

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Marijos Semenčiukaitės,
V kurso darbo teisės
studijų šakos studentės

**Magistro darbas
Nelegalaus darbo teisinio reguliavimo ir praktinio taikymo problemos**

Vadovas: asist. Martynas Austys

Recenzentas: lekt. dr. Jurij Maculevič

Vilnius
2016

TURINYS

ĮVADAS	3
1. NELEGALAUS DARBO INSTITUTAS.....	8
1.1. Nelegalaus darbo samprata Europos Sąjungoje ir jos kaita Lietuvoje.....	8
1.2. Nelegalaus darbo bendrieji požymiai.....	16
1.3. Nelegalaus darbo paplitimo statistikos rodikliai.....	28
2. NELEGALAUS DARBO TEISINIS REGULIAVIMAS.....	36
2.1. Atsakomybė už nelegalų darbą.....	36
2.2. Darbdavio pareiga sumokėti darbo užmokestį nelegaliai dirbusiam asmeniui.....	45
2.3. Darbdavio pareiga įdarbinti nelegaliai dirbusį asmenį.....	48
3. NELEGALŲ DARBĄ REGLAMENTUOJANČIŲ NORMŲ TAIKYMAS.....	52
3.1. Nelegalų darbą reglamentuojančių teisės normų praktinis taikymas teismų praktikoje.....	53
3.2. Individualios veiklos ir darbo santykių atribojimo problema.....	67
IŠVADOS.....	74
ŠALTINIAI.....	75
SANTRAUKA	82
SUMMARY	83

ĮVADAS

Nelegalus, nedeklaruojamas arba apgaulingai deklaruojamas darbas yra labai įvairiapusis ir sudėtingas reiškinys. Nors nelegalus darbas skirtingų valstybių nacionaliniuose teisės aktuose apibrėžiamas skirtingai, t. y. kaip nelegalus, nedeklaruotas, neteisėtas darbas ir pan., kiekviena Europos Sąjungos valstybė narė minėtą sąvoką supranta iš esmės vienodai. Tačiau, Europos Sąjungos valstybės narės pripažįsta, kad veikla, kuri savaime yra neteisėta, ir negali tapti teisėta, pavyzdžiui, prekyba narkotikais, prostitucija ir pan. nėra laikoma nedeklaruojamu darbu. Pabrėžtina, kad nelegalus darbas ar nedeklaruotas darbas yra susijęs būtent su darbo sutarties nesudarymu, nepranešimu atitinkamoms valstybinėms institucijoms apie įdarbintą darbuotoją, taip pat su mokesčių slėpimu ir vengimu mokėti socialinio draudimo įmokas, dėl šios priežasties nelegalus darbas negali apimti ir neapima veikų, kurios pačios savaime yra neteisėtos. Vis dėlto, būtina pabrėžti, kad nelegalus darbas yra neatsiejamas nuo valstybėje vyraujančios šešėlinės ekonomikos, be to, nelegalus darbas apima ne tik valstybės narės piliečius, bet ir imigrantus, trečiųjų šalių piliečius bei savarankiškai dirbančius asmenis¹. Taigi, nelegalus darbas gali būti įvairių formų, todėl tiek Europos Sąjunga, tiek kiekviena atskira valstybė narė nuolat bando kovoti ir kovoja su nelegaliu darbu, bei dėl šio fenomeno išskylančiomis problemomis, susijusiomis tiek su darbuotojais, tiek su pačia valstybe. Manytina, kad vienas iš pirmųjų žingsnių, kovoje su nelegaliu darbu, buvo žengtas būtent Europos Sąjungos parlamento, kuris įtvirtino bendrą valstybėms narėms nelegalaus, nedeklaruoto darbo sąvoką. Europos Sąjungos komunikate² nedeklaruotas darbas aiškinamas kaip bet kokia apmokama veikla, kuri savo pobūdžiu yra teisėta, tačiau nedeklaruojama valstybės institucijoms.

Pabrėžtina, kad nedeklaruotas darbas yra susijęs ne vien su darbu *per se*, bet ir su sukčiavimu mokesčių, socialinės apsaugos ir kitose srityse. Vadovaujantis statistikos duomenimis, darytina išvada, kad nelegalaus darbo rodikliai iš esmės nekinta, pavyzdžiui, pagal Valstybinės darbo inspekcijos duomenimis, nelegalaus darbo apimtys statybos sektoriuje laikotarpiu nuo 2014 m. iki 2015 m. gruodžio 31 d. keitėsi nežymiai³. Darytina atitinkama išvada, kad nelegalaus darbo problema nebuvo ir iki šiol nėra išspręsta. Dėl

¹ SCHNEIDER, F., KEARNEY, A. T. *The Shadow Economy in Europe*, 2013. [žiūrėta 2016 m. vasario 25 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.atkeamey.com/documents/10192/1743816/The+Shadow+Economy+in+Europe+2013.pdf>

² Komisijos komunikatas tarybai, Europos Parlamentui, Europos Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui – Kovos su nedeklaruojamu darbu stiprinimas /KOM (2007) 628 galutinis/. [žiūrėta 2016 m. vasario 25 d.]. Prieiga per internetą: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0628&from=EN>

³ Informacija susisteminta remiantis Valstybinės Darbo inspekcijos naujienų pranešimais (Prieiga per internetą: <http://www.vdi.lt>).

šios priežasties, manytina, valdžios institucijos kartu su visuomene minėtą nelegalaus darbo problemą privalo spręsti ne tik griežtindamos atsakomybę už nelegalų darbą, bet ir nustatydamos tikruosius šalių, remiančių tokį darbą, ketinimus bei motyvus, nes tik nustačius šias priežastis palaipsniui vis labiau bus užkertamas kelias ne tik nelegalaus darbo plitimui, bet ir neigiamiems šio reiškinio padariniams.

Temos aktualumas.

Nagrinėjama tema aktuali dėl to, kad ne tik Lietuvoje, bet ir visame pasaulyje su ja buvo ir iki šiol yra nuolat susiduriama. Nepaisant aplinkybės, kad įmonės, įstaigos ir organizacijas tikrina Valstybinė darbo inspekcija ir kitos nelegalų darbą kontroliuojančios institucijos, siekiamos nutraukti šią praktiką ir pašalinti visus su nelegaliu darbu susijusius faktorius, darytina išvada, kad vien šių institucijų darbo nepakanka, norint užkirsti kelią minėtai problemai. Pabrėžtina, kad nagrinėjamas nelegalaus darbo institutas svarbus kaip keliantis problemų, susijusių ne tik su darbuotojais, kuriems nėra užtikrinamos jų konstitucinės teisės, bet ir su valstybe, kuri praranda gana daug į valstybės biudžetą nesumokėtų privalomųjų įmokų (Europos Sąjunga dėl nelegalaus darbo praranda per 2,1 trilijono eurų per metus)⁴. Įvertinus šias aplinkybes akivaizdu, kad siekiant visapusiškai užkirsti kelią bet kokiai nedeklaruoto darbo formai reikia ne tik valstybės institucijų darbo, bet ir visos visuomenės pastangų. Atsižvelgiant į tai galima teigti, kad nelegalaus darbo apimtys nesumažės tol, kol nebus sukurta kiekvienai valstybei tinkama kovos su nelegaliu darbu strategija. Taigi darytina išvada, kad nelegalus darbas iki šiol egzistuoja ir nėra sukurta vientisa ir pajėgi sistema, kuri taptų pagrindu šiam institutui iš esmės apriboti, todėl galima teigti, kad darbo tema šiuo metu iš tikrųjų yra aktuali.

Darbo originalumas ir naujumas.

Nelegalus darbas kasmet aptarinėjamas ne tik Lietuvos Respublikos, bet ir Europos Sąjungos rašytiniuose šaltiniuose – rekomendacijose, nuomonėse, direktyvose, reglamentuose bei įvairių mokslininkų, kaip antai *C. C. Williams, J. Franic* ir kt., darbuose. Vis dėlto, remiantis statistikos duomenimis, kurie neleidžia manyti, jog nelegalaus darbo apimtys mažėja, galima teigti, kad vien teorinės medžiagos nepakanka siekiant užkirsti kelią nelegaliam darbui, nes nei Europos Sąjungos rekomendacijos, nei žiniasklaidos dėmesys ar valdžios institucijų bandymai pakeisti visuomenės požiūrį ir

⁴ Speciali Eurobarometro apklausa Nr. 402 „Nedeklaruojamas darbas Europos Sąjungoje“, 2013 m. [žiūrėta 2016 m. vasario 24 d.]. Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_402_en.pdf

išaiškinti, kad tokio pobūdžio darbas yra neteisėtas, neprotingas ir nesąžiningas, nepadedą iš esmės sumažinti nelegalaus darbo statistikos rodiklių. Šio darbo originalumas ir naujumas pasireiškia tuo, kad jame tiriama aktuali teismų praktika, mokslininkų parengtas naujojo socialinio modelio projektas lyginamas su šiuo metu valstybėje galiojančiais darbo teisės įstatymais. Svarbu tai, kad darbe taip pat analizuojamas ir vertinamas Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas, įsigaliosiantis 2017 m. sausio 1 d.⁵ Minėtas Administracinių nusižengimų kodeksas ir Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas, be kita ko, yra lyginami ir su naujuoju mokslininkų parengtu socialinio modelio projektu. Darbo originalumas pasireiškia dar ir tuo, kad neapsiribojama vien galiojančių įstatymų bei projektų analize, bet vertinama užsienio šalių praktika, kovos su nelegaliu darbu tendencijos. Čia taip pat bandoma atsakyti į šiuo metu visuomenei aktualų klausimą dėl UBER veiklos teisėtumo palyginti su įprastomis taksi įmonėmis.

Šio darbo originalumas geriausiai pasireiškia tuo, kad siekiama ne aprašyti nelegalaus darbo teisinį reglamentavimą ir jokių būdu ne konstatuoti visiems gerai žinomo fakto, jog nelegalus darbas yra neteisėtas, bet išsamiai išanalizuoti ir įvertinti nelegalaus darbo buvusį, esamą ir galbūt būsimą teisinį reglamentavimą, bandyti suprasti įstatymo leidėjo valią, išvėgti nelegalaus darbą remiančių asmenų motyvus ir aplinkybes, dėl kurių šie asmenys sutinka dirbti nelegaliai.

Darbo tikslai.

Šio darbo tikslas yra išanalizuoti nelegalaus darbo institutą, išnagrinėti nelegalaus darbo sąvokų skirtumus (angl. *undeclared work, illegal work etc.*), šių skirtumų ypatumus ir dėl jų kylančias problemas, apibrėžti nelegalaus darbo požymius, atskleisti nelegalaus darbo formas ir pagrindinius veiksnius, sudarančius sąlygas tokiam darbui egzistuoti, ištirti ir įvertinti teisinį reguliavimą, susijusį su nelegaliu darbu, bei teismų praktiką bylose dėl nelegalaus darbo.

Darbo objektas.

Nelegalaus darbo problematikai nagrinėti pasirinkta nelegalaus darbo sampratos ir teisinio reguliavimo ypatumų bei aktualiausios teismų praktikos analizė ir vertinimas. Pagrindinis dėmesys nagrinėjant nelegalaus darbo institutą skiriamas būtent Lietuvos teisės aktų analizei. Lietuvoje pakankamai dažnai keitėsi nelegalų darbą

⁵ Atkreiptinas dėmesys, kad šio magistrinio darbo rašymo metu, turėjo įsigalioti Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas t. y. 2016 m. balandžio 1 d., tačiau jo įsigaliojimas Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo tvarkos įstatymo Nr. XII-1869 pakeitimu, buvo perkeltas 2017 m. sausio 1 d.

reglamentuojančios normos, o artimiausiu metu įsigalios naujas atsakomybę už nelegalų darbą numatantis Administracinių nusižengimų kodeksas. Šiame darbe taip pat nagrinėjamas itin daug visuomenės dėmesio sulaukiantis mokslininkų parengtas socialinio modelio projektas. Atsižvelgiant į būtent šiuos esamus ir būsimus teisinius reguliavimus, bandoma iširti, kokios aplinkybės sudaro sąlygas nelegaliam darbui plisti.

Tyrimo metodai.

Darbo objektui išanalizuoti ir tikslams pasiekti taikomi teisės tyrimo metodai: lyginamasis, sisteminės analizės, loginis, teleologinis, lingvistinis. Lyginamasis metodas taikytas lyginant seną ir naują nelegalaus darbo teisinį reguliavimą Lietuvoje, dabar galiojančias ir įsigaliosiančias teisės nuostatas, susijusias su nelegaliu darbu, be kita ko, atsižvelgiant į mokslininkų parengto socialinio projekto ypatybes. Minėtas metodas taip pat leidžia palyginti įvairią mokslinę literatūrą, valstybių statistikos duomenis bei Europos Sąjungos ir Lietuvos Respublikos teisės aktus, siekiant užtikrinti nelegalaus darbo instituto analizės išsamumą ir konkretumą.

Taikant sisteminės analizės metodą nagrinėjama nelegalaus darbo problema, atskleidžiamas jos santykis su ne tik darbo, bet ir kitomis teisės sritimis. Tokiu būdu įvertinama esama situacija, išskiriamos nelegalaus darbo ypatybės, problemos ir jų reikšmė, analizuojamas nelegalaus darbo institutas vertinant ne vien darbo teisės sritį, bet platesniu požiūriu, – darant išvadą, kad nelegalaus darbo problema apima ne vien darbo teisės sritį.

Loginis metodas padeda atlikti Lietuvos Respublikos įstatymų, kitų teisės aktų bei Europos Sąjungos teisės aktų analizę ir vertinimą numatyta tema. Minėtas metodas taip pat leidžia įvertinti ir apibendrinti skirtingus požiūrius.

Darbe plačiai taikomas teleologinis metodas, siekiant nustatyti įstatymų leidėjo *ratio legis* (lot. – įstatymo prasmė, motyvai, įstatymų leidėjo valia), priimant vieną ar kitą teisinę nuostatą, reglamentuojančią nelegalaus darbo institutą. Jis leidžia bent iš dalies numatyti įstatymų leidėjo ketinimus, suvokti įstatymų leidėjo valią, išvelgti vienos ar kitos normos tikslus ir įstatymų leidėjo siekius.

Lingvistinis metodas taikomas atliekant įstatymų leidėjo teisinių formuluočių ir jų sintaksės analizę, interpretuojant besikeičiančio nelegalų darbą reglamentuojančių normų teisinį reguliavimą (pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 98 straipsnio kaita).

Šaltiniai.

Darbe panaudoti įvairių mokslininkų, kaip antai C. C. Williams, Brigit Pfau-Efinger, A. Perrson, straipsniai, užsienio literatūra, Lietuvos Respublikos ir Europos Sąjungos teisės aktai, aktuali Lietuvos teismų praktika bylose dėl nelegalaus darbo, Eurobarometro pateikti Europos Sąjungos valstybių statistikos duomenys, išimtinai susiję su nelegalaus darbo mastu, Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos informacija, nelegalaus darbo statistikos rodikliai.

Pagrindinis šio darbo šaltinis – Lietuvos Respublikos teisės aktai, jų projektai bei aiškinamieji raštai, didelis dėmesys skiriamas mokslininkų parengtam socialinio modelio projektui, be kita ko, vertinamos įvairios Europos Sąjungos institucijų išleistos rekomendacijos, komunikatai, direktyvos.

1. NELEGALAUS DARBO INSTITUTAS

Senas rytiečių pasakojimas apie aklius išminčius, kartą iškeliačius patirti, kaip atrodo dramblys, atskleidžia jų reakciją, pasireiškusią galiausiai tą gyvūną aptikus. Vienam išminčiui dramblys pasirodė panašus į virvę, kitam – į sieną, trečiam – į gyvatę, o ketvirtam – į vėduoklę, nes kiekvienas apčiuopė vis kitą dramblio kūno dalį⁶. Panaši situacija nutinka ir bandant apibrėžti nelegalaus darbo sąvoką.

Būtent dėl aukščiau nurodytos priežasties, pradedant analizuoti nelegalaus darbo teisinio reguliavimo ir praktinio taikymo problemas, magistrinio darbo pirmajame skyriuje bus aptarta nelegalaus darbo samprata Europos Sąjungoje ir šios sąvokos kaita Lietuvos teisės aktuose laikotarpiu nuo Lietuvos Respublikos nepriklausomybės iki šių dienų. Skyriuje taip pat bus analizuojami ir pagrindiniai nelegalaus darbo požymiai, nes tik nustatius visų požymių visumą, galimas nelegalaus darbo fakto konstatavimas. Tokiu būdu išanalizavus nelegalaus darbo definiciją bei aptarus pagrindinius požymius, bandysime išskirti pagrindines nelegalaus darbo formas ir aptarti nelegalaus darbo kontrolę atliekančių institucijų veiklą, pateiktus statistikos rodiklius. Tokiu būdu bus nustatyti pagrindiniai ekonominės veiklos sektoriai, kuriuose minėtos nelegalaus darbo kontrolę atliekančios institucijos nustato daugiausiai nelegalaus darbo atvejų.

1.1. Nelegalaus darbo samprata Europos Sąjungoje ir jos kaita Lietuvoje

Sutinkama, kad skirtingose pasaulio valstybėse nelegalaus darbo sąvokos yra iš dalies panašios, bet kartu ir skiriasi, – taip atsitinka dėl to, kad šalyse vyrauja skirtingos kultūros, skiriasi jų ekonomika ir politika. Nelegalaus darbo instituto priskyrimas vienai ar kitai teisės kategorijai lemia ir šios sąvokos skirtingą definiciją, todėl manytina, kad būtent dėl šių priežasčių nelegalus darbas turi gana nemažai sinonimų: neteisėtas darbas, nedeklaruotas darbas, paslėptas darbas, pilkasis darbas, šešėlinis darbas ir pan. Be abejonės, negalima vienareikšmiškai teigti, jog vien gausybė skirtingų nelegalaus darbo terminų sąlygoja nelegalaus darbo problemos didėjimą, tačiau sutiktina, kad įtvirtinant visoms Europos Sąjungoms valstybėms narėms bendrą sąvoką, nelegalaus darbo problema galėtų būti sprendžiama pasirenkant vienodus ar bent panašius būdus.

Palyginus Lietuvos ir kai kurių Europos Sąjungos valstybių narių teisės aktus, reglamentuojančius nelegalaus darbo institutą, akivaizdu, kad valstybėse narėse nelegalus darbas apibrėžiamas vartojant skirtingas sąvokas. Pavyzdžiui, siekiant apibrėžti nelegalų

⁶ Autorių kolektyvas. *Intelektinės nuosavybės teisė*: vadovėlis. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2010.

darbą Prancūzijoje vartojama sąvoka *travail dissimulé*, tačiau pati šio žodžių junginio reikšmė yra tokia pati, kaip nedeklaruoto darbo, apibrėžto Europos Sąjungos komunikate⁷; Vokietijoje vartojama sąvoka *Schwarzarbeit*⁸, o Švedijoje – *svartarbete*⁹, abi nurodytos sąvokos verčiant pažodžiui reiškia juodą, paslėptą darbą ir apima tokias nelegalaus darbo formas kaip darbo užmokesčio gavimą „į rankas“, mokesčių slėpimą nedeklaruojant darbo, darbą padedant artimiesiems, kaimynams ir pan. Šiuo atveju svarbu, kad pagalba kaimynams ar artimiesiems jokia būdu negali būti suprantama tiesiogiai, pavyzdžiui, pagalba kaimynui, pasireiškianti vien namo nudažymu ar automobilio pataisymu, negali būti savaime suprantama kaip nelegalus darbas. Vadovaujantis Jungtinių Tautų pasiūlyta tarptautine užimtųjų statuso klasifikacija (1968 m.), padedantys šeimos nariai yra asmenys, dirbantys giminaičiui priklausančioje įmonėje ar ūkyje, kuris orientuojasi į rinką, ir gyvenantys tame namų ūkyje. Pabrėžtina, kad tokie padedantys šeimos nariai yra skirstomi į apmokamus, t. y. gaunančius darbo užmokestį, ir neapmokamus¹⁰. Atsižvelgiant į tai, apmokami padedantieji šeimos nariai yra priskiriami prie samdomų darbuotojų, vadinasi, jie turi laikytis visų darbo santykius reglamentuojančių teisės normų. Taigi akivaizdu, kad pagalba artimiesiems ir kaimynui turi būti susijusi būtent su apmokamomis paslaugomis (angl. *paid favours*) bei darbo santykiams būdingais požymiais, kitaip tariant, turi būti nustatomi visi darbo santykius apibrėžiantys požymiai: pavaldumas, pasireiškiantis darbo tvarkos laikymusi, kuris būdingas išimtinai tik darbo santykių šalims ir negali būti būdingas santykiams tarp artimųjų ar kaimynų, tam tikra tęstinio pobūdžio veikla, darbo funkcijos ir pan. Atitinkamai tik nustačius visus darbo santykiams būdingus bruožus galima teigti, kad darbas padedant kaimynui ar artimajam yra nelegalus. Atsižvelgiant į nurodytas aplinkybes darytina prielaida, kad įvairios Europos Sąjungos valstybės nelegalų darbą apibrėžia skirtingai, tačiau šio visoms Europos Sąjungos valstybėms narėms būdingo reiškinio definicija visose valstybėse narėse suprantama panašiai.

Pabrėžtina, kad Europos Sąjungos bandymas suteikti valstybėms narėms vienintelę nelegalaus darbo definiciją, siekiant visoms valstybėms narėms aiškiai suprasti, kas yra nelegalus darbas, teikia pagrindą manyti, kad skirtingas nelegalaus darbo suvokimas gali

⁷ MATEMAN, S., RENNOY P. H., A. T. *Undeclared labour in Europe, Towards an integrated approach of combatting undeclared labour, 2001* [žiūrėta 2016 m. kovo 5 d.]. Prieiga per internetą: http://www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/dossier/dossier7/cap4/mateman_renooy01.pdf

⁸ PERRSON, A., MALMER, H. *Purchasing and performing undeclared work in Sweden, 2006*. [žiūrėta 2016 m. kovo 5 d.]. Prieiga per internetą:

<https://www.skatteverket.se/download/18.3dfca4f410f4fc63c8680003885/swedish+report+200604B+.pdf>

⁹ *Ibid.*

¹⁰ United Nations Economic and Social Council International economic classifications revision of the International classification of status in employment 1992 [žiūrėta 2016 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <http://unstats.un.org/unsd/statcom/doc93/1993-8-ICSE-E.pdf>

būti traktuojamas kaip viena iš nelegalaus darbo problemų, nes tik įtvirtinus bendrą Europos Sąjungos valstybėms narėms taikytiną nelegalaus darbo apibrėžimą galima pradėti kurti kovos su nelegaliu darbu strategiją.

Europos Sąjungos Komisijos 1998 m. paskelbtame komunikate buvo išnagrinėtas nedeklaruojamas darbas, apžvelgtos jo priežastys ir poveikis, pateikta įvairių praktinių pasiūlymų, aptarti nelegalaus darbo mastai ir dėl egzistuojančio nelegalaus darbo kylančios problemos. Taip pat minėtame Europos Sąjungos Komisijos komunikate buvo priimtose ir pirmosios kovos su nelegaliu darbu gairės. Tačiau tik 2007 m. buvo įtvirtinta bendra nedeklaruojamo darbo sąvoka, t. y. „bet kokia apmokama veikla, kuri savo pobūdžiu yra teisėta, tačiau nedeklaruojama valstybės institucijoms, atsižvelgiant į valstybių narių teisinių sistemų skirtumus“¹¹. Šiuo atveju svarbu pabrėžti, kad nurodyta sąvoka apima ne tik darbą, dirbamą nesudarius darbo sutarčių ir nepranešus apie tai specialioms valstybės institucijoms, bet ir apgaulingai deklaruojamą ar fiktyvų savarankišką darbą, kai darbuotojas dirba pagal civilines sutartis, nors jo atliekama veikla turi visus darbo santykiams būdingus ir nacionalinėje teisėje bei praktikoje reglamentuotus samdomojo darbo požymius¹². Minėta nedeklaruoto darbo sąvoka susieja nedeklaruojamą darbą su sukčiavimu mokesčių bei (arba) socialinės apsaugos srityje ir apima įvairių veiklą, išskyrus nusikalstamą veiklą¹³. Pabrėžtina, kad įtvirtindama tokią nedeklaruoto darbo sąvoką Europos Sąjungos Komisija bando apibrėžti visoms valstybėms narėms priimtina ir vienodai suvokiamą nelegalaus darbo definiciją, tokiu būdu siekdama užtikrinti tinkamus nelegalaus darbo problemos sprendimo būdus ir tinkamą visų Europos Sąjungos valstybių narių kovą su nelegaliu darbu. Taigi galima teigti, kad Europos Sąjunga, pasiūlydama Europos Sąjungos valstybėms narėms bendrą nelegalaus darbo definiciją, žengė pirmąjį žingsnį kovoje su nelegaliu darbu.

Pastaruoju metu itin aktuali nelegalaus darbo problema, susijusi su nelegalia imigracija ir nelegaliu buvimu Europos Sąjungos valstybėse narėse. Europos Parlamentas ir Taryba 2009 m. birželio 18 d. priėmė direktyvą Nr. 2009/52/EB¹⁴, kuria, be kita ko, numatomos ne tik sankcijos ir priemonės nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbdaviams, bet ir nurodoma, jog valstybės narės draudžia nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbą, išskyrus atvejus, kai trečiųjų šalių piliečiams yra atidėtas jų

¹¹ *Supra* note 1.

¹² Europos Parlamento ir Tarybos sprendimas dėl Europos platformos, skirtos bendradarbiauti nedeklaruojamo darbo prevencijai ir atgrasymo nuo jo srityje gerinti, sukūrimo. Briuselis 2014 m. balandžio 9 d. COM (2014) 221 final, 2014/0124 (COD). Prieiga per internetą: <http://www.ipex.eu/IPEXL-WEB/dossier/document/COM20140221.do>

¹³ *Supra* note 1.

¹⁴ OL, 2009 L 168, p. 24.

išsiuntimas ir kuriems leidžiama dirbti pagal nacionalinę teisę (direktyvos Nr. 2009/52/EB 3 straipsnis). Įvertinus minėtos direktyvos turinį galima teigti, kad Europos Sąjungos Komisija įtvirtino, jog imigrantai lygiai taip pat, kaip šalyje gyvenantys jos piliečiai, privalo laikytis visų darbo santykius reglamentuojančių teisės normų, vadinasi, jie neturi teisės pradėti dirbti, jeigu nėra gavę atitinkamų valstybės institucijų leidimo. Taigi minėta direktyva Europos Sąjunga nustatė, kad nedeklaruojamo darbo forma turi būti laikomas ir užsieniečių darbas negavus valstybės institucijų leidimo dirbti toje šalyje, kurioje jie siekia dirbti. Tuo tarpu Europos Parlamentas per pirmąjį svarstymą dėl Europos platformos sukūrimo, įvykusį 2016 m. vasario 2 d., išsakė poziciją¹⁵ – sukurti bendrą Europos platformą, skirtą stiprinti bendradarbiavimą kovojant su nedeklaruojamu darbu, be to, Europos Sąjunga pažymėjo, jog nors nedeklaruojamas darbas ir fiktyvus savarankiškas darbas yra skirtingos sąvokos, yra tikslinga fiktyvų savarankišką darbą laikyti viena iš nedeklaruojamo darbo formų. Atsižvelgiant į nurodytų aplinkybių visumą, sutiktina, jog nelegalaus darbo sąvokų skirtingumas buvo viena iš galimų nelegalaus darbo problemų. Kaip jau minėta, šią problemą Europos Sąjungos Komisija išsprendė įtvirtinusi bendrą nedeklaruojamo darbo sąvoką. Vis dėlto galima daryti išvadą, jog bendros visoms valstybėms narėms sąvokos įtvirtinimas neišsprendė nelegalaus darbo problemos.

Kaip jau buvo minėta, bendra nedeklaruoto darbo sąvoka buvo priimta 2008 m., kai Lietuvos Respublika jau buvo Europos Sąjungos narė. Atsižvelgiant į tai, tikslinga yra aptarti, kaip keitėsi Lietuvoje galiojantis nelegalaus (nedeklaruoto) darbo teisinis reguliavimas nuo Lietuvos Respublikos nepriklausomybės iki šių dienų.

Atkūrus Lietuvos Respublikos nepriklausomybę, Lietuvoje galiojo tarybinis 1972 m. Darbo įstatymų kodeksas, šalia jo taip pat buvo bandoma kurti savus nepriklausomus įstatymus, kurie būtų politiškai, geografiškai, ekonomiškai ir teisiškai tinkami nepriklausomai valstybei. Lietuvos teisininkai, analizuodami įvairių valstybių praktiką, padėjo įstatymų leidėjui sukurti darbo sutarties įstatymą, darbo apmokėjimo, atostogų, kolektyvinių darbuotojų ginčų reguliavimo ir panašius įstatymus bei juos įgyvendinančius teisės aktus. Pabrėžtina, kad minėti įstatymai buvo kuriami palaiptai, nes tuo metu egzistavo įvairios problemos, susijusios su valstybės politine padėtimi, kurias politikai su teisininkų ir kitų specialistų pagalba bandė išspręsti. Savaime suprantama, kad nepriklausomos Lietuvos valstybės piliečiai norėjo kuo greičiau išsilaisvinti nuo kitos

¹⁵ 2016 m. vasario 2 d. Europos Parlamento teisėkūros rezoliucija dėl pasiūlymo dėl Europos Parlamento ir Tarybos sprendimo dėl Europos platformos, skirtos bendradarbiavimui nedeklaruojamo darbo prevencijos ir atgrasymo nuo jo srityje gerinti, sukūrimo [žiūrėta 2016 m. vasario 24 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2016-0033+0+DOC+XML+V0//LT&language=LT#BKMD-11>

valstybės primestos teisės ir papročių, todėl siekė kuo greičiau įtvirtinti savus įstatymus. Remiantis nuo 1991 m. sukurtų įstatymų baze, darytina pagrįsta išvada, kad šią siekiamybę įgyvendinti buvo sunku, nes tik 2001 m. pabaigoje Vyriausybės sudaryta bei Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos vadovaujama mokslininkų ir specialistų darbo grupė baigė rengti naująjį nepriklausomą Darbo kodeksą, kuriam 2002 m. birželio 6 d. pritarė Lietuvos Respublikos Seimas ir kuris įsigaliojo tik 2003 m. sausio 1 d. Vadinasi, dabar galiojančiam Darbo kodeksui sukurti prireikė net dvylikos metų. Vis dėlto minėtas Darbo kodeksas nebuvo idealus įstatymų rinkinys ir buvo nuolat keičiamas. Nors Darbo kodeksas galioja jau trylika metų, iki šiol egzistuoja itin opi nelegalaus darbo problema. Didelį šios problemos egzistavimo mastą rodo statistikos rodikliai, kurie iš esmės nekinta, t. y. nelegalus darbas iki šiol yra paplitęs; todėl būtina išanalizuoti, kaip keitėsi Darbo kodekse įtvirtinta nelegalaus darbo samprata ir nelegalaus darbo teisinio reguliavimo ypatumai, bei palyginti šiuo metu galiojantį Darbo kodeksą su naujuoju mokslininkų parengtu socialinio modelio projektu, kuris galbūt bus priimtas ateityje.

Lietuvos Respublikos teisės aktuose iki 1997 m. liepos 1 d. nebuvo nelegalaus darbo sąvokos. Kaip jau minėta, atkūrus Lietuvos nepriklausomybę darbo santykius reguliavo ne tik tarybinis darbo kodeksas, bet ir Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas, kuris tik 1997 m. liepos 1 d. buvo papildytas naujuoju 17¹ straipsniu, ir būtent šiame straipsnyje buvo pirmą kartą įtvirtinta nelegalaus darbo sąvoka. Minėtas Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 17¹ straipsnis skelbė: „*nelegaliu darbu laikomas darbas: 1) dirbamas nesudarius darbo sutarties su darbdaviu ar jo įgaliotu asmeniu, <...>*“.¹⁶

Remiantis aukščiau nurodytu straipsniu, galima teigti, kad toks teisinis reglamentavimas imperatyviai įtvirtino nuostatą, jog teisėti darbo santykiai privalo būti įforminami darbo sutartimi, o tuo atveju, jei tarp šalių nėra pasirašytos darbo sutarties, buvo daroma prielaida, kad asmuo dirba nelegaliai. Be kita ko, minėtas Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo papildymas nelegalaus darbo sąvoką apibrėžė laiko atžvilgiu, t. y. įstatymų leidėjas nurodė, jog ne tik dirbtas, bet ir dirbamas darbas be jo tinkamo įforminimo yra laikomas nelegaliu. Remiantis lingvistiniu požiūriu galima teigti, kad žodžiai „dirbtas“ ir „dirbamas“ yra susiję laiko atžvilgiu, t. y. „dirbamas“ suponuoja pagrindą manyti, jog darbo santykiai tarp šalių tęsiasi, asmuo vis dar dirba, o žodis „dirbtas“ reiškia, kad darbo santykiai tarp šalių jau yra pasibaigę, asmuo nebedirba. Tokiu būdu įstatymų leidėjas sukūrė normą, kuri leido nelegaliu darbu pripažinti ne tik teisės

¹⁶ Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 36-973.

pažeidimą, atliekamą esamuju laiku, bet ir tokį pažeidimą, kuris buvo atliktas anksčiau, t. y. būtuju laiku. Atsižvelgiant į tai, manytina, kad įstatymų leidėjas, suvokdamas itin opią nelegalaus darbo problemą, leido taikyti atsakomybę asmenims, kurie anksčiau buvo padarę teisės pažeidimą, tačiau dėl tam tikrų priežasčių jiems pavyko išvengti nuobaudų. Tokiu teisiniu reguliavimu įstatymų leidėjas ne tik sugriežtino atsakomybę už nelegalų darbą, bet ir nurodė, jog nepaisant aplinkybės, kad darbo teisės pažeidimo vykdymas jau yra pasibaigęs ir iš dalies nėra nelegalaus darbo objekto (dirbamo nelegalaus darbo), teisės pažeidėjas jokių būdu negali išvengti atsakomybės.

Taigi apibendrinant galima teigti, kad nelegalaus darbo teisinis reguliavimas tapo griežtesnis, nes įstatymų leidėjas nustatė, jog nė vienas asmuo, padaręs nelegalaus darbo pažeidimą, negali išvengti bausmės.

Pabrėžtina, kad priėmus naująjį Lietuvos Respublikos darbo kodeksą (toliau – Darbo kodeksas), įsigaliojusį 2003 m. sausio 1 d., nelegalaus darbo sąvoka pasikeitė. Šiame Darbo kodekse nelegalus darbas apibrėžtas 98 kodekso straipsnyje. „*Nelegaliu darbu laikomas darbas: 1) esant Darbo kodekso 93 straipsnyje nustatytiems darbo sutarties požymiams, dirbamas nesudarius darbo sutarties; 2) dirbamas užsienio valstybių piliečių ir asmenų be pilietybės, nesilaikant jiems norminių teisės aktų nustatytos įsidarbinimo tvarkos.* <...>.“¹⁷ Tokiu nauju nelegalaus darbo teisiniu reguliavimu buvo atsisakyta nelegaliu darbu laikyti ir anksčiau asmens dirbtą, bet jau nebedirbamą darbą. Vadinas, darbo santykių šalys buvo baudžiamos tik tada, kai nelegalaus darbo kontrolę atliekančios institucijos vykdydamos patikrinimą nustato, jog darbuotojas yra įdarbintas nesilaikant įstatymo nustatytų imperatyvų. Atkreiptinas dėmesys, kad Darbo kodekso 98 straipsnio 2 dalyje įstatymų leidėjas nustatė, koks darbas negali būti laikomas nelegaliu, t. y. nurodė, jog pagalbos (talkos) ir savanoriški darbai, kurių tvarka tuo metu buvo reguliuojama Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. gruodžio 11 d. nutarimu Nr. 1500 „Dėl pagalbos (talkos) darbų sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“¹⁸, nėra nelegalus darbas. Taigi darytina išvada, kad įstatymų leidėjas, sukurdamas tokią Darbo kodekso normą, liberaliau ir išsamiau sureguliuo nelegalaus darbo sąvoką, pagalbos (talkos) darbus atribodamas nuo nelegalaus darbo formų, tokiu būdu leisdamas asmenims, dirbantiems ūkio darbus, lengviau susitarti dėl atliekamų darbų.

Vis dėlto minėta Darbo kodekso 98 straipsnio 2 dalis 2006 m. gruodžio 5 d. buvo panaikinta, – įstatymų leidėjas nusprendė, jog savanoriški ir talkos darbai taip pat yra

¹⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

¹⁸ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. gruodžio 11 d. nutarimas Nr. 1500 „Dėl pagalbos (talkos) darbų sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 105-3759.

laikytini darbo santykiais, nes jiems būdingi visi darbo santykių požymiai, todėl ir pagalbos (talkos) darbai turi būti dirbami sudarius darbo sutartį. Taigi aptariamam Darbo kodekso 2006 m. pakeitimui buvo pripažinta, kad pagalbos (talkos) darbai, dirbami šalims nesudarius darbo sutarties ir esant nelegalaus darbo požymių visumai, laikytini nelegaliu darbu. Reikia pastebėti, kad Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. gruodžio 11 d. nutarimas Nr. 1500 „Dėl pagalbos (talkos) darbų sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“ neteko galios 2005 m. rugpjūčio 12 d.¹⁹, t. y. anksčiau, negu įstatymų leidėjas panaikino minėtą Darbo kodekso 98 straipsnio 2 dalį. Taigi laikotarpiu nuo 2005 m. rugpjūčio 12 d. iki 2006 m. gruodžio 5 d. Lietuvoje vyravo iš pirmo žvilgsnio itin keistas pagalbos (talkos) darbų teisinis reguliavimas, – pagalbos (savanoriški) ir talkos darbai ne tik nebuvo laikomi nelegaliu darbu, bet jų tvarka nebuvo reguliuojama Vyriausybės nutarimu. Nepaisant to, darytina pagrįsta išvada, kad šiuos santykius laikotarpiu nuo Vyriausybės nutarimo panaikinimo ir Darbo kodekso pakeitimo reguliavo Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, numatantis savanoriškų darbų institutą.

Pabrėžtina, kad nelegalaus darbo samprata buvo pakeista papildant Darbo kodekso 98 straipsnio 1 dalį, kuri įsigaliojo nuo 2009 m. rugpjūčio 1 d.: „*Nelegaliu darbu laikomas darbas, esant Darbo kodekso 93 straipsnyje nustatytiems darbo sutarties požymiams, dirbamas nesudarius darbo sutarties ar teisės aktų nustatyta tvarka nepranešus Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui (toliau – VSDFV) apie asmenų priėmimą į darbą <...>*“.²⁰ Įstatymų leidėjas nustatė, jog vien sąlygos, kad tarp šalių yra sudaryta darbo sutartis, neužtenka norint pagrįstai manyti buvus nelegalų darbą. Todėl į nelegalų darbą kontroliuojančių įstaigų sąrašą buvo įtraukta ir VSDFV, kuri, be kita ko, kaupė ir iki šiol kaupia duomenis apie įmonėje dirbančius asmenis, sistemina ir skaičiuoja apdraustųjų socialines išmokas.

Nelegalaus darbo sąvoka 2012 m. rugpjūčio 1 d. buvo dar kartą pakeista²¹, kai įstatymo leidėjas Darbo kodekso 98 straipsnyje įtvirtino imperatyvią darbdavio pareigą su darbuotoju sudaryti *rašytinę* darbo sutartį. Taip pat svarbu paminėti, kad šiuo Darbo kodekso 98 straipsnio pakeitimu įstatymo leidėjas nustatė laiką, kada darbdavys turi pranešti apie naujo darbuotojo įdarbinimą, t. y. darbdavys privalo prieš vieną darbo dieną pranešti VSDFV apie įdarbintą asmenį. Toks straipsnio pakeitimas turėjo padėti darbo

¹⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. rugpjūčio 5 d. nutarimas Nr. 827 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. gruodžio 11 d. nutarimo Nr. 1500 „Dėl pagalbos (talkos) darbų atlikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“ ir jį keitusio nutarimo pripažinimo netekusiais galios. *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 97-3638.

²⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 98 straipsnio pakeitimo įstatymas Nr. XI-394. *Valstybės žinios*, 2009, Nr. 91-3925.

²¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 98, 99 straipsnių ir priedo pakeitimo ir papildymo ir kodekso papildymo 98¹ straipsniu įstatymas Nr. XI-2191. *Valstybės žinios*, 2012, Nr. 82-4270.

inspektoriams optimaliau ir tiksliau nustatyti nelegalius darbuotojus, nes prieš vykdamas į atitinkamą įmonę vykdyti patikrinimo inspektorius jau turi visų įmonėje dirbančių darbuotojų sąrašą, kurį gauna iš VSDFV sistemos. Tai reiškia, jog nelegalaus darbo kontrolę atliekančios institucijos pareigūnai negalėjo būti apgauti darbdavio dėl laiko, kada atitinkamas darbuotojas buvo įdarbintas ir kada apie jo įdarbinimą buvo pranešta VSDFV. Taigi sutiktina, kad tokia įstatymo nuostata padėjo nelegalų darbą kontroliuojančioms įstaigoms greičiau ir lengviau surasti neteisėtai dirbančius asmenis. Atkreiptinas dėmesys, kad artimiausiu metu nelegalaus darbo teisinis reguliavimas gali iš esmės pasikeisti, nes Lietuvos Respublikos Seimui jau yra pateiktas mokslininkų parengtas naujojo socialinio modelio projektas, t. y. naujo Darbo kodekso, Užimtumo įstatymo ir kitų juos įgyvendinančių teisės aktų projektai, kurie nustatys naujas socialinės reformos gaires ir iš esmės nustatys griežtesnį nelegalaus darbo teisinį reguliavimą, todėl, tikėtina, kad naujas socialinio modelio projektas padės sumažinti nelegalaus darbo apimtį, tokiu būdu sumažės ir valstybėje vyraujanti šešėlinė ekonomika.

Išanalizavus Lietuvos Respublikoje galiojusį ir galiojantį nelegalaus darbo teisinį reguliavimą ir aptarus nelegalų darbą reglamentuojančių normų kaitą laikotarpiu nuo Lietuvos nepriklausomybės iki šių dienų, darytina prielaida, jog įstatymų leidėjas suvokdamas, kad nelegalaus darbo problema yra itin sunkiai išsprendžiama, dažnai keitė nelegalų darbą reglamentuojančias normas. Manytina, kad įstatymų leidėjas, įtvirtindamas imperatyvias ir papildomas pareigas darbdaviams (privalomos rašytinės darbo sutarties sudarymas, privalomas pranešimas VSDFV apie naujo darbuotojo įdarbinimą ir pan.), sukūrė griežtesnį nelegalaus darbo teisinį reguliavimą. Nepaisant to, jog nelegalų darbą reglamentuojančių normų griežtinimas tik iš dalies padėjo kovoje su nelegaliu darbu, tačiau didelių pokyčių, susijusių su nelegalaus darbo mastų mažėjimu, nebuvo. Atsižvelgiant į tai galima teigti, kad darbdavių ir darbuotojų teisinis reglamentavimas neatgraso nuo šio administracinio teisės pažeidimo darymo, todėl, akivaizdu, kad tai yra viena iš pagrindinių nelegalaus darbo problemų. Vadinasi, manytina, jog įstatymų leidėjas pirmiausia privalo išsiaiškinti aplinkybes, kurių pagrindu asmenys vengia laikytis darbo santykius reglamentuojančių įstatymų, tokiu būdu, nustatęs pagrindinius pažeidėjų motyvus, įstatymų leidėjas tikėtina, kad sukurs tinkamą kovos su nelegaliu darbu strategiją.

1.2. Nelegalaus darbo bendrieji požymiai

Kaip minėta, Lietuvoje nelegalaus darbo sąvoka yra įtvirtinta Darbo kodekso 98 straipsnio 1 dalyje. Pagal minėtą teisės normą, *„nelegaliu darbu yra laikomas toks darbas, kuris atliekamas darbdavio naudai ir jam vadovaujant arba prižiūrint, kai darbuotojas, atlikdamas darbo funkciją, paklūsta nustatytai darbo organizavimo tvarkai, ir kuris atitinka bent vieną iš žemiau nurodytų požymių:*

1. *yra darbo kodekso 93 straipsnyje nustatyti darbo sutarties požymiai, o darbas dirbamas nesudarius rašytinės darbo sutarties;*

2. *darbdavys prieš vieną darbo dieną iki numatytos darbo pradžios nėra pranešęs Valstybinio socialinio administravimo įstaigai apie asmens darbo pradžią;*

3. *darbą dirba užsienio valstybių piliečiai ar asmenys be pilietybės, įdarbinti nesilaikant jiems norminių teisės aktų nustatytos įsidarbinimo tvarkos;*

4. *darbą dirba trečiosios šalies piliečiai, įdarbinti nesilaikant Darbo kodekso 98¹ straipsnio 1 dalies 1, 2, 3 ir 5 punktuose nustatytų reikalavimų. <...>.”²²*

Atsižvelgiant į aukščiau nurodytą reguliavimą darytina išvada, kad norint tam tikrą asmens veiklą pripažinti nelegaliu darbu būtina nustatyti nelegalaus darbo požymius. Pabrėžtina, kad įstatymo leidėjas, įtvirtindamas tokią nelegalaus darbo sampratą, išskyrė jos taikymą skirtingų subjektų atžvilgiu, t. y. viena Darbo kodekso 98 straipsnio dalis yra skirta Lietuvos Respublikos piliečiams ir užsieniečiams (Darbo kodekso 98 straipsnio 1 dalies 1 ir 2 punktai), o kita – tik užsieniečiams (Darbo kodekso 98 straipsnio 1 dalies 3 ir 4 punktai). Vadinas, įtvirtinta nelegalaus darbo sąvoka apibrėžia ne tik atvejus, kada gali būti nustatomas nelegalus darbas, bet ir nurodo, kurių asmenų atžvilgiu gali būti taikomas Darbo kodekso 98 straipsnis. Dėl to siekiant pripažinti buvus nelegalų darbą būtina išsamiau ištirti minėtus Darbo kodekso 98 straipsnyje įtvirtintus požymius.

Atkreiptinas dėmesys, kad Darbo kodekso 98 straipsnis išsamiai neatskleidžia visų nelegalaus darbo požymių, nes minėta norma yra blanketinė ir nukreipia į Darbo kodekso 93 straipsnį. Remiantis Darbo kodekso 93 straipsniu galima nustatyti, ką įstatymų leidėjas laiko darbo sutartimi ir kokie požymiai jai yra privalomi. Pagal minėtą 93 straipsnį, *darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklūsdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulgygtą darbo užmokesį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės*

²² *Supra* note 17.

aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu. Tuo tarpu, remiantis Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktikos bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimu, galima išskirti objektyvius ir subjektyvius nelegalaus darbo požymius, kuriais vadovaujasi teismas, atitinkamomis situacijomis konstatuodamas nelegalaus darbo faktą²³. Šiuo atveju svarbu pabrėžti, kad tik nustčius objektyviųjų ir subjektyviųjų požymių visumą galima daryti išvadą, jog asmuo buvo įdarbintas nelegaliai, o darbdavys elgėsi neteisėtai, pažeisdamas teisės aktuose nustatytus ir jam taikomus imperatyvius reikalavimus. Vis dėlto, kaip teigia Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas, nagrinėdami bylas dėl nelegalaus darbo teismai nevienodai taiko teisės normas, reglamentuojančias atsakomybę už nelegalų darbą²⁴. Dėl šios priežasties svarbu visapusiškai išanalizuoti nelegalaus darbo požymių visumą, siekiant ne tik teisingai taikyti įstatyme įtvirtintas normas dėl nelegalaus darbo, bet ir išvengti nereikalingų teisminių ginčų.

Teismų praktikoje laikomasi nuostatos, jog veikia kvalifikuojant Administracinių teisės pažeidimų kodekso²⁵ 41³ straipsnio pagrindu, o darbą vertinant kaip nelegalų, taikant Darbo kodekso 98 straipsnio 1 dalies 1 punktą, būtina nustatyti šiuos nelegalaus darbo, kaip administracinio teisės pažeidimo, sudėties objektyvius požymius: 1) asmuo pradėjo dirbti realiai, 2) darbdavio ir nelegalaus darbuotojo santykiai turi darbo sutarties požymių; 3) darbo santykių šalys nesilaiko darbo sutarties sudarymo taisyklių²⁶. Be to, neužtenka vien tik nustatyti minėtų požymių visumos, privalu išanalizuoti jų reikšmę.

Pirmiausia reikia nustatyti, kad *asmuo pradėjo dirbti realiai*. Pagal Dabartinės lietuvių kalbos žodyną, *realus* reiškia atitinkantis tikrovę, tikrąją padėtį, vykdomas ar įgyvendinamas²⁷. Vadovaujantis žodyne pateiktomis sąvokos „realus“ reikšmėmis, galima teigti, kad *realus* darbuotojo darbas pasireiškia tada, kai darbuotojas pradeda

²³ Pabrėžtina, kad nuo 2011 m. sausio 1 d. bylas dėl nelegalaus darbo nagrinėja bendrosios kompetencijos teismai. Lietuvos Respublikos teismų įstatymo 12 straipsnio 3 dalyje nurodyta, jog Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, apygardų ir apylinkių teismai yra bendrosios kompetencijos teismai, nagrinėjantys civilines, baudžiamąsias ir administracinių teisės pažeidimų bylas, Lietuvos apeliacinis teismas yra bendrosios kompetencijos teismas, nagrinėjantis civilines ir baudžiamąsias bylas. Minėta nuostata įsigaliojo 2011 m. sausio 1 d., tai reiškia, jog nuo 2011 m. sausio 1 d. bylas dėl nelegalaus darbo nagrinėja bendrosios kompetencijos teismai. Bendrosios kompetencijos teismuose nagrinėtų bylų analizė yra pateikta trečiajame skyriuje.

²⁴ Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos 2005 m. liepos 14 d. Administracinių teismų praktika, 2005 m. liepos 14 d. Nr. 7.

²⁵ Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Vyriausybės žinios*, 1985, Nr. 1-1.

²⁶ Vilniaus miesto apylinkės teismo 2016 m. sausio 22 d. nutarimas administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. A2.1.-1674-119/2016.

²⁷ Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. Lietuvių kalbos institutas; red. kol.: St. Keinys (vyr. red.) ir kt. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2000.

vykdyti savo darbines funkcijas darbdavio naudai ir paklūsta darbovietėje nustatytai tvarkai. Manytina, kad kartais įrodyti realų asmens darbą gali būti sunku, pavyzdžiui, Šilalės rajono apylinkės teismo 2015 m. sausio 13 d. nutarime administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. A2.1.-2-220/2015²⁸ nurodyta, jog byloje nėra surinkta įrodymų, kad G. D. pradėjo realiai dirbti pas G. K. Kvėdarnos kapinėse; patys policijos pareigūnai, atvykę į kapines, nepatvirtino, jog G. D. dirbo, o tik nurodė, kad buvo apsirengęs darbo drabužiais, o tai nepatvirtina realaus pradėjimo dirbti. Atsižvelgiant į minėtą teismo poziciją galima teigti, kad teismai, vertindami, ar tam tikra veikla gali būti pripažįstama nelegaliu darbu, vadovaujasi kiekvienoje situacijoje egzistuojančių požymių visuma.

Antras iš aptariamų požymių – *darbdavio ir nelegalaus darbuotojo santykiai turi turėti darbo sutarties požymių*. Kaip minėta, darbo sutarties požymiai yra apibrėžti Darbo kodekso 93 straipsnyje, jame nurodyta, kad darbas dirbamas darbdaviui ir darbuotojui susitarus, dirbamas tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbas, arba einamos tam tikros pareigos; asmuo dirba paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai; asmuo dirba atlygintinai. Klaipėdos apygardos teismas 2016 m. sausio 26 d. nutarimu Nr. ATP-34-557/2016²⁹ nusprendė, kad darbo santykių šalys susitarė dėl tam tikro darbo atlikimo, nes byloje nustatyta, kad būnant parduotuvėje A. G. buvo pavesta ir ji turėjo paklusti nustatytai darbo tvarkai (tai patvirtina ir nustatyti objektyvūs A. G. veiksmai) – būti salėje, leisti klientams įeiti į parduotuvę, priimti grąžinamą prekę, neišeiti iš parduotuvės, kol negrįš savininkė. Be to, nors R. P. duodama parodymus teisme nurodė, jog nesuteikė A. G. leidimo naudotis kasos aparatu, tačiau to daryti ir neuždraudė. Tai, jog A. G. pardavė prekę ir įskaitė ją kasos aparatu, rodo, kad ir A. G. suprato, jog yra susitarta dėl jos kaip pardavėjos pareigų ir ji turi pardavinėti prekes. Aplinkybė, jog A. G., gavusi pinigus už prekę, įnešė sumą į kasą ir padavė grąžą, atskleidžia, kad R. P. jai buvo perdavusi kasos aparato pinigų stalčiaus raktus (jų nepasiėmė su savimi), kas patvirtina, jog buvo perleista pardavėjos darbo priemonė ir taip susitarta dėl pardavėjos funkcijų atlikimo. Išanalizavus minėtą nutarimą, iš pirmo žvilgsnio atrodytų, kad aptarta situacija atsirado dėl žmogiškosios klaidos, t. y. dėl priežasties, jog būsima darbuotoja parduotuvėje dėliojo prekes, siekdama padėti, tačiau šioje situacijoje teismas itin griežtai aiškinosi visus nelegalaus darbo požymius ir nustatė buvus nelegalaus darbo faktą. Taigi sutiktina, kad darbdavys privalo apmąstyti visus savo veiksmus ir jokia būdu negali paprašyti būsimo darbuotojo atlikti darbo funkcijas prieš tai nesudaręs su juo sutarties ir

²⁸ Šilalės rajono apylinkės teismo 2015 m. sausio 13 d. nutarimas administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. A2.1.-2-220/2015.

²⁹ Klaipėdos apygardos teismo 2016 m. sausio 26 d. nutarimas administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. ATP-34-557/2016.

nepranešęs VSDFV. Vis dėlto manytina, kad praktikoje iš tikrųjų gali pasitaikyti atvejų, kai yra nuspręsta, jog būsimas darbuotojas tikrai dirbs darbdavio įmonėje, tačiau darbdavys dėl objektyvių priežasčių negali laukti, kol bus atliktos visos formalios procedūros ir darbuotojas galės dirbti. Dėl šios priežasties būtina ne tik nustatyti faktus, bet ir išsiaiškinti tikruosius šalių ketinimus, nelegaliai įdarbinto darbuotojo darbo funkcijų atlikimo trukmę, tokiu būdu visapusiškai nustatant, ar iš tikrųjų šalys ketino remti nelegalų darbą, ar dėl objektyvių priežasčių laiku neįvykdė įstatymo reikalavimų.

Trečias požymis yra *darbo sutarties sudarymo taisyklių nesilaikymas*. Kaip jau minėta, šis požymis nukreipia į Darbo kodekso 99 straipsnį, kuriame reglamentuota darbo sutarties sudarymo tvarka. Remiantis minėtu straipsniu galima išskirti tokius darbo sutarties sudarymo reikalavimus: 1) darbo sutartis sudaroma raštu dviem egzemplioriais, kuriuos pasirašo darbdavys ar jo įgaliotas asmuo bei darbuotojas; 2) darbuotojui leidžiama dirbti tik pasirašius darbo sutartį ir gavus antrąjį darbo sutarties egzempliorių; 3) iki darbo pradžios darbuotojas turi būti supažindintas su darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis ir kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą; 4) darbuotojas pradeda dirbti kitą dieną po darbo sutarties pasirašymo dienos, jei darbo santykių šalys nesusitarė dėl kitos darbo pradžios datos; 5) apie darbuotojo įdarbinimą darbdavys privalo pranešti VSDFV ne vėliau kaip prieš vieną darbo dieną iki numatytos darbuotojo darbo pradžios. Apibendrinus minėtus požymius, galima išskirti būdingiausias darbo sutarties sudarymo taisyklių pažeidimus, t. y. nesudaryta rašytinė darbo sutartis ir nėra pranešta VSDFV apie darbuotojo įdarbinimą.

Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas 2009 m. spalio 30 d. nutartimi byloje Nr. N-575-2416-09³⁰ pabrėžė, kad Darbo kodekso 99 straipsnio 1 dalyje nustatyta, jog darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų. Minėto straipsnio 2 dalis įpareigoja darbo sutartį sudaryti raštu pagal pavyzdinę formą, o 3 dalis draudžia darbdaviui leisti dirbti darbuotojui nepasirašius darbo sutarties. Taigi, sistemiškai aiškinant Darbo kodekso 98 straipsnio 1 dalies 1 punktą, 99 straipsnio ir 2 dalyse įtvirtintas teisės normas, atsižvelgiant į tai, kad įstatymų leidėjas šiose normose, tiek apibrėždamas nelegalaus darbo sąvoką, tiek darbo sutarties sudarymo momentą, tiek rašytinės sutarties formos privalomumą, vartoja tą pačią žodinę formuluotę „darbo sutarties sudarymas“, darytina išvada, kad nelegalaus darbo objektyviosios pusės elementą sudaro rašytinės darbo sutarties sudarymo formos pažeidimas. Aplinkybė, kad darbo santykių šalys nesudarė rašytinės darbo sutarties, leidžia pagrįstai manyti, kad

³⁰ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2009 m. spalio 30 d. nutartis administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. N-575-2416-09.

darbas yra nelegalus. Be kita ko, negalima pamiršti jau minėtos darbdavio pareigos pranešti apie įdarbintą asmenį VSDFV prieš vieną darbo dieną iki darbo pradžios. Remiantis teismų praktika pabrėžtina, kad net ir tuo atveju, jei šalys yra sudariusios rašytinę darbo sutartį, tačiau darbdavys nepranešė VSDFV apie įdarbintą asmenį, darbas yra kvalifikuojamas kaip nelegalus. Pavyzdžiui, Šiaulių apygardos teismas 2016 m. vasario 18 d. nutartimi administracinėje byloje Nr. ATP-106-135/2016³¹ nurodė, kad remiantis tyrimo metu nustatytais aplinkybėmis, liudytojų paaiškinimais bei surinkta medžiaga galima teigti, kad M. R. faktiškai atliko statybininko darbą renovuojant gyvenamąjį namą darbdavio naudai, dėl darbo sąlygų sutarus sudaryta rašytinė darbo sutartis, tačiau nustatyta tvarka nepranešus VSDFV administravimo teritoriniam skyriui apie asmens priėmimą į darbą, vadinasi, M. R. dirbo nelegaliai. Taigi darytina išvada, kad įstatymų leidėjas nereikalauja rašytinės darbo sutarties ir pranešimo VSDFV požymius konstatuoti kartu, – siekiant pripažinti buvus nelegalų darbą užtenka bent vieno požymio nustatymo.

Vadovaujantis aukščiau nurodytų objektyviųjų požymių visuma pabrėžtina, kad vien šių požymių konstatavimo nepakanka siekiant veiką kvalifikuoti kaip nelegalų darbą, tačiau sutiktina, jog šie požymiai gali būti laikomi atsvaros taškais. Vis dėlto negalima pamiršti subjektyviųjų nelegalaus darbo požymių, kurie kartu su objektyviaisiais požymiais yra būtini, siekiant visapusiškai nustatyti nelegalaus darbo faktą. Subjektyvieji požymiai apibūdina asmenį, kuris padarė nusižengimą, ir nustato kaltės buvimą ar nebuvimą. Atitinkamai subjektyviuosius požymius galima apibūdinti taip: 1) subjektas, traukiamas administracinėn atsakomybėn, gali būti darbdavys arba jo įgaliotas asmuo; 2) traukiamo administracinėn atsakomybėn subjekto kaltė – tyčia ar neatsargumas³². Taigi tik nustačius administracinį pažeidimą atlikusį subjektą ir jo kaltę, galima traukti asmenį administracinėn atsakomybėn už nelegalų darbą.

Aptariant nelegalaus darbo subjektą reikia vadovautis Darbo kodekso 16 straipsniu, apibrėžiančiu, kas gali būti laikomas darbdaviu. Darbo kodekso 98, 98¹, 99 straipsniai yra taikomi nelegalaus darbo faktui konstatuoti. Šiuose straipsniuose nurodyti įpareigojimai ne darbuotojui, o darbdaviui (darbdavys atsako už rašytinės darbo sutarties buvimą, už pranešimą VSDFV apie darbuotojo įdarbinimą ir pan.), todėl galima teigti, kad būtent darbdavys yra atsakingas už nelegalaus darbo buvimą. Tuo tarpu atskleidžiant kaltės buvimą reikia nepamiršti, kad kaltė gali būti tyčia arba neatsargumas. Vis dėlto manytina, kad nelegalus darbas turėtų būti suprantamas neanalizuojant kaltės, nes vien aplinkybė,

³¹ Šiaulių apygardos teismo 2016 m. vasario 18 d. nutartis administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. ATP-106-135/2016.

³² *Supra* note 24.

kad darbdavys nepranešė VSDFV ar nesudarė rašytinės darbo sutarties, suponuoja pagrindą manyti, kad jis tyčia taip elgėsi. Be abejo, praktikoje pasitaiko situacijų, kada darbdavys dėl objektyvių priežasčių gali neatlikti savo pareigų, tačiau tokios situacijos turi būti vertinamos visos bylos kontekste ir gali būti laikomos pagrindu mažinti administracinę atsakomybę traukiamo asmens baudos dydį, tačiau jokių būdų negali šalinti atsakomybės už nelegalų darbą. Taigi apibendrinant nurodytus subjektyvius ir objektyvius nelegalaus darbo požymius galima teigti, kad nepakanka vien nustatyti visų objektyviųjų nelegalaus darbo požymių, nes nelegalaus darbo fakto konstatavimui būtina nustatyti subjektą ir to subjekto kaltę. Priešingai, jei tokie požymiai nebus nustatyti, teismas negalės konstatuoti buvus nelegalų darbą, atitinkamai asmuo, kurio atžvilgiu buvo pradėta byla, negalės būti traukiamas administracinę atsakomybę.

Kaip jau minėta, sistemiškai aiškinant Darbo kodekso nuostatas galima išvelgti nelegaliam darbui būdingus požymius. Vis dėlto kodeksas neišskiria nelegalaus darbo kategorijų, nors, remiantis Europos Komisijos aiškinimu, nelegalus darbas gali būti trijų kategorijų: 1) nedeklaruojamas darbas oficialioje įmonėje, įskaitant iš dalies nedeklaruojamą darbą, už kurį atlyginimas mokamas „vokeliuose“ (tik dalis darbo užmokesčio mokama oficialiai, kita darbo užmokesčio dalis darbuotojui įteikiama vokelyje – angl. *envelope wages*), ir atvejais, kai deklaruojama, kad darbuotojas dirba ne visą darbo laiką, tačiau iš tikrųjų dirba visą darbo dieną; 2) nedeklaruojamo savarankiško darbo atveju paslaugos teikiamos oficialiai įmonei arba kitiems klientams, pavyzdžiui, namų ūkiui (angl. *bogus self-employed*); 3) prekių ir paslaugų teikimas kaimynams, šeimai, draugams, pažįstamiems, tai gali apimti statybos ar remonto darbus, valymo, vaikų ir pagyvenusių žmonių priežiūros paslaugas, kartais teikiamas kaip tarpusavio pagalba³³. Manytina, kad siekiant visapusiškai atskleisti nelegalaus darbo problematiką negalima apsiriboti vien Lietuvos darbo įstatymuose nurodyta vienintele nelegalaus darbo forma. Dėl šios priežasties žemiau analizuojamos ir vertinamos Europos Komisijos išskirtos nelegalaus darbo formos.

Pirmoji nelegalaus darbo kategorija susijusi su atlyginimo mokėjimu „vokeliuose“ ir netinkama darbo laiko apskaita. Vienas iš tokios formos pavyzdžių gali būti atvejis, kai darbo santykių šalys darbo sutartyje įformino, jog darbuotojo atlyginimas bus lygus šalyje nustatytai minimaliai mėnesinei algai, tačiau žodžiu šalys susitarė, kad darbdavys mokės darbuotojui didesnę atlyginimą. Sutiktina, jog tokiu būdu šalys patvirtino, kad visas

³³ Europos komisija, Komisijos tarnybų darbinis dokumentas. Poveikio vertinimo santrauka pridedama prie pasiūlymo dėl Europos Parlamento ir Tarybos sprendimo dėl Europos platformos, skirtos bendradarbiauti nedeklaruojamo darbo prevencijai ir atgrasymo nuo jo srityje gerinti, sukūrimo. Briuselis 2014 m. balandžio 9 d. SWD(2014), 138 final. [žiūrėta 2016 m. vasario 25 d.]. Prieiga per internetą: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014SC0138&from=EN>

valstybės institucijoms deklaruotas atlyginimas yra mokamas pervedant pinigus į darbuotojo banko sąskaitą, o kita atlyginimo dalis mokama grynais pinigais. Taigi iš pirmo žvilgsnio galima būtų teigti, jog darbdavys atliko visus būtinus veiksmus, t. y. sudarė su darbuotoju darbo sutartį, pranešė apie jo įdarbinimą VSDFV, todėl jo veika pagal Lietuvos Respublikos Darbo kodeksą nebus pripažintina nelegaliu darbu, nes negalima įrodyti nelegaliam darbui būtinųjų požymių visumos. Vis dėlto pabrėžtina, jog būtent šiuo atveju darbdavys dalį darbuotojo užmokesčio moka „vokeliuose“, tokiu būdu slepiami mokesčiai, be to, darbdavys moka mažesnes socialinio draudimo įmokas, todėl darbuotojas netenka dalies savo socialinės apsaugos. Pabrėžtina, jog darbuotojas, gaunantis dalį darbo užmokesčio „vokeliuose“, netenka dalies kaupiamosios pensijos, nes socialinio draudimo įmokos mokamos ne nuo viso darbuotojo gaunamo darbo užmokesčio, o tik nuo oficialiai deklaruotos darbo užmokesčio dalies. Atsižvelgiant į aplinkybę, jog aptartu atveju yra pažeidžiamos darbuotojo socialinės teisės, ir į tai, kad nelegalus darbas yra susijęs būtent su darbuotojų socialine apsauga, manytina, kad darbo užmokesčio mokėjimas „vokeliuose“ turėtų būti priskirtas prie nelegalaus darbo požymių.

Vis dėlto Lietuvoje darbo užmokesčio mokėjimas „vokeliuose“ yra priskiriamas prie veikų, susijusių su mokesčių vengimu. Kaip teigia A. Paulauskas³⁴, mokesčių vengimo objektas – tai mokesčių teisės normų reguliuojami visuomeniniai santykiai, atsirandantys mokesčių nustatymo ir administravimo srityje, kuriais sukuriama, paskirstomi ir naudojami piniginiai ištekliai, formuojamas valstybės biudžetas. Pažeidus šį objektą padaroma žala ne tik šiai sistemai, bet ir kitiems teisiniams gėriams – sąžiningo ūkininkavimo tvarkai, pažeidžiami teisingumo, mokesčių visuotinio privalomumo bei mokesčių mokėtojų lygybės principai. Atsižvelgiant į tai manytina, kad mokesčių vengimas ne tik pažeidžia minėtus teisingumo, mokesčių visuotinio privalomumo principus, bet ir darbuotojų teisę į socialinę apsaugą, nes tuo atveju, jeigu mokesčiai slepiami nedeklaruojama dalimi arba visu darbo užmokesčiu, darbuotojai netenka jiems skirtos socialinės apsaugos. Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymo³⁵ 69 straipsnyje nurodyta, jog mokesčių vengimui priskiriami ir tokie *mokesčių mokėtojo sandoriai, ūkinės operacijos ar bet kokia jų grupė sudaromi turint tikslą gauti mokesčių naudą, t. y. sumažinti mokėtiną mokesčio sumą arba visiškai išvengti mokesčio mokėjimo*. Tai reiškia, kad darbuotojo dalies ar viso atlyginimo mokėjimas „vokelyje“ priskirtinas ne prie nelegalaus darbo kategorijos, o prie mokesčių vengimo.

³⁴ PAULASKAS, A. Mokesčių vengimo sąvoka, požymiai bei santykis su mokesčių slėpimu. *Viešoji politika ir administravimas*, 2006 m., nr. 15.

³⁵ Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 63-2243.

Vadovaujantis aukščiau išdėstyta manytina, kad prie nelegalaus darbo požymių turi būti priskirtinas ir viso ar dalies darbo užmokesčio nedeklaravimas valstybinėms institucijoms, nes toks mokesčių sričiai priskirtas pažeidimas yra susijęs su darbuotojų socialine apsauga. Atkreiptinas dėmesys, kad dalis Europos Sąjungos valstybių atlyginimą „vokeliuose“ priskiria prie nelegalaus darbo formų, nurodant, jog nelegalaus darbo esmė yra išvengti per didelių mokesčių. Todėl nagrinėjant nelegalaus darbo problematiką negalima pamiršti ir mokesčių teisės, kuri yra neatsiejama nuo nelegalaus darbo instituto.

Antroji nelegalaus darbo kategorija yra *nedeklaruojamo savarankiško darbo atveju oficialiai imonei arba kitiems klientams teikiamos paslaugos*. Šiuo atveju svarbu paminėti, kad Europos Komisija yra nurodžiusi, jog su nelegaliu darbu yra glaudžiai susijęs ne tik apgaulingai deklaruojamas darbas, bet ir fiktyvus savarankiškas darbas, kai darbuotojas oficialiai deklaruojamas kaip pagal paslaugų sutartį dirbantis asmuo, tačiau jo atliekamas darbas atitinka visus kriterijus, kuriais nacionalinėje teisėje apibūdinami samdomo darbo santykiai³⁶. Vis dėlto Lietuvos Respublikos darbo kodekse nėra įtvirtintas savarankiško darbo teisinis reguliavimas, be to, dabar galiojančiuose įstatymuose atsakomybė už nedeklaruotą savarankišką veiklą taip pat nėra numatyta³⁷. Atitinkamai būtų galima manyti, kad Lietuvoje savarankiškas darbas nėra reguliuojamas. Tačiau Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas³⁸ apibrėžia dvi asmenų vykdomas skirtingos prigimties veiklas – tai darbo veikla darbo santykių ar jų esmę atitinkančių santykių pagrindu ir individuali veikla. Individuali veikla apibrėžta kaip *savarankiška veikla, kuria versdamasis gyventojas siekia gauti pajamų ar kitokios ekonominės naudos per tęstinį laikotarpį, neatsižvelgiant į tai, ar ši veikla pelninga, ar nepelninga*. Taigi Lietuvoje galiojantys įstatymai nedraudžia asmeniui savo darbą panaudoti sudarant ir kitokias nei darbo sutartis, pavyzdžiui, reguliuojamas civilinės teisės, t. y. užsiimti savarankiška veikla, kuria versdamasis siekia gauti pajamų ar kitokios ekonominės naudos³⁹. Individuali veikla gali būti suprantama kaip savarankiškas darbas, kuriam netaikomi samdomajam darbui būdingi požymiai, pavyzdžiui, pavaldumas ar fiksuotas darbo užmokestis. Pagal Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio

³⁶ *Supra* note 12.

³⁷ Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo projekto aiškinamasis raštas [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 24 d.]. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/b73b0160110e11e5b0d3e1beb7dd5516?jfwid=-vkzfyga0n>

³⁸ Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 73-3085.

³⁹ *Supra* note 24.

įstatymo komentara, pateiktą Valstybinės mokesčių inspekcijos⁴⁰, individualiai veiklai būdingas savarankiškumas ir tęstinumas. Tai reiškia, jog asmens, užsiimančio individualia veikla, darbas ar paslaugos turi būti tęstinio pobūdžio, tokio asmens sudaromiems sandoriams turi būti būdingas tęstinumas ir motyvas bei galimybės sudaryti sandorius ateityje, nes atsitiktiniai asmens sandoriai, neturintys verslumo požymio, negali būti laikomi tęstinio pobūdžio ir pripažintini kaip asmens vykdoma individuali veikla. Tuo tarpu savarankiškumas reiškia, kad asmens santykiai su kita sandorio puse nėra paremti darbo santykių požymiais, pavyzdžiui, nėra fiksuoto susitarimo dėl darbo apmokėjimo, darbo vietos ir funkcijų, darbo drausmės, susitarimo dėl atostogų ir pan. Vadinasi, individualia veikla užsiimantis asmuo pats sprendžia visus su savo veikla susijusius klausimus, pats dengia patirtas išlaidas, susijusias su veiklos vykdymu, ir pan. Atsižvelgiant į išdėstytą darytina išvada, kad būtent savarankiškumas skiria darbo santykius ir individualia veikla paremtus santykius.

Svarbu pabrėžti, kad neretai pasitaiko atveju, kai sandorį sudariusias šalis iš tikrųjų sieja ne civiliniai teisiniai santykiai, o darbo santykiai, nes asmens veikla gali turėti visus darbo santykiams būdingus požymius, tačiau, siekiant išvengti darbo santykių atveju reikalingų mokėti mokesčių, šalių traktuojami ne kaip darbo, o kaip civiliniai santykiai, t. y. kaip individualia veikla besiverčiančio asmens paslaugos atlikimas kitai sandorio šaliai, nors visi požymiai rodo, jog šalis sieja darbo santykiai. Pabrėžtina, kad tokiu būdu asmenys išvengia jų veiklai reikalaujamų mokėti įmokų į valstybės biudžetą. Kad ir kokie santykiai sieja šalis, jie privalo būti teisiškai įforminti. Tuo atveju, jei šalis sieja darbo santykiai, tarp šalių turi būti pasirašyta darbo sutartis bei pranešta atitinkamoms valstybės institucijoms, o individuali veikla gali būti vykdoma tik pagal individualios veiklos pažymėjimą arba pagal verslo liudijimą, nes būtent nuo pasirinktos veiklos vykdymo formos priklauso į valstybės biudžetą mokamų įmokų dydis. Toks teisinis reguliavimas sukurtas tam, kad kiekvienas gaunantis pajamas asmuo mokėtų įstatymų nustatytas įmokas į valstybės biudžetą.

Taigi, siekiant apsaugoti ne tik valstybės, bet ir šalių interesus, yra itin svarbu tinkamai atriboti darbo santykius nuo kitų šalis siejančių civilinių santykių. Sutiktina, kad civilinės ir darbo sutartys yra gana glaudžiai susijusios ir neretai jas sunku atriboti dėl itin panašių požymių, todėl pagrindiniu, geriausiai šiuos santykius atribojančiu požymiu laikytinas tarp šalių atsiradęs pavaldumas, nes paslaugų sutarties atveju teikianti paslaugą šalis neturi paklusti paslaugos gavėjo nustatytai darbo tvarkai, pats paslaugos tiekėjas yra

⁴⁰ Valstybinė mokesčių inspekcija [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 24 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.vmi.lt/cms/documents/10174/8274962/Individualios+veiklos,+vykdomos+pagal+pa%C5%BEm%C4%85,+ypatumai.pdf/d5962fd0-c5a3-4269-aa1d-3c2f05b02637>

atsakingas už rezultata, vadinasi, savo veiklą organizuoja pats, taip nustatydamas ir savo darbo grafiką. Atitinkamai ir veikiančio savarankiškai asmens atlyginimas priklauso nuo rezultato, o ne nuo tęstinio pobūdžio veiklos, būdingos darbo santykiams.

Šiuo atveju taip pat svarbu pabrėžti, kad gali pasitaikyti ir neabejotinai pasitaiko situacijų, kai savarankišką veiklą vykdančio asmuo valstybinėms institucijoms deklaruoja mažesnes pajamas, negu gavo iš tikrųjų, tokiu būdu siekdamas išvengti didesnių mokesčių. Toks mokesčių vengimas iš dalies panašus į darbo užmokesčio mokėjimą „vokeliuose“, tačiau vėlgi yra reguliuojamas ne darbo santykius reguliuojančių įstatymų, o mokesčių įstatymų. Pabrėžtina, kad savarankiškai dirbantys asmenys kartais gali atlikti tęstinio pobūdžio darbus, todėl gali būti sunku nustatyti, ar asmens atliekama veikla turi būti pripažįstama civilinės teisės, ar darbo santykių objektu. Dėl šios priežasties, manytina, kad teismų praktika turėtų vadovautis tikrosios asmenų valios principu, nes tik nustatius tikrąją šalių valią pasirašant vieną ar kitą susitarimą galima identifikuoti, ar susitarimo šalys sudarė darbo, ar civilinę sutartį. Vis dėlto gali būti situacijų, kai nustatyti tikrąją šalių valią yra itin sudėtinga, todėl privalu vadovautis visomis nustatytomis aplinkybėmis ir tikėtis, jog sutarties pripažinimas darbo ar civiline sutartimi buvo teisingas. Taigi, būtina sukurti tokį teisinį reguliavimą, kuris leistų daug paprasčiau ir aiškiau atskirti civilines ir darbo sutartis.

Pabrėžtina, kad naujame Užimtumo įstatymo projekte⁴¹ jau siūloma savarankiškai dirbančių asmenų veiklą sureguliuoti įstatymais. Nedeklaruotas savarankiškas darbas įstatymo projekte apibrėžiamas kaip *fizinio asmens veikla, kuri atitinka individualios veiklos požymius, tačiau fizinis asmuo ją vykdo: neįsiregistravęs mokesčių įstatymų nustatyta tvarka, be verslo liudijimo, kai tokią veiklą leidžiama vykdyti įsigijus verslo liudijimą, arba be veiklos kvitų, kai tokią veiklą leidžiama vykdyti pagal veiklos kvitus; arba nors ir įsiregistravęs mokesčių įstatymų nustatyta tvarka, įsigijęs verslo liudijimą, ar veiklos kvitus, tačiau nedeklaruodamas arba deklaruodamas mažesnes pajamas, nei faktiškai gavo iš tokios individualios veiklos*. Atsižvelgiant į tai, galima daryti pagrįstą prielaidą, kad toks teisinis reguliavimas padės ne tik optimaliau kovoti su nedeklaruojamu darbu, bet ir nustatyti tikruosius ar bent šalies tikrąją padėtį atitinkančius nelegalaus darbo statistinius duomenis.

Trečioji nelegalaus darbo kategorija yra prekių ir paslaugų teikimas kaimynams, šeimai, draugams, pažįstamiems. Remiantis šia nelegalaus darbo kategorija sutiktina, kad tai yra susiję su talkos darbais, tarpusavio pagalbos teikimu. Vis dėlto, kaip jau minėta

⁴¹ Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo projekto 60 straipsnis. [žiūrėta 2016 m. vasario 24 d.]. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/89807a90110711e5b0d3e1beb7dd5516?jfwid=-vkzfyga0n>

pirmojo skyriaus pirmoje dalyje, laikotarpiu nuo 2005 m. rugpjūčio 12 d. iki 2006 m. gruodžio 5 d. talkos ir savarankiški darbai Lietuvoje nebuvo laikomi nelegaliu darbu: nuo 2006 m. gruodžio toks minėtų darbų teisinis reguliavimas pasikeitė – pagalbos (talkos) darbai tam tikromis situacijomis taip pat gali būti laikomi nelegaliu darbu. Atsižvelgiant į tai manytina, kad įstatymų leidėjas, panaikindamas tokį reguliavimą, norėjo užtikrinti, kad asmenys nepiktnaudžiautų tarpusavio pagalba. Vis dėlto įprastai paprastas ūkininkas, kviesdamas kaimyną jam padėti, nesudaro su juo darbo sutarties ir nepraneša VSDFV apie tokio asmens įdarbinimą; tikėtina, kad kaimynai net nesusitaria dėl darbo funkcijų ir užmokesčio už darbą. Nepaisant to, manytina, jog dalis kaimų gyventojų nuolatos dirba ūkininkams ir gauna atlyginimą už atliekamą darbą. Nelegalaus darbo kontrolę atliekančios institucijos tokiais atvejais privalo imtis visų priemonių nustatyti absoliučiai visas darbo santykiams būdingas sąlygas, apibrėžtas Darbo kodekso 95 straipsnyje. Minėtame straipsnyje apibrėžtos būtinosios darbo sutarties sąlygos, todėl tuo atveju, jei šalys dėl būtinųjų darbo sąlygų nesusitarė, laikoma, kad darbo sutartis nesudaryta. Būtinosios sąlygos yra susitarimas dėl darbuotojo darbovietės ir darbo funkcijos⁴². Taigi jei nelegalaus darbo kontrolę atliekančios institucijos nustatys nurodytus būtinuosius darbo sutarties požymius ir, be kita ko, bus nustatyta, kad asmuo už pagalbą gauna atlyginimą, tikėtina, kad bus surašytas administracinių teisės pažeidimų protokolai dėl nelegalaus darbo. *J. Franic* ir *Colin C. Williams* nuomone, pagalbos suteikimas draugams, kaimynams ar paramos teikimas šeimai neturi būti laikomi nedeklaruotu darbu su sąlyga, kad tokia veikla bus atliekama be finansinės ir materialinės naudos ir ja nebus užsiimama nuolat⁴³. Sutiktina su nurodyta mokslininkų nuomone ir manytina, kad nors Darbo kodeksas tiesiogiai nenurodo, jog pagalbos, talkos darbai nelaikomi nelegaliu darbu, galima pagrįstai daryti išvadą, kad tuo atveju, jei asmenys nepiktnaudžiauja tokiais darbais ir nepažeidžia darbo santykius reglamentuojančių normų, tokiems asmenims nebus taikoma atsakomybė, nes tai prieštarautų sąžiningumo, protingumo ir teisingumo principams bei pagrindinėms žmogaus vertybėms.

Vadovaujantis aukščiau aptartomis ir Europos Komisijos išskiriamomis nelegalaus darbo kategorijomis darytina pagrįsta išvada, kad nelegalus darbas yra glaudžiai susijęs su mokesčių vengimu ir šešėline ekonomika. Sutiktina su *Birgit Pfau-Effinger* teiginiu, jog pagrindinė problema yra ne nedeklaruojamas darbas, o valstybės požiūris į ekonomiką ir jos apribojimus, kurie ir spiria asmenis bėgti į šešėlinę ekonomiką, tokiu būdu daryti įtaką

⁴² *Darbo teisė*: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008 m.

⁴³ JOSIP FRANIC AND COLIN C. WILLIAMS. *A baseline assessment of Undeclared work in Croatia*, 2014. [žiūrėta 2016 m. vasario 24 d.]. Prieiga per internetą: www.csd.bg/fileSrc.php?id=22401

nelegalaus darbo plitimui⁴⁴. Nelegalus darbas yra iš esmės susijęs su šešėline ekonomika, nelegalaus darbo atveju valstybė netenka itin daug pajamų. Kaip teigia R. Lazutka, yra du pagrindiniai gamybos veiksniai, t. y. darbas ir kapitalas, todėl jeigu darbui mokesčiai yra mažinami, turi būti didinami mokesčiai kapitalui. Tokiu būdu nuo darbo užmokesčio mokėtinos įmokos sumažinamos, tačiau padidinamas pelno mokestis⁴⁵. Pabrėžtina, kad samdomi darbuotojai nemoka pelno mokesčio, minėtą mokestį privalo mokėti savarankiški darbuotojai ar verslininkai. Nepaisant to, valstybės požiūris į ekonomiką nesikeičia, nes pelno mokestis nėra didinamas, o įmokos nuo darbo užmokesčio iki šiol yra gana didelės ir iš viso sudaro 15 proc. Atsižvelgiant į tai, galima pagrįstai teigti, jog tuo atveju, jeigu darbuotojas dirba trumpą laikotarpį, darbuotojui pagal galiojantį teisinį reguliavimą naudingiau dirbti nelegaliai, kadangi darbo užmokesčio į rankas dydis bus didesnis, nei dirbant teisėtai, kuomet iš darbo užmokesčio išskaičiuojami pakankamai dideli mokesčiai. Taigi, galima daryti prielaidą, kad valstybė nustatydamą didelių mokesčių sistemą, remia nelegalų darbą ir kuria prielaidas slepti darbą ir mokesčius. Vis dėlto, tuo atveju, jeigu asmuo dirba ilgesnį laikotarpį, jam naudingiau dirbti teisėtai, kadangi tie patys mokesčiai darbuotoją „saugo“ ir užtikrina galimybę ateityje gauti didesnę nei bazinę pensiją. Taigi, konstatuotina, kad nelegalus darbas darbuotojui sukelia teises pasekmes dirbant nelegaliai ilgesnį laikotarpį, kadangi ilgesnį terminą dirbant nelegalų darbą, asmuo nemoka absoliučiai jokių įmokų į valstybės biudžetą, todėl toks asmuo neturi nei draudimo, nei galimybės kaupti pensijos.

Pabrėžtina, kad šešėlinę ekonomiką sudaro dviejų tipų veikla: pirma, tai *darbas, apie kurį nėra pranešta valstybės institucijoms*, ir antra, *nedeklaruotų ir neapmokestintų pajamų gavimas*, vadinamasis atlyginimas „vokeliuose“; todėl manytina, kad tarp šešėlinės ekonomikos ir nelegalaus darbo galima būtų dėti lygybės ženklą, – juk būtent dėl nelegalaus darbo valstybėje kyla šešėlinės ekonomikos lygis, ir dėl šešėlinės ekonomikos auga nedarbo ir kartu nedeklaruoto darbo mastas. Sutiktina su R. Lazutka⁴⁶ nuomone, kad Lietuvoje reikia ieškoti priežasčių, kodėl yra žmonių, kurie „Sodrai“ iš viso nemoka, o tie, kurie moka, moka nuo mažų algų. Darbo rinka yra neatskiriama nuo valstybės ekonomikos, todėl įstatymų leidėjas į nelegalų darbą turi žvelgti plačiau, prie nelegalaus darbo požymių priskirti ir mokesčių vengimą, kai atlyginimas mokamas „vokeliuose“, tokiu būdu į nelegalaus darbo apibrėžimą įtraukiant ne tik nelegalius

⁴⁴ BIRGIT PFAU-EFFINGER. *Varieties of undeclared work in European Societies*, March 2009, *British Journal of industrial relations*. [žiūrėta 2016 m. vasario 24 d.]. Prieiga per internetą: https://www.researchgate.net/publication/24016107_Varieties_of_Undeclared_Work_in_European_Societies

⁴⁵ [žiūrėta 2016 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.delfi.lt/news/daily/lithuania/rlazutka-lietuva-yra-pasirinkusi-gana-nevykusi-ekonomikos-modeli.d?id=52519949>

⁴⁶ [žiūrėta 2016 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <http://v1.pareigunai.lt/index.php?page=naujienos&id=902>

darbuotojus, dirbančius be darbo sutarčių, ar apie kuriuos nebuvo pranešta VSDFV, bet ir tuos darbuotojus, kurių visas arba dalis darbo užmokesčio nėra deklaruoti.

Apibendrinant pabrėžtina, kad Darbo kodekso 98 straipsnio norma turi būti taikoma kartu su Darbo kodekso 93 straipsniu, siekiant nustatyti nelegalaus darbo faktą privalu išanalizuoti visus (ir objektyviusius, ir subjektyviusius) nelegalaus darbo požymius. Be kita ko, remiantis šioje dalyje pateikta analize manytina, jog nelegalus darbas turi būti suprantamas plačiąja prasme, į nelegalaus darbo požymius įtraukiant ir mokesčių vengimą – atlyginimą „vokeliuose“. Tokiu būdu būtų nustatytas konkretus ir neatsiejamas ryšys tarp darbo rinkos ir mokesčių sistemos. Be to, valstybė privalo imtis priemonių kovoti su nelegaliu darbu ne tik didindama atsakomybės už nelegalų darbą ribas, bet ir ieškodama motyvų bei priežasčių, kurie skatina nelegalaus darbo plitimą, nes tik nustatčius asmenų, kurie sutinka dirbti nelegaliai, motyvus, kova su nelegaliu darbu bus tikslinga.

1.3. Nelegalaus darbo paplitimo statistikos rodikliai

Šiuo metu nelegalus darbas skirtingai paplitęs įvairiuose sektoriuose: žemės ūkio, statybos, amatų versle (tekstilės, drabužių, avalynės ir t. t.), mažmeninės prekybos, viešbučių, maitinimo, priežiūros ir remonto paslaugų, sveikatos priežiūros paslaugų asmeniui ir namų ūkio paslaugų.

Remiantis Eurobarometro 2013 m. duomenimis⁴⁷, kiekvienais metais Europos Sąjunga praranda apie 2,1 trilijono eurų pajamų dėl valstybinėms institucijoms nedeklaruojamo (nelegalaus) darbo. Eurobarometro 2008 m. atlikto tyrimo ataskaitoje nurodoma, kad dvidešimt septyniose Europos Sąjungos valstybėse narėse 18,6 proc. apklausos dalyvių teigė dirbę nedeklaruojamą darbą. Iš jų 31,3 proc. – samdomieji darbuotojai, kuriems dalis buvo mokama nedeklaruotai, „į rankas“ (dažniausiai apie ketvirtadalis darbo užmokesčio); 14,4 proc. buvo neoficialiai dirbantys samdomieji darbuotojai; 14,4 proc. sudarė nedeklaruoti savarankiškai dirbantys asmenys ir 39,7 proc. asmenys, už piniginį atlygį teikiantys paslaugas šeimos nariams, pažįstamiems, draugams ir pan.

Igyvendindama Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. lapkričio 26 d. nutarimą Nr. 1407 „Dėl nelegalaus darbo reiškinių kontrolės koordinavimo“⁴⁸, nelegalaus darbo kontrolę bei prevenciją Lietuvoje, Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos aktyviai koordinuoja nelegalų darbą

⁴⁷ *Supra* note 4.

⁴⁸ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. lapkričio 26 d. nutarimas Nr. 1407 „Dėl nelegalaus darbo reiškinių kontrolės koordinavimo“. *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 99-3558.

kontroliuojančių institucijų vykdomus nelegalaus darbo reiškinių kontrolės veiksmus. Pateiktų ataskaitų skaičiai rodo nelegalaus darbo plėtrą. Kiekvienais metais nelegalaus darbo klausimams spręsti priimamas Nelegalaus darbo prevencijos ir kontrolės stiprinimo veiksmų planas, kuriuo siekiama sumažinti nelegalaus darbo paplitimą. Kaip rodo Valstybinės darbo inspekcijos informacijos, prieš keletą metų pradėjo plisti įvairios slaptos nelegalaus darbo formos – darbuotojai įdarbinami darbui tariamai ne visą darbo dieną, nežymimas dirbtas darbo laikas, neįskaitomas viršvalandinis ir naktinis darbas, darbai organizuojami poilsio dienomis, neįforminant to nustatyta tvarka, nesilaikoma darbo ir poilsio laiko nuostatų. Dėl šių priežasčių Valstybinė darbo inspekcija, bendradarbiaudama su Valstybine mokesčių inspekcija ir VSDFV, atlieka tikslinius patikrinimus įmonėse, kuriose didžioji dalis dirbančiųjų gauna minimalią ar mažesnę mėnesinę algą.

Pagal Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos informaciją⁴⁹ apie vykdomą nelegalaus darbo reiškinių kontrolės koordinavimą bei priemones vykdant nelegalaus darbo prevenciją per 2015 m., Valstybinė darbo inspekcija atliko 7 091 nelegalaus darbo inspektavimą, buvo patikrinti 6 654 ūkio subjektai (iš jų patikrinta įmonių – 4 976, ūkininkų ūkių – 228 bei 1 450 fizinių asmenų) ir nustatyti 1 254 neteisėtai dirbę asmenys. Pažeidėjams buvo surašyti 805 administracinių teisės pažeidimų protokolai dėl 1 006 nelegaliai dirbusių asmenų, iš jų pagal ATPK 41³ straipsnį – dėl 512 asmenų, o pagal ATPK 172 straipsnį – 494 asmenims. Pagal Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 12(1) straipsnio 1 dalį⁵⁰ buvo surašyta 13 administracinių teisės pažeidimų protokolų. Atkreiptinas dėmesys, kad po atliktų inspektavimų darbdaviai įdarbino tik 51 asmenį. Apie neteisėtą vykdomą veiklą buvo išsiųstas 61 pranešimas Valstybinei mokesčių inspekcijai prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos ir kitoms įstaigoms pagal kompetenciją. Atkreiptinas dėmesys, kad per 2015 m. nelegalaus darbo kontrolę bei prevenciją vykdančios institucijos iš viso nustatė net 2 393 neteisėtai dirbusius asmenis, iš jų 1 430 asmenų, kurie vykdė neregistruotą individualią veiklą. Minėtos nelegalaus darbo kontrolę ir prevenciją vykdančios institucijos taip pat surašė 1 881 administracinių teisės pažeidimų protokolą už nelegalų darbą, pagal ATPK 41³ straipsnį buvo surašyti 438 protokolai dėl 963 nelegaliai dirbusių asmenų. Valstybinė darbo inspekcija per 2015 m. kartu su kitomis nelegalaus darbo kontrolę ir prevenciją vykdančiomis institucijomis, tokiomis kaip Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos, VSDFV,

⁴⁹ *Supra* note 3.

⁵⁰ Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 102-4585.

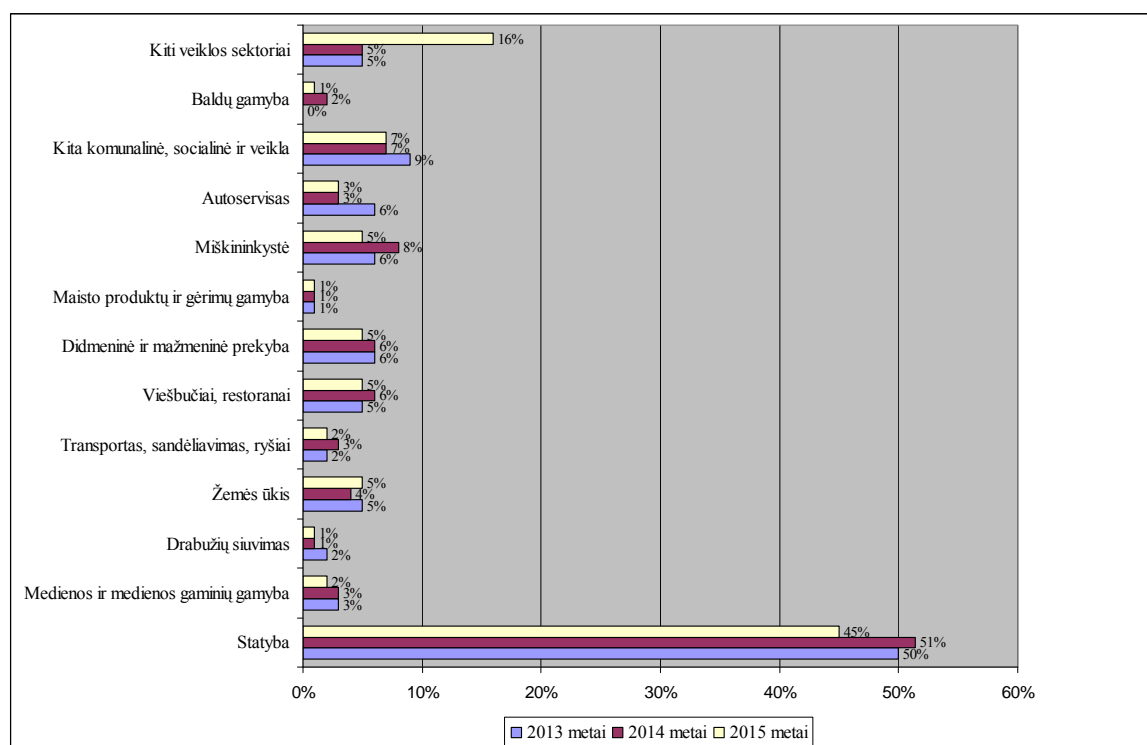
Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnyba prie Vidaus reikalų ministerijos ir Policijos departamentas, atliko 12 proc. visų Valstybinės darbo inspekcijos atliktų nelegalaus darbo kontrolės patikrinimų (872 patikrinimai).

Analizuojant Valstybinės darbo inspekcijos nelegaliai dirbusių asmenų išaiškinimus pagal ekonominės veiklos sektorius matyti, kad daugiausia 2015 m. nelegalaus darbo inspektavimų atlikta viename iš pavojingiausių ekonominės veiklos sektorių, t. y. statybos sektoriuje – 2 067, ir tai sudaro 29,15 proc. visų atliktų nelegalaus darbo inspektavimų. Taip pat nustatyta ir daugiausiai neteisėtai dirbusių asmenų – 479 asmenys, kas sudaro 45,30 proc. visų nustatytų neteisėtai dirbusių asmenų skaičiaus. Vadinasi, nors statybos yra vienas iš pavojingiausių pagal veiklos vykdymo specifiką sektorius, būtent jame yra nustatoma daugiausia nelegaliai dirbančių darbuotojų. Atsižvelgiant į tokius skaičius būtina pabrėžti, kad šiame sektoriuje darbuotojams būtina užtikrinti garantijas, susijusias su nelaimingais atsitikimais darbe, sveikatos sužalojimais ir pan, tačiau darbdaviai, siekdami išvengti itin didelių šiam sektoriui taikomų mokesčių dirbantiems asmenims, veikia neteisėtai, ne tik išvengdami mokesčių, bet ir neužtikrindami darbuotojams jiems tokio pobūdžio darbe reikalingos apsaugos.

Pagal Valstybinės darbo inspekcijos pateiktus statistikos rodiklius darytina išvada, kad per 2015 m. nustatytų nelegaliai (neteisėtai) dirbančių asmenų skaičius, palyginti su 2014 m., nuo 51,43 proc. iki 45,3 proc. sumažėjo statybose, vis dėlto manytina, kad penkių procentų sumažėjimas yra itin mažas, suvokiant šio sektoriaus pavojingumą. Atkreiptinas dėmesys, kad nustatomų nelegaliai (neteisėtai) dirbusių asmenų skaičius, palyginti su 2014 m., išaugo kituose veiklos sektoriuose nuo 5 proc. iki 16 proc. (pvz., žuvininkystėje augimas yra nuo 0,91 proc. 2014 m. iki 5,67 proc., o kituose ekonominės veiklos sektoriuose nelegalių darbuotojų skaičiai keitėsi nežymiai, – šiek tiek didėjo arba mažėjo. Taigi galima teigti, kad 2015 m. ir 2014 m. nustatytų nelegalaus darbo atvejų sąlyginiai rodikliai pakito nedaug, atitinkamai rizikingiausias ekonominės veiklos sektorius ir toliau yra statybos (žr. 1 paveikslą).

Pabrėžtina, kad Valstybinė darbo inspekcija, bendradarbiaudama su Valstybine mokesčių inspekcija ir VSDFV, taip pat vykdė tikslinius patikrinimus ūkio subjektuose, kurių didžioji dalis dirbančiųjų gauna minimalią ar mažesnę mėnesinę algą, siekdama minimizuoti nelegalaus darbo apraiškas, kai darbdaviai įdarbina darbuotoją neva darbui ne visą darbo dieną, tačiau faktiškai darbuotojas dirba visą darbo dieną, be kita ko, siekdama išaiškinti ir atvejus, kai darbuotojai dirba viršvalandinį ar naktinį darbą, tačiau jų darbo valandos įstatymų nustatyta tvarka neišskaitomos. Atsižvelgiant į tai manytina, kad tokiais patikrinimais nelegalaus darbo kontrolę atliekančios įstaigos siekė nustatyti

darbo teisės normų pažeidimus, tačiau šie pažeidimai taip pat turėtų būti vertinami kaip nelegalus darbas, nes neteisėta darbo laiko apskaita pažeidžiamos ne tik darbo teisės normos, bet ir mokesčių įstatymai, ir tokiu atveju darbdavys išvengia papildomai mokėtinų mokesčių ne tik darbuotojui, bet ir valstybei.



1 paveikslas. Nelegaliai dirbusių asmenų skaičius pagal ekonominės veiklos rūšis (2013–2015 m.)

Šaltinis: sudaryta remiantis Valstybinės darbo inspekcijos duomenimis.

Prieiga per internetą <http://www.vdi.lt>

Atkreiptinas dėmesys, kad Valstybinė darbo inspekcija 2015 m. teismams perdavė nagrinėti 298 administracinių teisės pažeidimų protokolus pagal ATPK 41³ straipsnį. Per šį laikotarpį teismuose išnagrinėtos 252 nelegalaus darbo bylos (69,2 proc.) dėl 389 asmenų. ATPK 41³ straipsnio sankcijoje numatyta administracinė nuobauda (nuo 868 iki 2 896 eurų) paskirta 144 bylose dėl 206 asmenų (53,0 proc.). Vidutiniškai teismai skyrė 1 036 eurų baudą už kiekvieną nelegaliai dirbusį asmenį, o 86 administracinių teisės pažeidimų bylose dėl 147 asmenų (37,8 proc.) teismai skyrė mažesnę nei sankcijoje nustatyta administracinė nuobauda (vidutiniškai 341 eurą už nelegaliai dirbusį asmenį).

Remiantis aukščiau pateiktais duomenimis, pabrėžtina, kad nelegaliai dirbusių asmenų skaičius yra didžiausias stambiuosiuose Lietuvos Respublikos miestuose, statybos, automobilių remonto dirbtuvėse, maitinimo, grožio salonų, kosmetologijos

paslaugų sferose. Tokiems nelegalaus darbo mastams didžiausiuose Lietuvos miestuose įtaką daro didėjanti gyventojų urbanizacija, kai kaimų ar mažų miestų gyventojai keliasi į didžiuosius šalies miestus, tikėdamiesi geresnių gyvenimo sąlygų. Vis dėlto, vadovaujantis pateiktais statistikos duomenimis, darytina prielaida, kad geresnių gyvenimo sąlygų šie asmenys neįgyja, nes dėl netinkamai įforminto darbo netenka įstatymų jiems suteiktų garantijų, tokiu būdu netenka ne tik socialinio draudimo, garantijų senatvėje ir ligos atveju, bet ir teisės į kasmetines atostogas ir pan. Atsižvelgiant į tai manytina, kad tokio reiškinio mažinimui gali padėti švietimas, kuris asmenims suteiktų su darbo santykiais susijusių žinių.



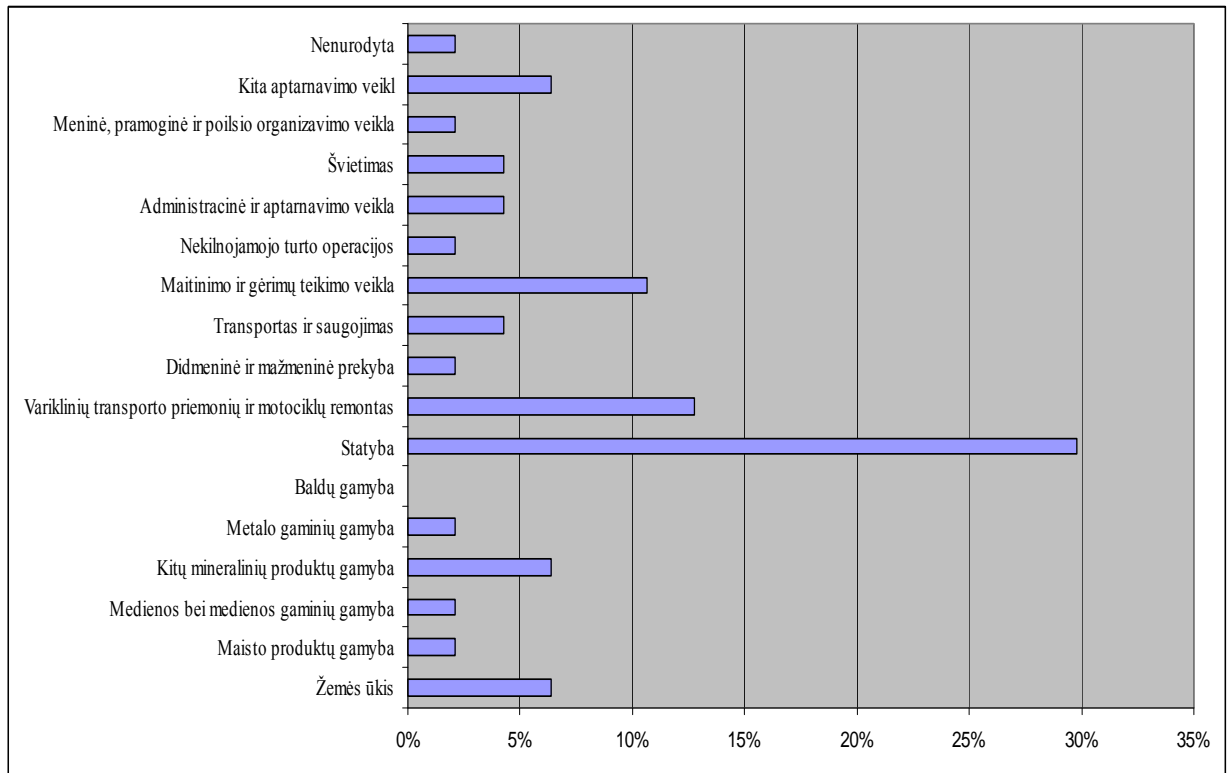
2 paveikslas. **Nelegaliai (neteisėtai) dirbusių asmenų pasiskirstymas pagal Lietuvos apskritis 2015 m. sausio 12 d. – 2015 m. rugpjūčio 12 d.**

Šaltinis: Sudaryta remiantis Valstybinės darbo inspekcijos duomenimis.

Prieiga per internetą <http://www.vdi.lt>

Aukščiau aptarus Valstybinės darbo inspekcijos pateiktus 2015 m. statistikos rodiklius, svarbi ir Valstybinės darbo inspekcijos 2016 m. vasarį pateikta informacija apie nelegalaus darbo apraiškų kontrolę pagal ekonominės veiklos sektorius⁵¹. Išanalizavus minėtą informaciją nustatyta, kad per sausio mėnesį Valstybinė darbo inspekcija atliko jau 340 inspektavimus, iš kurių didžiausias nelegaliai dirbančių asmenų skaičius ir toliau buvo statybos sektoriuje.

⁵¹ [žiūrėta 2016 m. vasario 24 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.vdi.lt/PdfUploads/NDinformacijaPagalEV.pdf>



3 paveikslas. **Nelegaliai (neteisėtai) dirbusių asmenų skaičius pagal ekonominės veiklos rūšis (Valstybinės darbo inspekcijos atliekamų patikrinimų duomenimis)**

2016 m. sausio 1 d. – 2016 m. sausio 31 d.

Šaltinis: sudaryta remiantis Valstybinės darbo inspekcijos duomenimis.

Prieiga per internetą <http://www.vdi.lt>

Atsižvelgiant į 2015 m. nustatytus rodiklius ir aukščiau lentelėje pateiktus rodiklius, nurodančius nelegalaus darbo atvejus 2016 m. pradžioje, darytina išvada, kad daugiausia dėmesio kovoje su nelegaliu darbu turi būti teikiama statybų sektoriui. Remiantis aplinkybe, kad daug metų šis sektorius pirmauja pagal nustatomus nelegalaus darbo atvejus, būtina išsiaiškinti, kodėl didžiausia dalis asmenų nelegaliai dirba būtent statybų srityje. Tuo atveju, jei tokiam nelegaliam darbui įtaką daro per daug imperatyvus teisinis reguliavimas, susijęs su darbuotojų įdarbinimu ir papildomų garantijų suteikimu statybose, įstatymų leidėjas turėtų peržiūrėti tokius reikalavimus ir palengvinti sąlygas, be abejojimo, paliekant darbuotojams jų teises, tačiau palengvinant darbdaviams šių darbuotojų įdarbinimą.

Atkreiptinas dėmesys, kad daugėja nelegaliai dirbančių užsieniečių. Nustatytų nelegaliai (neteisėtai) dirbusių užsienio šalių piliečių skaičius nuo 2008 m. iki 2013 m. mažėjo (nuo 161 iki 4 asmenų). Tačiau pastaraisiais metais nustatomų nelegaliai dirbančių užsieniečių gerokai daugėja: 2014 m. buvo nustatyti 66 nelegaliai (neteisėtai)

dirbę užsieniečiai, o 2015 m. – net 170, o jau vien per 2016 m. sausį nustatyti 10 nelegaliai dirbusių užsieniečių⁵². Remiantis pateikta Valstybinės darbo inspekcijos statistika, rodančia, jog nelegaliai dirbančių užsieniečių pastaruoju metu daugėja, galima manyti, kad tokiam reiškiniui turi įtakos ne tik Ukrainos politinė situacija, bet ir šiuo metu ypač aktuali pabėgėlių tema. Šiuo atveju svarbu pabrėžti, kad užsieniečiais šiame kontekste yra laikomi ir Europos Sąjungos piliečiai, kuriems taikomi tokie patys darbo santykiams būdingi reikalavimai, kaip ir valstybės narės piliečiams, bei trečiųjų šalių piliečiai, kuriems taikomi imperatyvūs reikalavimai, susiję su leidimo dirbti ir gyventi valstybėje narėje gavimu. Vis dėlto, atsižvelgiant į tai, kad dėl objektyvių priežasčių negalima konstatuoti, ar minėtos politinės situacijos daro įtaką nelegaliai dirbančių užsieniečių skaičiaus augimui, plačiau apie nelegalių užsieniečių atvejus šiame darbe nepasisakoma.

Apibendrinant galima teigti, kad nelegalaus darbo kontrolės metu pastebėtos nelegalaus darbo apraiškos išlieka tokios pat, t. y. statybos sektorius vis dar didžiausią nelegalių darbuotojų skaičių įdarbinantis ekonominės veiklos sektorius; fiziniai asmenys, vykdančys individualią veiklą pagal pažymą, samdo fizinius asmenis, tačiau nesudaro su jais darbo sutarties; Toliau plinta įvairios nelegalaus darbo formos, pavyzdžiui, darbuotojai įdarbinami dirbti tariamai ne visą darbo dieną, nežymimas dirbtas darbo laikas, neįskaitomas viršvalandinis ir naktinis darbas; auga nustatytų neteisėtai dirbusių užsienio šalių piliečių skaičius. Tuo tarpu bylose dėl nelegalaus darbo pastebėta teismų praktikos tendencija skirti mažesnę nei ATPK numatyta administracinę nuobaudą, kaip ir ankstesniais metais, vadovaujantis ne tik ATPK 31 straipsnyje reglamentuotomis pažeidimą lengvinančiomis aplinkybėmis, bet ir kitais kriterijais, pavyzdžiui, pažeidimą padariusio asmens charakteristika – *administracine tvarka nebaustas, išlaiko nepilnamečius vaikus, sunki materialinė padėtis, nelegaliai dirbo trumpą laiką, pažeidimas didelės žalos nesukėlė* ir pan.

Apibendrinami pirmąjį skyrių galime daryti išvadą, kad Darbo kodekse įtvirtinta blanketinė 98 straipsnio norma, nukreipianti į Darbo kodekso 93 straipsnį ir kartu su juo nurodanti būtinus nelegalaus darbo objektyviusius ir subjektyviusius požymius, turėtų būti aiškinama plečiant ir pripažįstant, jog nelegaliu darbu laikytinas ir mokesčių, susijusių su darbo santykiais, išvengimas. Taigi nelegalaus darbo institutas turi būti suprantamas plačiąja prasme, kaip apimantis įvairias nelegalaus darbo formas, pavyzdžiui, darbą be darbo sutarčių, nepranešus atitinkamai valstybės institucijai, viso

⁵² *Supra* note 3.

arba dalies darbo užmokesčio gavimas „į rankas“. Atsižvelgiant į tai, manytina, kad itin didelis nelegalaus darbo formų egzistavimas neleidžia valstybei operatyviai ir sklandžiai kovoti su nelegalaus darbo problema. Sukurta nelegalaus darbo reglamentavimas neleidžia vienos ar kitos nelegalaus darbo formos laikyti nelegaliu darbu pagal galiojančius įstatymus. Dėl šios priežasties, galima teigti, jog nelegalus darbas laikytinas latentiniu pažeidimu, kurio tikrųjų rodiklių negalima nustatyti.

2. NELEGALAUS DARBO TEISINIS REGULIAVIMAS

Ankstesniame skyriuje aptarus nelegalaus darbo sąvoką, išanalizavus pagrindinius požymius bei statistinius rodiklius, manytina, kad būtina aptarti ir įstatymų leidėjo nustatytas sankcijas už vieną iš pavojingiausių darbo teisės pažeidimų – nelegalų darbą. Atsižvelgiant į tai, šiame skyriuje bus analizuojamas šiuo metu galiojantis Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas (toliau – ATPK)⁵³ bei 2017 m. sausio 1 d. įsigaliosiantis Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas, kuriuose yra apibrėžta atsakomybė už nelegalų darbą ir jos ribos. Taip pat išskiriama atsakomybė už nelegalų darbą, nustatyta Darbo kodekse⁵⁴. Be kita ko, bus analizuojamas Užimtumo įstatymo projektas⁵⁵, kuriame pateikiamos naujos sankcijos darbdaviams, remiantiems nelegalų darbą. Minėti teisės aktai ir projektas bus lyginami tarpusavyje, siekiant aptarti atsakomybę už nelegalų darbą, šios atsakomybės didėjimą. Tokiu būdu, įvertinti ar šiai dienai galiojanti teisės aktuose nustatyta atsakomybės už nelegalų darbą yra pakankama kovoje su nelegaliu darbu ir, ar ateityje galimai įsigaliosiantis teisinis reguliavimas bus tinkamas.

2.1. Atsakomybė už nelegalų darbą

Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas buvo patvirtintas 1984 m. gruodžio 13 d., tačiau jame nelegalaus darbo sąvokos nebuvo net iki 1997 m. liepos 1 dienos. Ši sąvoka atsirado kartu su Darbo sutarties įstatymo 13 straipsniu⁵⁶. Įsigaliojus naujajam Darbo sutarties įstatymo 13 straipsniui, tuo pačiu metu į ATPK buvo įtrauktas ir 41³ straipsnis, nustatantis atsakomybę už nelegalų darbą.

Atkreiptinas dėmesys, kad įstatymų leidėjas 1997 m. atsakomybę už nelegalų darbą numatė ne tik darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims, bet ir darbuotojams. Darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims už kiekvieną nelegalų darbuotoją buvo skiriama 10 000 Lt (2 896,20 euro) dydžio bauda, o asmeniui, baustam administracine nuobauda, buvo skiriama 20 000 Lt (5 792,40 euro) dydžio bauda. Tuo tarpu darbuotojui, dirbančiam nelegaliai, buvo skiriama 50,00 Lt (14,48 euro) dydžio bauda, o bausto administracine nuobauda – 100 Lt (29 eurų) dydžio bauda. Nors darbuotojų atsakomybė yra daug

⁵³ *Supra* note 25.

⁵⁴ *Supra* note 17.

⁵⁵ Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo projektas. [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 24 d.]. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/89807a90110711e5b0d3e1beb7dd5516?positionInSearchResults=5&searchModelUUID=984b18be-ea8c-48b4-948b-24efabface8c>

⁵⁶ Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 13 straipsnis aptartas 1 skyriaus 1.1. dalyje.

mažesnė nei darbdavių, manytina, jog toks teisinis reguliavimas kuria ydingą praktiką. Aplinkybę, kad minėta praktika yra kritikuotina, pagrindžia tai, jog įstatymų leidėjas, nustatydamas imperatyvią atsakomybę abiem darbo santykių šalims, sukuria tokį uždara ratą, kad nė vienas iš įstatymo pažeidėjų nėra suinteresuotas tokio pažeidimo atskleisti. Taigi sukuriamas mechanizmas, kurio pagrindu abi darbo teisės normų pažeidimo šalys geriau tęs daromą pažeidimą, nei atskleis jį viešai. Dėl šios priežasties toks teisinis reguliavimas turi būti kritikuotinas, nes įpareigoja šalis ir toliau daryti pažeidimą. Be abejonės, sutiktina, kad nelegalaus darbo pažeidimo atveju kalčiausias yra darbdavys, nes būtent jis pagal įstatymus turi užtikrinti, jog su darbuotoju bus sudaryta darbo sutartis, ir būtent darbdavys turi pranešti VSDFV apie darbuotojo įdarbinimą. Nepaisant to, pasitaiko atvejų, kai ne tik darbdavys, bet ir darbuotojas yra linkę pažeisti darbo santykius reglamentuojančias normas ir išvis nesudaryti darbo sutarties, arba sudaryti ją fiktyviai, tokiu būdu nesiekiant tikrųjų sutartyje nustatytų tikslų. Atsižvelgiant į tai, manytina, jog būtent tokiu atveju, kai nustatoma, kad abi darbo santykių šalys tyčia veikė pažeisdamos darbo santykius reglamentuojančius įstatymus, turėtų būti taikomas abiejų šalių atsakomybės klausimas, tokiu būdu užtikrinant abiejų darbo santykių šalių atsakomybę už pažeistus įstatymus. Tačiau, kaip minėta, jokių būdu neturi būti taikoma atsakomybė darbuotojui, kuris nežinojo, kad darbdavys nepranešė VSDFV apie jo įdarbinimą, o darbo sutartis buvo sudaryta tik dėl akių. Taigi atsakomybė už nelegalų darbą darbuotojui turėtų būti dispozityviai nustatyta įstatymuose, nes darbuotojo atsakomybė kiekvienu konkrečiu atveju turi būti vertinama individualiai.

Pabrėžtina, kad įstatymų leidėjas ATPK 41³ straipsnį 2000 m. liepos 31 d. papildė nauja dalimi, kuria numatė galimybę asmenims, kurie savanoriškai pranešė atitinkamoms valstybės institucijoms apie savo nelegaliai dirbamą darbą, išvengti administracinės atsakomybės. Toks teisinis reguliavimas nustatė, jog darbuotojams, patiems pranešusiems apie dirbamą nelegalų darbą, administracinė nuobauda negalėjo būti skiriama. Tokia įstatymų leidėjo pozicija kritikuotina, nes įtraukdamas minėtą įstatymo nuostatą siekė ne tik atgrasyti nelegaliai dirbančius asmenis, bet ir paskatinti darbuotojus skusti savo darbdavius, bandant išvengti atsakomybės. Atsižvelgiant į tai, manytina, jog tokio pobūdžio teisinis reguliavimas parodo valstybės neįgalumą kovoti su nelegaliu darbu, kartu yra skatinamas darbo santykių šalių nepasitikėjimas vieni kitais. Vis dėlto aptarta įstatymo nuostata galiojo trejus metus, t. y. iki 2003 m., kai įsigaliojo Darbo kodeksas. Be to, įsigaliojus Darbo kodeksui buvo atsisakyta ne tik darbuotojų atsakomybės už nelegalų darbą, bet kartu buvo pašalintas ir darbuotojų atsakomybės išvengimo institutas. Nepaisant to, manytina, kad įstatymų leidėjas darbuotojų atsakomybės klausimą turėjo ne

pašalinti, o padaryti jį dispozityvų, leidžiant teismui konkrečiu atveju spręsti, ar darbuotojas tyčia dirbo nelegaliai, ar nežinojo ir negalėjo žinoti, jog dirba nelegaliai.

Kalbant apie nelegaliai dirbančių asmenų atsakomybę, privalu vadovautis Darbo kodekso 98 straipsnio 2 dalimi, kurioje nustatyta, kad darbdaviai ar jų įgalioti asmenys, leidę dirbti nelegaliai, atsako įstatymų nustatyta tvarka. Minėta norma nurodo atsakomybės taikymą tokiems asmenims, tačiau nenustato atsakomybės dydžio⁵⁷. Atsižvelgiant į tai, kad nelegalus darbas yra vienas iš pavojingiausių administracinių teisės pažeidimų, natūralu, kad atsakomybė už tokią veiklą yra numatyta ATPK 41³ straipsnyje. Remiantis šiuo metu galiojančiu ATPK 41³ straipsniu pabrėžtina, kad darbdavys, nelegaliai įdarbinęs asmenį, turi sumokėti baudą nuo 868 eurų iki 2 896 eurų. Tuo atveju, jei asmuo buvo baustas administracine atsakomybe (nebūtinai už nelegalų darbą), bauda nuo 2 896 eurų iki 5 792 eurų. Iš pateikto straipsnio nuostatų matyti, kad įstatymų leidėjas atsakomybę už nelegalų darbą apibrėžė nustatydamas baudos dydžio ribas nuo mažiausios galimos iki didžiausios ir tokiu būdu suteikė teismui galimybę konkrečioje situacijoje įvertinti visas aplinkybes ir skirti teisingą bausmę.

Aukščiau aptartas 41³ straipsnis, kaip ir Darbo kodekso nuostatos, reglamentuojančios nelegalų darbą, ne vieną kartą įstatymų leidėjo buvo keistas. Naujuoju nelegalaus darbo teisiniu reglamentavimu, įtvirtintu Darbo kodekse ir ATPK, buvo nustatytas švelnesnis administracinės atsakomybės už nelegalų darbą reglamentavimas. Bauda darbdaviui už nelegaliai dirbantį asmenį galėjo siekti nuo 3 000 Lt (868,86 euro) iki 10 000 Lt (2 896,20 euro), o baustam administracine atsakomybe – nuo 10 000 Lt (2 896,20 euro) iki 20 000 Lt (5 792,40 euro). Atsižvelgiant į tai, pagirtina, kad įstatymų leidėjas nustatė atsakomybės ribas nuo mažiausios iki didžiausios, tokiu būdu suteikdamas teismui teisę kiekvieną nelegalus darbo atvejį vertinti individualiai. Tačiau kritikuotina, kad įstatymų leidėjas, nustatydamas tokį itin didelį skirtumą tarp baudos dydžio minimumo ir maksimumo, nenustatė sąlygų, kada gali būti skiriama didžiausia, o kada mažiausia bauda. Darytina išvada, kad praėjus aštuoneriems metams nuo Darbo kodekso įsigaliojimo baudos už nelegalų darbą nepasikeitė⁵⁸. Dėl šios priežasties manytina, kad įstatymų leidėjas tokius baudos dydžius laiko pakankamais.

Vis dėlto svarbu pabrėžti, kad aptartas ATPK 41³ straipsnis galioja iki 2017 m. sausio 1 d., nes jau priimtas Administracinių nusižengimų kodeksas⁵⁹, kuris pakeis

⁵⁷ Darbo kodekso 98 straipsnio 3 dalyje nustatyta viena iš atsakomybės rūšių, kuri bus aptarta 2 skyriaus 2.2 dalyje.

⁵⁸ Šiuo metu galiojantis ATPK 41³ straipsnis numato atsakomybę už nelegalų darbą nuo 868 eurų iki 2 896 eurų dydžio atsakomybę, o bausto administracinę nuobaudą bauda siekia nuo 2 896 eurų iki 5 792 eurų.

⁵⁹ Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Teisės aktų registras*: TAR, 2015-07-10, Nr. 11216. Identifikacinis numeris: 2015-11216.

nelegalaus darbo teisinį reguliavimą. Administracinių nusižengimų kodekse atsakomybė už nelegalų darbą apibrėžta 95 straipsnyje. Šiame straipsnyje nustatyta, kad nelegalus darbas užtraukia baudą darbdaviams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo 1 000 eurų iki 5 000 eurų, tuo tarpu asmeniui, pakartotinai padariusiam minėtą pažeidimą, bauda sieks nuo 5 000 eurų iki 6 000 eurų. Taigi darytina išvada, kad įstatymų leidėjas nustatė griežtesnę atsakomybę už nelegalų darbą, nes būtent nuo 2017 m. sausio 1 d. baudos už nelegalų darbą bus didesnės nei iki šiol.

Atkreiptinas dėmesys, kad šiuo metu yra svarstomas mokslininkų parengtas naujojo socialinio modelio projektas. Šį projektą sudaro ne tik Darbo kodeksas, bet ir Užimtumo įstatymo projektas ir kt. Kaip jau buvo minėta pirmajame skyriuje, nelegalaus darbo sąvoka iš Darbo kodekso yra perkelta į Užimtumo įstatymo projektą. Be to, tame pačiame projekte yra aptartas ir atsakomybės už nelegalų darbą klausimas. Taigi jei bus priimtas naujasis Darbo kodeksas ir Užimtumo įstatymo projektas, visi klausimai, susiję su nelegaliu darbu, bus reglamentuojami išimtinai Užimtumo įstatymo projekte. Šiuo atveju svarbu pabrėžti ir tai, kad mokslininkai naująjį socialinio modelio projektą kūrė neatsižvelgdami į kitus Lietuvoje galiojančius įstatymus, tačiau tai jokia būdu nėra kritikuotina, nes, manytina, jog mokslininkai siekė visiškai naujai sureguliuoti darbo santykius ir juos reglamentuojančius teisės aktus, sukuriant tokias teisės normas, kurios atitiktų visuomenės standartus, kultūrą ir įsitikinimus. Atsižvelgiant į tai, pažymėtina, kad analizuodami Užimtumo įstatymo projektą ir Administracinių nusižengimų kodeksą, nustatome nesutapimą dėl atsakomybės už nelegalų darbą ribų.

Pabrėžtina, kad Užimtumo įstatymo projekte numatyta bauda už kiekvieną nelegaliai įdarbintą asmenį siekia nuo 868 eurų iki 2 896 eurų, o baustam už šį pažeidimą per pastaruosius trejus metus – nuo 2 896 eurų iki 5 792 eurų. Tuo tarpu Administracinių nusižengimų kodekse baudos numatytos daug didesnės, t. y. nuo 1 000 eurų iki eurų, pakartotinai baustam – nuo 5 000 eurų iki 6 000 eurų. Šiuo atveju svarbu atkreipti dėmesį į terminus, t. y. trejų metų terminas, numatytas Užimtumo įstatymo projekte, taikomas pakartotinio teisės pažeidimo padarymui, ir vienerių metų terminas, numatytas Administracinių nusižengimų kodekse. Taigi galima teigti, jog atsakomybės už nelegalų darbą klausimai aptariamame įstatymo projekte bei 2017 m. sausio 1 d. įsigaliosiančiame Administracinių nusižengimų kodekse yra skirtingos. Minėtame kodekse numatyta bauda yra didesnė, tačiau pakartotinumasis siejamas su vienerių metų terminu, o Užimtumo įstatymo projekte bauda yra mažesnė, tačiau pakartotinumasis numatytas treji metai. Atsižvelgiant į tai manytina, jog mokslininkai, kurdami Užimtumo įstatymo projektą, siekė ne didesnių atsakomybės už nelegalų darbą baudų, o priešingai, – įtvirtinti ilgesnį

teisės pažeidimo senaties terminą, tokiu būdu, suvokdamas, kad didesnės piniginės baudos nedaro didelės įtakos nelegalaus darbo mastų mažinimui. Juk jei asmuo daro nelegalaus darbo pažeidimą, preziumuojama, kad jam tokią veiklą vykdyti yra naudinga, kitaip tariant, oficialiai įdarbinti asmenį „neapsimoka“ ir geriau sumokėti baudą. Taigi mokslininkai, nustatydami trejų metų nelegalaus darbo pažeidimo galiojimo laikotarpį, tarsi nurodė darbdaviams, jog nenorėdami gauti didesnės baudos per trejus metus nuo pastarojo pažeidimo turi vadovautis įstatymais ir teisėtai, laikydamiesi visų darbo teise reglamentuojančių normų, įdarbinti darbuotojus. Atsižvelgiant į tai, darytina prielaida, kad tokiu būdu yra siekiama ne tik sugriežtinti atsakomybę už nelegalaus darbo pažeidimus, bet kartu ir atgrasyti daugiau nei vieneriems metams nuo nelegalaus darbo pažeidimų darymo. Be to, manytina, jog net ir tuo atveju, jeigu praėjus trejų metų terminui asmuo vėl padarys nelegalaus darbo pažeidimą, teismas, nustatydamas, kad jis per trejus metus nesuprato savo veiksmų neteisėtumo ir aplinkybės, jog darbo santykių neiforminimas pagal įstatymus yra neteisėtas, ir atsižvelgdamas į tokio asmens charakteristiką taikys jam griežtesnę nuobaudą, t. y. skirs didesnę baudą, nei numatyta vidutinė bausmė.

Vadovaujantis aukščiau nurodytų Administracinių nusižengimų kodekso bei Užimtumo įstatymų projektų analize ir atsižvelgiant į nurodytus normų, reglamentuojančių nelegalų darbą, nesutarimus, darytina išvada, kad tuo atveju, jeigu Užimtumo įstatymo projektas nebus pakeistas ir bus priimtas toks, koks yra dabar, ateityje gali kilti nesutarimų, kurių įstatymą, nustatantį atsakomybę už nelegalų darbą, taikyti. Akivaizdu, kad šie nesutarimai bus išsprendžiami vadovaujantis *Lex posterior derogat priori* principu, kuris numato, jog vėlesnis įstatymas įveikia ankstesnį. Tai reiškia, jog įsigaliojus Administracinių nusižengimų kodeksui, o vėliau priėmus naująjį Užimtumo įstatymą, nelegalų darbą reglamentuos būtent Užimtumo įstatymas, nes, kaip minėta, jis bus priimtas vėliau. Siekdami išvengti tokio skirtingo to paties pažeidimo teisinio reguliavimo bei nereikalingo įstatymų nesuderinamumo ateityje, mokslininkai, parengę Užimtumo įstatymo projektą, turėtų nuspręsti, kaip konkrečiai bus reguliuojama atsakomybė už nelegalų darbą, bei nustatyti tos atsakomybės ribas, pavyzdžiui, numatant, jog nelegalaus darbo teisinis reguliavimas yra reglamentuotas išimtinai Užimtumo įstatyme, o ne kituose teisės aktuose.

Kaip jau buvo minėta, nelegalus darbas, be kita ko, yra susijęs su netinkama darbo laiko apskaita bei darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimu. Tačiau Lietuvoje galiojantys įstatymai nepriskiria nurodytų administracinių pažeidimų prie nelegalaus darbo kategorijos, nors netinkama darbo laiko apskaita ir netinkamas

darbo užmokesčio apskaičiavimas iš tikrųjų neretai yra susiję su nelegaliu darbu. Šią aplinkybę patvirtina teismų praktika – bylose dėl nelegalaus darbo dažnai sprendžiami klausimai ir dėl netinkamos darbo laiko apskaitos ar netinkamo darbo užmokesčio apskaičiavimo, mokėjimo tvarkos pažeidimo. Pabrėžtina, kad atsakomybė už netinkamą darbo užmokesčio apskaičiavimą yra numatyta ATPK 41⁴ straipsnyje, o atsakomybė už netinkamą darbo laiko apskaitą – ATPK 41⁵ straipsnyje.

Netinkamas darbo užmokesčio apskaičiavimas ir mokėjimo tvarkos pažeidimas yra susijęs ne tik su tinkamu darbo užmokesčio skaičiavimu ir apmokėjimu darbuotoją atleidžiant iš darbo (Darbo kodekso 140 straipsnis), bet ir atlyginant už viršvalandinį darbą ir pan. Atsižvelgiant į tai, darbo užmokestis darbuotojui turi būti mokamas pagal Darbo kodekso 201 straipsnį ar kita įstatyme, darbo sutartyje ar kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka ir terminais. Pabrėžtina, kad toliau bus analizuojama netinkama darbo užmokesčio mokėjimo tvarka, kuri, manytina, taip pat yra susijusi su nelegalaus darbo problema. Tai tokia mokėjimo tvarka, kai darbo sutartyje nustatytas atlyginimas mokamas oficialiai, o kita dalis – „į rankas“, vokeliuose, arba kai visas darbo užmokestis mokamas „vokeliuose“, tokiu būdu pažeidžiant mokesčius reguliuojančius įstatymus, nes pinigų dalis, sumokėta už darbuotojo darbą, nėra deklaruojama valstybės institucijoms. C. C. Williams viename iš savo straipsnių iškėlė klausimą, kodėl darbdaviai nedeklaruoja savo darbuotojams mokamų darbo užmokesčių, ir kartu nurodė pagrindinę priežastį, – siekdami išvengti socialinio draudimo įmokų bei mokesčių įsipareigojimų. Atsižvelgiant į tai, pagrindinė priežastis darbo užmokestį mokėti „vokeliuose“ yra siekis išvengti per didelių mokesčių, kitaip tariant, neteisėtai sutaupyti valstybės ir kitų asmenų sąskaita. Be kita ko, tas pats autorius taip pat nurodė, kad tokia praktika nedeklaruoti darbuotojų darbo užmokesčio gali būti naudinga, siekiant atsikratyti nereikalingų darbuotojų⁶⁰. Darbdaviai, siekdami savanoriško darbuotojo darbo santykių nutraukimo, pasiūlo tokiems darbuotojams „vokelius“, kitaip tariant, kyšį. Atitinkamai darbdaviai išvengia piniginių sąnaudų, kurių patirtų, jei patys nuspręstų su darbuotoju nutraukti darbo sutartį, tačiau neretai tokius pažeidimus yra sunku nustatyti.

Nepaisant aukščiau nurodytų aplinkybių visumos, būtina pabrėžti, kad įstatymai numato atsakomybę už netinkamą darbo užmokesčio apskaičiavimą ir mokėjimo tvarkos pažeidimą – antai ATPK 41⁴ straipsnis numato, kad atsakomybė už aptariamą pažeidimą užtraukia baudą darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims nuo 144 eurų iki 1 448 eurų. Už pakartotinį pažeidimą numatyta didesnė bauda, t. y. nuo 448 eurų iki 2 896 eurų.

⁶⁰ COLIN C. WILLIAMS. Evaluating cross-nationale variations in envelope wage payments in East – Central Europe. *Economic and Industrial Democracy*, vol. 36(2), psl. 285, 2015 m.

Atkreiptinas dėmesys, kad straipsnis išskiria atsakomybę ir už tyčinį darbo užmokesčio apskaičiavimo bei mokėjimo tvarkos pažeidimą – nuo 2 896 eurų iki 5 792 eurų, o pakartotinai baustam asmeniui – nuo 5 792 eurų iki 14 481 euro. Šiuo atveju galima teigti, kad įstatymų leidėjas aptariamą darbo teisės pažeidimą skiria į dvi dalis, nurodydamas, kad bausmė asmenims, kurie tyčia padarė administracinį teisės pažeidimą, susijusį su netinkamu darbo užmokesčio apskaičiavimu ir mokėjimo tvarka, yra didesnė.

Atsižvelgiant į aukščiau nurodytą aplinkybę, jog baudos skiriamos asmenims, administracinius teisės pažeidimus padariusiems tyčia, pabrėžtina, kad atsakomybė siejama su subjektyviuoju požymiu – kalte. Vis dėlto, remiantis teismų praktika, galima teigti, kad neretai tyčią dėl netinkamo darbo užmokesčio skaičiavimo yra sunku įrodyti. Vienoje iš bylų teismas nurodė, kad kaltu dėl administracinio teisės pažeidimo padarymo asmuo gali būti pripažintas tik surinkus pakankamai neabejotinų to asmens kaltės įrodymų. Duomenų, kuriais remiantis galima daryti tik prielaidą, kad teisės pažeidimas galbūt buvo padarytas, nepakanka daryti išvadų apie asmens kaltumą ir juolab spręsti dėl administracinės nuobaudos dydžio. Asmens kaltė gali būti konstatuota, kai, ištyrus proceso metu surinktus įrodymus, nelieka jokios protingos abejonės, kad traukiamas atsakomybėn asmuo padarė veiką, už kurią turi būti skiriama nuobauda⁶¹. Pastebėtina, kad administracinių teisės pažeidimų bylose patrauktojo administracinės atsakomybės asmens kaltę turi įrodyti administracinio teisės pažeidimo protokolą surašiusi institucija, o visi neaiškumai traktuojami administracinės atsakomybės patraukto asmens naudai. Taigi darytina išvada, kad be pagrįstų įrodymų nebus galima konstatuoti, jog darbdavys netinkamai vykdė darbo užmokesčio skaičiavimą ir pažeidė darbo užmokesčio mokėjimo tvarką. Pabrėžtina, kad neretai bylose dėl nelegalaus darbo sprendžiamas klausimas ir dėl netinkamos darbo užmokesčio mokėjimo tvarkos pažeidimo, tačiau dažniausiai teismas konstatuoja, jog įrodytas tik nelegalaus darbo faktas, o institucijos ieškiniai dėl ATPK 41⁴ straipsnio atmetami. Atitinkamai darytina pagrįsta išvada, kad tokį teisinį reguliavimą sudėtinga taikyti visuomenėje, nes įstaigos, vykdančios nelegalaus darbo kontrolę ir tiriančios kitokius darbo tvarkos pažeidimus, neturi galimybių įrodyti ATPK 41⁴ straipsnyje įtvirtinto pažeidimo, nors žino, jog toks pažeidimas buvo padarytas.

Taigi galima teigti, kad nekaltumo prezumpcija ir *in dubio pro reo* principas nugali valstybines institucijas, nes šios, kaip minėta, dažnai dėl objektyvių ir ne nuo jų priklausančių aplinkybių negali įrodyti akivaizdaus darbo teisės pažeidimo, o teismas,

⁶¹ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. lapkričio 15 d. nutarimas administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. N-444-7339-10.

neturėdamas tokių įrodymų visumos, negali skirti nuobaudos, nes visi neaiškumai sprendžiami kaltininko naudai.

Atsakomybė už netinkamą darbo laiko apskaitą yra numatyta ATPK 41⁵ straipsnyje, t. y. *darbuotojų darbo laiko nežymėjimas darbo laiko apskaitos žiniaraštyje arba žinomai neteisingų duomenų apie asmenų, dirbančių pagal darbo sutartį įmonėse, įstaigose, organizacijose, darbo laiką, įskaitant viršvalandinius darbus, darbą nakties metu, poilsio ir švenčių dienomis, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, įrašymas į šį žiniaraštį užtraukia baudą nuo 144 eurų iki 1 448 eurų, pakartotinai bausto – nuo 1 448 eurų iki 2 896 eurų. Įvertinus pateiktas sankcijų už netinkamą darbo laiko apskaitą ribas galima teigti, kad iš esmės šis pažeidimas yra lygiai toks pats pavojingas, kaip ir prieš tai aptartas netinkamo darbo užmokesčio mokėjimo pažeidimas. Tokią išvadą galima daryti atsižvelgiant į atsakomybės už šiuos pažeidimus ribas.*

Kaip minėta, Administracinių nusižengimų kodeksas įsigalios 2017 m. sausio 1 d., todėl svarbu aptarti, kaip pasikeis netinkamos darbo laiko apskaitos ir darbo užmokesčio mokėjimo tvarkos teisinis reguliavimas. Administracinių nusižengimų kodekse netinkama darbo laiko apskaita bus reglamentuojama 100 straipsnyje, o netinkamas darbo užmokesčio mokėjimas – to paties straipsnio 99 straipsnyje. Pagal minėto Administracinių nusižengimų kodekso 100 straipsnį, bauda už netinkamą darbo laiko apskaitą sieks nuo 150 eurų iki 1 450 eurų, pakartotinai padariusiam šį pažeidimą bauda bus nuo 1 400 eurų iki 3 000 eurų; už netinkamą darbo užmokesčio apskaičiavimą ir mokėjimo tvarką bauda – nuo 150 eurų iki 1 450 eurų, pakartotinai bausto asmens nuo 1 450 eurų iki 3 000 eurų, o jei asmuo tyčia padarė šį pažeidimą, bauda bus nuo 2 700 eurų iki 6 000 eurų. Įvertinus pateiktus baudos dydžius darytina išvada, kad nuobaudos už netinkamą darbo laiko apskaitą ir netinkamą darbo užmokesčio apskaičiavimą bei mokėjimą šiek tiek padidės.

Atsižvelgiant į aukščiau nurodytą reguliavimą darskart pabrėžtina aplinkybė, jog naujajame Užimtumo įstatymo projekte⁶² atsakomybė už nelegalų darbą yra nesuderinta su Administracinių nusižengimų kodeksu. Be to, minėtame projekte numatyta atsakomybė už netinkamą darbo laiko apskaitą bei netinkamą darbo užmokesčio mokėjimą taip pat yra nesuderinta su Administracinių nusižengimų kodeksu. Užimtumo įstatymo projektas numato naują, Lietuvos įstatymuose anksčiau nevirtotą sąvoką „nedeklaruotas darbas“. Remiantis minėto įstatymo 59 straipsnio 1 dalimi, *nedeklaruotu darbu vadinamas darbuotojo darbdavio pavaldume ar jo naudai už atlyginimą darbinės funkcijos atlikimas, kai Darbo kodekso nustatyta tvarka darbo laiko apskaitos*

⁶² *Supra* note 55.

dokumentuose nėra pažymėtas: 1) darbuotojo dirbtas viršvalandinis darbas; 2) darbuotojo dirbtas darbas poilsio dieną, švenčių dieną; 3) darbuotojo dirbtas darbas naktį; 4) neapskaitomas darbuotojo darbas, dirbtas pagal nenustatytos trukmės darbo sutartį. Atsižvelgiant į nurodytą teisės normą darytina išvada, kad netinkama darbo laiko apskaita, tuo atveju, jeigu bus patvirtintas ir priimtas Užimtumo įstatymo projektas, bus reglamentuojama kaip nedeklaruotas darbas. Be kita ko, remiantis Užimtumo įstatymo projekto 59 straipsnio 3 dalies 2 punktu darbdavys bus baudžiamas nuo 200 eurų iki 600 eurų bausia, o pakartotinai padaręs pažeidimą bus baudžiamas bausia nuo 600 eurų iki 1 200 eurų už kiekvieną nelegaliai dirbantį asmenį.

Taigi, palyginus mokslininkų parengtą Užimtumo įstatymo projektą bei Seimo patvirtintą Administracinių nusižengimų kodeksą, pabrėžtina, kad maksimalios baudos dydis už netinkamą darbo užmokesčio apmokėjimo tvarką ir netinkamą darbo laiko apskaitą Užimtumo įstatymo projekte yra daug mažesnis (Užimtumo įstatymo projekte – iki 600 eurų arba 1 200 eurų, Administracinių nusižengimų kodekse – iki 1 450 eurų arba 3 000 eurų), o minimalios baudos dydis yra didesnis (Užimtumo įstatymo projekte – nuo 200 eurų, Administracinių nusižengimų kodekse – nuo 150 eurų).

Apibendrinant aukščiau išdėstytas faktines ir teises aplinkybes darytina prielaida, kad nelegalaus darbo teisinis reguliavimas, numatytas mokslininkų parengtame Užimtumo įstatymo projekte, yra griežtesnis ne dėl baudų dydžio, o jų ribų, numatančių, jog administracinio teisės pažeidimo baustumas yra ne vieneri metai, o treji. Be kita ko, pabrėžtina, kad minėtame Užimtumo įstatymo projekte nelegalus darbas yra reglamentuotas itin detalčiai, išskiriant jo rūšis ir sukuriant naują nedeklaruoto darbo apibrėžimą, tokiu būdu leidžiant aiškiau suvokti, kas laikytina nelegaliu, o kas – nedeklaruotu darbu. Maža to, mokslininkų parengtame Užimtumo įstatymo projekte numatyta griežtesnė atsakomybė pasireiškia ir pagrindiniu Europos Komisijos kovos su nelegaliu darbu uždaviniu, – darbdaviai yra įpareigojami oficialiai įdarbinti nelegaliai dirbusius asmenis, tokiu būdu nelegalų darbą pakeisdami teisėtu. Darytina išvada, kad Užimtumo įstatymo projekte numatytas nelegalaus darbo reglamentavimas ne tik numato griežtesnę atsakomybę, bet kartu ir kovos su nelegaliu darbu būdus. Dėl šios priežasties minėtas Užimtumo įstatymo projektas, manytina, padės kovoti su itin didelę įtaką ne tik visuomenei, bet ir valstybei darančiu pažeidimu – nelegaliu darbu.

2.2. Darbdavio pareiga sumokėti darbo užmokestį nelegaliai dirbusiam asmeniui

Šiuo metu galiojantis teisinis reguliavimas numato atsakomybę darbdaviams už nelegaliai įdarbintus asmenis. Minėtą darbdavių atsakomybę galima išskirti į tokias rūšis:

- 1) atsakomybė, numatyta pagal ATPK 41³ straipsnį – baudos sumokėjimas;
- 2) atsakomybė, numatyta Darbo kodekso 98 straipsnio 3 dalyje, pasireiškianti darbo užmokesčio sumokėjimu darbuotojui – *nustačius, kad asmuo dirbo nelegalų darbą, darbdavys privalo jam sumokėti atlyginimą už darbą, dėl kurio buvo susitarta, bet ne mažesnę už minimaliąją mėnesinę algą, nustatytą pagal šio Kodekso 187 straipsnio reikalavimus, ir ne mažiau kaip už tris mėnesius (nebent įrodyta, kad nelegalus darbas buvo atliekamas kitokį laiką). <...>“.*⁶³

Atkreiptinas dėmesys, kad Užimtumo įstatymo projekto 57 straipsnio 4 dalies 1 punkte yra numatyta ir trečioji darbdavio atsakomybės rūšis, pasireiškianti *darbdavio pareiga oficialiai įdarbinti nelegaliai dirbusį asmenį*. Atsižvelgiant į tai ir darant prielaidą, kad minėtas įstatymas bus patvirtintas, būtina aptarti ir mokslininkų parengtame Užimtumo įstatymo projekte numatytą darbdavio atsakomybę. Vadovaujantis tyrimo eiliškumo principu, šioje antrojo skyriaus dalyje bus analizuojamas šiuo metu galiojantis įstatyminis reguliavimas, numatantis darbuotojų teisę gauti darbo užmokestį už nelegalų darbą.

Kaip minėta, Darbo kodekso 98 straipsnio 3 dalyje nurodyta, kad darbdavys privalo sumokėti atlyginimą už darbą, dėl kurio buvo susitarta, bet ne mažesnę už minimaliąją mėnesinę algą ir ne mažiau kaip už tris mėnesius (nebent įrodyta, kad nelegalus darbas buvo atliekamas kitokį laiką). Tai reiškia, kad šioje normoje imperatyviai įtvirtinta darbdavio pareiga sumokėti nelegaliai dirbusiam asmeniui jo darbo užmokestį. Atkreiptinas dėmesys, kad šis Darbo kodekso 98 straipsnis minėtu trečiuoju punktu buvo papildytas ir įsigaliojo tik nuo 2015 m. sausio 1 d., taigi manytina, kad metus galiojanti teisinė norma yra nauja, todėl negalima daryti pagrįstos išvados dėl tokio teisinio reguliavimo tinkamumo. Šiuo atveju sutiktina su gyvosios teisės kūrėjo *E. Ehrlich* teiginiu, jog rašytiniai įstatymai pradeda galioti tik tada, kai jie daro realų poveikį žmonių santykiams. Atsižvelgiant į tai, darytina prielaida, kad metus galiojanti norma dar nėra visuomenės įsisąmoninta, vis dėlto ji jau yra gana plačiai taikoma teismų praktikoje.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2015 m. lapkričio 25 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-615-469/2015⁶⁴ dėl nelegalaus darbo nustatė, kad ieškovė kreipėsi į Dubičių

⁶³ *Supra* note 17.

⁶⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. lapkričio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-615-469/2015.

ŽŪB sumokėti jai priklausantį darbo užmokestį, tačiau minėta įmonė reikalavimo neįvykdė. Byloje buvo nustatyti visi nelegalų darbą patvirtinantys elementai – darbo funkcija, darbo vieta, trukmė, rašytinės darbo sutarties nebuvimas ir pranešimo apie įdarbintą asmenį neišsiuntimas VSDFV. Be to, byloje nebuvo įrodyta, dėl kokio darbo užmokesčio šalys susitarė. Vis dėlto pirmosios instancijos teismas šioje byloje tenkino ieškovės prašymą iš dalies ir priteisė iš Dubičių ŽŪB nesumokėtą 320,65 euro dydžio darbo užmokestį, o apeliacinės instancijos teismas pirmosios instancijos sprendimą paliko nepakeistą. Tačiau Lietuvos Aukščiausiasis Teismas perdavė bylą nagrinėti iš naujo apeliacinės instancijos teismui ir nurodė, kad teismai nesivadovavo teisingo apmokėjimo principu, t. y. tais atvejais, kai darbo sutartis pripažįstama sudaryta jos šalims susitarus dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų, įtvirtintų Darbo kodekso 95 straipsnio 1 dalyje, tačiau nenustatytas susitarimas dėl darbuotojui mokėtino darbo užmokesčio, teismas šią darbo sutarties spragą turi užpildyti vadovaudamasis Darbo kodekse įtvirtintu teisingo mokėjimo už darbą principu (Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 6 punkte), atsižvelgdamas į darbo užmokesčio, toje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje mokamo ar mokėto už tokį patį ar lygiavertį darbą, dydį. Be kita ko, kasacijų teismas pabrėžė, kad minėta taisyklė taikytina ir nelegalaus darbo atveju, todėl perdavė bylą nagrinėti iš naujo apeliacinės instancijos teismui.

Vadovaujantis aukščiau nurodyta teismų praktika darytina išvada, kad Darbo kodekse įtvirtinta norma, įpareigojanti darbdavį sumokėti darbuotojui ne mažesnę nei minimalų darbo užmokestį už nelegaliai įdarbinto darbuotojo darbą, gali įpareigoti darbdavį sumokėti ir didesnę darbo užmokestį, jei darbuotojas sugebės įrodyti, kad šalys susitarė dėl didesnio darbo užmokesčio. Vadinasi, teismas neturi teisės mažinti nelegaliai įdarbintam darbuotojui priteistino darbo užmokesčio, nors pripažįstama, jog ne tik darbdavys, bet ir darbuotojas elgėsi nesąžiningai trečiųjų asmenų atžvilgiu. Taigi net ir tuo atveju, jeigu darbuotojas žinojo, kad apie jo įdarbinimą nėra pranešta VSDFV, ir siekdamas gauti daugiau piniginių lėšų užsiregistravo darbo biržoje kaip bedarbis, jo elgesys be abejo vertintinas kaip nesąžiningas. Vis dėlto teismas neturi teisės mažinti jam priteistino darbo užmokesčio.

Atkreiptinas dėmesys, kad mokslininkai Užimtumo įstatymo projekte neatsisakė aptariamų nuostatų. Atsižvelgiant į tai ir į aukščiau nurodytą teismų praktiką, manytina, kad tokia įstatymo leidėjo pozicija yra susijusi ne tik su Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 6 punkte įtvirtintu teisingo apmokėjimo už darbą principu, bet ir su Konstitucijoje įtvirtintomis asmens teisėmis gauti atlyginimą už darbą, kiekvieno asmens laisve pasirinkti darbą bei teise gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo

atveju. Taigi, sutinkamai su Konstitucijos⁶⁵ 48 straipsnio 1 dalimi, manytina, kad Darbo kodekso 98 straipsnio 3 dalyje ir Užimtumo įstatymo projekte įtvirtinta darbdavio pareiga sumokėti darbuotojui darbo užmokestį yra išimtinai susijusi su asmens konstitucine teise gauti teisingą apmokėjimą už darbą. Vis dėlto atkreiptinas dėmesys į minėto Konstitucijos straipsnio formulotę: *asmuo turi teisę gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju*. Remiantis nurodyta teisės norma ir atsižvelgiant į teismų praktiką aiškinant įstatymus, be kita ko, remtis logikos dėsniais, preziumuojama, kad ir apmokėjimo už darbą, ir socialinės apsaugos nedarbo atveju asmuo gauti neturi teisės. Sutiktina, kad neretai pasitaiko atveju, jog asmuo gauna ir atlyginimą už nedeklaruotą darbą, ir bedarbio pašalpą. Būtent dėl to nelegalaus darbo metu būna kaltos abi šalys. Atitinkamai toks teisinis reguliavimas, kai nustatoma atsakomybė tik darbdaviui, yra nelogiškas.

Pabrėžtina, kad darbuotojas, būdamas nelegaliai įdarbintas ir tai žinodamas, negali būti skatinamas ir toliau ieškoti nedeklaruojamo darbo. Darbuotojo kaltė nelegalaus darbo atveju pasireiškia tuo, jog dažnai darbuotojas, siekdamas gauti didesnę darbo užmokestį, neprieštaruoja būti nelegaliai įdarbintas. Juolab kad tokiu atveju darbuotojas supranta, kad darbdavys apie jį nepranešė valstybės institucijoms, todėl gali įsiregistruoti darbo biržoje ir įgyti bedarbio statusą, tokiu būdu gauti dvigubą atlyginimą, – ir už dirbamą nedeklaruotą darbą, ir kitas bedarbio pašalpas.

Remiantis įstatymo analogija galima būtų daryti prielaidą, kad darbuotojas nepagrįstai praturtėja ir už tai nėra baudžiamas. Be abejo, tokį faktą nustatius, VSDFV galėtų prisiteisti dalį tokiam asmeniui sumokėtų išmokų, tačiau kyla klausimas, kaip ir kokiais įrodymais VSDFV galėtų įrodyti, kokį laikotarpį asmuo nelegaliai dirbo, nes nelegalaus darbo atveju neretai niekur nėra užfiksuota, kada toks asmuo pradėjo dirbti ir kada bedarbio pašalpa buvo gaunama be jokio teisinio pagrindo. Pabrėžtina, kad ši problema yra išspręsta Užimtumo įstatymo projekto 58 straipsnio 9 dalyje, kurioje nurodyta, jog laikoma, kad darbo santykiai tęsiasi tris mėnesius nuo nelegalaus darbo pradžios, nebent darbdavys įrodo, kad darbuotojas dirbo trumpesnę darbo laikotarpį. Nors minėtas įstatymo projektas išsprendžia darbo trukmės klausimą, manytina, kad teismai, sprenddami bylas dėl nelegalaus darbo, susidurs su problemomis, nes pagrįsta yra manyti, jog nelegaliai dirbęs asmuo ginčys darbdavio nurodytą laikotarpį, siekdamas išvengti atsakomybės sumokėti VSDFV socialinio draudimo įmokas. Vadinas, prieiname prie tos pačios išvados, kad neteisėtai praturtėjęs valstybės sąskaita asmuo ne visais atvejais valstybei gražins visą neteisėtai gautą piniginių lėšų sumą. Pagirtina, kad mokslininkai

⁶⁵ Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.

Užimtumo įstatymo projekte sukūrė normą, kuri numato atsakomybę ne tik nelegaliai įdarbinusiems asmenis darbdaviams, bet ir darbuotojams, tačiau manytina, kad atsakomybė darbuotojams turi būti didesnė, nei privalomų įmokų sumokėjimas. Šiuo atveju svarbu pabrėžti, kad Didžiojoje Britanijoje darbuotojas, dirbantis nelegaliai, gali būti nuteistas kalėti⁶⁶. Be abejo, tokia pasirinkta atsakomybė laikytina per griežta, tačiau būtent dėl tokios bausmės galima pagrįstai teigti, jog visuotinai pripažįstama, kad ne tik darbdavys, bet ir darbuotojas yra ir turi būti atsakingi už nelegaliu darbu padaromą žalą valstybei bei jos gyventojams.

Vadovaujantis aukščiau išdėstytu pabrėžtina, kad šiuo metu Lietuvoje galiojantis teisinis reguliavimas nenumato atsakomybėms darbuotojams už tai, kad sutiko būti įdarbinti nelegaliai. Įstatymų leidėjas iki minėto Užimtumo įstatymo projekto sukūrimo neatsižvelgė į tai, kad darbuotojas turi teisę į darbą ir turi teisę pasirinkti darbą, be kita ko, niekas negali būti verčiamas dirbti, todėl darytina išvada, kad kiekvienas darbuotojas privalo žinoti ne tik savo teises, bet ir pareigas. Tai reiškia, kad darbuotojas taip pat turėtų atsakyti už tai, kad sutiko dirbti nedeklaruojamą darbą, tačiau darbuotojo atsakomybės klausimas kiekvienu konkrečiu atveju turėtų būti sprendžiamas individualiai, t. y. visapusiškai įrodant, kad darbuotojas iš tikrųjų negalėjo žinoti, jog buvo įdarbintas nelegaliai.

Apibendrinant aukščiau nurodytas aplinkybes manytina, kad vien baudų ir atsakomybės didinimas negali išspręsti aptariamąs problemas. Pirmiausia turi pasikeisti pati visuomenė, t. y. patys darbuotojai privalo suprasti, kad nelegalus darbas jokia būdu nėra jiems naudingas. Tokio darbo padariniai bus juntami darbuotojui išėjus į pensiją, kai bus gaunama tik bazinė pensija, taigi valstybė nelegaliai dirbusiam asmeniui galės padėti tik minimaliai. Atitinkamai valstybė, siekdama išvengti tokių nelegalių darbuotojų ir darbdavių buvimo, pati privalo šviesti gyventojus ir imtis visų įmanomų kovos su nelegaliu darbu priemonių.

2.3. Darbdavio pareiga įdarbinti nelegaliai dirbusį asmenį

Kaip minėta, mokslininkai Užimtumo įstatymo projekte numato darbdavio pareigą padarius nelegalaus darbo pažeidimą įdarbinti nelegaliai dirbusį asmenį, t. y. sudaryti su tokiu darbuotoju darbo sutartį ir pranešti apie jo įdarbinimą VSDFV. Atsižvelgiant į tai, galima daryti prielaidą, kad tokia mokslininkų suformuota teisės norma gali būti laikoma

⁶⁶ [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 25 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.bbc.com/news/uk-33844047>

dar viena darbdavio atsakomybės rūšimi, nes įpareigoja darbdavį sudaryti darbo sutartį su darbuotoju ir mokėti į valstybės biudžetą visas privalomas įmokas, kurias prieš tai darbdavys vengė mokėti.

Užimtumo įstatymo projekto 57 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad *Valstybinei darbo inspekcijai pagal jos ar kitų šio įstatymo 56 straipsnyje paminėtų institucijų surinktus arba iš trečiųjų asmenų gautus duomenis nustatčius, kad darbdavys padarė šiame straipsnyje nurodytą nelegalaus darbo pažeidimą, neatsižvelgiant į formalią nelegalų darbą dirbančio ir (ar) nelegalų darbą leidusio dirbti asmens veiklos išraišką, Valstybinė darbo inspekcija, jei darbo santykiai nėra pasibaigę, įpareigoja darbdavį sudaryti su darbuotoju darbo sutartį raštu ir pranešti VSDFV apie darbo sutarties sudarymą ir darbuotojo priėmimą į darbą.* Atsižvelgiant į nurodytą teisės normą, darytina išvada, kad tokiu teisiniu reguliavimu siekiama nelegalų darbą transformuoti į teisėtą ir valstybės institucijoms žinomą darbą. Sutiktina su tokia mokslininkų pozicija, nes tokiu būdu darbo santykius tęsiantys darbuotojai bus įdarbinti oficialiai. Vis dėlto kyla klausimas, kaip bus įgyvendinama ši norma ir kaip bus aiškinamas teiginys *jei darbo santykiai nėra pasibaigę*.

Remiantis Darbo kodeksu, darbo santykiai tarp šalių susiklosto, kai darbdavys ir darbuotojas susitarė dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų (Darbo kodekso 95 straipsnis). Vadinasi, minėtos teisės normos taikymą galima išskirti į dvi rūšis: pirmoji taikoma darbuotojams, kurie nežinojo, kad apie jų įdarbinimą nėra pranešta VSDFV, o antroji – darbuotojams, kurie abipusiu sutarimu su darbdaviu susitarė dirbti be darbo sutarčių, t. y. nelegaliai.

Pirmuoju atveju minėta Užimtumo įstatymo projekte nurodyta norma, kuri įpareigoja darbdavį su darbuotoju sudaryti rašytinę darbo sutartį ir apie jo įdarbinimą pranešti VSDFV, padėtų griežčiau sureguliuoti darbo santykius, kartu apsaugant darbuotojus. Vis dėlto, antruoju atveju, kai darbo santykių šalys abipusiu sutarimu susitarė dėl darbo, apie kurį nebus pranešta valstybinėms institucijoms, vargu ar bus užtikrinta kova su nelegaliu darbu. Šiuo atveju kyla klausimas, ar darbdavys nebandys daryti kitų darbo teisės pažeidimų, siekdamas nutraukti tokią darbo sutartį, kurią, tuo atveju, jeigu bus priimtas Užimtumo įstatymo projektas, įpareigos sudaryti. Be to, frazė *darbdavys įpareigojamas* reiškia, kad minėta norma yra imperatyvi. Vadinasi, darbdavys šiuo atveju negalės atsisakyti sudaryti darbo sutarties su nelegaliai įdarbintu darbuotoju ir nebus atsižvelgiama į ekonomines, organizacines ar kitokias aplinkybes, taigi manytina, kad toks teisinis reguliavimas gali pažeisti darbdavio teises ir teisėtus interesus. Be abejo, sutiktina, kad darbdaviui nelegaliai įdarbinus darbuotoją neturi būti leidžiama pasirinkti,

ar sudaryti su juo darbo sutartį, ar ne, tačiau negalima neatsižvelgti į individualios situacijos aplinkybes. Kaip minėta, darbdavys privalės už nelegalų darbuotoją sumokėti baudą ir darbo užmokestį, vadinasi, patirs nemenkų nuostolių. Atitinkamai įpareigojimas sudaryti darbo sutartį ir pranešti apie tai VSDFV gali pažeisti darbdavio teises.

Vis dėlto preziumuojama, kad darbdavys, siekdamas išvengti tokio įpareigojimo, gali pasinaudodamas „vokelių“ pagalba susitarti su darbuotoju, kad šis nesutiktų būti įdarbintas oficialiai. Tokiu atveju, atsižvelgiant į tai, kad aptariama teisės norma imperatyviai taikoma tik darbdaviui, bet ne darbuotojui, bei į Konstitucijos 48 straipsnį, kuriame nurodyta, kad nė vienas asmuo negali būti verčiamas dirbti, nebus galimybės įpareigoti darbdavį sudaryti darbo sutartį su darbuotoju, jei jis nenori dirbti⁶⁷. Toks imperatyvus įstatymo normos pasirinkimas gali padidinti darbo teisės pažeidimų skaičių ir lemti darbuotojų ir darbdavių išankstinius tarpusavio susitarimus dėl „vokelių“. Be to, minėta norma visapusiškai nereguliuos darbo teisės pažeidimų ir tik iš dalies padės kovoti su nelegaliu darbu.

Vadovaujantis aukščiau aptariama teisės norma, įtvirtinančia darbdavio pareigą įdarbinti darbuotoją, sutiktina, kad ji gali būti laikoma susijusia su Darbo kodekso 300 straipsnio 3 dalimi. Šioje normoje yra nurodyta, kad teismas grąžina darbuotoją į pirmesnę darbą tuo atveju, jeigu darbuotojas buvo atleistas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką. Be to, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinta, jog teismas, sprenddamas dėl Darbo kodekso 300 straipsnio 4 dalyje nurodytos sąlygos (darbuotojas į pirmesnę darbą negali būti grąžinamas dėl organizacinių priežasčių) egzistavimo ar neegzistavimo, neturi įgaliojimų vertinti darbovietės struktūrinių pertvarkymų tikslingumo ir pagrįstumo (sprendimą dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų darbdavys, išskyrus teisės aktų nurodytus atvejus, turi teisę priimti savarankiškai ir savo rizika), tačiau įgaliotas tirti ir nustatyti, ar darbovietės struktūriniai pertvarkymai atlikti kompetentingo organo sprendimu, ar jie yra realūs, ar nėra fiktyvūs, turintys tikslą tik pagrįsti neteisėtai iš darbo atleisto darbuotojo negalimumą grąžinti į pirmesnę darbą⁶⁸. Atsižvelgiant į nurodytą, darytina išvada, kad minėta įstatymo norma nėra veiksminga, nes neretai atsitinka taip, kad darbuotojas negali būti grąžinamas į darbą dėl to, kad darbdavys vietoj atleisto darbuotojo jau yra įdarbinęs kitą asmenį, ar dėl kitokių ekonominių, technologinių, organizacinių ir panašių priežasčių (Darbo kodekso 300 straipsnio 4 dalis). Taigi galima daryti prielaidą, kad minėtas reguliavimas nepadėjo neteisėtai atleistų darbuotojų grąžinti į pirmesnę darbą, vadinasi, negalima daryti pagrįstos

⁶⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.

⁶⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. liepos 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-341/2010.

išvados, kad ir Užimtumo įstatymo projekte įtvirtinta norma, įpareigojanti darbdavį oficialiai įdarbinti nelegaliai dirbusį asmenį, bus veiksminga.

Sutiktina su mokslininkų, kūrusių Užimtumo įstatymo projektą, požiūriu, kad išsiaiškinus nelegalaus darbo atvejį darbdavys turėtų būti įpareigojamas sudaryti su darbuotoju oficialią rašytinę darbo sutartį ir pranešti apie tokio darbuotojo įdarbinimą VSDFV. Tačiau, remiantis panašiu įstatymo leidėjo sukurtu reguliavimu, kyla klausimas, ar toks teisinis reguliavimas padės kovoti su nelegaliu darbu. Šiuo atveju svarbu pažymėti, kad kritikuotinas imperatyvus teisinio reguliavimo pasirinkimas, nes kiekvieną nelegalaus darbo atvejį būtina vertinti individualiai, atsižvelgiant į visas aplinkybes, todėl siūlytina įtvirtinti ne tokį griežtą teisinį reguliavimą arba tam tikras sąlygas, į kurias teismas, sprenddamas klausimą dėl darbdavio pareigos oficialiai įdarbinti darbuotoją, turėtų atsižvelgti, bei numatyti, kokiais atvejais darbdavys galėtų išvengti tokios pareigos.

Apibendrinant antrąjį skyrių, darytina išvada, kad mokslininkų parengtas naujojo socialinio modelio projektas – Užimtumo įstatymo projektas, numatys naują nelegalaus darbo teisinį reglamentavimą, išskirdamas nelegalaus darbo formą – nedeklaruotą darbą, kartu numatydamas griežtesnę atsakomybę asmenims už neteisėtai įdarbintus asmenis, nustatant ne vienu, o trejų metų administracinio pažeidimo galiojimo terminą. Pabrėžtina, kad minėtas socialinis modelis taip pat nustatys būdus, kurie, tikėtina, iš dalies padės nelegalų darbą paversti teisėtu. Šiuo atveju išskirtinos šios kovos su nelegaliu darbu priemonės: darbdavio pareiga sumokėti darbo užmokestį nelegaliai dirbusiam asmeniui (ši nuostata yra numatyta dabar galiojančiame teisiniame reguliavime ir lieka naujojo Užimtumo įstatymo projekte) ir darbdavio pareiga įdarbinti nelegaliai dirbantį asmenį (numatyta naujojo Užimtumo įstatymo projekte).

3. NELEGALŲ DARBĄ REGLAMENTUOJANČIŲ NORMŲ TAIKYMAS

Praktinis nelegalų darbą reglamentuojančių normų taikymas yra susijęs su teisiniu nelegalaus darbo reguliavimu bei dėl minėto teisinio reguliavimo kylančiomis problemomis. Taigi, siekiant visapusiškai išanalizuoti nelegalų darbą reglamentuojančių normų taikymą praktikoje, būtina aptarti teismų praktiką bylose dėl nelegalaus darbo. Atsižvelgiant į tai, pirmoje trečiojo skyriaus dalyje teismų praktikos pagalba bus analizuojami pagrindiniai nelegalaus darbo požymiai, tokie kaip atlygintumas, traukiamo administracinės atsakomybės subjekto pasirinkimas bei kaltė. Reikia pastebėti, kad nuo paskutinio Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo pateikto teismų praktikos apibendrinimo praėjo vienuolika metų, todėl per tokį itin nemažą laikotarpį pasikeitė ne tik teisinis nelegalų darbą nustatančių normų reguliavimas (sąvokos apibrėžimas, baudų dydžiai, darbdavio ir darbuotojo santykiai), bet ir visuomenė bei ekonominiai, socialiniai ir politiniai aspektai. Kaip minėta, nuo 2011 m. sausio 1 d. įsigaliojus pasikeitusiai Lietuvos Respublikos teismų įstatymo 12 straipsnio 3 daliai, bylas dėl nelegalaus darbo nagrinėja bendrosios kompetencijos teismai⁶⁹. Dėl šios priežasties, siekiant nustatyti, kaip per vienuolika metų pasikeitė nelegalų darbą reglamentuojančių normų taikymas praktikoje, šio skyriaus pirmoje dalyje aptartina naujausia teismų praktika laikotarpiu nuo 2014 m. iki 2015 m.

Atsižvelgiant į tai, kad didžioji dalis teismų išnagrinėtų bylų dėl nelegalaus darbo nepasižymi išsamumu ir kiekvieno nelegalaus darbo požymio aptarimu, ir atsižvelgiant į tai, kad šiose bylose patvirtinamas arba paneigiamas nelegalaus darbo faktas, šiame skyriuje aptariamos tik tokios bylos, kurios pasižymi originalumu ir galimai naujos praktikos įtvirtinimu. Tuo tarpu, trečiojo skyriaus antroje dalyje bus siekiama atskleisti vis didėjančių darbo ir civilinių sutarčių panašumą. Šiam tikslui pasiekti pasirinkta analizuoti įprastų taksi įmonių ir UBER veiklą. Tokiu būdu, antroje dalyje bus bandoma konstatuoti neabejotiną šių subjektų vykdomos veiklos panašumą, be kita ko, siekiant atsakyti į šiai dienai visuomenėje vyraujančią klausimą, susijusį su UBER veiklos teisėtumu ir sąsaja su nelegalaus darbo institutu.

⁶⁹ Lietuvos Respublikos teismų įstatymo 12 straipsnio 3 dalis. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 46-851.

3.1. Nelegalų darbą reglamentuojančių teisės normų praktinis taikymas teismų praktikoje

Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas 2005 m. liepos 14 d. paskelbė teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo atvejų, nustatytą 2004 m., apibendrinimą ir teisės taikymo rekomendacijas⁷⁰. Minėtame 2005 m. liepos 14 d. apibendrinime Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas nurodė, kad pasitaiko atvejų, kai nenustačius visų nelegalaus darbo požymių yra skiriamos administracinės nuobaudos, arba konstatavus nelegalų darbą administracinės nuobaudos neskiriamos, arba pažeidimo bylos nutraukiamos.

Kaip minėta, Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas teismų praktikos apibendrinime dėl nelegalaus darbo nurodė, kad sprendžiant ginčus dėl nelegalaus darbo ir nustatant, ar veika pripažintina nelegaliu darbu, būtina atsižvelgti į šiuos požymius:

- 1) darbas yra atlygintinas;
- 2) nėra laikomasi darbo sutarties sudarymo taisyklių, nurodytų Darbo kodekso 99 straipsnyje (darbo sutartis nėra sudaryta raštu, nėra pasirašyta; darbo sutartis nėra registruota darbo sutarčių registravimo žurnale; darbuotojui nėra įteiktas antrasis darbo sutarties egzempliorius⁷¹);
- 3) tinkamas traukiamo administracinės atsakomybės subjekto nustatymas (Darbo kodekso 14, 16, 24 straipsniai);
- 4) kaltės nustatymas.

Siekdami kuo išsamiau išanalizuoti nelegalaus darbo institutą, žemiau pateikiama nelegalaus darbo požymių analizė, kuri padaryta remiantis naujausia teismų praktika bylose dėl nelegalaus darbo. Kiekvienas iš aukščiau nurodytų požymių yra analizuojamas atskirai, o šiai analizei tinkamai atlikti kiekvienam iš požymių priskirtina byla, kurios pagrindu galima įvertinti požymio svarbumą.

Pirmasis teismų nagrinėjamas požymis – *atlygintinumas*. Atlygintinumas yra susijęs ne vien su konstitucinėmis asmens teisėmis, bet ir su Europos socialinės chartijos nuostatomis, kurios I dalyje⁷² nurodyta, kad visi darbuotojai turi teisę į teisingą atlyginimą, garantuojantį normalų jų pačių ir jų šeimų gyvenimo lygį. *Atlygintinumas* ne

⁷⁰ *Supra* note 24.

⁷¹ Dar vienas iš LVAT nurodytų požymių yra aplinkybė, jog darbuotojui nėra įteiktas darbo pažymėjimas. Atsižvelgiant į tai, kad ši nuostata buvo panaikinta 2014 m. birželio 12 d. įsigaliojusi Lietuvos Respublikos darbo kodekso įstatymo Nr. XII-919 (TAR, 2014-06-11, 2014-07395) pakeitimu, manytina, kad netikslinga aptarinėti nuostatą, kuri negalioja.

⁷² Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1704.

tik yra susijęs su teisėtu darbu, bet ir yra pripažįstamas kaip vienas iš nelegalaus darbo požymių.

Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas nurodė, jog draudžiama pagal ATPK 41³ straipsnį veika apima bet kokius atlygintinus darbuotojo santykius, nepaisant to, kokia forma už darbą atlyginama, t. y. natūra, įskaitant skolą ir pan.⁷³ Vienoje byloje administracinė atsakomybė traukiamas asmuo *savo kaltės nepripažino, nurodė, kad A. K. pažįsta, todėl, vykdamas į mišką ruošti malkų, jį pasiimdavo kartu, kad padėtų dirbti. A. K. jam padėdavo pakrauti medžius, sunešiodavo šakas. Už darbą duodavo pavalgyti, cigarečių, kartais pinigų apie 12 eurų. Kartu dirbo apie savaitę laiko*⁷⁴. Šioje byloje analizuojama situacija buvo susijusi su tuo, kas yra ir kas gali būti laikoma atlygintinumu, t. y. ar atlygintinumas yra vien piniginis darbo užmokestis, ar tai gali būti ir kitų darbuotojui reikalingų priemonių suteikimas. Atsižvelgiant į nurodytą teismų praktiką, galime teigti, kad net ir tuo atveju, jeigu asmuo už darbą gauna ne piniginių lėšų, o maisto, ir, be kita ko, yra nustatyti kiti nelegalaus darbo požymiai, konstatuotina, kad toks asmuo dirba nelegaliai. Vis dėlto, net ir tuo atveju, jeigu teismas nustato atlygintinumo faktą, dar negalima daryti išvados, kad asmens veikla yra nelegalus darbas, nes, kaip jau buvo minėta šiame darbe, visuomet būtina nustatyti visus nelegalaus darbo požymius ir nesivadovauti išimtinai vieno požymio nustatymu. Šią aplinkybę, patvirtina viena iš teismo nutarčių, kurioje teismas nurodė, jog vien aplinkybė, kad *A. G. girdėjęs, kad kažkam mokamas atlyginimas, kaip jis pats įvardijo „du su puse lito už valandą“, neturint kitų darbo sutarties požymių įrodymų, T. F. darbas negali būti traktuojamas kaip nelegalus darbas*⁷⁵. Tuo atveju, jei nėra surinkta pakankamai įrodymų, siekiant nustatyti, kad darbas buvo atlygintinas, negalima konstatuoti, kad šalis siejo darbo santykiai už kuriuos buvo mokamas tam tikros formos užmokestis. Atitinkamai, atlygintinumas negali būti vienintelis nelegalaus darbo fakto konstatavimui būtinas požymis, pagrindžia ir tai, jog atlygintinumas yra būdingas ne tik darbo santykiams, bet ir santykiams, kylantiems iš susitarimų, kurių dalykas – paslaugų teikimas. Ekonomiškai priklausomas darbas gali būti atliekamas ir kito asmens labui, ir savarankiškai, todėl tik nustačius kitus darbo sutarties požymius, nurodytus Darbo kodekso 93 straipsnyje arba tiesiogiai kylančius iš jo, galima daryti išvadą, kad tarp šalių susiklostė darbo, o ne paslaugų ar civiliniai teisiniai santykiai. Tai reiškia, kad turi būti nustatoma, ar darbuotojas dirba paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, ar darbas yra (buvo) atliekamas pagal kitos šalies nurodymus, ar

⁷³ *Supra* note 24, p. 13.

⁷⁴ Tauragės rajono apylinkės teismo 2015 m. lapkričio 2 d. nutarimas administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. A.2.1.-1576-367/2015.

⁷⁵ Marijampolės rajono apylinkės teismo 2015 m. gruodžio 18 d. nutarimas administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. A.2.1.-2773-564/2015.

savo nuožiūra, ar darbas buvo atliekamas kitai šaliai vadovaujant, ar visgi sprendimus asmuo priėmė savarankiškai⁷⁶. Vadinasi, teismai turi ne tik nustatyti, kad asmeniui buvo sumokėta už atliktą darbą, bet ir išanalizuoti, už ką toks atlyginimas buvo paskirtas, t. y. už atliktą darbą ar už tam tikrą paslaugą.

Apibendrinant aukščiau išdėstyta, galima teigti, kad atlygintinumą nustatymas tam tikru atveju gali tik padėti administracinio teisės pažeidimo fakto konstatavimui, tačiau, jokių būdu, negali būti vertinamas kaip pagrindinis ir/ar vienintelis šio pažeidimo nustatymui reikalingas požymis.

Kitas aptariamas *požymis yra susijęs su darbdavio pareigų nevykdymu*. Šis požymis gali būti priskiriamas prie vieno iš svarbiausių požymių, susijusių su nelegaliu darbu, kadangi, būtent darbdavio pareigų nevykdymas yra vienas iš objektyviųjų nelegalaus darbo požymių.

Aiškindamas šį požymį Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas nurodė, kad rašytinės darbo sutarties sudarymo faktas administracinėje byloje gali būti įrodinėjamas ne vien tiesiogiai pateikiant tinkamai įformintą darbo sutartį, bet ir netiesioginiais įrodymais, tokiais kaip darbo sutarčių registravimo žurnalų, pranešimų VSDFV. Vis dėlto, minėtas požymis negali būti laikomas vieninteliu ir pakankamu, siekiant įrodyti nelegalaus darbo faktą, nes, kaip jau buvo minėta, šie įrodymai turi būti vertinami atsižvelgiant į visas administracinės bylos aplinkybes, kartu su kitais byloje esančiais įrodymais⁷⁷. Vadinasi, nelegalaus darbo faktas turi būti įrodomas ne vieno išimtinio požymio aspektu, o nustatytų aplinkybių visuma, nes darbo santykiuose pasitaiko atvejų, kai darbdaviai melagingai teigia, jog darbo sutartys buvo pavogtos ar sudegė per gaisrą, ar kitaip dingo kraustantis iš vieno patalpų į kitas. Todėl, siekiant paneigti melagingus darbdavių parodymus, nelegalaus darbo kontrolę atliekančios institucijos privalo remtis visais byloje surinktais įrodymais.

Pavyzdžiui, Rokiškio rajono apylinkės teismo administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. A2.1.-465-762/2014⁷⁸ buvo nustatyta, kad administracinė atsakomybėn traukiamas asmuo – įmonės vadovas nelegalaus darbo kontrolę atliekančiai institucijai nurodė, kad neva su darbo biržos rekomendacija į jį kreipėsi D. T., norėdama įsidarbinti parduotuvės pardavėja. D. T. atvyko į parduotuvę susipažinti su darbo specifika, o pats vadovas norėjo išsiaiškinti ar darbuotojai būtų priimtinas pardavėjos darbas. Atvykusi į parduotuvę, pasak darbdavio, D. T. dirbti nieko neturėjo. Kadangi D. T. tiko pardavėjos

⁷⁶ Marijampolės rajono apylinkės teismo 2015 m. gruodžio 22 d. nutarimas administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. A2.1.-2842-537/2015.

⁷⁷ *Supra* note 24.

⁷⁸ Rokiškio rajono apylinkės teismo 2014 m. liepos 7 d. nutarimas administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. A2.1.-465-762/2014.

darbas, tą pačią dieną su ja pasirašė darbo sutartį, apie jos įdarbinimą pranešė VSDFV ir kitą dieną D. T. pradėjo dirbti parduotuvės pardavėja. Vis dėlto inspektoriai patikrinimo metu nustatė, kad darbdavys nepranešė VSDFV ir rašytinė darbo sutartis su D. T. nebuvo sudaryta. Maža to, inspektoriai nustatė, kad D. T. atliko pardavėjos darbo funkcijas – pardavė prekes, dėliojo naujas, tvarkė pakuotes, – nepaisant to, kad darbo sutartis su ja nebuvo sudaryta. Atsižvelgdamas į nelegalaus darbo kontrolę atlikusios institucijos pateiktus rašytinius įrodymus ir paaiškinimus, teismas konstatavo, buvus nelegalaus darbo faktą.

Šiuo atveju, akivaizdu, jog darbdavys melagingai teigė, kad atliko visas įstatyme jam numatytas pareigas, vėliau pakeisdamas savo parodymus ir teigdamas, kad šalys neva norėjo įsitikinti, ar darbas D. T. yra tinkamas. Tačiau, nelegalaus darbo kontrolę atlikę pareigūnai aplinkybių visumos pagrindu konstatavo neabejotiną faktą, kad tuo atveju, jeigu asmuo siekdamas sužinoti, ar darbas jam yra tinkamas ar ne, jokių būdu dar nežino ir neturi žinoti, kokia tvarka ir kur yra sudėtos būtent toje darbovietėje parduodamos prekės ir pan.

Apibendrinant šios bylos pavyzdį, galima teigti, kad siekiant visapusiškai ir teisingai nuspręsti ar buvo nustatytas nelegalaus darbo faktas ar ne, būtina ne tik išklausti abiejų šalių, t. y. darbdavio ar jo įgalioto asmens ir patikrinimą atlikusios įstaigos parodymus, bet ir įvertinti kitus byloje esančius bei galinčius daryti įtaką sprendimo priėmimui įrodymus. Tik atlikus visus veiksmus, galima daryti pagrįstą išvadą, kad priimtas sprendimas bus teisėtas ir pagrįstas objektyviais įrodymais.

Kitoje aptariamoje byloje susidarė unikali situacija. Analizuojamos situacijos unikalumas pasireiškia tuo, jog šių dienų visuomenėje dar pasitaiko atvejų, kuomet asmuo nežino jo veiklai taikomų imperatyvių ir akivaizdžių įstatymo nuostatų.

Kauno apylinkės teismo administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. A2.1.-5635-982/2015⁷⁹ administracinėn atsakomybėn traukiamas individualią veiklą vykdančias asmuo nurodė, kad tik per patikrinimą sužinojo, jog turi teisę dirbti darbuotojus. Be abejonės, toks individualią veiklą vykdančio asmens nurodytas argumentas, susijęs su šio asmens nežinojimu nebuvo pagrindas atleisti asmenį nuo atsakomybės, kadangi įstatymo nežinojimas neatleidžia nuo atsakomybės, todėl Kauno apylinkės teismas šioje byloje konstatavo nelegalaus darbo faktą.

Atsižvelgiant į nurodytą bylą, dar atsiranda tokių atvejų, kai verslu užsiimantys asmenys nežino, kokios teisės normos reglamentuoja jų veiklą. Atitinkamos įstaigos

⁷⁹ Kauno apylinkės teismo 2015 m. liepos 20 d. nutarimas administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. A2.1.-5635-982/2015.

tokiems, įstatymų nežinantiems asmenims, išduoda individualios veiklos ar verslo pažymas, kurių pagrindu šie asmenys vykdo veiklą pažeisdami teisės aktus. Tokie pažeidimai nustatomi tik tada, kai nelegalaus darbo kontrolę atliekančios institucijos, tokius atvejus nustato. Todėl nelegalus darbas gali būti priskiriamas prie latentinių teisės pažeidimų, kadangi nelegalaus darbo kontrolę atliekančios institucijos negali pateikti tikslių duomenų apie nelegalaus darbo statistinius rodiklius.

Šiuo konkrečiu nagrinėjamu nelegalaus darbo atveju susiduriame ne tik su darbo teisės pažeidimu, bet ir su neabejotinu faktu, kad dalis gyventojų, nežino jų veiklą reglamentuojančių imperatyvių įstatymų nuostatų. Todėl institucijos, išduodamos individualios veiklos ar verslo liudijimus turėtų vykdyti asmenų švietimą, supažindinant su jų veiklą reglamentuojančiais įstatymais.

Trečias iš aptariamų požymių – tinkamo *administracinėn atsakomybėn traukiamo subjekto pasirinkimas*. Prieš analizuojant šį požymį, reikia paminėti, kad neretai atsitinka taip, kad Valstybinė darbo inspekcija nelegalaus darbo pažeidimo protokolą surašo netinkamam subjektui, todėl teismas negali konstatuoti nelegalaus darbo fakto. Atsižvelgiant į šią aplinkybę, siekiant nustatyti, koks subjektas gali būti traukiamas administracinėn atsakomybėn dėl nelegalaus darbo, reikia vadovautis Darbo kodekso 14, 16 ir 24 straipsniais⁸⁰.

Remiantis Darbo kodekso 14 straipsnio 1 dalimi, darbdaviai, kaip ir darbuotojai, privalo turėti savo teisnumą ir veiksnumą. Darbdavių teisnumas ir veiksnumas atsiranda nuo jų įsteigimo momento. Įsteigę juridinį asmenį ir įregistravę jį Juridinių asmenų registre, darbdaviai įgauna visas teises ir pareigas. Pagal Darbo kodekso 14 straipsnio 2 dalį darbdaviai savo teises ir pareigas gali įgyvendinti patys arba per savo organus ir administraciją, kurie formuojami ir veikia pagal įstatymus bei darbdavių veiklos dokumentus (individualių įmonių savininkai gali teises ir pareigas įgyvendinti patys). Atsižvelgiant į tai, ir siekiant nustatyti ar nelegalaus darbo kontrolę atliekančios institucijos protokolą surašė tinkamam subjektui, būtina išanalizuoti darbdavio veiklos dokumentus, nes tik šiuose dokumentuose yra nurodytos įmonės darbuotojų ir darbdavio administracijos narių funkcijos⁸¹. Vis dėlto neretai atsitinka taip, kad nelegalaus darbo kontrolę atliekančios institucijos pamiršta patikrinti darbdavių veiklą reglamentuojančius dokumentus, todėl protokolai yra surašomi subjektams, kurie negali atsakyti pagal ATPK

⁸⁰ *Supra* note 17.

⁸¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 24 straipsnio 1 dalis nurodo, jog darbdaviui atstovauja įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas. Darbdaviams gali atstovauti ir kiti asmenys (administracija). Administraciją sudaro pareigūnai, kurie turi teisę pagal savo kompetenciją duoti privalomus vykdyti nurodymus sau pavaldiems darbuotojams. Administracijos pareigūnai pagal įstatymus ir įmonės, įstaigos, organizacijos steigimo dokumentus atlieka šių įmonių, įstaigų, organizacijų operatyvinę valdymą.

41³ straipsnį, tokiu būdu dalis bylų yra nutraukiamos, o tikrasis pažeidėjas išvengia atsakomybės.

Aukščiau nurodytą aplinkybę iliustruoja Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. kovo 7 d. priimta nutartis administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. 2AT-19-677/2015⁸². Šią bylą teismas nutraukė, nesant R. M. veikoje ATPK 41³ straipsnio elementų. Pabrėžtina, jog teismas nustatė, kad R. M., būdamas UAB „A. G.“ vadovas, sudarė paslaugų sutartį su UAB „S“. Pagal minėtą sutartį, UAB „S“ įsipareigojo tvarkyti pagal Lietuvoje galiojančius įstatymus UAB „A. G.“ buhalterinę apskaitą, teikti privalomas formas ir pranešimus VSDFV bei atstovauti UAB „A. G.“ institucijose, susijusiose su UAB „S“ suteiktų įgaliojimų tinkamu įgyvendinimu. UAB „A. G.“ vadovas nurodė, kad jis pranešė UAB „S“ apie naujo darbuotojo įdarbinimą elektroniniu paštu, todėl, būtent UAB „S“ apie naujo darbuotojo įdarbinimą turėjo pranešti VSDFV, nes byloje buvo nustatyta, kad UAB „A. G.“ direktorius R. M. sutartimi perleido juridiniam asmeniui UAB „S.“ pareigą pranešti VSDFV apie asmens darbo pradžią. Taigi R. M., kaip darbdavys, Darbo kodekso 99 straipsnio 6 dalyje įstatymų leidėjo įtvirtintą darbdavio pareigą pranešti VSDFV apie asmens darbo pradžią įgyvendina per darbdavio įgaliotą asmenį įstatymo nustatyta tvarka (Darbo kodekso 24 straipsnio 2 dalis). Atitinkamai Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad R. M. atsakingai ėmėsi tinkamų priemonių tinkamai įvykdyti pareigą, numatytą Darbo kodekso 99 straipsnio 6 dalyje, t. y. per nustatytą terminą informuoti VSDFV apie asmens darbo pradžią, ir kontroliavo jos įvykdymą, todėl jam pradėta administracinio teisės pažeidimo teisena buvo nutraukta.

Vadovaujantis aukščiau nurodyta Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartimi, darytina išvada, kad šioje byloje nelegalaus darbo patikrinimą atliekančios institucijos nesivadovavo Darbo kodekse ir kituose įstatymuose įtvirtintomis teisės normomis, susijusiomis su darbdavio teisėmis perleisti dalį savo pareigų kitiems asmenims, kadangi administracinio teisės pažeidimo protokolas buvo surašytas R. M. dėl to, kad jis nepranešė VSDFV apie naujo darbuotojo įdarbinimą. Būtent dėl šios priežasties teismas nurodė, kad nelegalaus darbo kontrolę atlikusios institucijos netinkamai pasirinko administracinę atsakomybę traukiamą subjektą. Vis dėlto, manytina, kad nelegalaus darbo kontrolę atlikusios institucijos, tinkamai pasirinko administracinę atsakomybę traukiamą subjektą, t. y. darbdavį R. M., tačiau netinkamai grindė darbdavio pareigų nevykdymą. Pabrėžtina, jog šioje byloje nelegalaus darbo kontrolę atlikusios institucijos nesiekė įrodyti, kad, nepaisant to, jog darbdavys sudarė paslaugų teikimo sutartį, kurios

⁸² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. kovo 17 d. nutartis administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. 2AT-19-677/2015.

pagrindu darbdavio pareigas turi įgyvendinti kita įmonė, darbdavys privalėjo rūpintis tinkamu savo pareigų įvykdymu, nuolat domėtis, ar paslaugas teikianti įmonė vykdo visus sutartimi prisiimtus įsipareigojimus. Šiuo atveju, manytina, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas sukūrė naują, tačiau ydingą praktiką, nes šia nutartimi patvirtino, kad darbdavys neva gali perleisti ne tik savo pareigų įgyvendinimą kitiems asmenims, bet ir dėl minėtų pareigų netinkamo atlikimo būtent darbdaviui kylančią atsakomybę.

Remiantis darbdavio „neperduodamų pareigų“ doktrina (angl. *under non-delegable duty*), darbdavys negali perduoti savo pareigos atlikimo kitam, siekdamas išvengti atsakomybės, kadangi atsakomybė yra būtent darbdavio ir ji negali būti ir nėra perduodama. Minėtos neperduodamų pareigų doktrinos išaiškinimas geriausiai atsispindi *Wilson and Clyde Coal Ltd. V. English* byloje, kurioje šachtininko vaikai iškėlė bylą jo darbdaviams dėl žalos atlyginimo, kuri atsirado dėl šachtininko mirties. Šioje byloje svarstyta, ar darbdaviai yra atsakingi už šachtininko mirtį, kuomet pareigą rūpintis, kad darbo šachte sistema būtų saugi, jis pavedė kompetentingam asmeniui, tačiau šis asmuo savo pareigos neįvykdė. Lordų rūmai nusprendė, kad atsakingi už šachtininko mirtį yra abi šalys, t. y. ir asmuo, kuriam buvo pavesta nustatyti saugias darbo sąlygas, ir darbdavys, kuris yra atsakingas už savo neperduodamos pareigos pažeidimą. Tai reiškia, kad darbdaviai yra netiesiogiai atsakingi. Kaip teisingai nurodė T. Bagdanskis darbdaviai, siekdami išvengti atsakomybės, negali perduoti savo pareigų atlikimo kitiems asmenims⁸³. Atsižvelgiant į nurodytą, manytina, kad nepaisant to, jog darbdavys, siekdamas operatyviai ir tinkamai atlikti savo pareigas, turi teisę kreiptis į atitinkamas įmones ir sudaryti su jomis paslaugų sutartis, kurių pagrindu dalį savo pareigų perduotų kitiems asmenims, darytina išvada, kad darbdavys privalo rūpintis tinkamu šių pareigų įgyvendinimu ir nuolat tikrinti, kaip šios pareigos yra įgyvendinamos. Kiekvienas darbdavys yra verslo subjektas, kuriam yra taikomi didesni atidumo, protingumo ir rūpestingumo kriterijai, todėl, dar ir dėl šių kriterijų, darbdavys turi domėtis kaip yra atliekamos jo paties pareigos.

Vadovaujantis aukščiau išdėstytu, galima teigti, kad minėta Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. kovo 7 d. nutartis sukūrė naują praktiką ir galbūt net atvėrė kelią galimam darbdavių piktnaudžiavimui. Šioje byloje teismas patvirtino, kad tuo atveju, jeigu darbdavys sudarė paslaugų sutartį ir perleido savo pareigų įgyvendinimą kitiems asmenims, jis „atsikratė“ dėl netinkamo pareigų atlikimo galinčios kilti atsakomybės. Taigi, nepaisant to, kad darbdavys turi teisę perleisti savo pareigas atlikti kitiems asmenims, sudarydamas su jais sutartis, darbdavys neturi jokios teisės perleisti savo

⁸³ BAGDANSKIS, T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. – Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008.

atsakomybės. Todėl, manytina, kad šiuo atveju Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuota praktika neturėtų būti vertinama teigiamai, nes šioje byloje teismas, patvirtindamas, kad tik įmonė, su kuria darbdavys sudarė paslaugų sutartį, yra atsakinga už netinkamą darbdavio pareigų įgyvendinimą, o ne pats darbdavys, arba jie kartu, tokiu būdu, manytina, kad teismas pažeidė darbdavio „neperduodamų pareigų“ doktriną. Be abejonės, darbdavio netiesioginės atsakomybės klausimas kiekvienoje konkrečioje situacijoje turi būti vertinamas pagal visas byloje nustatytas aplinkybes, nustatant, ar darbdavys domėjosi kaip įgyvendinamos jo pareigos, ar minėtos pareigos yra tinkamai įgyvendinamos ir pan. Atsižvelgiant į išdėstytą, manytina, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas neturėjo visiškai atleisti darbdavio nuo atsakomybės, nes tinkamas darbuotojo įdarbinimas yra susijęs išimtinai su darbdavio pareigomis, todėl, akivaizdu, kad darbdavys net ir perleisdamas savo pareigas kitiems asmenims, turi likti netiesiogiai atsakingu, nebent jis įrodytų, kad žala atsirado ne dėl darbdavio kaltės ir jis dėjo visas pastangas, kad jo pareigos būtų atliktos tinkamai.

Taigi, nepaisant to, kad teisingo administracinės atsakomybės traukiamo subjekto pasirinkimas yra itin svarbus, siekiant užkirsti nelegalaus darbo pažeidimui, darytina pagrįsta išvada, kad iš pirmo žvilgsnio visiškai paprastos Darbo kodekso normos, detaliam reglamentuojančios, kas yra darbdavys, jo įgaliotas asmuo ir pan., iki šiol yra taikomos ir suprantamos neteisingai. Tai reiškia, kad dėl netinkamo subjekto pasirinkimo gali būti ne tik praleidžiami įstatymų nustatyti terminai nelegalaus darbo fakto konstatavimui, bet ir tuo pačiu, administracinę teisės pažeidimą padaręs subjektas gali išvengti atsakomybės.

Kaip minėta, darbdavio įgaliotais asmenimis gali būti ne tik fiziniai asmenys, t. y. tam tikrus įgaliotumus turintys darbuotojai, bet ir kito juridinio asmens darbuotojai, ar net jų įgalioti asmenys. Vis dėlto, negalima pamiršti, jog tuo atveju, jeigu darbdavys perleido savo pareigas atlikti tretiesiems asmenims, prieš tai neįvertinus visų požymių, negali būti konstatuojama, jog darbdavys išvengė atsakomybės, kadangi būtent darbdavys yra atsakingas už savo pareigų tinkamą įgyvendinimą, o pareigų perdavimas kitiems asmenims yra tik lengvesnis būdas šias pareigas atlikti kvalifikuotai ir laiku, tačiau, pabrėžtina, kad tokiu atveju, darbdavys neperleidžia savo atsakomybės, kuri kyla dėl netinkamo pareigų atlikimo, nes būtent darbdavys privalo būti atidus ir rūpestingas bei nuolat domėtis, ar jo perduotos pareigos yra tinkamai įgyvendinamos. Taigi, nelegalaus darbo kontrolę atliekančios institucijos privalo atsakingai patikrinti kam turi būti surašomas administracinio teisės pažeidimo protokolas bei tinkamai motyvuoti administracinės atsakomybės traukiamo subjekto pasirinkimą.

Aptarus aukščiau nurodytus – atlygintinumą, darbdavio pareigų atlikimą bei tinkamo administracinės atsakomybės traukiamo subjekto pasirinkimą, svarbu aptarti ir patį svarbiausią požymį – *kaltę*, kurios neįrodžius negalima konstatuoti nelegalaus darbo fakto. ATPK 9 straipsnis nustato, kad *administraciniu teisės pažeidimu (nusižengimu) laikomas priešingas teisei, kaltas (tyčinis arba neatsargus) veikimas arba neveikimas, kuriuo kėsiniama į valstybinę arba viešąją tvarką, nuosavybę, piliečių teises ir laisves, į nustatytą valdymo tvarką, už kuri įstatymai numato administracinę atsakomybę*⁸⁴. Pabrėžtina, kad kaltė – tai asmens, padariusio pažeidimą, vidinis (psichinis) santykis su objektyviaisiais pažeidimo sudėties požymiais.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojamoje praktikoje⁸⁵ laikomasi požiūrio, kad subjektyvieji administracinio teisės pažeidimo sudėties požymiai yra glaudžiai susiję su objektyviaisiais, todėl kaltės turinys atskleidžiamas remiantis ne tik patraukto administracinės atsakomybės asmens paaiškinimais apie jo suvokimą darant veiką, bet ir objektyviais bylos duomenimis. Vadinas, siekiant teisės pažeidimą kvalifikuoti kaip nelegalų darbą, būtina nustatyti ne tik objektyviuosius nelegalaus darbo požymius, bet ir subjektyvųjį požymį, kuris turi būti susijęs būtent su nelegaliu darbu, t. y. aplinkybę, jog būtent dėl asmens tyčios ar neatsargumo buvo padarytas nelegalaus darbo pažeidimas.

Teismų praktikoje taip pat pripažįstama, kad darbdavys, būdamas pakankamai rūpestingas, privalo užtikrinti, jog įstaigos veikla būtų organizuojama tinkamai, todėl pažeidimas, numatytas ATPK 41³ straipsnio 1 dalyje, gali būti padaromas tiek tyčia, tiek ir dėl neatsargumo⁸⁶. Atsižvelgiant į tai, darytina išvada, kad negalima vadovautis vien tik traukiamo administracinės atsakomybės asmens parodymais, kurie neretai būna melagingi ar klaidinantys, nes visuomet būtina objektyviai įvertinti ne tik darbdavio, bet ir darbuotojų, liudytojų, patikrinimą atliekančios institucijos parodymus kartu su kitomis byloje nustatytais aplinkybėmis.

Panevėžio apygardos teismo administracinėje byloje Nr. ATP-6-185/2015⁸⁷ nustatyta, kad darbuotojai darbo vietoje buvo su apsauginiais šalmais ir darbo rūbais, taip pat darbuotojai patvirtino Valstybinei darbo inspekcijai, kad laukia atvežamų sienų šiltinimo plokščių, o kiti neva laukia darbo sutarčių. Institucijos nuomone, aplinkybė, jog darbdavys R. A. darbo sutarčių laukiantiems darbuotojams išdalijo savo materialines

⁸⁴ *Supra* note 25.

⁸⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. kovo 18 d. nutartis administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. 2AT-13-2014.

⁸⁶ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. lapkričio 5 d. nutartis administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. N-575-2789-11.

⁸⁷ Panevėžio apygardos teismo 2015 m. sausio 8 d. nutartis administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. ATP-6-185/2015.

vertybes – šalms, pirštines, neabejotinai patvirtina R. A. veiksmuose esant nelegalaus darbo požymių. Vis dėlto, aukštesnės instancijos teismas pabrėžė, kad minėtų aplinkybių nepakanka konstatuoti R. A. veiksmuose esant nelegalaus darbo, kaip administracinio teisės pažeidimo, sudėties. Teismas pažymėjo, kad nustatytos aplinkybės dar neįrodo realaus darbo buvimo fakto. Maža to, šalmo dėvėjimas statybvietyje yra privalomas visiems joje esantiems asmenims. Byloje ginčas kilo dėl to, kad darbuotojų teigimu jie laukė atvežamų darbo sutarčių, o patikrinimą atliekančios įstaigos įsitikinimu darbuotojai buvo pradėję dirbti ir laukė atvežamų darbo priemonių. Be abejonės, sutiktina su nelegalaus darbo kontrolę atliekančios institucijos teigimu, jog teiginys apie atvežamų darbo sutarčių laukimą iš tikrųjų skamba nelogiškai, tačiau, remiantis *in dubio pro reo* principu visi neaiškumai sprendžiami kaltinamojo naudai. Taigi, vien vidinis nelegalaus darbo kontrolę atliekančios institucijos įsitikinimas, jog minėti asmenys galimai dirbo neteisėtai, negali būti pagrindas pripažinti darbdavį kaltu nelegaliai įdarbinus asmenis, – būtina šiuos įsitikinimus įrodyti realiais pagrindžiančiais dokumentais. Šiuo atveju svarbu pažymėti, kad Kauno apygardos teismas 2013 m. gruodžio 27 d. nutarime Nr. ATP-1359-175/2013⁸⁸ nurodė, jog vidinis įsitikinimas – tai ne išankstinis įsitikinimas, nuojauta, o įrodymais pagrįsta išvada, kuri išplaukia iš surinktų įrodymų, kada išnagrinėjami reikšmingi faktai, iškeliamos ir ištiriamos galimos versijos, įvertinami kiekvienas įrodymas atskirai ir jų visuma.

Aukščiau nurodytu teismo išaiškinimu susijusiu su vidiniu įsitikinimu, rėmėsi Lazdijų rajono apylinkės teismas byloje Nr. A2.1.-136-780/2015⁸⁹. Pagal byloje esančius įrodymus teismas nustatė, kad V. G. 2015 m. kovo 17 d. G. S. faktiškai dirbo, nes atliko greito maisto ruošėjos-pardavėjos funkcijas ir darbo metu pjaustė daržoves, reikalingas parduodamų produktų gamybai, naudojosi darbo rūbais ir darbo priemonėmis. Šios aplinkybės taip pat patvirtino dar ir tai, kad ji pakluso nustatytai darbo tvarkai, laikėsi darbdavio nurodymų dėl darbo tvarkos. V. G. dirbo darbdavės naudai ir žinojo, kad už tai gaus sutartą darbo užmokestį, nes apie jos įdarbinimą su įmonės savininke buvo susitarusi iš anksto. Taigi, darytina išvada, kad tik nustačius visų nelegalaus darbo požymių visumą ir remiantis tokia vidine nuojauta, kuri paremta pagrįstais rašytiniais ir įrodomąją galią turinčiais dokumentais, galima pagrįstai teigti, kad vieni ar kiti tarp šalių susiklostę darbo santykiai yra neteisėti.

⁸⁸ Kauno apygardos teismo 2013 m. gruodžio 27 d. nutarimas administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. ATP-1359-175/2013.

⁸⁹ Lazdijų rajono apylinkės teismo 2015 m. gegužės 11 d. nutarimas administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. A2.1.-136-780/2015.

Vadovaujantis aukščiau nurodyta teismų praktika manytina, kad iš dalies panašaus pobūdžio situacijos teismų buvo įvertintos skirtingai, vis dėlto atkreiptinas dėmesys, kad antroje byloje nelegalaus darbo kontrolę atliekančios institucijos pagrindė savo teiginius, nurodydamos ne vien faktą, jog darbuotojos buvo su darbo rūbais, darbdavio patalpose, neturėjo darbo sutarčių ir apie jų įdarbinimą nebuvo pranešta VSDFV, bet ir absoliučiai paneigė teiginį, jog V. G. salotas pjaustė neva norėdama pasimokyti, o ne dirbdama tiesioginį darbą. Atsižvelgdama į tai, nelegalaus darbo kontrolę atliekanti institucija nurodė, kad minėti V. G. teiginiai yra neįtikinantys, nes pjaustyti daržoves kiekvienas suaugęs žmogus moka ir juolab jam nereikia jokių darbdavio mokymų. Šiuo atveju buvo nuspręsta, kad daržovių pjaustymas buvo reikalingas kebabų gamybos procese ir tai buvo konkreti darbuotojo darbo funkcija, patvirtinanti faktiškai dirbamą darbą⁹⁰. Šioje byloje ne tik teismas, bet ir nelegalaus darbo kontrolę atliekanti institucija rėmėsi vidiniu įsitikinimu, pagrįstu būtent rašytiniais įrodymais bei logika, ir tokiu būdu įrodė, kad V. G. dirbo nelegaliai. Taigi, nelegalaus darbo kontrolę atliekančios institucijos dar iki teismo posėdžio privalo užfiksuoti visus liudytojų, darbuotojų, darbdavio parodymus bei teisingai ir visapusiškai juos ne tik išanalizuoti, bet ir įvertinti, nes priešingu atveju gali būti sunku pagrįsti vieno iš pavojingiausių administracinių teisės pažeidimų – nelegalaus darbo fakto egzistavimą, o įrodymais nepagrįstus teiginius teismai gali atmesti ir bylą dėl nelegalaus darbo nutraukti.

Remiantis Valstybinės darbo inspekcijos duomenimis, dažniausiai teisme 2015 m. pagal ATPK 41³ straipsnį nagrinėtos bylos buvo nutraukiamos nenustačius administracinio teisės pažeidimo įvykio ir sudėties (ATPK 250 straipsnio 1 punktas), tokių nutrauktų administracinių teisės pažeidimų bylų skaičius 2015 m. sudarė net 59 proc. visų nutrauktų bylų. Daugiau nei pusės visų bylų dėl nelegalaus darbo yra nutraukiamos dėl to, kad nelegalaus darbo kontrolę atliekančios institucijos surenka ne visus įrodymus, kuriais galėtų pagrįsti savo vidinį įsitikinimą, todėl, darytina išvada, kad šios institucijos turi itin atidžiai, kruopščiai, rūpestingai ir kvalifikuotai atlikti visus būtinus veiksmus, rinkdamos duomenis, galinčius pagrįsti nelegalaus darbo faktą.

Šiuo atveju svarbu atkreipti dėmesį ne tik į būtiną nustatyti požymių visumą, bet ir į procedūrinę taisyklę, t. y. įstatymo nustatytus terminus. ATPK 35 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatyta, kad administracinė nuobauda už ATPK 41³ straipsnyje numatytą pažeidimą gali būti skiriama ne vėliau kaip per šešis mėnesius nuo pažeidimo nustatymo dienos, jeigu nuo pažeidimo padarymo dienos iki jo nustatymo dienos nėra praėję daugiau

⁹⁰ *Ibid.*

kaip vieneri metai⁹¹. Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas nurodė, kad nelegalaus darbo ar kito trunkamojo teisės pažeidimo padarymo atveju šešių mėnesių terminas turi būti skaičiuojamas atkreipiant dėmesį į tai, kada trunkamasis teisės pažeidimas buvo baigtas. Taigi, tuo atveju, jei paaiškėja trunkamasis teisės pažeidimas, kuris paaiškėjimo metu dar yra daromas, tai šešių mėnesių terminas turi būti skaičiuojamas nuo paaiškėjimo dienos. Tačiau, tuo atveju, jei gaunama informacija apie jau baigtą daryti trunkamąjį pažeidimą, šešių mėnesių termino eiga prasideda nuo paskutinės trunkamojo teisės pažeidimo darymo dienos⁹². Tuo tarpu įprastai laikomasi nuostatos, kad administracinių teisės pažeidimų bylų teiseną prasideda nuo to momento, kai pareigūnai, turintys įgaliojimus surašyti administracinio teisės pažeidimo protokolus, gauna informaciją apie padarytą pažeidimą⁹³. Taigi, ATPK nurodytas šešių mėnesių terminas remiantis ATPK 35 straipsnio 1 ir 2 dalimis gali būti pratęsiamas vienerių metų laikotarpiui. Apibendrinant nurodytą, galima teigti, kad nelegalaus darbo kontrolę atliekančios institucijos pirmiausia privalo kuo operatyviau reaguoti į trečiųjų asmenų pranešimus dėl įtarimų, susijusių su nelegaliu darbu ir kuo skubiau surinkti visus pagrindžiančius dokumentus bei nedelsiant, nepraleidžiant įstatymo nustatyto termino, kreiptis į teismą dėl administracinį teisės pažeidimą padariusio asmens patraukimo administracinėn atsakomybėn, nes kaip minėta, praleidus įstatymo nustatytą šešių mėnesių terminą ir nepateikus teismui motyvuoto prašymo dėl termino pratęsimo, pažeidimą padaręs asmuo išvengs atsakomybės, o nelegalaus darbo egzistavimas nebus sumažintas.

Nelegalaus darbo kontrolę atliekančių institucijų veikla yra susijusi su nelegalaus darbo atvejų nustatymu. Atsižvelgiant į tai, darytina išvada, kad šių institucijų atliekamu darbu bent iš dalies yra užkertamas kelias nelegalaus darbo mastams. Vis dėlto, nepaisant to, kad nelegalaus darbo kontrolę atliekančių institucijų darbas yra itin svarbus, darytina prielaida, jog teismų praktika dėl nelegalaus darbo yra formuojama išimtinai būtent nelegalaus darbo kontrolę atliekančių institucijų. Šiuo atveju svarbu pabrėžti ir tai, kad teismus pasiekia tik dalis nelegalaus darbo atvejų, nes akivaizdu, jog neretai atsitinka taip, jog nelegalaus darbo kontrolę atliekančios institucijos neturi galimybės surinkti pakankamai rašytinių ir įrodomąją galią turinčių dokumentų, siekdamos pagrįsti institucijos vidinį įsitikinimą dėl nelegalaus darbo. Dėl šios priežasties, konstatuotina, kad valstybė privalo padėti nelegalaus darbo kontrolę atliekančioms institucijoms, skirdama pakankamai piniginių lėšų tam, kad šios institucijos galėtų įsigyti priemonių, padėsiančių

⁹¹ *Supra* note 25.

⁹² *Supra* note 24, p. 48.

⁹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 23 d. nutartis administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. 2AT-13-746/2016.

paprasciau surinkti tiek įrodymų, kiek yra būtina nelegalaus darbo faktui konstatuoti. Tokiu būdu, ne tik operatyviau būtų daromi nelegalaus darbo patikrinimai, bet ir iškart, nepraleidžiant įstatymo nustatyto administracinės nuobaudos skyrimo termino, būtų surenkami bylai reikšmingi įrodymai.

Atkreiptinas dėmesys, kad Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas, sprenddamas bylas dėl nelegalaus darbo, nurodė, kad nustačius, jog yra pasibaigę ATPK 35 straipsnyje nustatyti administracinės nuobaudos skyrimo terminai, administracinio teisės pažeidimo bylos teiseną negali būti pradėdama, o pradėta turi būti nutraukta remiantis ATPK 250 straipsnio 7 punktu. Vadinasi, tuo atveju, jei nelegalaus darbo kontrolę atliekančios institucijos tinkamai ir laiku nesurenka pakankamai įrodymų, jog vienas ar kitas atvejis turėtų būti pripažintinas nelegaliu darbu, administracinio teisės pažeidimo byla bus nutraukta. Pabrėžtina, kad pagal Valstybinės darbo inspekcijos pateiktą ataskaitą, per 2015 m. teismas nenutraukė nė vienos administracinių teisės pažeidimų bylos dėl nelegalaus darbo, remdamasis pasibaigusiu ATPK numatytu administracinės nuobaudos skyrimo terminu⁹⁴. Atsižvelgiant į tai, darytina išvada, kad Valstybinė darbo inspekcija 2015 m., vykdydama nelegalaus darbo kontrolę, dirbo itin operatyviai, tačiau negalima teigti, jog darbas buvo efektyvus, nes kaip jau buvo minėta net 59 proc. visų bylų dėl nelegalaus darbo buvo nutraukta nenustačius visų nelegalaus darbo požymių.

Vis dėlto, tuo atveju, jeigu nebuvo praleistas įstatymo nustatytas administracinės nuobaudos skyrimo terminas ir teismas konstatavo nelegalaus darbo pažeidimą, kyla klausimas, kokio dydžio nuobauda už aptariamą pažeidimą bus skiriama. Pabrėžtina, kad teismas, vadovaudamasis teisingumo, protingumo, sąžiningumo principais, įstatyme nustatytas nuobaudos ribas gali sumažinti, jei asmens veikoje yra jo atsakomybę lengvinančių požymių. Pagal ATPK 30 straipsnį⁹⁵, nuobauda už administracinį teisės pažeidimą skiriama neperžengiant norminio akto, numatančio atsakomybę už padarytą teisės pažeidimą, nustatytų ribų, atsižvelgiant į padaryto teisės pažeidimo pobūdį, pažeidėjo asmenybę bei atsakomybę lengvinančias ir sunkinančias aplinkybes. Šiuo metu galiojantis teisinis reguliavimas numato atsakomybę už nelegalų darbą nuo 868 eurų iki 2 896 eurų⁹⁶. Atsižvelgiant į tai, minimali bausmė gali būti 868 eurų, o maksimali – 2 896 eurų.

⁹⁴ *Supra* note 3.

⁹⁵ *Supra* note 25.

⁹⁶ Pakartotinai baustam už nelegalaus darbo pažeidimą asmeniui gali būti skiriama nuo 2 896 eurų iki 5 792 eurų bauda.

Lazdijų rajono apylinkės teismas administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. A2.1.-136-780/2015⁹⁷ nusprendė, jog minimali bauda, atsižvelgiant į jos dydį, yra visiškai pakankama nuobauda smulkiajai verslininkei pagal ATPK 302 straipsnį už nelegalaus darbo pažeidimą. Tuo tarpu Kėdainių rajono apylinkės teismas administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. A.2.1.-200-938/2014⁹⁸ nurodė, kad nors pažeidimo metu G. D. neturėjo galiojančių administracinių nuobaudų, nebuvo teistas, yra vedęs, gyvena šeimoje ir augina bei išlaiko du mažamečius vaikus, nepakanka jam skirti vien tik simbolinę administracinę nuobaudą. Pažeidėjas prieš darydamas pažeidimą turėjo numatyti dėl to galimas neigiamas pasekmes, kilsiančias jam ir jo artimiesiems, todėl turi prisiimti atsakomybę už tokį veikimą, todėl skiriant administracinę nuobaudą G. D. nėra pagrindo skirti švelnesnę nei sankcijoje nustatyta minimali nuobauda.

Remiantis aukščiau nurodytų bylų pagrindu, darytina pagrįsta išvada, kad teismai skirtingai taiko administracinės nuobaudos švelninimo institutą. Manytina, kad tokiu būdu teismai kuria nevienodą teismų praktiką bylose dėl nelegalaus darbo, netinkamą teisinio reglamentavimo taikymą ir aiškinimą. Pabrėžtina, kad teismai, traukdami asmenis administracinę atsakomybę pagal ATPK 41³ straipsnį, 2015 m. taikė įvairių dydžių baudas. Vidutinis administracinės baudos dydis 2015 m. už kiekvieną nelegaliai dirbusį asmenį buvo 747 eurai, tuo tarpu skiriamos nuobaudos vidurkis palyginti su 2014 m. padidėjo daugiau nei 3 proc., ir daugiau nei 19 proc. lyginant su 2012 m.⁹⁹ Taigi, galima teigti, kad teismai skiria didesnes nuobaudas už nelegalaus darbo teisės pažeidimą, šią teismų praktikos tendenciją galima pagrįsti tuo, jog nelegalus darbas yra vienas iš pavojingiausių ir vienas iš labiausiai valstybės ekonomikai bei patiems piliečiams kenkiančių institutų, be to, negalima pamiršti, kad normos, reglamentuojančios atsakomybę už nelegalų darbą griežtėjo, todėl, tikėtina, kad teismai, skirdami didesnes baudas, vadovaujasi įstatymais.

Apibendrinant aukščiau nurodytą teismų praktiką ir išdėstytas išvalgas darytina išvada, kad ne tik nelegalaus darbo kontrolę atliekančioms įstaigoms, bet ir visai visuomenei būtina suprasti bei suvokti nelegalų darbą reglamentuojančias teisės normas. Be to, kontrolę vykdančios institucijos negali apsiriboti vien tik nelegalaus darbo fakto nustatymu, privalu vadovautis ir kitomis teisės normomis, reglamentuojančiomis kitus darbo teisės normų pažeidimus, nes būtent visuma darbo teisės pažeidimų ateityje gali lemti nelegalaus darbo augimą. Pabrėžtina, kad nelegalaus darbo kontrolę atliekančios

⁹⁷ *Supra* note 89.

⁹⁸ Kėdainių rajono apylinkės teismo 2014 m. balandžio 1 d. nutarimas administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. A.2.1.-200-938/2014.

⁹⁹ *Supra* note 3.

institucijos daugiau dėmesio skiria įrodymų rinkimui, siekdamos tinkamai pagrįsti vidinį įsitikinimą, susijusį su nelegalaus darbo fakto konstatavimui. Taip pat svarbu pažymėti, kad pastebėta tendencija, jog teismai, konstatuodami nelegalaus darbo faktą didina atsakomybę už nelegalų darbą ir labiau atsižvelgia ne į pažeidėjo asmenybę, o į nelegalaus darbo poveikį visuomenei. Vadovaujantis šioje dalyje išdėstytomis aplinkybėmis, galima teigti, kad pagrindiniai nelegalaus darbo požymiai, kaip antai, rašytinės darbo sutarties būtinumas, pranešimas VSDFV, atlygintinumas, darbo funkcijų atlikimas ir pan., iki šiol išlieka tokie patys kaip ir prieš vienuolika metų Lietuvos vyriausiajam administraciniam teismui paskelbus bylą dėl nelegalaus darbo apibendrinimą.

3.2. Individualios veiklos ir darbo santykių atribojimo problema

Darbo santykių egzistavimo faktas priklauso nuo tam tikrų objektyvių aplinkybių egzistavimo (šalių susitarimo įtvirtinimo ir faktiškai teikiamų paslaugų pobūdžio, šalių susitarime nustatytų teisių ir pareigų, pavaldumo santykių tarp šalių), o ne nuo to, kaip viena ar abi šalys vertina tarp jų egzistuojančius santykius¹⁰⁰. Darytina išvada, kad kiekvienu konkrečiu atveju sprendžiant klausimą, ar tarp šalių yra susiklostę darbo, ar civiliniai teisiniai santykiai, privalu remiantis visomis aplinkybėmis atsižvelgti į šalis siejančių santykių pobūdį. Pabrėžtina, kad darbo santykiams būdingi šie bruožai: 1) šalis siejantis pavaldumas, t. y. darbuotojas paklūsta darbdavio nustatytai darbo tvarkai; 2) darbo funkcijos, nesusijusios su konkrečiu darbo rezultatu; 3) fiksuotas darbo užmokestis, nepriklausomas nuo darbo rezultatų; 4) galimybė darbdaviui tam tikrais atvejais taikyti drausminę atsakomybę darbuotojui; 5) darbo santykių tęstinumas. Sutiktina, kad pagrindinis požymis, skiriantis darbo santykius nuo kitų, yra *pavaldumas*. Nustačius, jog tarp šalių egzistuoja pavaldumu paremti santykiai, jau galima daryti prielaidą, kad tarp šalių susiklostė darbo santykiai. Vadinasi, tam tikra tarp šalių egzistuojanti subordinacija sukuria darbo santykių esmę, kai darbuotojas, paklūsdamas darbdavio nustatytai tvarkai, vykdo jo nurodymus.

Tobulėjant visuomenei, kuriantis naujoms technologijoms, gali atsirasti situacijų, kai minėtas pavaldumo požymis neteks pagrindinio civilinių ir darbo sutarčių atribojimo kriterijaus, nes kuo toliau, tuo labiau civiliniuose santykiuose galima išvelgti tarp šalių atsiradusį pavaldumą. Šią aplinkybę galima pagrįsti analizuojant taksi įmonių veiklą ir

¹⁰⁰ DAMBRAUSKIENĖ, G. Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos. *Jurisprudencija*, 2008, 8(110), p. 10.

visiems gerai žinomą taksi prototipą – UBER¹⁰¹. Atkreiptinas dėmesys, kad iš esmės ir tradicinių taksi įmonių, ir UBER vykdoma veikla yra tokia pati, t. y. keleivių paėmimas iš taško A ir jų nuvežimas į tašką B. Vis dėlto šioms identišką veiklą vykdančioms bendrovėms taikomi skirtingi įstatymuose numatyti reikalavimai. Visų pirma būtina pabrėžti, kad UBER partneriai (vairuotojai) vykdo pavėžėjimo funkciją, tuo tarpu taksi vairuotojai – vežimo funkciją. Atsižvelgiant į tai, kyla klausimas, kuo skiriasi keleivių vežimas nuo keleivių pavežimo, kai įmonės vykdo tą pačią veiklą, tačiau jų funkcijos yra vadinamos skirtingai. Vadinasi, tokiu atveju, kai veiklos yra iš esmės tokios pat, tačiau jų pavadinimai skirtingi, siekdami išanalizuoti veiklos specifiką turime atsižvelgti į tikrąją šalių valią, t. y. ko iš tikrųjų siekia tokią veiklą vykdantys asmenys. Pakartotinai pabrėžtina, kad ir tradicinės taksi įmonės, ir UBER veža keleivius iš vienos vietos į kitą, be to, abiem atvejais klientai sumoka įmonės, kitaip tariant, vežėjo nustatytą užmokestį. Vadinasi, vienintelis skirtumas tarp tradicinių taksi įmonių ir UBER yra jų veiklos funkcijos apibrėžimas, kuris lingvistiškai skiriasi priešdėliu *pa*. Nepaisant šios iš esmės neaktualios aplinkybės, sutiktina, jog ir vežimas, ir pavežimas reiškia tą patį, tačiau, kaip minėta, šiems juridiniams asmenims taikomi visiškai kitokie reikalavimai. Aptarsime reikalavimus, taikomus tradicinėms taksi įmonėms, ir reikalavimus, taikomus UBER partneriams.

Pabrėžtina, kad keleivių vežimo taksi automobiliais veiklą reglamentuoja keleivių vežimo lengvaisiais automobiliais taksi taisyklės¹⁰², o UBER atveju nėra priimtas nei jų veiklą reglamentuojantis įstatymas, nei Vyriausybės patvirtintos taisyklės, todėl darytina išvada, jog UBER partneriai turėtų veikti nepažeisdami galiojančių įstatymų. Šią aplinkybę patvirtina ir tai, kad, remiantis įstatymo analogija, jeigu nėra atitinkamą veiklą reglamentuojančio įstatymo, turi būti taikomas įstatymas, reglamentuojantis panašią veiklą. Vadinasi, darytina išvada, jog UBER veiklai taip pat turi būti taikomi tokie patys reikalavimai, kaip ir tradicinėms taksi įmonėms, nes abi bendrovės vykdo tą pačią veiklą.

Remiantis minėtomis keleivių vežimo lengvaisiais automobiliais taksi taisyklėmis, vežėjai (taksi įmonė) privalo turėti Susisiekimo ministerijos nustatyta tvarka išduotą leidimą vežti keleivius lengvuju automobiliu taksi. Tuo tarpu UBER tokio leidimo nereikia. Siekiant kokybiškai išanalizuoti tradicinių taksi vairuotojų ir UBER partnerių veiklą, žemiau pateikiama lentelė, kurioje atsispindi šių juridinių asmenų veiklai taikomi reikalavimai.

¹⁰¹ Pabrėžtina, kad UBER veiklą vykdantys asmenys yra vadinami UBER partneriais.

¹⁰² Lietuvos Respublikos susisiekimo ministro 2011 m. gruodžio 9 d. įsakymas Nr. 3-768. *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 155-7371.

Eil. Nr.	Reikalavimai taksi vairuotojams	Reikalavimai UBER
1.	Leidimas vežti keleivius lengvuju automobiliu taksi.	
2.	Individualios veiklos pažymėjimas.	Individualios veiklos pažymėjimas.
3.	Ne trumpesnis kaip trejų metų automobilio vairavimo stažas.	Ne trumpesnis kaip dvejų metų automobilio vairavimo stažas.
4.	Atitikti Techninius motorinių transporto priemonių ir jų priekabų reikalavimus, patvirtintus Valstybinės kelių transporto inspekcijos prie Susisiekimo ministerijos viršininko įsakymu 2008 m. liepos 29 d. Nr. 2B-290 (Valstybės žinios, 2008, Nr. 88-3550).	Atitikti Techninius motorinių transporto priemonių ir jų priekabų reikalavimus, patvirtintus Valstybinės kelių transporto inspekcijos prie Susisiekimo ministerijos viršininko įsakymu 2008 m. liepos 29 d. Nr. 2B-290 (Valstybės žinios, 2008, Nr. 88-3550)
5.		Ne senesnis nei dešimties metų automobilis.
6.		Nepriekaištinga reputacija. Neturėti teistumo ir nebūti baustam už vairavimą išgėrus.
7.	Turėti taksi salone Valstybinės mokesčių inspekcijos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos nustatyta tvarka vežėjo vardu įregistruotą, techniškai tvarkingą, metrologiškai patikrintą, turintį nustatytą patikros žymenį taksometrą. Įtaisas turi valdyti išorinę šviesinę signalizaciją ženklu – plafone, kuri rodytų automobilio užimtumą.	Turėti UBER išmaniają programėlę.
8.	Turėti privalomąjį transporto priemonių civilinį draudimą.	Turėti privalomąjį transporto priemonių civilinį draudimą.
9.	Turėti pramoniniu būdu pagamintą ženklą-plafoną su užrašu TAKSI.	
10.	Būti apipavidalintam pagal Keleivinio kelių transporto priemonių apipavidalinimo nuostatų, patvirtintų Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos 1998 m. vasario 12 d. įsakymu Nr. 55 (Valstybės žinios, 1998, Nr. 24-628, 2003, Nr. 30-1266), reikalavimus.	
11.	Turi būti pildomas kiekvieno taksometro kasos operacijų žurnalas, kurio	

Eil. Nr.	Reikalavimai taksi vairuotojams	Reikalavimai UBER
	registravimo ir pildymo tvarką nustato Lietuvos Respublikos valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos.	

Remiantis aukščiau pateiktos lentelės duomenimis, darytina išvada, kad UBER partnerių veiklai taikoma žymiai mažiau reikalavimų, tuo tarpu tradicinių taksi vairuotojų veikla yra ne tik griežtai, bet ir išsamiai sureguliuota. Tai reiškia, kad nors UBER neigia vykdanči keleivių vežimo veiklą, identišką taksi vairuotojų veiklai, darytina išvada, – abiejų juridinių asmenų veiklos yra lygiai tokios pačios, tačiau dėl nepakankamo teisinio reguliavimo ir sugebėjimo apeiti įstatymus šioms identiškomis veikloms taikomi skirtingi reikalavimai. Atsižvelgiant į tai galima teigti, kad visos Lietuvoje veikiančios taksi įmonės, norėdamos veikti pagal daug mažesnius reikalavimus, turi pasikeisti veiklos funkcijas iš keleivių vežimo taksi automobiliais į keleivių pavežimo, susikurti išmaniają programėlę, atsisakyti dispečerių ir toliau sėkmingai tęsti savo veiklą. Tačiau sutiktina, kad tokios įmonės būtų nubaustos už mokesčių vengimą ir pan.

Taigi, įvertinus tradiciniam taksi vairuotojui ir UBER vairuotojui taikomus reikalavimus, kyla pagrįstų abejonių dėl identišką veiklą vykdančių asmenų sąžiningos konkurencijos. Taksi vairuotojams taikomi imperatyvūs reikalavimai, kurie yra nustatyti įstatymuose, tuo tarpu UBER veiklos įstatymai nereguliuoja. Be abejonės, remiantis principu, kad viskas leidžiama, kas nevaržo kitų asmenų teisių ir nepažeidžia įstatymų, visuomenės moralės ir protingumo principų, gal ir galima teigti, jog UBER veikia nepažeisdama įstatymų. Vis dėlto manytina, kad negali būti teisingas toks reguliavimas, kai tą pačią veiklą vykdančioms įmonėms taikomi akivaizdžiai skirtingi reikalavimai, todėl turėtų būti taikoma įstatymo analogija.

Aplinkybę, kad UBER veikla iš tikrųjų kelia pagrįstų abejonių jos teisėtumu, pagrindžia Europos Sąjungos šalių praktika. Pabrėžtina, jog dalis Europos Sąjungos valstybių narių UBER veiklą sustabdė būtent dėl nesąžiningos konkurencijos su tradicinėmis taksi įmonėmis, šešėlinės ekonomikos ar nelegalaus darbo, pavyzdžiui, Prancūzijos Aukščiausiasis Teismas nurodė, jog šalyje galiojantys įstatymai neleidžia UBER vykdyti veiklos, todėl šiuo atveju valstybė turi priimti tam tikrus įstatymus, kurie sureguliuotų UBER vykdomos veiklos ypatumus¹⁰³. Bulgarijos administracinis teismas 2015 m. spalio 6 d. taip pat sustabdė UBER veiklą dėl aplinkybės, kad ne tik UBER, bet ir UBER partneriai iš esmės išvengia mokėtinų mokesčių, be to, įstatymai nereikalauja

¹⁰³ [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. kovo 18 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.theverge.com/2015/9/22/9372917/uber-france-court-ruling-uberpop>

jiems turėti jų veiklai reikalingų licencijų, vadinasi, jų veikla tampa nelegali¹⁰⁴. Suomijos susisiekimo ministras kalbėdamas apie UBER nurodė, jog veikla, kurios vykdytojas neturi specialios kvalifikacijos ir taksi licencijos, Suomijoje yra draudžiama¹⁰⁵. Taigi iš esmės Europos Sąjungos valstybės narės susiduria su teisinio reguliavimo spraga, t. y. situacija, kai į rinką atėjęs naujas verslo subjektas neturėtų vykdyti veiklos, nes jai reikalingi specialūs įstatymai, kurių valstybėje narėje nėra, o tokiu įstatymų nebuvimu pasinaudodami UBER bei jos partneriai ir toliau sėkmingai vykdo veiklą, išvengdami dalies mokėtinų mokesčių. Atsižvelgiant į nurodytą valstybių narių praktiką, galima teigti, jog sukūrus tokius teisinius reguliavimus, kurių pagrindu veiktų ir taksi įmonės, ir UBER, iš esmės neturėtų kilti jokių nesutarimų tarp tą pačią veiklą vykdančių verslo subjektų. Taip pasielgė Vengrijos valdžia, kuri, siekdama išvengti nesąžiningos konkurencijos, papildė įstatymą, numatantį reikalavimus taksi įmonėms, juose nustatydamas ir reikalavimus UBER¹⁰⁶. Tokiu būdu Vengrija išvengė teisinių ginčų dėl UBER vykdomos veiklos teisėtumo.

Atkreiptinas dėmesys, kad Lietuvoje UBER pradėjo veikti tik 2016 m., tačiau jau dabar kyla pagrįstų abejonių dėl jų veiklos teisėtumo. Nepaisant aplinkybės, kad valdžia palaiko UBER veiklą Lietuvoje, o tradicinių taksi įmonių veiklą valdžia yra išsamiai suregulavusi įstatymais, analizuojant UBER bendrovės ir taksi teikiamas paslaugas kyla klausimas, dėl kokių priežasčių yra skatinama nesąžininga konkurencija. Be to, kyla pagrįstų abejonių ne tik dėl tarp taksi įmonių ir UBER egzistuojančios nesąžiningos konkurencijos, bet ir abiejų įmonių vykdomos individualios veiklos, kuri faktiškai gali būti suvokiama kaip darbas. Kaip jau buvo minėta, pagrindinis darbo ir civilinius santykius atribojantis kriterijus yra pavaldumas, pasireiškiantis darbdavio kontrole darbuotojo atžvilgiu. Remiantis ne tik UBER, bet ir tradicinių taksi įmonių veiklos principais, galima daryti prielaidą, jog tiek UBER, tiek taksi vairuotojai, nepaisant aplinkybės, jog jų veikla yra paremta individualios veiklos pažyma, iš dalies jie yra pavaldūs vežėjui, t. y. UBER arba taksi įmonei.

Aplinkybę, kad UBER vairuotojus ir UBER sieja pavaldumo santykiai, įrodo UBER vykdoma vairuotojų darbo kontrolė, kuri pasireiškia išsamių reikalavimų, taikomų UBER vairuotojams, sąrašu, pavyzdžiui: kada ir kaip vairuotojai turėtų valyti savo

¹⁰⁴ [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. kovo 18 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/printpdf/observatories/eurwork/articles/working-conditions-industrial-relations/bulgaria-supreme-court-shuts-down-smartphone-car-service-uber>

¹⁰⁵ [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. kovo 18 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.eurofound.europa.eu/printpdf/observatories/eurwork/articles/working-conditions-law-and-regulation/digitalisation-and-working-life-lessons-from-the-uber-cases-around-europe>

¹⁰⁶ *Ibid.*

automobilį, ką vairuotojai gali sakyti savo keleiviams, koku laiku juos reikėtų paimti ir paleisti; taip pat UBER vykdoma vairuotojų darbo kokybės vertinimo sistema bei sutarties nutraukimas su tais vairuotojais, kurie neatitinka reikalavimų¹⁰⁷. Vadinasi, UBER nustatytas toks reikalavimų sąrašas bei aplinkybės, jog vairuotojai veikia ne savo vardu, t. y. sudaro sandorius ne savo, o UBER vardu, be kita ko, dalį gautų piniginių lėšų gražindami UBER. Tai, jog būtent UBER nustato vežimo įkainius, leidžia daryti prielaidą, kad šalis sieja ne individualios veiklos, o darbo santykiai. Tačiau išanalizavus UBER veiklos mechanizmą kyla pagrįstų abejonių ir dėl tradicinių taksi vairuotojų veiklos, kuri, kaip minėta, yra identiška UBER veiklai, t. y. taksi vairuotojai vykdo vežėjo nurodymus, negali atsisakyti vežti kliento, negali patys nustatyti vežimo įkainių ir sandorius sudaro ne savo, o vežėjo vardu. Taigi iš esmės, įrodžius, jog šalis sieja pavaldumas, galima teigti, kad ir taksi veikla, ir UBER veikla yra darbo santykiai. Vienintelis požymis, skiriantis darbo santykius ir šių bendrovių vykdomą veiklą, yra teisė vairuotojams pasirinkti darbo grafiką, – vairuotojai gali dirbti kada ir kiek nori. Vis dėlto, jog išsamiai išanalizavus visus šių įmonių veiklos požymius bei vairuotojų tikrąją valią, siekį uždirbti ar vykdyti verslą, manytina, galima teigti, kad tam tikrais atvejais šią veiklą būtų galima pripažinti darbo santykiais. Pripažinus taksi veiklą darbo santykiais, būtų konstatuota, jog vairuotojai dirbo nelegaliai, nesudarę darbo sutarties, ir apie jų įdarbinimą nebuvo pranešta VSDFV. Esant tokiai situacijai, kai pripažįstama, jog individualią veiklą vykdančias asmenys ir jų paslaugas perkantys asmenys siejo darbo santykiai, darbdavys, šiuo atveju – vežėjas turėtų sumokėti visus iki pažeidimo nustatymo nesumokėtus mokesčius. Be to, darytina išvada, kad iš esmės pasikeistų ne tik individualios veiklos atribojimo nuo darbo santykių kriterijai, bet ir taksi veiklą reglamentuojantys įstatymai.

Apibendrinant aukščiau išdėstyta, galima teigti, kad atriboti individualią veiklą vykdančius asmenis ir pagal darbo sutartis dirbančius asmenis yra sunku dėl juos glaudžiai siejančių požymių. Manytina, kad tobulėjant visuomenei gali pasikeisti individualios veiklos požymiai, nes kol kas dauguma individualią veiklą vykdančių asmenų faktiškai atlieka būtent darbo funkcijas.

Apibendrinant trečiąjį skyrių galima teigti, kad nelegalaus darbo kontrolę vykdančios institucijos pareigūnai privalo būti kvalifikuoti teisės srityje ir ne tik žinoti nelegaliam darbui konstatuoti būtinus požymius, bet ir suvokti jų reikšmę bei mokėti

¹⁰⁷ UBER taksi vairuotojai: mokestiniu požiūriu nepriklausomi tiekėjai ar darbuotojai? 2015 m. <https://juridicon.lt/lt/articles/view/uber-taksi-vairuotojai-mokestiniu-po%C5%BEi%C5%ABriu-nepriklausomi-tiek%C4%97jai-ar-darbuotojai>.

pritaikyti konkrečiu atveju nustatytas faktines aplinkybes. Be to, minėtos institucijos turi vadovautis ir kitomis teisės normomis, reglamentuojančiomis ne tik nelegalų darbą, bet ir kitus darbo teisės normų pažeidimus, nes nelegalaus darbo atveju pažeidžiamos ir kitos vertybės, pavyzdžiui, tinkama darbo laiko apskaita, užmokesčio skaičiavimas ir pan. Ne tik darbo teisės normų pažeidimai darė ir darys įtaką nelegalaus darbo statistinių rodiklių didėjimui, bet ir darbo ir civilinius santykius apibrėžiančių normų panašumas, nes būtent dėl glaudžiai susijusių santykių ateityje gali kilti nesusipratimų nustatant, kokie santykiai – darbo ar civiliniai – sieja asmenis. Vadinasi, tuo atveju, jei kiltų pagrįstų abejonių dėl santykių tarp šalių reglamentavimo, dalis asmenų, kuriuos sieja darbo, o ne civiliniai santykiai, gali likti nenubausti. Dėl šios priežasties darytina išvada, kad būtina nustatyti tokius skirtumus tarp aptariamų darbo ir civilinių santykių, kuriais remiantis būtų nubrėžta aiški takoskyra tarp šių santykių.

IŠVADOS

1. Lietuvoje galiojanti nelegalų darbą reglamentuojančių normų sistema įtvirtina, kad nelegalus darbas gali būti konstatuojamas tik nustatius objektyvių ir subjektyvių požymių visumą. Vis dėlto, atsižvelgiant į tai, kad valstybės ekonomika ir darbo rinka yra glaudžiai susijusios tuo, jog darbo santykių metu mokamos privalomos įmokos į valstybės biudžetą, manytina, kad būtų teisinga išskirti nelegalaus darbo formas ir prie nelegalaus darbo požymių įtraukti ir mokesčių vengimą, pasireiškiantį darbo užmokesčio mokėjimu „vokeliuose“.
2. Išanalizavus nelegalų darbą reglamentuojančių normų kaitą laikotarpiu nuo Lietuvos Respublikos nepriklausomybės iki šių dienų, įskaitant ir mokslininkų parengto naujojo socialinio modelio projektą, galima daryti išvadą, kad atsakomybė už nelegalų darbą griežtėja, įtvirtinamos papildomos pareigos darbdaviams. Vis dėlto negalima vienareikšmiškai teigti, jog atsakomybės už nelegalų darbą griežtėjimas padeda kovoti su nelegaliu darbu, nes nelegalaus darbo, ypač statybų sektoriuje, mastai iki šiol išlieka pakankamai dideli. Tačiau manytina, kad mokslininkų parengtas naujojo socialinio modelio projektas padės kovoti su nelegalaus darbo plitimu, nes šis projektas yra orientuotas į kovos su nelegaliu darbu strategiją, pasireiškiančią nelegalaus darbo pakeitimu legaliu.
3. Įvertinus naujausią teismų praktiką bylose dėl nelegalaus darbo bei visuomenėje egzistuojančius santykius, galima konstatuoti, jog ateityje gali kilti sunkumų, siekiant atriboti darbo ir civilinius santykius. Pabrėžtina, kad pastebimas itin ryškus šių santykių panašėjimas, pavyzdžiui UBER partnerių ir taksi įmonių veiklos yra vykdomos pagal individualios veiklos pažymą, tačiau, aptarus šių veiklų vykdymo ypatumus, darytina prielaida, jog šie santykiai iš dalies galėtų būti laikomi darbo santykiais. Išanalizavus minėtas veiklas, manytina, kad iki šiol buvęs pagrindinis darbo ir civilinių santykių atskyrimo kriterijus – pavaldumas, yra vis labiau įtraukiamas į civilinius santykius. Dėl šios priežasties kiekvienu konkrečiu atveju turi būti išsamiai aiškinami visi nelegalaus darbo ir darbo santykių požymiai, tokiu būdu kartu su teismų praktika bus nubrėžta ryški takoskyra tarp darbo ir civilinių santykių.

ŠALTINIAI

Norminė literatūra:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 21-610.
3. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74-2262.
4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.
5. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Teisės aktų registras: TAR*, 2015-07-10, Nr. 11216. Identifikacinis numeris: 2015-11216.
6. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 36-973.
7. Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 102-4585.
8. Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 63-2243.
9. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 17-447.
10. Lietuvos Respublikos teismų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 46-851.
11. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 73-3085.
12. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 73-2762.
13. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. lapkričio 26 d. nutarimas Nr. 1407 „Dėl nelegalaus darbo reiškinių kontrolės koordinavimo“. *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 99-3558.
14. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. gruodžio 11 d. nutarimas Nr. 1500 „Dėl pagalbos (talkos) darbų sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 105-3759.
15. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. rugpjūčio 5 d. nutarimas Nr. 827 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. gruodžio 11 d. nutarimo Nr. 1500 „Dėl pagalbos (talkos) darbų atlikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“

- ir jį keitusio nutarimo pripažinimo netekusiais galios. *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 97-3638.
16. Lietuvos Respublikos susisiekimo ministro 2011 m. gruodžio 9 d. įsakymas Nr. 3-768, „Dėl leidimų vežti keleivius lengvaisiais automobiliais taksi išdavimo taisyklių patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 155-7371.
 17. Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1704.

Specialioji literatūra:

1. Autorių kolektyvas. *Intelektinės nuosavybės teisė: vadovėlis*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2010.
2. BAGDANSKIS, T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. – Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008.
3. BAGDANSKIS, T., USONIS, J., Problems of qualifying an employment relationship and undeclared work in Lithuania. – *Jurisprudencija*, 2011, Nr. 18 (3).
4. BRIGIT PFAU-EFFINGER. *Varieties of undeclared work in European Societies*, March 2009, *British Journal of industrial relations*. [žiūrėta 2016 m. vasario 24 d.]. Prieiga per internetą: https://www.researchgate.net/publication/24016107_Varieties_of_Undeclared_Work_in_European_Societies
5. BUŽINSKAS, G.; NEKROŠIUS, I., et. al. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras, III d. / Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004.
6. COLIN C WILLIAMS. Evaluating cross-nationale variations in envelope wage payments in East – Central Europe. *Economic and Industrial Democracy*, vol. 36(2), psl. 285, 2015 m.
7. DAMBRAUSKIENĖ, G., Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos. *Jurisprudencija*, 2008, 8(110), p. 10.
8. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008 m.
9. DAVIDAVIČIUS, H. Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal darbo kodeksą bei teismų praktiką. – Kaunas: AB „Aušra“, 2006.
10. JOSIP FRANIC AND COLIN C WILLIAMS. *A baseline assessment of Undeclared work in Croatia*, 2014. [žiūrėta 2016 m. vasario 24 d.]. Prieiga per internetą: www.csd.bg/fileSrc.php?id=22401
11. MATEMAN. S., RENNOY P. H., A. T. *Undeclared labour in Europe, Towards an integrated approach of combatting undeclared labour*, 2001. [žiūrėta 2016 m. kovo 5 d.} Prieiga per internetą:

http://www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/dossier/dossier7/cap4/mateman_renooy01.pdf

12. PATAPAS, A.; GUDONIS, N. Nelegalaus darbo kontrolės efektyvumo problema Lietuvoje. – Vilnius: *Viešoji politika ir administravimas*, 2014.
13. PAULAUSKAS, A. Mokesčių vengimo sąvoka, požymiai bei santykis su mokesčių slėpimu. *Viešoji politika ir administravimas*, 2006 m., nr. 15.
14. PAULAVIČIUS, B. K. Darbo rinka. Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas, 2002.
15. PERRSON, A., MALMER, H., *Purchasing and performing undeclared work in Sweden*, 2006. [žiūrėta 2016 m. kovo 5 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.skatteverket.se/download/18.3dfca4f410f4fc63c8680003885/sweedish+report+200604B+.pdf>
16. SCHNEIDER, F., KEARNEY, A. T. *The Shadow Economy in Europe*, 2013. [žiūrėta 2016 m. vasario 25 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.atkearney.com/documents/10192/1743816/The+Shadow+Economy+in+Europe+2013.pdf>
17. VAIŠVILA, A. Teisės teorija. – Vilnius: Justitia, 2000.
18. Europos komisija Komisijos tarnybų darbinis dokumentas. Poveikio vertinimo santrauka pridėjama prie pasiūlymo dėl Europos Parlamento ir Tarybos sprendimo dėl Europos platformos, skirtos bendradarbiauti nedeklaruojamo darbo prevencijos ir atgrasymo nuo jo srityje gerinti, sukūrimo“. Briuselis 2014 m. balandžio 9 d. SWD(2014), 138 final. [žiūrėta 2016 m. vasario 25 d.]. Prieiga per internetą: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014SC0138&from=EN>
19. Europos Parlamento ir Tarybos sprendimas dėl Europos platformos, skirtos bendradarbiauti nedeklaruojamo darbo prevencijos ir atgrasymo nuo jo srityje gerinti, sukūrimo. Briuselis 2014 m. balandžio 9 d. COM (2014) 221 final, 2014/0124 (COD). Prieiga per internetą: <http://www.ipex.eu/IPEXL-WEB/dossier/document/COM20140221.do>
20. Komisijos komunikatas tarybai, Europos Parlamentui, Europos Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui – Kovos su nedeklaruojamu darbu stiprinimas /KOM (2007) 628 galutinis/. [žiūrėta 2016 m. vasario 25 d.]. Prieiga per internetą: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0628&from=EN>
21. Lietuvos šešėlinė ekonomika. – Vilnius: Lietuvos laisvosios rinkos institutas, Periodinis leidinys Nr. 3, 2014.

22. Nelegalaus darbo kontrolė ir prevencija
http://www.vdi.lt/Tekstai/Tekstai1.aspx?Tekstai_ID=70
23. Nelegalaus darbo prevencijos priemonių pritaikomumo Lietuvos sąlygomis tyrimas <http://www.socodelis.lt/wp-content/uploads/I-8.pdf>
24. Speciali „Eurobarometro“ apklausa Nr. 402 „Nedeklaruojamas darbas Europos Sąjungoje“, 2013 m. [žiūrėta 2016 m. vasario 24 d.]. Prieiga per internetą:
http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_402_en.pdf
25. Šešėlinė ekonomika kontrolės rezultatai ir tendencijos 2009–2014 m. – Vilnius, 2015; (http://www.vdi.lt/PdfUploads/ND_SeselineEkonomika.pdf)
26. UBER taksi vairuotojai: mokestiniu požiūriu nepriklausomi tiekėjai ar darbuotojai?, 2015 m. <https://juridicon.lt/lt/articles/view/uber-taksi-vairuotojai-mokestiniu-po%C5%BEi%C5%ABriu-nepriklausomi-tiek%C4%97jai-ar-darbuotojai>
27. Valstybinė mokesčių inspekcija [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 24 d.]. Prieiga per internetą:
<http://www.vmi.lt/cms/documents/10174/8274962/Individualios+veiklos,+vykdomos+pagal+pa%C5%BEym%C4%85,+ypatumai.pdf/d5962fd0-c5a3-4269-aa1d-3c2f05b02637>
28. Valstybinės darbo inspekcijos internetinė svetainė <http://www.vdi.lt>
29. [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. kovo 18 d.]. Prieiga per internetą:
<http://www.theverge.com/2015/9/22/9372917/uber-france-court-ruling-uberpop>
30. [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. kovo 18 d.]. Prieiga per internetą:
<http://www.eurofound.europa.eu/printpdf/observatories/eurwork/articles/working-conditions-industrial-relations/bulgaria-supreme-court-shuts-down-smartphone-car-service-uber>
31. [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. kovo 18 d.]. Prieiga per internetą:
<https://www.eurofound.europa.eu/printpdf/observatories/eurwork/articles/working-conditions-law-and-regulation/digitalisation-and-working-life-lessons-from-the-uber-cases-around-europe>
32. [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 25 d.]. Prieiga per internetą:
<http://www.bbc.com/news/uk-33844047>
33. [žiūrėta 2016 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą:
<http://v1.pareigunai.lt/index.php?page=naujienos&id=902>

34. [žiūrėta 2016 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą:
<http://www.delfi.lt/news/daily/lithuania/rlazutka-lietuva-yra-pasirinkusi-gana-nevykusi-ekonomikos-modeli.d?id=52519949>
35. 2009 m. birželio 18 d. priimtą Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2009/52/EB, kuria numatomi sankcijų ir priemonių nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbdaviams būtiniausi standartai OL, 2009 L 168, p. 24.
36. 2016 m. vasario 2 d. Europos Parlamento teisėkūros rezoliucija dėl pasiūlymo dėl Europos Parlamento ir Tarybos sprendimo dėl Europos platformos, skirtos bendradarbiavimui nedeklaruojamo darbo prevencijos ir atgrasymo nuo jo srityje gerinti, sukūrimo [žiūrėta 2016 m. vasario 24 d.]. Prieiga per internetą:
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2016-0033+0+DOC+XML+V0//LT&language=LT#BKMD-11>
37. United Nations Economic and Social Council International conomic classifications recision of the International classification of status in employment 1992 [žiūrėta 2016 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą:
<http://unstats.un.org/unsd/statcom/doc93/1993-8-ICSE-E.pdf>.

Teismų praktika

1. Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. Aprobauta Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų 2005 m. liepos 14 d. pasitarime // Teismų praktika, 2005, Nr. 7.
2. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2009 m. spalio 30 d. nutartis administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. N-575-2416-09.
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. liepos 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-341/2010.
4. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. lapkričio 15 d. nutarimas administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. N-444-7339-10.
5. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. lapkričio 5 d. nutartis administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. N-575-2789-11.
6. Kauno apygardos teismo 2013 m. gruodžio 27 d. nutarimas administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. ATP-1359-175/2013.
7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. kovo 18 d. nutartis administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. 2AT-13-2014.
8. Kėdainių rajono apylinkės teismo 2014 m. balandžio 1 d. nutarimas

- administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. A.2.1.-200-938/2014.
9. Rokiškio rajono apylinkės teismo 2014 m. liepos 7 d. nutarimas administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. A2.1.-465-762/2014.
 10. Panevėžio apygardos teismo 2015 m. sausio 8 d. nutartis administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. ATP-6-185/2015.
 11. Šilalės rajono apylinkės teismo 2015 m. sausio 13 d. nutarimas administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. A2.1.-2-220/2015.
 12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. kovo 17 d. nutartis administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. 2AT-19-677/2015.
 13. Lazdijų rajono apylinkės teismo 2015 m. gegužės 11 d. nutarimas administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. A2.1.-136-780/2015.
 14. Kauno apylinkės teismo 2015 m. liepos 20 d. nutarimas administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. A2.1.-5635-982/2015.
 15. Tauragės rajono apylinkės teismo 2015 m. lapkričio 2 d. nutarimas administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. A.2.1.-1576-367/2015.
 16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. lapkričio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-615-469/2015.
 17. Marijampolės rajono apylinkės teismo 2015 m. gruodžio 18 d. nutarimas administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. A2.1.-2773-564/2015.
 18. Marijampolės rajono apylinkės teismo 2015 m. gruodžio 22 d. nutarimas administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. A2.1.-2842-537/2015.
 19. Vilniaus miesto apylinkės teismo 2016 m. sausio 22 d. nutarimas administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. A2.1.-1674-119/2016.
 20. Klaipėdos apygardos teismo 2016 m. sausio 26 d. nutarimas administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. ATP-34-557/2016.
 21. Šiaulių apygardos teismo 2016 m. vasario 18 d. nutartis administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. ATP-106-135/2016.
 22. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 23 d. nutartis administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. 2AT-13-746/2016.

Įstatymų projektai:

1. Lietuvos Respublikos Užimtumo įstatymo projekto aiškinamasis raštas. [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 24 d.]. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/b73b0160110e11e5b0d3e1beb7dd5516?jfwid=-vkzfyga0n>
2. Lietuvos Respublikos Užimtumo įstatymo projektas. [interaktyvus]. [žiūrėta

2016 m. vasario 24 d.]. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/89807a90110711e5b0d3e1beb7dd5516?positionInSearchResults=5&searchModelUUID=984b18be-ea8c-48b4-948b-24efabface8c>

SANTRAUKA

Šiame darbe analizuojama, kodėl nelegalus darbas skirtingų valstybių nacionaliniuose teisės aktuose apibrėžiamas skirtingai, t. y. kaip nelegalus, nedeklaruotas, neteisėtas darbas, bet suprantamas vienodai. Remiantis nelegalaus darbo sąvokų skirtumais (*undeclared work, illegal work, etc*) analizuojamas nelegalaus darbo institutas ir dėl nelegalaus darbo kylančios problemos. Be kita ko, siekiant visapusiškai atskleisti nelegalaus darbo institutą ir problemos aktualumą, remiantis ne tik teisės doktrina, bet ir teismų praktika darbe išskiriami nelegalaus darbo objektyvieji ir subjektyvieji požymiai. Vadovaujantis praktikoje vyraujančiomis situacijomis aptariamos nelegalaus darbo formos, kurios leidžia teigti, jog nelegalus darbas yra susijęs ne vien su darbu *per se*, bet ir su sukčiavimu mokesčių srityje, darbo užmokesčio mokėjimu „vokeliuose“. Pagrįstai siūloma nelegalų darbą suprasti plačiaja prasme, prie tokio darbo požymių priskiriant ir mokesčių vengimą.

Siekiant išsamiai įvertinti nelegalų darbą reglamentuojančias normas bei jų efektyvumą, darbe analizuojami ne tik Lietuvoje galioję, bet ir galiojantys įstatymai bei mokslininkų sukurto naujojo socialinio modelio projekto nuostatos. Įstatymai ir jų projektai analizuojami pasitelkiant teleologinį metodą, vertinami tikrieji įstatymų leidėjo ketinimai.

SUMMARY

This paper examines the reasons due to which undeclared work of different national legislation has defined differently, although the illegal, undeclared, illegal work is being understood in the same way. Based on undeclared work distinctions (undeclared work, illegal work, black work etc.) an analysis of undeclared work institute is being presented as well as the problems related to undeclared work.

Among other things, in order to fully expose the illegal activities institute and the urgency of the problem based not only on legal doctrine, but also in case-law practice, undeclared work objective and subjective characteristics are distinguished. In accordance with the prevailing situations' practice the distinguished forms of undeclared work, which suggest that undeclared work is related not only to the work *per se*, but also with the tax fraud, the payment of wages in "envelope", thus, the paper reasonably suggests to treat undeclared work understanding it in a broad sense including the tax evasion as a feature of illegal employment.

Aiming to fully assess undeclared work regulating norms, as well as to assess the efficiency of these rules, the paper analyses not only the Lithuanian legislation, but the laws in force and the scientists' created new draft social model scheme. Laws and their draft projects are being analysed by means of a teleological approach, thus, the genuine intentions of the legislator are being assessed.