

**VILNIAUS UNIVERSITETO TEISĖS FAKULTETO  
PRIVATINĖS TEISĖS KATEDRA**

Rintauro Kuprio,  
V kurso, darbo teisės  
studijų šakos studento

**Magistro darbas**

**PASLAUGAS PER PLATFORMAS TEIKIANČIŲ ASMENŲ SOCIALINĖS  
PADĖTIES PROBLEMAS**

Vadovas: doc. dr. Justinas Usonis  
Recenzentas: doc. dr. Tomas Bagdanskis

Vilnius

2020

## TURINYS

SANTRUMPŲ SĄRAŠAS .....	2
ĮVADAS .....	3
1. PASLAUGAS PER PLATFORMAS TEIKIANČIŲ ASMENŲ STATUSAS ....	7
1.1. Dalijimosi ekonomikos samprata .....	7
1.2. Platformos Lietuvoje ir jose paslaugas teikiančių asmenų statusas .....	10
1.3. Dirbančio asmens statusas.....	15
2. PASLAUGAS PER PLATFORMAS TEIKIANČIŲ ASMENŲ SOCIALINĖS GARANTIJOS .....	25
2.1. Poreikis nustyti paslaugas per platformas teikiančių asmenų socialinių garantijų problematiką .....	25
2.1.1. Darbo teisės aktuose numatytos garantijos .....	28
2.1.2. Paslaugas per platformas teikiančių asmenų apsauga nelaimingo atsitikimo atveju 32	
2.1.3. Socialinės apsaugos garantijos .....	34
2.1.4. Paslaugas per platformas teikiančių asmenų apsauga platformos nemokumo atveju 38	
2.1.5. Problemos su kolektyvinėmis derybomis.....	39
3. REGLAMENTAVIMO TENDENCIJOS .....	42
3.1. Griežtinamas platformų reguliavimas .....	42
3.2. Reguliavimo Lietuvoje perspektyvos.....	44
3.3. Galimi reguliavimo pokyčiai.....	46
IŠVADOS .....	50
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS: .....	51
SANTRAUKA .....	62
SUMMARY .....	63

## **SANTRUMPŲ SĄRAŠAS**

**LR Konstitucija** – Lietuvos Respublikos Konstitucija

**DK, Darbo kodeksas** – Lietuvos Respublikos darbo kodeksas

**ES** – Europos Sąjunga

**ESTT** – Europos Sąjungos Teisingumo Teismas

**LAT** – Lietuvos Aukščiausiasis Teismas

**TAR** – Teisės aktų registras

**TDO** – Tarptautinė darbo organizacija

**VMI prie FM** – Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos

**LT** – Lietuvos Respublika

**ES** – Europos Sąjunga

**SODRA** – Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos.

**MMA** – Minimali mėnesinė alga.

## IVADAS

Technologinės inovacijos padeda ne tik kasdieniniame gyvenime, tačiau šios naujovės transformuoja verslą dėl ko jis ima veikti naujomis formomis, kurios anksčiau atrodė neįmanomos. Jau savotiška kliše tapo posakis, kad rinka diktuoja žaidimo taisykles. Tačiau negalima nekreipti dėmesio į įmones, kurios veikia dalijimosi ekonomikos (angl. *gig economy / sharing economy*) modelio pagrindu ir taip pritraukia milžiniškas investicijas<sup>12</sup> bei parodo įstatymų leidėjui, kad vien įprasto darbo santykių reguliavimo nepakanka. Naujoms įmonėms, kurios siekia paslaugas teikti internetu, darbo santykiai tampa nenaudingi ir neleidžiantys gauti maksimalaus pelno bei vystyti veiklos. Jokiam verslui nėra naudingi ribojimai ar net draudimai, kurie turi įtakos sferai, kurioje jis veikia. Galima manyti, kad tokios naujos įmonės kuriasi platformos modelių pagalba, tam, kad išvengtų įstatymo leidėjo suteiktos apsaugos darbuotojams.

Tuo tarpu visuomenėje nuolat iškyla raginimų tokias įmones „sugaržyti“, „uždėti joms apynasrį“<sup>3</sup>, nes esą šios veikia nevaržomos, iškreipia rinką ir išnaudoja asmenis, kurie sutinka teikti paslaugas per tokias platformas. Tokios idėjos po truputį skinasi kelių politikoje ir sulaukia palaikymo iš politikų, kurie iš esmės atstovauja politiką, kurios tikslas yra užtikrinti piliečių socialines garantijas. Tačiau, ar iš tikrųjų tokių suvaržymų reikia? Atsakymas į šį klausimą nėra ir negali būti vienareikšmis, nes, pirmiausia, kalbama apie naujo tipo verslą, kuris rado puikų būdą generuoti pelną ir plėstis, o nauji, nepamatuoti ribojimai gali tokią verslą sužlugdyti. Antra, nors ir galima matyti, kad asmenų, teikiančių paslaugas per tokias platformas, socialinės garantijos ne visiškai atitinka tokias, kokias tie asmenys gautų dirbdami pagal darbo sutartis, tačiau vis daugiau asmenų renkasi užsiimti komercine veikla būtent taip.<sup>4</sup>

### **Tyrimo aktualumas.**

Nagrinėjama tema yra svarbi tuo, jog prieš dalijimosi ekonomiką, o tiksliau prieš asmenų teikiančių paslaugas per platformas netolygią socialinę padėtį lyginant su paprastais

---

<sup>1</sup> OHR T. *Helsinki based food delivery service Wolt raises 160 million to fuel international growth*. [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-21]. Startuolių Europos sąjungoje internetinis puslapis. Prieiga per internetą: <https://www.eu-startups.com/2019/06/helsinki-based-food-delivery-service-wolt-raises-160-million-to-fuel-international-growth/>.

<sup>2</sup> RUSSELL J. *Taxify raises 175 mln. led by Daimler at a 1 billion evaluation*. [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-21]. Naujienu portalas „Techcrunch“. Prieiga per internetą: <https://techcrunch.com/2018/05/29/taxify-raises-175m-led-by-daimler-at-a-1b-valuation/>.

<sup>3</sup> *Vilniaus taksistai susibūrė protestui prieš Uber*. Naujienu portalas „TV3.lt“. [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-21]. Prieiga per internetą: <https://www.tv3.lt/naujiena/lietuva/862304/vilniaus-taksistai-susibure-protestui-pries-uber>.

<sup>4</sup> PILINKIENĖ V., *Pramonė 4.0 keičia pasaulį: dalijimosi ekonomika visiškai pakeis šiuolaikinio verslo modelį?* Naujienu portalas „15min.lt“. [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-21]. Prieiga per internetą: <https://www.15min.lt/mokslasit/straipsnis/laboratorija/pramone4-0-keicia-pasauli-dalijimosi-ekonomika-visiskai-pakeis-siuolaikinio-verslo-modeli-650-1111018>.

darbuotojais, pasisakantys asmenys teigia, kad pažeidžiant konstitucinį asmenų lygybės principą nėra užtikrinama derama socialinės padėties visuomenėje apsauga, tokių paslaugas per platformas teikiančių asmenų žmogaus teisės yra galimai pažeidžiamos. Tačiau dalijimosi ekonomikos verslų šalininkai nurodo, kad šios sferos griežtas reguliavimas bei nauji ribojimai būtų asmens, konstitucinės laisvės pasirinkti darbą, principo pažeidimas. Valstybė privalo užtikrinti asmens teisių įgyvendinimą ir imtis visų priemonių, kad jos nebūtų pažeidžiamos, o tam turi būti nustatytas tinkamas teisinis reguliavimas, kuris atitiktų Konstitucijos reikalavimus. Teigiama, kad šiuo atveju naujasis veikimo per platformas modelis neturėtų būti per griežtai reguliuojamas ir turi būti išlaikomas balansas. Reguliavimo našta ūkio subjektams apimanti išlaidas, kurias patiria ar gali patirti ūkio subjektas, vykdydamas teisės aktuose nustatytus reikalavimus. Ši našta praktikoje apima administracinę našta, pritaikymo išlaidas ūkio subjektams. Tačiau akivaizdu, kad ši našta neturėtų versti šių ūkio subjektų svarstyti apie veiklos stabdymą ar iškėlimą į kitą šalį. Šiuo metu reguliavimas yra palankus platformoms ir iš esmės suteikiamos visos sąlygos šioms plėstis. Kartu pastebimas reguliavimo skirtingumas net pačioje ES, nes valstybės narės siekia palankiu reguliavimu pritraukti platformas ir šių atnešamas didžiules investicijas. Tą pažymi ir mokslininkai savo studijose tyrinėjantys politinių priemonių ES šalyse įvairovę.

**Darbo originalumas.** Paslaugas per platformas teikiančių asmenų socialinė padėtis yra nuolat aptariama žiniasklaidos priemonėse, tačiau tokių asmenų socialinės padėties problematikos tyrimams nėra skirta daug dėmesio. Tam tikrus klausimus, susijusius su dalijimosi ekonomika, asmenimis, dirbančiais platformose, bei pavėžėjimo ir taksi paslaugų lyginimo aspektais yra nagrinėjęs Tomas Davulis, dalijimosi ekonomikos verslo modelį apgyvendinimo sektoriuje savo studijoje „Comparative Study of Sharing Economy Business Models in Accommodation Sector“<sup>5</sup> nagrinėjo Rimantas Gatautis, Eglė Vaičiukynaitė ir Elena Vitkauskaitė. Daugiausia autoriai minėtus klausimus nagrinėjo lyginamuoju aspektu ir gilinasi į pačių dalijimosi ekonomikos verslų konkurencinius pranašumus, veikimo principus, tačiau neskirta dėmesio asmenų, kurie būtent veikia per tokias platformas, socialinių garantijų užtikrinimo analizei. Šią temą aktyviai nagrinėja užsienio mokslininkai: Marc de Vos, Valerio De Stefano, Thomas Oppong, kurie daugiau dėmesio skiria asmenų, kurie paslaugas teikia per platformas, socialinėms garantijoms, tokių asmenų darbo (paslaugų teikimo) sąlygoms bei veikimo per platformas išskirtinumui.

**Tyrimo objektas.** Paslaugas per platformas teikiančių asmenų socialinės garantijos.

---

<sup>5</sup> GATAUTIS, R., VAIČIUKYNAITĖ, E. ir VITKAUSKAITĖ, E., „Comparative Study of Sharing Economy Business Models in Accommodation Sector“ (2018). BLED 2018 Proceedings. 1. <https://aisel.aisnet.org/bled2018/>.

**Darbo tikslas** yra išsamiai ir visapusiškai išnagrinėti paslaugas per platformas teikiančių asmenų socialinių garantijų užtikrinimą statusą, problemas bei nustatyti skirtingų stovyklų, t. y. tokio verslo modelio šalininkų ir priešininkų stovyklų argumentus.

Tyrimo uždaviniai yra:

1. Nustatyti ir išnagrinėti paslaugas per platformas teikiančių asmenų socialinį statusą.
2. Išsamiai išnagrinėti paslaugas per platformas teikiančių asmenų prarandamas/negaunamas socialines garantijas, kurios priklausytų, jei šie dirbtų pagal darbo sutartis.
3. Išnagrinėti tai, kas jau yra padaryta siekiant, kad reguliavimas būtų palankus tiek dalijimosi ekonomikos platformoms, tiek paslaugas per platformas teikiantiems asmenims.

**Darbo struktūra.** Siekiant įgyvendinti išsikeltus uždavinius darbas buvo padalintas į tris struktūrines dalis:

Pirmoje darbo dalyje „Paslaugas per platformas teikiančių asmenų statusas“ atskleidžiama asmenų teikiančių paslaugas per platformas veikimo principas. Nagrinėjama, koks yra asmenų, veikiančių dalijimosi ekonomikoje, statusas. Šis skyrius yra kaip įvadas į dalijimosi ekonomiką, šios sampratą bei asmenų, veikiančių šioje sferoje, išskirtinumą. Taip pat autorius šioje struktūrinėje dalyje aptaria teismų praktikoje nagrinėtą „darbuotojo“ statusą.

Antroje darbo dalyje „Paslaugas per platformas teikiančių asmenų socialinės garantijos“ vertinamos svarbiausios matomos tokių asmenų socialinės padėties problemos. Šiame skyriuje atskleidžiama, jog asmenys, savo paslaugas teikiantys per platformas, netenka net keleto skirtingų garantijų, kurias jiems garantuotų darbo kodeksas, jei šie būtų laikomi darbuotojais ir šiuos asmenis sietų darbo santykiai. Pažymėtina, kad problemos išryškėja ne tik teismų praktikoje: socialinės padėties problemas įžvelgia ir patys paslaugas per platformas teikiantys asmenys ne tik keldami bylas platformoms, bet ir rašydami savo nusiskundimus anonimiuose komentaruose.

Trečioje darbo dalyje „Reglamentavimo tendencijos“ aptariama naujausios tendencijos, susijusios su dalijimosi ekonomikos reguliavimu, ir aiškinamasi, kokie galimi reguliavimo pokyčiai, siekiant išlaikyti teisėtų lūkesčių, asmenų lygybės ir socialinio teisingumo principus, jau yra įgyvendinti. Svarbu paminėti, kad minėti principai turi būti išlaikyti, tačiau kartu turėtų būti išlaikomas balansas tarp darbo santykių ir galimybės verstis individualia veikla.

**Tyrimo metodai.** Siekiant numatyto tyrimo tikslo yra kompleksiskai taikomi tyrimo metodai: istorinis, teleologinis, sisteminis, analitinis, loginis, statistinis. Istorinis metodas buvo naudojamas siekiant išnagrinėti teisės normų kitimą per skirtingas teisės aktų redakcijas bei pasikeitimus. Teologinis metodas buvo naudojamas aiškinant teisės normų turinį atsižvelgiant į įstatymo leidėjo tikslus formuluojant teisės normą. Sisteminis metodas buvo naudojamas norint atskleisti darbuotojų socialines garantijas, aiškinant Darbo kodekse įtvirtintas bendrąsias ir specialiąsias teisės normas bei principus. Analitinis metodas naudojamas analizuojant paslaugas per platformas teikiančių asmenų socialinio statuso praktines problemas. Loginis metodas buvo naudojamas siekiant atskleisti teisės normų, reguliuojančių dalijimosi ekonomikoje veikiančių asmenų teisinius santykius, abstraktumą. Statistinis metodas šiame darbe naudojamas siekiant pateikti svarbius statistinius duomenis.

# 1. PASLAUGAS PER PLATFORMAS TEIKIANČIŲ ASMENŲ STATUSAS

## 1.1. Dalijimosi ekonomikos samprata

Technologijos ne tik padeda mums kasdieniame gyvenime, bet jų pagalba galima lengviau įkurti įmonę, kuri specializuojasi paslaugų teikimu internete per platformas. Tokios platformos tampa jungtimi tarp vartotojo, siekiančio gauti paslaugą ir asmens, kuris siekia tokią paslaugą teikti. Dalijimosi ekonomika yra palyginti naujas modelis rinkoje, kuris pastaruoju metu sulaukia daug dėmesio dėl augančių bei savo veiklą Lietuvoje vykdančių prekių ženklų: „Bolt“, „Airbnb“, „Bolt Food“, „Wolt“ ir „Uber“. Dalijimosi ekonomikoje veikiančių įmonių veikimo principas pirmiausia yra susijęs su interneto ryšiu ir masiniu prieinamumu. Tokios aukščiau paminėtos platformos neįsivaizduojamos be šiuolaikinių technologijų suteikiamos galimybės naudotis debesų saugyklomis, perduodamų duomenų analize, socialiniais tinklais ir išmaniaisiais telefonais. Dalijimosi ekonomika nėra visiškai susijusi su internetu ir negalima sakyti, kad be interneto toks modelis negalėtų egzistuoti, tačiau internetinės platformos greičiau leido lengviau ir efektyviau užsiimti veikla, kuria žmonės užsiimdavo ir be platformų (pvz. viešbučių verslas, mokymas, keleivių pervežimas, maisto pervežimas ir kt.). Šios minėtos veiklos yra susijusios su greitu ir trumpalaikiu paslaugos suteikimu bei tam tikro objekto dalijimusi. Jokia teisinė sistema nėra pritaikyta keistis automatiškai atsižvelgiant į kiekvieną bendrą rinkos pokytį ir akivaizdu, kad toks modelis negalėtų egzistuoti. Tačiau yra atvejų, kai reikia atlikti sisteminius pakeitimus, nes konkurencija yra būtina tam, kad leistų laisvai rinkai egzistuoti. Svarbu koordinuoti senųjų ir naujų verslo dalyvių pozicijas ir išlaikyti balansą reguliavime, kad nebūtų uždedama per didelė našta vieniems rinkos dalyviams. Siekiant aiškiai suvokti praktines problemas, kylančias dėl šio naujo tipo verslo, turime paaiškinti, kas tiksliai yra dalijimosi ekonomika, ir kodėl ji siejama su darbo teise bei, kodėl siekiant atskleisti problemas asmenų, teikiančių savo paslaugas per platformas, jų padėtis yra lyginama su darbuotojų bei šiems suteikiamomis Darbo kodekso garantijomis.

Dalijimosi ekonomika iš esmės yra susijusi su skaitmeninių platformų įmonėmis (pavežėjimo, pristatymo, techninės priežiūros ir kitomis funkcijomis). Dalijimosi ekonomika skirtingų autorių apibrėžiama gana plačiai, nurodoma, kad dalijimosi ekonomika yra skaitmeninės platformos, skirtos keistis paslaugomis<sup>6</sup> arba iš esmės dirbti sau<sup>7</sup>. Platformų pagalba yra keičiamasi įvairiomis paslaugomis. Platformos nuo pat savo

---

<sup>6</sup> STEPHEN, R. MILLER., *First Principles for Regulating the Sharing Economy*. Harv J on Legis, 2016 „Dalijimosi ekonomika yra ekonomikos modelis, kur žmonės ir verslas kuria ir dalijasi prekėmis, paslaugomis, vieta ar pinigais vieni su kitais.“

<sup>7</sup> OPPONG, T., *Working in the Gig economy. How to thrive and succeed when you choose to work for yourself*. New York: Kogan Page, 2019;



gyvavimo pradžios veikė ir siekė, kad būtų laikomos tam tikru tiltu (trečiuoju asmeniu), kuris sujungia asmenis teikiančius paslaugas per platformas ir tuos, kas siekia tokias paslaugas gauti (vartotojus). Pagrindinės platformos, apie kurias žinoma plačiausiai kaip pvz., „Airbnb“, „Uber“, „Lyft“ ir t.t. Šios įmonės yra priklausomos nuo aplikacijos (angl. *app /application*), nors ir teigiama, kad platforma veikia tik kaip tarpininkas, tačiau vartotojai renkasi aplikaciją ir iš esmės nesieja paslaugos su asmeniu, kuris teikia paslaugą per platformą. Vienam ar keletui iš asmenų, kurie veikia per platformas, padarius neteisėtus ar net nusikalstamus veiksmus, šie priskiriami platformai, todėl ši pati turi imtis veiksmų.<sup>8</sup> Pasitikėjimą ir kokybę užtikrina asmenų, teikiančių paslaugas reitingavimas<sup>9</sup>, kas galėtų būti laikoma tam tikra asmenų, teikiančių paslaugas per platformas, kontrole. Dalijimosi ekonomikos įmonės platforma yra tik „tarpininkas“. Siekiama, kad sąlygos tokioms platformoms būtų kuo palankesnės. Europos Komisijoje laikomasi pozicijos, kad apskritai interneto platformos skatina skaitmeninės vertės kūrimą ir lems ekonomikos augimą bendrojoje skaitmeninėje rinkoje. Atsižvelgiant į jų svarbą, matyti, kad Europai yra ir ekonomiškai, ir strategiškai būtina sudaryti palankesnes sąlygas Europos Sąjungoje rasti konkurencingoms platformoms ir remti šį procesą.<sup>10</sup> Štai ESTT 2019 m. sausio 29 d. Tribunalul București (Rumunija) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą byloje Star Taxi App SRL. Tarp prašyme priimti prejudicinį sprendimą nurodytų klausimų yra:

1. Ar Direktyvos 98/34/EB1, iš dalies pakeistos Direktyva 98/48/EB2, ir Direktyvos 2000/31/EB3 nuostatos (atitinkamai 1 straipsnio 2 punktas ir 2 straipsnio a punktas), pagal kurias informacinės visuomenės paslauga yra „už atlyginimą per atstumą, elektroninėmis priemonėmis ir asmenišku paslaugų gavėjo prašymu teikiama paslauga“, turėtų būti aiškinamos taip, kad tokia veikla, kokią vykdo Star Taxi App SRL (t. y. tiesioginės sąsajos tarp taksi klientų ir taksistų užtikrinimo naudojant mobiliąją programėlę paslauga), turi būti laikoma konkrečia informacinės visuomenės ir dalijimosi ekonomikos paslauga (kadangi Star Taxi App SRL neatitinka vežėjams taikomų kriterijų, į kuriuos ESTT atsižvelgė sprendimo byloje C-434/15 39 punkte dėl Uber?)<sup>11</sup>;

---

<sup>8</sup> ALEXANDREA J. RAVENELLE. *The Gig Economy's Sexual Misconduct Problem, and How to Fix It*. The New York Times, 2019 [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-21]. Prieiga per internetą: <https://www.nytimes.com/2019/12/08/opinion/uber-sexual-misconduct.html>.

<sup>9</sup> JOHN MAGNE SKJELVIK, ERLANDSEN ANNE MAREN IR HAAVARDSHOLM OSCAR. *Environmental impacts and potential of the sharing economy*. Copenhagen: Nordisk Ministerråd, 2017.

<sup>10</sup> Europos Komisijos komunikatas Europos parlamentui, tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-18]. Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0288&from=EN>.

<sup>11</sup> 2019 m. sausio 29 d. Tribunalul București (Rumunija) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą byloje Star Taxi App SRL. Bylos Nr. C-62/19, [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-22]. Prieiga per internetą:

2. Jeigu Star Taxi App SRL [mobilioji programėlė] būtų laikoma informacinės visuomenės paslauga, ar pagal Direktyvos 2000/31/EB 4 straipsnio, Direktyvos 2006/123/EB 9, 10 ir 16 straipsnių bei SESV 56 straipsnio nuostatas, Star Taxi App SRL veiklai turi būti taikomas laisvo paslaugų teikimo principas?<sup>12</sup>

Rumunijos pavežėjimo paslaugas teikianti platforma, jungianti vartotojus, ieškančius kelionių su licencijuotais vairuotojais, nori būti laikoma „informacinės visuomenės paslauga“, o ne transporto įmone, teigdama, kad ji mažiau tiesiogiai kontroliuoja paslaugas teikiančius asmenis. Platformos siekia dar labiau atitolinti save nuo asmenų, kurie paslaugas teikia per platformas, kad būtų išlaikomas tokios veiklos ir darbo santykių atskyrimas, nes mažinama platformos daroma įtaka paslaugas teikiančiam asmeniui.

Šiuo metu dalijimosi ekonomika yra pakankamai įsibėgėjusi ir su kiekviena diena yra sukuriamos naujos platformos. Šios naujosios įmonės vykdo veiklą tose sferose, kurios, rodos, nė negalėtų būti dalijimosi ekonomikos dalimi. Šios naujos platformos gali būti skirstomos į skirtingas kategorijas. Pirmiausia platformos gali būti skirstomos į tas, kurios padeda dalytis daiktais ir dalijimosi objektas yra prekė, bei tas, kurios padeda dalytis paslaugomis. Šiam darbui svarbiausia yra antroji grupė, nes siekiant išnagrinėti, kokios praktinės problemos iškyla paslaugas per platformas teikiantiems asmenims, reikia nustatyti, kokiose platformose šie veikia bei, ar tai reikšminga dalis asmenų, kurie apskritai vykdo kažkokią komercinę veiklą.

Įmonės, kurios teikia paslaugas, dar galima suskirstyti pagal tai, kokias paslaugas šios teikia. Populiariausių paslaugų teikimo platformų kategorijos<sup>13</sup>:

- Ekspertinių žinių dalijimasis – „Lawthis“ (teisinių konsultacijų ir paslaugų platforma);
- Pavežėjimo paslaugos – „Uber“, „Lyft“, „Bolt“, „YandexTaxi“;
- Darbas/profesinės paslaugos (darbuotojai pagal poreikį) – „TaskRabbit“, „Freelance.com“, „Fiverr“, „Wonolo“, „AmazonFlex“;
- Prekių/maisto pristatymas – „Wolt“, „Bolt Food“, „UberEats“, „Deliveroo“, „Foodora“, „Postmates“.

Šios skirtingos paslaugų teikimo platformos remiasi didžiule paslaugų teikėjų kaita, kurie gali ir patys teikti paslaugas bei patys būti vartotojais. Šiam darbui svarbiausi modeliai susiję su paslaugų teikimu, nes šiuose platformose paslaugas teikiantys asmenys nesirenka

---

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=213954&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=54144>.

<sup>12</sup> Ibid.

<sup>13</sup> DUSZYŃSKI, M., *Gig Economy: Definition, Statistics & Trends [2020 Update]* Zety duomenų bazėmis. [Interaktyvus, žiūrėta 2020-01-10]. Prieiga per internetą: [zety.com](http://zety.com).

tradicinio darbo, o renkasi teikti savo paslaugas vykdydami individualią veiklą. Tačiau šiems asmenims nėra suteikiama visiška veiksmų laisvė ir būtent tuo platformose veikiantys asmenys skiriasi nuo įprastai individualia veikla užsiimančių, nes kaip toliau nurodoma darbe, šiems platformos taiko tam tikrą kontrolę, kuri turi panašumų su darbdavio ir darbuotojo subordinacinį santykį. Būtent todėl būtina išsiaiškinti, ar šių asmenų socialinės garantijos nenukenčia lyginant jas su darbuotojų bei, kokios būtent praktinės problemos iškyla asmenims, kurie renkasi paslaugas teikti per platformas.

Apibendrinant galima teigti, kad mokslininkų straipsniuose dalijimosi ekonomika suprantama kaip pirkimas, keitimasis prekėmis ar paslaugomis, kuris vyksta tarp fizinių asmenų, kurie dalyvauja ir kaip tokių paslaugų ar prekių kūrėjai, ir kaip asmenys, tas prekes ar paslaugas įsigyjantys. Negalima nepastebėti pasaulinių veikimo dalijimosi ekonomikoje tendencijų. Sutiktina su Europos Komisijoje pozicija dėl palankaus reguliavimo dalijimosi ekonomikos verslams, nes pateikus tinkamą įstatyminę bazę Europos Sąjungos valstybių narių ekonomikos galėtų pritraukti tokias įmones, kurios nori ir gali suteikti darbus, atitinkančius šiuos poreikius bei spręsti užimtumo problemas. Visa ši sistema nebūtų įmanoma be palankaus reguliavimo ir požiūrio į tokių platformų kūrimąsi. Taigi šios platformos turi didžiulį vaidmenį inovacijų ir ekonomikos augimo skatinime skaitmeninėje rinkoje, kadangi jos ne tik iš esmės pakeitė prieigą prie informacijos, bet ir užtikrino geresnį ryšį tarp paslaugų ir prekių pirkėjų bei pardavėjų.

## **1.2. Platformos Lietuvoje ir jose paslaugas teikiančių asmenų statusas**

Jau buvo minėta, kad dalijimosi ekonomika skiriasi nuo tradicinio verslo ir labai dažnai suprantama kaip verslo modelis, kuris iš esmės priklauso nuo darbo pagal poreikį ar kolektyvinio darbo. Kolektyvinis užimtumas yra nauja užimtumo forma, apibrėžta 2015 metų Eurofound ataskaitoje<sup>14</sup> „internetine platforma, kad organizacijos arba asmenys galėtų prieiti prie neaiškios ir nežinomos kitų asmenų grupės arba asmenų, kurie gali išspręsti specifines problemas arba teikti specialias paslaugas ar produktus mainais už užmokestį.“ Kolektyvinis užimtumas, kur siekiama visą užduočių sprendimą organizuoti renkantis iš darbuotojų, kurie sutinka veikti per internetines platformas, o ne renkantis vieną darbuotoją, kaip tai daroma tradicinėje sistemoje. Informacinės technologijos yra esminė sąlyga šioje naujoje darbo formoje, nes klientų ir darbuotojų, taip pat užduočių vykdymo ir pateikimo suderinimas yra daugiausia atliekamas internete. Ši užimtumo forma grindžiama individualiomis užduotimis arba projektais, o ne nuolatiniais darbuotojais. Kai kurie

---

<sup>14</sup> MANDL, I., *et. al. New forms of employment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015.

autoriai mano, kad asmenys, veikiantys dalijimosi ekonomikoje, laikomi tam tikrais hibridiniais priklausomais tiekėjais<sup>15</sup>, tai yra šie pagal sutartis turėtų būti nepriklausomi tiekėjai, tačiau platformos turi tam tikrą šių kontrolę. Mokamas darbas, susijęs su skaitmeninių platformų įmonėmis (taksi/pavežėjimo, pristatymo, techninės priežiūros ir kitomis funkcijomis) įkūnija ypatumus, kurie apsunkena tradicinių darbo taisyklių ir užimtumo standartų taikymą.<sup>16</sup> Tačiau kai kurie autoriai mato dalijimosi ekonomiką kaip verslo modelį – skaitmeninį darbą, kaip ekonominio vystimosi strategiją pritraukti darbus į tas vietas, kuriose jų reikia, todėl tampa svarbu suprasti, kokios tai gali turėti įtakos darbuotojų pragyvenimo šaltiniams.<sup>17</sup>

Darbe jau minėta, kad dalijimosi ekonomikoje nepriklausomi tiekėjai (angl. *independent contractors*) naudojami net keletoje paslaugų teikimo sferų. Šios įmonės veikia taip efektyviai, kad į tai atsižvelgia net šių konkurentai, ir keičiasi, kad liktų konkurencingi. Nurodoma, kad konkurencija su interneto platformomis pagrįstais verslo modeliais suteikia tradiciniams rinkos dalyviams paskatų diegti inovacijas ir gerinti savo veiklos rezultatus. Daugelis interneto platformų meta iššūkį įprastiems verslo modeliams, o jose siūlomas paslaugas naudotojai vis dažniau laiko paslaugų, siūlomų įprastu būdu, pakaitalais.<sup>18</sup> Minimus tradicinius verslus ir platformas skiria tai, kad tradiciniuose versluose dažniausiai veikia darbuotojai, veikiantys pagal darbo sutartis.

Nuo 2017 m. įsigaliojusiame Darbo kodekse<sup>19</sup> atsirado naujo tipo darbo sutartis, kurios iš esmės priartino darbo santykių reguliavimą prie individualios veiklos. Viena tokių naujų sutarčių – projektinio darbo sutartis. Pagal šią terminuotą sutartį, darbuotojas įsipareigoja atlikti savo darbo funkcijas konkrečiam projektui. Siekdamas pirmiau minėto rezultato, darbuotojas gali pats nustatyti darbo laiko režimą ir dirbti darbo vietoje arba už jos ribų. Maksimali leistina sutarties trukmė yra 2 metai (naujiems darbuotojams arba kai šalys susitaria dėl projektinių darbų kartu su kito tipo darbo sutartimi) arba 5 metus (kai

---

<sup>15</sup> MIRIAM A. CHERRY, ANTONIO ALOISI. *Dependent Contractors in the Gig Economy: A Comparative Approach*. 66 Am. U. L. Rev. 635 (2016-2017); [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05]. Prieiga per internetą: <https://digitalcommons.wcl.american.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1963&context=aulr>.

<sup>16</sup> ANDREW STEWART, JIM STANFORD. *Regulating work in the gig economy: What are the options?* Research Article. (2017) [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: [https://d3n8a8pro7vhm.cloudfront.net/theausinstitute/pages/2530/attachments/original/1508324763/Gig\\_Symposium\\_PrePub\\_Stewart\\_Stanford.pdf?1508324763](https://d3n8a8pro7vhm.cloudfront.net/theausinstitute/pages/2530/attachments/original/1508324763/Gig_Symposium_PrePub_Stewart_Stanford.pdf?1508324763).

<sup>17</sup> MARK GRAHAM, ISIS HJORTH ir VILI LEHDONVIRTA. *Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods*. Research Article. (2017-03-16) [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5518998/>;

<sup>18</sup> Europos Komisijos komunikatas Europos parlamentui, tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-18]. Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0288&from=EN>;

<sup>19</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. TAR, 2016-09-19, Nr. 23709.

pakeičiama esama darbo sutartis).<sup>20</sup> Taip pat svarbu paminėti ir nuotolinio darbo sutartis, kurios įtvirtintos Darbo kodekso 52 straipsnyje. Dėl tokių sutarčių turimo panašumo į civilines sutartis praktiškai neįmanoma atskirti, ar tai darbo santykiai, ar tai yra civiliniai santykiai, nes darbuotojas gali dirbti tiek valandų, kada nori bei patį dirbamo laiko grafiką/režimą pasirinkti pats. Šių darbo sutarčių darbuotojai nėra stebimi ir kontroliuojami ir jie vykdo savo darbo funkcijas savarankiškai. Pavyzdžiui, darbuotojas savo darbo vietoje galėtų atlikti savo pareigas, o darbdavys tik domisi galutiniu rezultatu, kas iš esmės yra labai panašu į civilinę sutartį dėl paslaugų suteikimo. Todėl tokios darbo sutartys sukuria situaciją, kai darbo santykiai galiausiai tampa beveik neatskiriami nuo civilinės sutarties, nes iki minimumo sumažėja subordinacijos santykiai, nes iš darbuotojo, kaip iš nepriklausomo rangovo, tikimasi darbo rezultato. Darbdavio darbuotojui turima kontrolė tampa minimali.

Darbo kodeksas apibrėžia darbo sutartį kaip darbuotojo ir darbdavio susitarimą, pagal kurį darbuotojas, būdamas pavaldus, įsipareigoja atlikti darbo funkciją darbdavio naudai, o darbdavys įsipareigoja sumokėti už tai atlyginimą. Subordinacija darbdaviui reiškia tai, kad darbdavys turi teisę kontroliuoti ir valdyti visą darbo procesą ar jo dalį, o darbuotojas paklūsta darbdavio instrukcijoms arba darbo vietos tvarkai. Ši darbo santykių ypatybė, yra būtina siekiant nustatyti, ar šalis sieja darbo santykiai. Teismų praktikoje sutinkami atvejai, kai asmens veikla buvo įforminta, kaip individuali veikla, tačiau teismas šiuos perkvalifikuoja į darbo santykius. Vienoje bylų pareiškėjas kreipėsi į teismą nurodė, jog santykių tęstinumas negali būti vertinamas kaip faktinių darbo santykių egzistavimą pagrindžiantis įrodymas.<sup>21</sup> Šiuo bylos aspektu pakartotina, jog esant darbo santykiams, tęstinis darbo pobūdis yra vienas iš esminių tokius santykius kvalifikuojančių požymių. Pabrėžtina, jog Paslaugų teikimo sutartys nebuvo terminuotos, L. C. mokesčių administratoriui paliudijo, jog dirbdavo darbo valandomis nuo pirmadienio iki penktadienio (MGK byla, t. II, l. 80 – 81), atlyginimą už suteiktas paslaugas šis asmuo gaudavo irgi periodiškai, t. y. kiekvieną mėnesį. Teisėjų kolegijos vertinimu, paminėtosios ir kitos bylos nustatytos aplinkybės aiškiai byloja apie tęstinį fizinių asmenų veiklos pobūdį bei leidžia nevienareikšmiškai, tačiau kitų aplinkybių kontekste, konstatuoti faktiškai tarp pareiškėjo ir fizinių asmenų susiklosčiusius darbo teisinius santykius.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> DAVIDONIS, T. *New Labour Code in Lithuania What to expect?* [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: <https://www2.deloitte.com/lt/en/pages/legal/articles/new-labour-code-in-lithuania.html>.

<sup>21</sup> Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas. 2012 m. birželio 28 d. UAB „Saerimner“ p. Valstybinę mokesčių inspekciją Nr. Nr. A602-164/2012.

<sup>22</sup> Ibid.

Įstatymų leidėjas individualios veiklos sąvoką apibrėžia Gyventojų pajamų mokesčio įstatymo (toliau – **GPMĮ**)<sup>23</sup> 2 straipsnio 7 punkte nurodo, kad savarankiška veikla, tai veikla kuria versdamasis gyventojas siekia gauti pajamų ar kitokios ekonominės naudos per tęstinį laikotarpį:

1. savarankiška bet kokio pobūdžio komercinė arba gamybinė veikla, įskaitant tą, kuria verčiamasi turint verslo liudijimą;
2. savarankiška kūryba, profesinė ir kita panašaus pobūdžio savarankiška veikla, įskaitant tą, kuria verčiamasi turint verslo liudijimą;
3. savarankiška sporto veikla;
4. savarankiška atlikėjo veikla.

VMI prie FM pagal GPMĮ bei LR valstybinio socialinio draudimo įstatymą parengė informacinį leidinį „Individualios veiklos, vykdomos pagal pažymą, ypatumai“.<sup>24</sup> Taip pat savo internetiniame puslapyje VMI prie FM nurodo, kokie individualios veiklos atskyrimo požymiai<sup>25</sup>. Nurodoma, kad nustatant, ar gyventojų veikla atitinka individualios veiklos požymius, rekomenduotina nesivadovauti vienu iš kriterijų (pvz.: vien sandorių skaičiumi), o būtina įvertinti visas veiklos vykdymo aplinkybes: tęstinumą, ekonominės naudos siekimą, savarankiškumą.

Pradėti individualią veiklą pagal individualios veiklos pažymą labai paprasta, nes norint pradėti individualią veiklą, tereikia kreiptis į VMI prie FM ir tai gali būti atliekama internetu. Procedūra neužtrunka daug laiko. Registracija yra nemokama<sup>26</sup>. Teisės aktų leidėjas individualios veiklos inicijavimo procedūrą padarė paprastą, nes kaip nurodo mokslininkai, nagrinėjantys individualaus verslo reguliavimą, tinkamas individualaus verslo teisinis reglamentavimas skatina visuomenės verslumą, jos konkurencingumą, visuomenės vidurinio sluoksnio susiformavimą ir stiprėjimą.<sup>27</sup> Tai galima paaiškinti faktu, kad valstybė skatina žmones sukurti darbą sau ir kurti pridėtinę vertę, mokėti mokesčius. Taip pat sukuriama alternatyva tiems, kurie nėra linkę sudaryti darbo sutartis, arba kurie dėl savo veiklos pobūdžio negalėtų vykdyti savo veiklos pagal darbo teisės normas ar principus ir iš esmės privalo veikti individualiai, pavyzdžiui, nepriklausomas kūrėjas, kurio kūrybos

---

<sup>23</sup> Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas. Valstybės žinios, 2002-07-19, Nr. 73-3085;

<sup>24</sup> Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos. *Individualios veiklos, vykdomos pagal pažymą, ypatumai*. 2018 [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: <https://www.vmi.lt/cms/documents/10174/8274962/KD-4853/4533d01d-e468-4c49-8f46-074ee9a7740c>;

<sup>25</sup> SODRA, *Vykdui INDIVIDUALIĄ VEIKLĄ*. [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: <http://www.sodra.lt/lt/situacijos/vykdui-individualia-veikla>;

<sup>26</sup> Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos. [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: <http://www.vmi.lt/cms/gyventojams-bendrai>;

<sup>27</sup> MIKELĖNAS, V., *Individualaus verslo teisinis reglamentavimas Lietuvoje: praeitis, dabartis, perspektyvos*, *Teisė*, 100, p. 7-19. doi: 10.15388/Teise.2016.100.10243;

proceso negalima apibrėžti griežtai pagal darbdavio nustatytas sąlygas arba specialias sąlygas. Svarbus Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse pateikiamas apibrėžimas.<sup>28</sup> Ši sąvoka yra svarbi, nes savarankiškai dirbantis asmuo gali būti paslaugų teikėjas. Galimybė individualiai veikti atskirų veiklos rūšių, atliekamų pagal individualios veiklos pažymą turi didelę reikšmę visai dalijimosi ekonomikos koncepcijai, nes tokių įmonių sukurti kūriniai dažnai nėra ir neturėtų būti siejami su darbo santykiais. Tačiau kai kurie iš šių dalijimosi ekonomikoje sukurtų užimtumo formų gali būti laikomos individualia veikla tik iš pirmo žvilgsnio ir lygiai taip pat galėtų būti vertinamos kaip darbo santykiai.

Darbo santykių ir individualios veiklos požymių apžvalga padeda nustatyti, kokios tai veiklos ir kas jas skiria. Toks atskyrimas svarbus ne tik asmenims, dirbantiems šiose konkrečiose srityse, bet ir valstybei. Asmens, kuris vykdo individualią veiklą su kita sandorio šalimi, veikla turi iš esmės skirtis nuo darbo santykių, t. y. jie neturėtų turėti įprastiniams darbo santykiams būdingų savybių, pavyzdžiui pastovaus (nekintančio) atlyginimo, darbo vietų, darbo funkcijų, darbo laiko, atostogų ir pan.

VMI prie FM nurodo, kad gyventojas būtų laikomas vykdančiu individualią veiklą, jo sandoriams turi būti būdingas tam tikras tęstinumas, taip pat siekimas gauti ekonominės naudos. Atsitiktiniai sandoriai, kuriuose nėra „versliškumo“ elementų, negali būti laikomi turinčiais individualios veiklos požymius. Atitinkamais atvejais ir ne vieną analogišką sandorį per trumpą laiką sudaręs gyventojas dažniausiai nelaikomas vykdančiu individualią veiklą (pvz. gyventojas parduoda savo automobilį – naudotų automobilių pardavėjai). Tačiau atkreiptinas dėmesys, į tai, kad kartais ir be sandorių tęstinumo, iš tam tikrų aplinkybių galima daryti išvadą, kad gyventojas vertėsi individualia veikla. Tokiomis aplinkybėmis gali būti: naudos dydis ir tai, kokią visų gyventojų pajamų dalį sudaro ši nauda, taip pat su naudos gavimu susijusios sąnaudos. Veiklos savarankiškumas pasireiškia per individualią veiklą vykdančio gyventojų santykį su kita sandorio šalimi, kuri turi iš esmės skirtis nuo darbdavio ir darbuotojo santykių, t. y. jo santykiuose su kita sandorio šalimi neturi būti darbo santykiams būdingų požymių – susitarimo dėl darbo apmokėjimo, darbo vietos ir funkcijų, darbo laiko, atostogų ir pan. Gyventojas pats sprendžia su savo veikla susijusius klausimus, pats dengia savo išlaidas, susijusias su veiklos vykdymu.

Belgų darbo teisės profesorius Gento ir Vrije Briuselio universitetuose Marc de Vos savo pristatyme „*The Platform economy and employment Relationship*“<sup>29</sup> pateikia paprastą

<sup>28</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. (6.716 straipsnio 1 dalis.) TAR, 2000-09-06, Nr. 74-2262.

<sup>29</sup> MARC DE VOS, *The Platform Economy and the Employment Relationship*. Vaizdo prezentacija [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: [https://www.era-comm.eu/stream/Free\\_e-presentations/2018/de\\_Vos\\_118R01/media/movie/de\\_vos.mp4?fbclid=IwAR15UTZdJiOd9-3dHgt6qyovxyqV7JyXveWHZmomnbG115zHNxWAwPcGAgw](https://www.era-comm.eu/stream/Free_e-presentations/2018/de_Vos_118R01/media/movie/de_vos.mp4?fbclid=IwAR15UTZdJiOd9-3dHgt6qyovxyqV7JyXveWHZmomnbG115zHNxWAwPcGAgw).

lentelę (1lentelė) padedančią atskirti darbo santykius nuo paslaugas per platformas teikiančių asmenų.

1 lentelė. **Darbo santykių ir platformų atskyrimas**

Darbo santykiai v. Platformos	
Darbo santykiai:	Platformos:
Sutartis	Daugybė mažų užsakymų
Darbdavio įsipareigojimas suteikti darbą	Įsipareigojimas palengvinti potencialių klientų paiešką
Darbuotojų įsipareigojimas atlikti darbą	Įsipareigojimas atlikti paslaugą, jei gaunamas užsakymas
Darbdavio įsipareigojimas sumokėti atlyginimą	Įsipareigojimas nukreipti kliento sumokėtą mokestį
Subordinacija	Laisvė atliekant paslaugas

Šaltinis: MARC DE VOS, *The Platform Economy and the Employment Relationship*.

Trumpai tariant, siekiant atskirti darbo santykius nuo individualios veiklos, svarbu atsižvelgti į šalių santykius, atsižvelgiant į darbo santykių ypatumus, pavyzdžiui, jeigu viena iš šalių yra priklausoma nuo kitos, tokie santykiai glėtų būti vertinami kaip darbo santykiai. Darbo santykius reguliuojantys įstatymai numato teisinę apsaugą darbuotojams. Tačiau, jei asmuo iš esmės atlieka panašias funkcijas kaip dirbantis pagal darbo sutartį, tik formaliai šio asmens statusas yra kitoks, tai akivaizdu, kad tuomet galima ir turėtų būti lyginama, kuo skiriasi darbuotojo ir individualia veikla užsiimančio asmens statusai bei kokias socialines garantijas šiam tenka paaukoti, kad galėtų verstis tokia užimtumo forma.

### 1.3. Dirbančio asmens statusas

Aptarta, kad dalijimosi ekonomikoje veikia asmenys, kurie teikia paslaugas per platformas. Taip pat akivaizdu, kad šių asmenų socialinės padėties problemos tampa diskusijų objektu. Šiandien ES ieško būdų, kaip apsaugoti tokių asmenų teises. Todėl ES teisės aktų institucijos siekia laipsniškai užtikrinti bent minimalias teises asmenims, dirbantiems dalijimosi ekonomikoje<sup>30</sup>. Užimtumas platformos ekonomikoje neabejotinai išaugo, nors tikslūs užimtumo masto duomenys tebėra neapskaičiuojami, o darbo jėgos įvertinimai ES lygmeniu labai skiriasi. Socialinės apsaugos mastas valstybėse narėse

<sup>30</sup> Europos parlamentas. *Gig economy: Employment Committee MEPs want to boost workers' right*. Pranešimas spaudai. [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: <http://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20181017IPR16398/gig-economy-employment-committee-meps-want-to-boost-workers-rights>.



nevienodas, o įvairių darbo formų darbuotojai gauna įvairaus laipsnio socialinę apsaugą<sup>31</sup>. Europos Regionų komitetas mano, kad dalijimosi ekonomikoje veikiančių asmenų darbo sąlygos būtų suformuluotos ES taip pat, kaip ir darbuotojus saugančios. Poveikis asmeniniam ekonominiam saugumui ir socialinei gerovei turi būti nuodugniai išnagrinėtas. Europos Regionų komitetas mano, kad Europos Komisija, bendradarbiaudama su valstybėmis narėmis ir socialiniais partneriais, turi išsamiai iširti dalijimosi ekonomikoje veikiančių darbuotojų užimtumo ir darbo sąlygas, kad įsitikintų, ar reikia imtis reguliavimo priemonių šioje srityje. Dalijimosi ekonomika gali pagimdyti naują socialinę klasę, bendradarbiavimo klasę, kuriai reikia socialinės ir ekonominės apsaugos<sup>32</sup>.

Europos Komisija nori užtikrinti bendradarbiavimu grindžiamą ekonomiką (vieną iš dalijimosi ekonomikos formų), kad vartotojai ir darbuotojai būtų apsaugoti, nes šios rūšies ekonomika sparčiai auga ir užima daugiau vietos ekonomikoje<sup>33</sup>. Iš pateikiamos Europos komisijos pozicijos aiškiai juntamas poreikis išlaikyti reguliavimo balansą, nes siekiama ne tik pritraukti dalijimosi ekonomikos verslus, tačiau chaotiškas, ar valstybėse narėse skirtingas reguliavimas, nėra naudingas tvariai ekonomikai. Autoriaus nuomone, staigūs ir nepamatuoti pokyčiai nėra naudingi ne tik ekonomikai, bet ir visai teisinei bazei bei vienam iš pamatinių demokratinės valstybės principų, t.y. teisėtų lūkesčių principui. Rekomendacijose pažymima, kad pagal paslaugų direktyvą<sup>34</sup>, nacionalinės valdžios institucijos turi persvarstyti galiojančius nacionalinės teisės aktus siekdamos užtikrinti, kad patekimo į rinką reikalavimai ir toliau būtų pateisinami teisėtu tikslu<sup>35</sup>. Atsižvelgiant į paslaugos rūšį, reguliavimo įsikišimas turėtų būti pritaikytas siekiant apsaugoti įvairias sritis: turistų apsaugą, užtikrinti visuomenės saugumą, kova su mokesčių slėpimu, vienodų veiklos sričių išlaikymas, visuomenės sveikatos ir maisto saugos užtikrinimas, piliečiams ir pan. Be to, labai svarbu užtikrinti, kad reglamentavimas nebūtų pernelyg griežtas, nes tai turi įtakos vartotojo sąnaudoms ir paslaugų teikėjams taikomos atitikties naštos<sup>36</sup>.

Europos Komisija pristato dirbančio asmens (angl. *Worker*) apibrėžtį, kuri priklauso nuo trijų kriterijų: subordinacijos ryšio egzistavimo, darbo pobūdžio ir atlygio buvimo.

---

<sup>31</sup> Europos parlamentas. *The Social Protection of Workers in the Platform Economy*. Pranešimas spaudai. [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL\\_STU\(2017\)614184\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU(2017)614184_EN.pdf).

<sup>32</sup> Europos Regionų komitetas. *The Local and Regional Dimension of the Sharing Economy*. 2016, [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1544447378554&uri=CELEX:52015IR2698>.

<sup>33</sup> Europos Komisijos komunikatas Europos parlamentui, tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-18]. Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0288&from=EN>.

<sup>34</sup> 2006 m. gruodžio 12 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/123/EB dėl paslaugų vidaus rinkoje OJ L 376, 27.12.2006, p. 36–68.

<sup>35</sup> Ibid.

<sup>36</sup> Ibid.

Minėta asmenų kategorija skiriasi nuo darbuotojų (angl. *Employee*), kurie veikia pagal darbo sutartis, savarankiškai dirbančių asmenų (angl. *Self-employed*) ir paslaugas per platformas teikiančių asmenų (angl. *gig-worker/gig-employee*). Be to, Komisija paminėjo, kad ES teisė, kuria užtikrinama teisė į darbuotojų darbą, taikoma tik pagal darbi sutartis dirbantiems asmenims, o ES valstybė narė yra atsakinga už tai, kas turi būti laikoma darbuotoju nacionalinėje teisinėje sistemoje<sup>37</sup>. ES turi aiškų požiūrį į tai, ką daryti, kad būtų užtikrintas darbuotojų ir naudotojų saugumas, tačiau valstybėms narėms paliekama spręsti, kas yra darbuotojas, o kas ne.

Europos Komisija darbotvarkėje dėl dalijimosi ekonomikos nustatė keturias susirūpinimą keliančias sritis: užimtumo teises ir tai, koku mastu dalijimosi ekonomikos darbuotojai turėtų turėti tokias pačias teises kaip ir tradiciniai to paties sektoriaus darbuotojai, patekimo į rinką reikalavimus ir į tai, kiek pagal galiojančius ES teisės aktus interneto platformoms ir paslaugų teikėjams gali būti taikomi tie patys reguliavimo įpareigojimai, kurie taikomi „tradiciniams“ paslaugų teikėjams, pvz., verslo leidimams, licencijavimo įpareigojimui ir minimaliam kokybės standartui, pvz., maksimalių tarifų, minimalaus patalpų dydžio ir pan.; paslaugų teikėjų atsakomybę tais atvejais, kai tam tikromis sąlygomis internetinės platformos atleidžiamos nuo atsakomybės už informaciją, kurią jie saugo; galutinių vartotojų apsaugą tais atvejais, kai ES vartotojų teisė taikoma tik toms interneto platformoms, kurios laikomos prekiaujančiomis paslaugomis ir užsiima komercine veikla, ir taip gali būti atleidžiama nuo kitų lygiaverčių kliūčių taikomų paslaugų tiekėjams; apmokestinimas, įskaitant mokesčių apskaičiavimo, surinkimo ir mokėjimo administracinės naštos mažinimą, ir tai, koku mastu PVM turėtų būti taikomas atitinkamiems paslaugų teikėjams<sup>38</sup>.

Viena iš pagrindinių problemų yra apmokestinimas. Jis taikomas asmeninėms pajamoms, įmonių pajamoms ir pridėtinės vertės mokesčio taisyklėms, nes sunku nustatyti mokesčių mokėtojus ir apmokestinamąsias pajamas, trūksta informacijos apie paslaugų teikėjus, agresyvus įmonių mokesčių planavimas didina skaitmeninį sektorių, dėl mokesčių praktikos skirtumų visoje ES nepakankamai keičiamasi informacija. Šių problemų sprendimas yra palengvinti ir pagerinti mokesčių surinkimą pasinaudojant bendradarbiavimo platformų teikiamomis galimybėmis, nes tai jau yra efektyvi ekonominė veikla. Bendradarbiavimo platformos turi imtis iniciatyvios pozicijos bendradarbiaujant su

---

<sup>37</sup> Ibid.

<sup>38</sup> American Bar Association Section of Labor & Employment Law International Labor and Employment Law Committee Midyear Meeting. *New Legislation and litigation of Gig economy issues around the globe*. Italy, 2018. [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: [https://www.americanbar.org/content/dam/aba/events/labor\\_law/2018/papers/New\\_Legislation\\_and\\_Litigation\\_of\\_Gig\\_Economy\\_Issues\\_\(combined\).pdf](https://www.americanbar.org/content/dam/aba/events/labor_law/2018/papers/New_Legislation_and_Litigation_of_Gig_Economy_Issues_(combined).pdf).

nacionalinėmis mokesčių institucijomis, kad būtų nustatyti keitimosi informacija apie mokestinius įsipareigojimus parametrai, kartu užtikrinant, kad būtų laikomasi teisės aktų nuostatų dėl asmens duomenų apsaugos. Valstybės narės raginamos įvertinti savo mokesčių taisykles, kad įmonėms, teikiančioms tas pačias paslaugas, būtų sukurtos vienodos veiklos sąlygos. Jos taip pat turėtų toliau dėti pastangas supaprastinimo srityje, didinti skaidrumą ir teikti internetines gaires dėl mokesčių taisyklių taikymo bendradarbiavimu grindžiamiems verslo modeliams<sup>39</sup>.

Kaip jau minėta, valstybės narės turi galimybę nuspręsti, kurie darbuotojai turi savarankiško darbo statusą, tačiau yra tam tikrų gairių, kurias nustato ES, siekdama paskatinti darbuotojų teises dalijimosi ekonomikoje. Reguliavimo įsikišimas daro poveikį vartotojo sąnaudomis ir paslaugų teikėjams tenkančiomis atitiktis prievolėmis, todėl, be pateiktų gairių, turi būti diferencijuojama sritis, kurioje intervencija turėtų būti pritaikyta. Skirtingai nuo Lietuvos Respublikos, kitų šalių (pavyzdžiui, Jungtinėje Karalystėje, Ispanijoje ir kt.) kyla ginčai, susiję su dalijimosi ekonomikos verslo modeliu, tiek teismuose, tiek kitose institucijose. ESTT pažymėjo, kad esminis darbo santykių bruožas yra tas, kad asmuo tam tikrą laiką atlieka kito asmens ir jo vadovaujamas paslaugas mainais už kurį jis gauna atlyginimą<sup>40</sup>. Nors dalijimosi ekonomika turi įtakos visose teisės srityse, darbo teisėje ji yra gerokai aktualesnė. Asmenys, kurie pradeda dirbti dalijimosi ekonomikos versle galvoja apie save kaip savarankiškai dirbančius asmenis. Tik vėliau jie supranta, kad jie turi daug suvaržymų, pavyzdžiui, jie negali reguliuoti kainų ar atsisakyti priimti nutartį. Be to, jų teikiamos paslaugos yra išvardintos<sup>41</sup>.

Visų pirma, svarbu paaiškinti, koks yra skirtumas tarp darbuotojo ir dirbančio asmens, nes šiame darbe naudojama Jungtinės Karalystės precedentų teisėje minimas dirbančio asmens statusas. Šis statusas kartais vertinamas kaip „pusiaukelė“ tarp darbuotojo ir savarankiškai dirbančiojo statuso. Dirbantys asmenys turi mažiau įstatyminių teisių nei darbuotojai, tačiau turi kai kurių pagrindinių teisių, įskaitant: apsaugą nuo diskriminacijos, apsaugą nuo neteisėto išskaitymo iš atlyginimų. Teisė į nacionalinį minimalų darbo užmokestį, savarankišką statusą, savarankiškai dirbantys asmenys neturi įstatymu numatytų

---

<sup>39</sup> Europos Komisijos komunikatas Europos parlamentui, tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-18]. Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0288&from=EN>.

<sup>40</sup> Europos Sąjungos Teisingumo teismas. Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg. 1986. Bylos Nr. 66/85. [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61985CJ0066>.

<sup>41</sup> SCHEIBER, N. *Uber Drivers and Others in the Gig Economy take a Stand*. The New York Times, 2016. [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: <https://www.nytimes.com/2016/02/03/business/uber-drivers-and-others-in-the-gig-economy-take-a-stand.html?ref=business&r=0>.

darbo teisių (nors jie gali būti apsaugoti pagal diskriminacijos įstatymus)<sup>42</sup>. Savo teismų praktikoje ESTT nustatė kriterijus dirbančio asmens statusui nustatyti: „Tokias sutartis, kaip pagrindinėje byloje nagrinėjamos sutartys dėl auklėjamojo darbo, sudarę asmenys, atostogų ir laisvalaikio praleidimo centruose vykdančios atsitiktinę ir sezoninę veiklą ne daugiau kaip 80 darbo dienų per metus, priskirtini 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų taikymo sričiai. <...> Nacionalinės teisės aktais, pagal kuriuos tokias sutartis sudariusių asmenų darbas ribojamas iki 80 darbo dienų per metus, neįvykdomos šios direktyvos 17 straipsnio 2 dalyje nustatytos minėtos nukrypti leidžiančios nuostatos taikymo sąlygos, pagal kurias tokiems darbuotojams suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas arba, išskirtiniais atvejais, kai dėl objektyvių priežasčių suteikti tokio poilsio laiko neįmanoma, jiems suteikiama atitinkama apsauga.<sup>43</sup>; <...> Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punktą reikia aiškinti taip, kad toks asmuo, kaip aptariamasis pagrindinėje byloje, kuris, negaudamas atlyginimo iš darbdavio, tačiau finansiškai remiamas ir pripažintas už užimtumo skatinimą atsakingų viešųjų įstaigų, įmonėje per praktiką atlieka praktinį darbą, siekdamas įgyti žinių ar jas pagilinti arba užbaigti profesinį mokymąsi, turi būti laikomas turinčiu dirbančio asmens statusą, kaip jis suprantamas pagal šią nuostatą.<sup>44</sup> Dirbančio asmens sąvoka, kaip ji suprantama pagal ES teisę, turi būti apibrėžta remiantis objektyviais darbo santykius apibūdinančiais kriterijais ir atsižvelgiant į atitinkamų asmenų teises ir pareigas. Šiuo klausimu pagal nusistovėjusią teismo praktiką darbo santykių požymis yra tas, kad asmuo tam tikrą laiką kito asmens naudai ir jo vadovaujamas vykdo veiklą, už kurią gauna atlyginimą (žr. Sprendimo C-46/12, EU:C:2013:97, 40 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką; Sprendimo Haralambidis, C-270/13, EU:C:2014:2185, 28 punktą). <...> Šiuo požiūriu ESTT jau yra pažymėjus, kad formalus pripažinimas „savarankišku paslaugų teikėju“ pagal nacionalinę teisę nereiškia, kad asmuo negali būti pripažintas dirbančiu asmeniu pagal ES teisę, jeigu jo savarankiškumas yra tik fiktyvus ir juo dangstomi tikri darbo santykiai pagal šią direktyvą (šiuo klausimu žr. Sprendimo Allonby, C-256/01, EU:C:2004:18, 71 punktą). <...>

---

<sup>42</sup> DFA Law LLP. *What is the difference between an employee and a worker?* [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: [https://www.dfalaw.co.uk/faq\\_type/what-is-the-difference-between-an-employee-and-a-worker/](https://www.dfalaw.co.uk/faq_type/what-is-the-difference-between-an-employee-and-a-worker/).

<sup>43</sup> Europos Sąjungos Teisingumo teismas, Union Syndicale Solidaires Isère, 2010 m. spalio 14 d., bylos Nr. C-428/09 [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=82936&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=254762>.

<sup>44</sup> Europos Sąjungos Teisingumo teismas, Ender Balkaya, 2015 m. liepos 9 d. bylos Nr. C-229/14, [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=165652&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=256189>.

Darytina išvada, kad dirbančio asmens, kaip jis suprantamas pagal ES teisę, statuso nekeičia tai, kad asmuo buvo įdarbintas kaip savarankiškas paslaugų teikėjas pagal nacionalinę teisę laikantis mokestinių, administracinių arba biurokratinių sąlygų, jeigu jis veikia pagal darbdavio nurodymus, kiek tai susiję pirmiausia su laisve pasirinkti taikytiną darbo laiką, režimą, darbo vietą ir turinį (žr. Sprendimo Allonby, C-256/01, EU:C:2004:18, 72 punktą), kad jis nedalyvauja prisiimant šio darbdavio komercinę riziką (Sprendimo Agegate, C-3/87, EU:C:1989:650, 36 punktas) ir yra integruotas į minėto darbdavio įmonę darbo santykių laikotarpiu ir kartu su juo formuoja ekonominį vienetą (žr. Sprendimo Becu ir kt., C-22/98, EU:C:1999:419, 26 punktą). ES teisė turi būti aiškinama taip, kad kolektyvinės darbo sutarties nuostata, kaip antai nagrinėjama šioje pagrindinėje byloje, pagal kurią savarankiškai paslaugas teikiantiems asmenims, priklausantiems vienai iš susitariančiųjų darbuotojų organizacijų, kurie pagal paslaugų teikimo sutartį dirba darbdaviui tą patį darbą kaip ir šio darbdavio samdomi darbuotojai, numatomi minimalūs atlygių tarifai, SESV 101 straipsnio 1 dalis netaikoma tik tuomet, jeigu šie paslaugų teikėjai yra „fiktyviai savarankiškai paslaugas teikiantys asmenys“, t. y. tokie paslaugų teikėjai, kurių situacija, palyginti su minėtais darbuotojais, yra panaši.<...><sup>45</sup>. Aiškinant sąvoką dirbantis asmuo, kaip ji suprantama pagal Direktyvą 2008/104, pažymėtina, kad pagal šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalies a punktą ši sąvoka apima „asmenį, kurį kaip darbuotoją atitinkamoje valstybėje narėje gina nacionalinė darbo teisė“. Pagal nusistovėjusią ESTT praktiką pagrindinis darbo santykių požymis yra tas, kad asmuo tam tikrą laiką kito asmens naudai ir jo vadovaujamas vykdo veiklą, už kurią gauna darbo užmokestį, ir šio dviejų asmenų santykio teisinis kvalifikavimas nacionalinėje teisėje ir jo forma šiuo atveju nėra lemiami (šiuo klausimu žr. 2010 m. lapkričio 11 d. Sprendimo Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, 39 ir 40 punktus ir juose nurodytą teismo praktiką).<sup>46</sup>

Galima surasti skirtingų nutarimų, susijusių su platformomis, o konkrečiai „Uber“ iš įvairių šalių, kur pateikiami kriterijai, kaip atskirti darbuotojus nuo savarankiškai dirbančių asmenų. Pavyzdžiui, Jungtinės Karalystės darbo teisės atveju byloje (Aslam prieš „Uber“ (2016)), Teismas nutarė, kad „Uber“ darbuotojai nėra savarankiškai dirbantys <sup>47</sup>.

---

<sup>45</sup> Europos Sąjungos Teisingumo teismas, FNV Kunsten Informatie en Media prieš Nyderlandų Karalystę, 2014 m. gruodžio 4 d. bylos Nr. C-413/13, [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=160305&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=253513>.

<sup>46</sup> Europos Sąjungos Teisingumo teismas, Betriebsrat der Ruhrlandklinik, 2016 m. lapkričio 17 d., bylos Nr. C-216/15, [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=185444&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=256495>.

<sup>47</sup> Aslam, Farrar and Others v Uber [2016] ET/2202551/2015, p 29. [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-employment-judgment-20161028-2.pdf>.

Jungtinėse Amerikos Valstijose nagrinėtoje byloje Darrin E. McGillis v. LLC „Uber“ Teismas sutiko, kad „Uber“ vairuotojai nėra darbuotojai<sup>48</sup>.

Jungtinės Karalystės teismas nustatė, kad „Uber“ vairuotojai iš tiesų yra turintys dirbančio asmens statusą dėl šių priežasčių:

1. Vairuotojo sąlygų prieštaravimas tarp to, kad „Uber“ nurodė siekiantis būti vairuotojų tarpininku, ir vairuotojo „išimtinės ir absoliučios diskrecijos“, kad būtų galima priimti arba atmesti užsakymus.
2. Tai, kad „Uber“ apklausia ir samdo vairuotojus.
3. Tai, kad „Uber“ kontroliuoja pagrindinę informaciją (visų pirma, keleivio pavardę, kontaktinius duomenis ir numatomą kelionės tikslą) ir jos neteikia vairuotojui.
4. Tai, kad „Uber“ reikalauja iš vairuotojų priimti keliones ir (arba) neatšaukti kelionių, ir taiko bausmes (pvz.: nutraukdamas sutartį su šiuos reikalavimus pažeidžiančiu vairuotoju).
5. Tai, kad „Uber“ nustato (numatytąjį) maršrutą, o vairuotojas turi jo laikytis.
6. Tai, kad „Uber“ nustato važiavimo kainą, o vairuotojas negali susitarti dėl didesnės sumos keleiviui (numanoma laisvė susitarti dėl mažesnės važiavimo kainos yra akivaizdžiai neefektyvi.)
7. Tai, kad „Uber“ taiko daug sąlygų vairuotojams (pvz.: ribotas priimtinių transporto priemonių pasirinkimas), nurodo vairuotojams, kaip atlikti savo darbą, ir įvairiais būdais kontroliuoja juos teikiant savo paslaugas.
8. Tai, kad „Uber“ vairuotojai priklauso reitingų sistemai ir jų veikla valdoma/drausminama.
9. Tai, kad „Uber“ nustato nuolaidas, kartais net neįtraukiant vairuotojo, kurio atlyginimas gali būti paveiktas.
10. Egzistavo garantuoto uždarbio schemos (nors vėliau ir buvo nutrauktos).
11. Tai, kad „Uber“ sutinka su nuostolių rizika, kuri, jei vairuotojai iš tikrųjų savo veikla būtų vykdę savo sąskaita, jiems nekiltų.
12. Tai, kad „Uber“ tvarko keleivių skundus, įskaitant skundus dėl vairuotojų.
13. Tai, kad „Uber“ pasilieka teisę vienašališkai keisti vairuotojų sąlygas<sup>49</sup>.

---

<sup>48</sup> Floridos apygardos apeliacinis teismas. Darrin E. McGillis, Appellant, v. Department of Economic Opportunity; and Rasier LLC, d/b/a UBER, Appellees. No. 3D15-2758, 2017. [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: <https://caselaw.findlaw.com/fl-district-court-of-appeal/1775972.html>.

<sup>49</sup> Aslam, Farrar and Others v Uber [2016] ET/2202551/2015, p 29. [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-employment-judgment-20161028-2.pdf>.

Nurodytas atvejis yra viena iš žinomiausių bylų, patekusių į Londono darbo teismą. Teismas, priimdamas sprendimą dėl „Uber“ vairuotojų įdarbinimo statuso, padarė išvadą, kad jie yra dirbantys asmenys. Kadangi pagal Jungtinės Karalystės teisę dirbantys asmenys kitaip nei savarankiškai dirbantys turi teisę bent į nacionalinį minimalų darbo užmokestį ir atostogų atlyginimą, šis sprendimas buvo labai svarbus siekiant paslaugas „Uber“ platformoje teikiantiems asmenims. Teismas atmetė „Uber“ argumentą, kad vairuotojai dirbo tiesiogiai klientams, ir kad „Uber“ programa tik skatino šį darbą arba suteikė galimybę vairuotojams sudaryti sutartis su klientais. „Uber“ vairuotojų atžvilgiu taikytos kontrolės laipsnis buvo svarbiausias kriterijus priimant galutinį sprendimą šioje byloje. Buvo nustatyta, kad „Uber“ kontroliavo vairuotojų darbą<sup>50</sup>. Tokiu sprendimu buvo parodyta, kad siekiama didesnės ir efektyvesnės paslaugas per platformas teikiančių asmenų apsaugos, tačiau pasirinktas tarpinis variantas, kuris leido asmenų veiklos neperkvalifikuoti į darbo santykius.

Kitoje anglosaksiškos teisės valstybėje JAV, o konkrečiai Floridos valstijoje. Apygardos apeliacinis teismas nusprendė, kada turi būti laikoma, jog asmuo turi dirbančio asmens statusą, vertinant:

1. kontrolės mastą;
2. ar įdarbintas asmuo užsiima atskira profesija ar verslu;
3. darbo rūšis, atsižvelgiant į tai, ar vietovėje darbas paprastai atliekamas vadovaujant darbdaviui, ar specialistui, neprižiūrint;
4. įgūdžių, kurių reikia konkrečiam darbui; ar darbdavys suteikia priemones ir darbo vietą;
5. kiek laiko asmuo dirba;
6. mokėjimo būdas, nesvarbu, ar tai būtų laikas, ar darbas;
7. ar darbas yra darbdavio įprastinės veiklos dalis;
8. ar šalys mano, kad jos kuria darbdavio ir darbuotojo santykį.

Pagrindinės priežastys, kodėl teismas apygardos apeliacinis teismas Floridoje nusprendė, kad vairuotojai yra savarankiškai dirbantys, kad vairuotojai turi savo transporto priemones, kuri yra svarbiausia įranga darbui. Šie kontroliuoja kada ir su kuo, ir kaip priimti ir atlikti kelionės užklausas. Vairuotojams leidžiama dirbti savo nuožiūra, o „Uber“ neturi

---

<sup>50</sup> VOYNAROVKSA, O. *Gig Economy: Employment Status*. WWL, 2018. [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: <https://whoswholegal.com/news/features/article/34675/gig-economy-employment-status>.

jokios tiesioginės priežiūros. Be to, „Uber“ nedraudžia vairuotojams dirbti tiesioginiuose konkurentams<sup>51</sup>.

Nors „Uber“ yra viena iš labiausiai paplitusių korporacijų pasaulyje, veikianti (aktyviai 69 šalyse<sup>52</sup>), verta paminėti atvejus, susijusius su „Deliveroo“ platforma (aktyvi 14 šalių<sup>53</sup>). 2017 metų gegužę buvo pateiktas pareiškimas Centriniam Arbitražo komitetui, pagal kurį Didžiosios Britanijos nepriklausoma dirbančių asmenų sąjunga turi būti pripažinta kolektyvinių derybų šalimi. Vairuotojai norėjo darbuotojų teisių, pavyzdžiui, atostogų užmokesčio ir minimalaus darbo užmokesčio. Tačiau Centriniam Arbitražo komitetas padarė išvadą, kad jie savarankiškai dirba dėl savo laisvės atšaukti užsakymo pristatymą po to kai jie priėmė užsakymą<sup>54</sup>. „Deliveroo“ kurjeriai labiau atitinka savarankiško darbo statuso apibrėžimą, nes jie turi teisę nuspręsti, kada jie prisijungti prie mobiliosios aplikacijos. Jie gali pasirinkti atsisakyti darbo, jei šio nenori ir pasikeisti su kitais už bet kurį konkretų darbą. Taigi didžiausias skirtumas yra tas, kad „Deliveroo“ kurjeriai turi teisę pakeisti-galimybę paprašyti kito asmens pristatyti maistą jų vardu<sup>55</sup>.

Akivaizdu, kad asmenys, teikiantys paslaugas, visame pasaulyje ieško naujų būdų, kaip patekti į darbo rinką ir siekia, kad pasirinktas būdas labiausiai atitiktų jų poreikius ir tai garantuoja geresnę profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą. Dalijimosi ekonomikos reguliavimas, atsižvelgiant į darbo teisę, yra ypač sudėtinga dėl didelio lankstumo poreikio. Atsižvelgiant į darbe aptartas jau iškeltas bylas dėl reikalavimo darbą platformose pripažinti darbo santykiais, matyti, kad yra juntamas didžiulis poreikis tinkamo ir socialiai teisingo reguliavimo, kuris leistų išvegti problemų. Šį teiginį, kad galiojantys teisės aktai negali patenkinti visų dalijimosi ekonomikos poreikių įrodo tai, kad formuojama teismų praktika visame pasaulyje, perklasifikuojant darbo santykius tarp darbuotojo ir įmonės (paprastai nuo savarankiškai dirbančio asmens iki darbuotojo). Tačiau kai kuriose šalyse egzistuoja trečioji darbuotojų kategorija, tarpinis statusas, kai asmuo nėra laikomas nei darbuotojas, nei savarankiškai dirbantis asmuo. Šis darbe aptartas tarpinis

---

<sup>51</sup> Floridos valstijos apygardos apeliacinis teismas. Darrin E. McGillis, Appellant, v. Department of Economic Opportunity; and Rasier LLC, d/b/a UBER, Appellees. No. 3D15-2758 Decided: February 01, 2017. [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: <https://caselaw.findlaw.com/fl-district-court-of-appeal/1775972.html>;

<sup>52</sup> Uber technology Inc. [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: <https://www.uber.com/en-CZ/country-list/>;

<sup>53</sup> Deliveroo. [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05]. Prieiga per internetą: <https://en.wikipedia.org/wiki/Deliveroo>;

<sup>54</sup> VOYNAROVSKA, O. *Gig Economy: Employment Status*. WWL, 2018. [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: <https://whoswholegal.com/news/features/article/34675/gig-economy-employment-status>;

<sup>55</sup> ROBINSON, A. *Here's Why Deliveroo Legal Win Was Different from The Uber Case*. Mėnesinis leidinys, 2017. [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: <https://www.lawyer-monthly.com/2017/11/heres-why-the-deliveroo-legal-win-was-different-from-the-uber-case/>;



statusas nebuvo kažkas sukurto specialiai dalijimosi ekonomikai, tačiau šis tarpinis variantas gali padėti išvengti neaiškumų ir ginčų, jei per šį statusą būtų patenkinami tiek dalijimosi ekonomikos platformų, tiek paslaugas per platformas teikiančių asmenų pageidavimai. Daugumai dalijimosi ekonomikos darbuotojų būtų galima priskirti tokią trečią kategoriją. Dirbantys asmenys neturi tų pačių teisių ir apsaugos lygių, kaip įprasta darbuotojų, tačiau jie turi tam tikrą normalų teisių ir apsaugos lygį savarankiškai dirbantys asmenys neturi (pvz., minimalaus darbo užmokesčio, atostogų išmokos ir darbdavių pensijų įmokos pagal įdarbinimo įstatymus). Darbe jau minėta, kad yra buvę bylų, kuriose teismai nutarė, kad dalis platformos darbuotojų turi būti klasifikuojami kaip dirbantys asmenys. Pagal šiuos atvejus, negalima rasti vienos dirbančio asmens sąvokos, nepaisant to, kad ši sąvoka nuolat minima ne tik užsienio teismų praktikoje, bet ir žiniasklaidoje. Savarankiškai platformose dirbantys asmenys, kurie siekia, kad jų socialinė padėtis gerėtų, nurodo, kad dirbančio asmens statusas jiems labai padėtų.

Taigi, paslaugas teikiantys asmenys laikomi nepriklausomais tiekėjais, nors ir šių veikla turi panašumų į darbo santykius. Galima aptikti atvejų, kai šie yra kontroliuojami platformos tam tikru lygiu, pajamas gauna periodiškai bei esama tam tikrų užmokesčio užtikrinimo schemų, net kai asmenys, teikiantys paslaugas per platformas, neteikia paslaugų. Yra siūlymų tokius asmenis kvalifikuoti kaip dirbančius asmenis remiantis ESTT nurodytais objektyviais kriterijais, kuriais apibrėžiama dirbančio asmens sąvoka.

## 2. PASLAUGAS PER PLATFORMAS TEIKIANČIŲ ASMENŲ SOCIALINĖS GARANTIJOS

### 2.1. Poreikis nustatyti paslaugas per platformas teikiančių asmenų socialinių garantijų problematiką

Viešuose šaltiniuose galima išgirsti nuomonę, kad veikimas dalijimosi ekonomikoje suteikia asmeniui laisvę. Jeigu galima tikėti populiariausiose platformose pateikiama informacija ir nelaikyti to vien marketinginiu triuku, tai platformose veikiantys asmenys pasirinkdami sieti savo veiklą su platformomis siekia būti kuo labiau nepriklausomi ir būti savarankiškai dirbančiais asmenimis. Komunikuojama žinutė, kad paslaugas per platformas teikiančių asmenų gaunamos pajamos tiesiogiai priklauso nuo to kiek šie skiria savo laiko paslaugoms teikti ir gali laisvai rinktis kada ir kiek laiko dirbti, t.y. niekas nėra verčiamas dirbti daugiau nei norėtų ir kiekvienas platformoje veikiantis asmuo gali skirti tiek laiko kiek pats mano esant būtina.

Paslaugos per dalijimosi ekonomikos platformas teikiamos laisvai ir be iš anksto paruošto grafiko, todėl asmuo gali užsiimti ne vienu tokiu „projektu“ ir pakankamai lengvai naudotis ne vienu, o net keletu skirtingų platformų. Aišku, kad nesant aiškių ir reprezentatyvių statistinių duomenų negalima laikyti, kad visi ar didžioji dalis asmenų renkasi veikti dalijimosi ekonomikoje vien tik dėl šios sistemos mobilumo. Akivaizdu, kad vienas iš argumentų paslaugas teikti per platformas ir nesieti savęs su darbo santykiais yra galimybė paslaugas teikti laisvai pasirinktoje vienoje ar keletoje platformų. Tokiose platformose, kaip jau minėta, dažnai reklamuojama laisvė: „Tai darbas, kuris prisitaiko prie jūsų.“<sup>56</sup>, „Būsi pats sau bosas“<sup>57</sup> ir „Laisvas grafikas – nepriklausyk nuo kitų ir gauk gerą atlyginimą.“<sup>58</sup> Paslaugų teikimas per tokias platformas leidžia asmenims veikti nepriklausomai bei pasirinkimas rinktis paslaugas teikti individualiai, o ne ieškoti darbdavio yra paremtas noru būti savo laiko šeimininku, tačiau iš šiame darbe pateiktų šaltinių ir nagrinėjamos medžiagos, matyti, kad ne visais atvejais tokie paslaugas per platformas teikiantys asmenys lieka prie pirminės pateiktos idėjos, kad šie dirba nepriklausomai ir laisvai.

Žiniasklaidos priemonėse ypatingo dėmesio susilaukia bylos, kuriose nagrinėjami buvusių ar esamų „Uber“ (būtent ši platforma minima didžiojoje dalyje bylų ir todėl neretai visa dalijimosi ekonomika siejama su UBER kompanija – aut. past.) darbuotojų ieškiniai

---

<sup>56</sup> *Pasiruoškite vairuoti mūsų įmonėje.* Uber technologie Inc., [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-05] Prieiga per internetą: <https://www.uber.com/lt/lt/drive/how-it-works/>.

<sup>57</sup> *Make money when you want.* Wolt.com., [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-05] Prieiga per internetą: <https://wolt.com/en/couriers>.

<sup>58</sup> *Kaip tapti Bolt vairuotoju?* Bolt.com., [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-05] Prieiga per internetą: <https://blog.bolt.eu/lt/kaip-tapti-bolt-vairuotoju/>.

su reikalavimais pripažinti šiuos darbuotojais ir todėl sumokėti už darbą švenčių dienomis ar savaitgaliais. Atsiranda atvejų, kai asmenys ilgą laiką veikia jau nurodytu modeliu ir po kurio laiko nusprendžia kreiptis į teismines institucijas, nes laiko, kad šių teisės yra pažeistos, t.y. laiko, kad jų teisės, nors teikė paslaugas individualios veiklos pagrindu, buvo pažeistos ir jie turėtų būti laikomi darbuotojais ir todėl paslaugas per platformas teikiantiems asmenims priklauso visos neišmokėtos sumos pagal darbo santykius, kaip kad kompensacijos už darbą švenčių dienomis, viršvalandinį darbą<sup>59</sup>. Įdomiu ir diskusijas keliančiu tokių procesų pavyzdžiu galėtų būti beprasidedantis bylinėjimosi procesas Jungtinėse Amerikos Valstijose. Minėtu atveju susiklostė situacija, kai įstatymo leidėjas nutaria imtis griežtesnės reguliacijos ir ima platformai taikyti darbo santykius reglamentuojančias normas asmenims, kurie paslaugas teikia per platformas<sup>60</sup>. Tokius įstatymo leidėjo ketinimus platformos laiko pažeidžiančiais konstituciją ir asmens teisę laisvai pasirinkti darbą, kuri taipogi yra apibrėžta ir LR Konstitucijos 48 straipsnyje<sup>61</sup>. Ginčas kyla, nes naujoje įstatymo redakcijoje nurodoma, kad, pagal kai kurias sąlygas, nepriklausomi rangovai (paslaugas per platformas teikiantys asmenys) yra klasifikuojami kaip nuolatiniai darbuotojai, todėl jiems priklauso minimalus atlyginimas ir atitinkamas sveikatos draudimas. Šiuo atveju tokiais būtų laikomi platformos „Uber“ ir „Postmates“ veikiantys asmenys.

2019 metų Eurofound paskelbtoje ataskaitoje, kurią atliko PWC (*PricewaterhouseCoopers*), apžvelgtas platformos darbuotojų užimtumo statusas įvairiose ES šalyse. Išnagrinėtos skirtingas teisinės schemas ir atskirtas darbuotojas nuo savarankiškai dirbančio asmens. Ataskaita taip pat parodo, kurios iš aptartų šalių turi konkrečias teisines iniciatyvas dalijimosi ekonomikai reguliuoti. Ataskaitoje nurodoma, kalbant apie Belgiją, kad reikėtų atskirti darbuotojus ir savarankiškai dirbančius asmenis socialinės apsaugos per darbo teisės perspektyvą. Socialinės darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų teisės ir pareigos socialinio saugumo srityje labai skiriasi: pvz. kaupiamos pensijos, invalidumo pašalpos ligos / nelaimingo atsitikimo atveju, bedarbio pašalpos, apmokamos atostogos ir kt. Apskritai galima daryti išvadą, kad darbuotojų

---

<sup>59</sup> *Vairuotojai padavė į teismą „Uber“ dėl darbuotojų teisių*. Naujienų portalas „lrt.lt“. [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-05] Prieiga per internetą: <https://www.lrt.lt/naujienos/verslas/4/143151/vairuotojai-padave-i-teisma-uber-del-darbuotoju-teisiu>.

<sup>60</sup> *„Uber“ padavė į teismą Kalifornijos valdžią dėl Konstitucijai prieštaraujančio įstatymo*. Naujienų portalas „lrt.lt“. [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-05] Prieiga per internetą: <https://www.lrt.lt/naujienos/eismas/7/1129435/uber-padave-i-teisma-kalifornijos-valdzia-del-konstitucijai-priestaraujancio-istatymo>.

<sup>61</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija.(48 straipsnis) Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

socialinės apsaugos sistema yra daug platesnė nei savarankiškai dirbančių asmenų.<sup>62</sup> Belgijos teisės aktuose<sup>63</sup> sureguliuoti darbo santykiai, kur nustatyta darbo laikas ir poilsis laikotarpiai, minimalios (mokamos) atostogos ir valstybinės šventės, minimalus atlyginimas, sveikata ir saugos reikalavimai, nėščių darbuotojų apsauga, darbo jėgos pasiskolinimas ir kt. Ataskaitoje minimos ir kitos ES valstybės, kurių teisės aktuose yra matomas aišku skirtumas tarp darbuotojų ir savarankiškai dirbančių. Štai kalbant apie Eurofound ataskaitoje minimą Prancūziją<sup>64</sup>, kur savarankiškai dirbantiems asmenims netaikomos Prancūzijos darbo teisės normos. Viešuose šaltiniuose prieinama informacija, kad taisyklės susijusios, pavyzdžiui, su įspėjimo laikotarpiu, atleidimu iš darbo, apmokamomis atostogomis, o darbo laikas nėra taikomos savarankiškai dirbantiems asmenims. Italijos, kuri taip pat minima ataskaitoje, įstatymai<sup>65</sup> numato plačią socialinę apsaugą darbuotojams, o savarankiškai dirbantiems asmenims tokių interesų apsauga nėra numatyta. Darbuotojai iš Italijos turi teisę gauti minimalų darbo užmokestį. Be to, Italijos įstatymai numato taisykles, ginančias darbuotojo teises į darbo laiką ir atostogas, atostogas dėl ligos ir sužeidimų, nėštumo ir motinystė / tėvystė atostogas ir kt. be to, nutraukiant darbo santykius, darbuotojo atleidimas turi būti grindžiamas objektyviomis ar subjektyviomis priežastimis.

Šiame darbe lyginama darbuotojo, taip kaip tai suprantama LR teisės aktuose, bei paslaugas per platformas teikiančių asmenų socialinės padėties skirtumai. Sekančiuose poskyriuose bus kreipiamas dėmesys į paslaugas per platformas teikiančių asmenų socialinės padėties problemas, kurias savo reikalavimuose teismams nurodė šie asmenys, darbe jau minėtose bylose prieš platformas. ES atliktame tyrime apžvelgiami sunkumai su kuriais susiduria paslaugas per platformas teikiantys asmenys ir išsamiai apibūdinama politinių priemonių ES šalyse įvairovė.<sup>66</sup> Studijoje matomos problemos: paslaugas teikiančių asmenų darbo aplinkos trūkumai, sutartys su platformomis ir tokių sutarčių nutraukimas. Taip pat siekiant nustatyti aktualias Lietuvos rinkoje paslaugas per platformas teikiančių asmenų problemas buvo peržiūrėta (340 + 27+38)= 405 komentarai apie kelių Lietuvoje veikiančių platformų paslaugas, iš kurių buvo identifikuoti 77 komentarai,

---

<sup>62</sup> PwC Legal (2019), Gig economy report: Employment status, May 2019. [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-05] Prieiga per internetą: <https://www.eurofound.europa.eu/is/data/platform-economy/records/gig-economy-report-employment-status>.

<sup>63</sup> Ibid.

<sup>64</sup> Centre de Formalités des Entreprises (CFE) (liet. Verslo formalumų centras). [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-05] Prieiga per internetą: <http://www.insee.fr/fr/service/default.asp?page=entreprises/sirene/liste-CFE.htm>.

<sup>66</sup> KILHOFFER Z., et al. *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*. (2020) Publications Office of the European Union, doi: 10.2767/26582.

kuriuose asmenys save pristato, kaip dirbančius platformose vairuotojais ar „partneriais“, nurodo savo nusiskundimus dėl darbo platformose bei savo pačių statuso problemų<sup>676869</sup>. Komentaruose minimos problemos: [paslaugas per platformas teikiantiems asmenims] reikia dirbti labai ilgai, kad būtų galima užsidirbti; dirbama po 15-18 val., kad būtų galima užsidirbti; įmonė laikoma darbdaviu, o vairuotojai save vadina darbuotojais; skundžiamasi per mažais tarifais, nes tokiu būdu neįmanoma užsidirbti, vairuotojams/partneriams keliami per aukšti reikalavimai bei šių priemonės nėra apdraustos, t.y. įvykus automobilio avarijai šie gali netekti pagrindinio pajamų šaltinio, o aptarnavimo tarifai yra per daug žemi, kad vairuotojai galėtų pasinaudoti Kasko draudimu.

Apžvelgiant aukščiau nurodytas problemas, kurias iškeltose bylose bei komentaruose kelia paslaugas per platformas teikiantys asmenys reikia įvertinti kokie teisės aktai reguliuoja tokius santykius bei iš kokių principų toks reguliavimas išplaukia. Darbe jau minėta, kad LR Konstitucijos 48 straipsnyje yra numatyta, kad asmuo turi teisę dirbti laisvai, tačiau šiam darbui svarbus 49 straipsnis, kuriame kartu nurodoma, kad „Kiekvienas dirbantis žmogus turi teisę turėti poilsį ir laisvalaikį, taip pat kasmetines mokamas atostogas. Darbo laiko trukmę apibrėžia įstatymas.“ Iš surinktos informacijos, matyti, kad dalis paslaugas per platformas teikiančių asmenų mano, kad šiems nėra užtikrinama teisė turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą.

### **2.1.1. Darbo teisės aktuose numatytos garantijos**

Kadangi šiame darbe lyginamuoju aspektų vertinami darbuotojų ir paslaugas per platformas teikiančių asmenų socialinės padėties skirtumai, reikia atsižvelgti į darbo teisės šaką reguliuojančius teisės aktus. Šiuose teisės aktuose atskleidžiami saugikliai darbuotojams, kurių ir neretai pasigenda paslaugas per platformas teikiantys asmenys.

Darbo teisę reguliuojantys teisės aktai, LR ir ES lygiu, numato, kad darbuotojui turi būti suteikta poilsio DK ir Europos Parlamento ir tarybos Direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų<sup>70</sup> numato darbdavio pareigą užtikrinti, kad darbuotojas gautų minimalaus poilsio laiko ir kartu nebūtų viršijamos maksimalus darbo laikas. Darbo kodekso ir jį įgyvendinančių teisės aktų nuostatomis detalizuojamas saugių ir

---

<sup>67</sup> Įmonių katalogas „Rekvizitai.lt“ [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-22] Prieiga per internetą: [https://rekvizitai.vz.lt/imone/taxify\\_lithuania/atsiliepipimai/](https://rekvizitai.vz.lt/imone/taxify_lithuania/atsiliepipimai/).

<sup>68</sup> Įmonių katalogas „Rekvizitai.lt“ [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-22] Prieiga per internetą: Įmonių katalogas „Rekvizitai.lt“ [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-22] Prieiga per internetą: [https://rekvizitai.vz.lt/imone/taxify\\_lithuania/atsiliepipimai/](https://rekvizitai.vz.lt/imone/taxify_lithuania/atsiliepipimai/).

<sup>69</sup> Įmonių katalogas „Rekvizitai.lt“ [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-22] Prieiga per internetą: [https://rekvizitai.vz.lt/imone/wolt\\_lt/atsiliepipimai/](https://rekvizitai.vz.lt/imone/wolt_lt/atsiliepipimai/).

<sup>70</sup> 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, 2003 11 18).

sveikų darbo sąlygų principas, suderinant jį su ES teise, labiausiai – su Direktyva 2003/88/EB<sup>71</sup>. Toks reguliavimas padeda užtikrinti, kad nenukentėtų darbuotojų sveikata bei darbo našumas. Tokių taisyklių nebuvimą pastebi autoriai nagrinėjantys dalijimosi ekonomikos veikimą bei paslaugų teikimą per platformas. Nurodoma, kad paslaugas per platformas teikiantys asmenys neturi kasmetinių ar šventinių atostogų. Jeigu paslaugas per platformas teikiantis asmuo nusprendžia pasiimti atostogų savaitę per šventes, tai šis praranda pajamas. Panašiai, atsižvelgiant į tai, kur esate, pasaulyje, taip pat galite pastebėti, kad taip pat nėra valstybės apmokamų tėvystės / motinystės atostogų išmokų. Atminkite: taupote pinigus daugeliu kitų būdų mokėdami mažiau mokesčių (turėdami galimybę nurašyti išlaidas) ir panaikindami poreikį važiuoti į darbą ir atgal. Tai tiesiog reikia atsiminti sudarant biudžetą.<sup>72</sup> Laikantis aukščiau nurodytos nuomonės, taisyklės reguliuojančios maksimalaus darbo ir minimalaus poilsio laiką bei atostogas tampa nesvarbios individualią veiklą vykdančiams, nes šių tokios taisyklės nesaisto, o šie patys gali ir turi sekti ir reguliuoti savo biudžetą. Žinoma, ši laisvė neabejotinai naudinga tiems kas siekia, kad paslaugos būtų teikiamos švenčių dienomis, ar tiems kas siekia per trumpą laiko tarpą, dirbant „ilgas valandas“ užsidirbti kuo didesnę pinigų sumą. Laikoma, kad individualia veikla besiverčiantys asmenys neturėtų galvoti apie viršvalandžius ar kitokius savo darbo laiko ribojimus, nes, kaip ir jau minėta, šie patys organizuoja savo darbą. Čia iškyla problema, nes nėra aišku ar yra įmanoma užtikrinti, kad tokie paslaugas per platformas teikiantys asmenys būtų pailsėję ir nedirbtų per ilgai, kaip pvz.: nedirbtų 12-18 val. per parą. DK nustatytas reguliavimas dėl minimalaus poilsio laiko ir maksimalaus darbo laiko užtikrinimo yra sunkiai ar netgi neįgyvendinamas platformose, kai veikia vienas iš platformų privalumų, asmuo gali netrukdomas paslaugas teikti per kelias platformas - programėles. Todėl vertinant šią situaciją kyla klausimas ar būtų įgyvendinamas reikalavimas užtikrinti darbo ir poilsio laiko stebėseną bei kitas svarbus klausimas turėtų būti, kas turėtų būti atsakingas už tokią stebėseną? Šio klausimo aspektu kreipiamas dėmesys būtent į platformas, kurios veikia transporto sektoriuje ir paslaugas per platformas teikiančių asmenų darbo ir poilsio laiko klausimas aktualus dviem aspektais. Pirma, asmuo dirbdamas ilgiau nei leidžiama įprastam darbuotojui bei neturėdamas atostogų rizikuoja ne tik savo fizine sveikata, bet ir psichologine būsena. Antra, jei paslaugas teikiantis paslaugas per platformas teikiantis asmuo nėra pailsėjęs ir apie tai nežino paslaugą gaunantis vartotojas, tai šiam keliama didesnė rizika apie kurią šis nėra informuotas. Pvz.: DK 117

---

<sup>71</sup> DAVULIS, T., *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 384.

<sup>72</sup> SINICKI A., *Thriving in the Gig Economy– Freelancing Online for Tech Professionals and Entrepreneurs*. Apress, 2018, p. 149.

straipsnio 3 dalyje suformuotas reikalavimas, kad dirbančio naktį darbuotojo darbo laikas neviršytų vidutiniškai 8 val. per darbo dieną (pamainą) per apskaitinį trijų mėnesių laikotarpį, tačiau toks reikalavimas netaikomas paslaugas per platformas teikiančiam asmeniui. Trečia, jei platformos visgi siektų įgyvendinti Plaformininkų monitoringą ir stebėtų kiek šie ilsisi bei dirba (toks monitoringas galimai pasiekiamas skirtingoms programėlėms keičiantis duomenimis apie paslaugas teikiančius asmenų paslaugų teikimo laiką – aut. past.), tai tokia kontrolė tik dar labiau priartintų paslaugų teikimą per platformas prie darbo santykių. Jei platformos būtų priverstos stebėti paslaugas per platformas teikiančius asmenis ar net tam tikrais atvejais drausti šiems teikti paslaugas, tai iš esmės platforma taptų darbdaviu ir atsirastų ryškūs subordinaciniai santykiai.

Todėl atsižvelgus į aukščiau nurodytos problemos pobūdį ir tai, kad akivaizdu jog persidirbę ir nepailsėję pavežėjai kelia pavojų ne tik sau bet ir visuomenei, t.y. vartotojams, kurie naudojami paslaugomis, autorius nuomone, turėtų būti svarstoma idėja, kad maksimalaus darbo laiko ir minimalaus poilsio laiko reikalavimai bei tam tikros atostogos išvardintos DK 131 straipsnio 1 dalyje, būtų įvesti paslaugas per platformas teikiantiems asmenims ir būtent šie būtų įpareigojami tokių reikalavimų laikytis. Vienas iš pasiūlymų spręsti tokias problemas galėtų būti individuali paslaugas per platformas teikiančių asmenų stebėjimo sistema. Šiuo metu galiojantys teisės aktai (plačiau bus aptariama 3-oje rašto darbo dalyje – aut. past.) numato, kad asmuo gali su viena transporto priemone dirbti tik arba pavežėju, arba taksi vairuotoju. Taigi tokiame automobilyje tereiktų įmontuoti skaitmeninius tachografus<sup>73</sup>, kurie padėtų stebėti vairuotojo darbo laiką ir šie patys negalėtų dirbti daugiau, nei nustatytą įstatymo leidėjas. Tokiu būdu būtų ne tik užtikrinama, kad bus apsaugoti patys pavežėjai, o taip pat bus galima užtikrinti saugumą keliuose. Oficialios statistikos dėl būtent pavežėjų sukiamų eismo įvykių nėra. Akivaizdu, kad jei šie bus priversti laikytis tam tikrų reikalavimų dėl poilsio, tai tik prisidės prie eismo dalyvių saugumo. Suprantama, kad šis pasiūlytas sprendimas daugiau tinka pavežėjams, tačiau esant šiuolaikinėms technologijoms yra nesunkiai pasiekama, kad kiti paslaugas per platformas teikiantys asmenys galėtų tinkamai ir tiksliai apskaičiuoti savo darbo laiką, registruoti tą žiniaraščiuose ir laikytis tam tikrų maksimalaus darbo ir minimalaus poilsio laiko taisyklių. Žinoma, tokios taisyklės turėtų būti įstatymo leidėjo kuriamos atsižvelgiant į dalijimosi ekonomikos specifika ir atkreipiant dėmesį į tai, kad patys paslaugas per

---

<sup>73</sup> **Skaitmeninis tachografas** – transporto priemonėse įrengta įranga, registruojanti informaciją apie šių transporto priemonių judėjimą, vairuotojų vairavimo ir poilsio laikotarpius. Signalas iš transporto priemonės (dažniausiai iš greičių dėžės) kabeliu nuolat perduodamas į skaitmeninį tachografą. Lietuvos transporto saugos administracijos internetinis puslapis. [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-22] Prieiga per internetą:<https://ltsa.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/tachografai>.

platformas teikiantys asmenys siekia dirbti daugiau, todėl turėtų būti ieškoma interesų pusiausvyros. Įtraukiant didžiausiose platformose dirbančius asmenis, platformas ir darbo ir socialinės apsaugos teisės šakų mokslininkus būtų galima priėti visoms šalims naudingo varianto.

Kita svarbi, tačiau asmenims, kurie vykdo veiklą platformose, netaikoma garantija yra prastovos institutas. Darbuotojai, kurie turi sustabdyti savo darbus dėl objektyvių priežasčių yra saugomi ir įstatymo leidėjas yra teisės aktuose numatęs kokios pajamos šiems yra užtikrinamos. DK 47 straipsnio 1 dalyje numatytas prastovos institutas, pagal kurį dėl objektyvių priežasčių ne dėl darbuotojo kaltės negalint suteikti darbo, skelbiama prastova. Minėtame DK straipsnyje taip pat numatyta kokio dydžio darbo užmokestis suteikiamas darbuotojui už prastovos laikotarpį. Komentuodamas prastovos instituto naudojimą krizės metu Tomas Davulis nurodė, kad darbdavys negali darbuotojui uždrausti veiklą prastovos atveju (pvz. uždrausti lankytis kino teatruose ar prekybos centruose). Darbdavio rekomendacijos darbuotojams turėtų numatyti, kad darbuotojai atidžiau rinktųsi laisvo laiko praleidimo būdus ir siektų išvengti užkrato.<sup>74</sup> Prastovos institutas užtikrina pajamas darbuotojams, o kaip jau ne kartą minėta šiame darbe, būtent su darbuotojų padėtimi ir lyginama paslaugas per platformas teikiančių asmenų socialinė padėtis. Šio instituto kontekste paslaugas per platformas teikiantys asmenys laikytini esantys labiau socialiai pažeidžiami, nes kaip jau minėta veikla per platformą gali būti sustabdyta neterminuotai ir šie negaus pajamų. Tokiai hipotetinei situacijai aktualumo prideda pasaulyje siaučiantis koronavirusas (COVID-19), kuris Pasaulio sveikatos organizacija (PSO)<sup>75</sup> pripažintas pandemija ir kelia realių problemų verslams. Neabejotinai su tokiomis problemomis susiduria ir dalijimosi ekonomikos verslai, nes paskelbus karantiną, žmonės raginami likti namuose ir nekeliauti, todėl gali ryškiai sumažėti klientų ir paslaugas per platformas teikiantys asmenys gali smarkiai nukentėti, nes pavežėjimu užsimantis asmuo, negali tokios paslaugos teikti kitokiu būdu nei vairuojant transporto priemonę. Viešoje erdvėje pastebima, kad platformos yra skatinamos suteikti geresnę paslaugas per platformas teikiančių asmenų apsaugą, nes šie dėl viruso plitimo negauna pajamų. Didžiausios pavežėjimo ir maisto pristatymo bendrovės JAV derasi įsteigti fondą, kuris kompensuotų vairuotojams, nukentėjusiems nuo koronaviruso, prarastas pajamas. Tai žingsnis, kuris pabrėžia spaudimą, su kuriuo jie susiduria teikti darbuotojams platesnę užimtumo apsaugą.

---

<sup>74</sup> DAVULIS T., Koronavirusas ir darbo teisė. Specializuotas teisės žinių portalas „Teisė.pro“.2020-03-12, [interaktyvus, žiūrėta 2020-03-12] Prieiga per internetą: <http://www.teise.pro/index.php/2020/03/12/t-davulis-koronavirusas-ir-darbo-teise/>.

<sup>75</sup> **Pasaulio sveikatos organizacija (PSO)** – tai specializuota Jungtinių Tautų (JT) institucija, didžiausia tarptautinė sveikatos organizacija. Jos pagrindinis tikslas – siekti aukščiausio sveikatos priežiūros lygio visose pasaulio valstybėse.



Uber Technologies Inc., Lyft Inc., DoorDash Inc., Postmates Inc. and Instacart Inc. kompanijos įsitraukė į diskusijas ir svarsto, kaip susitarti dėl galimų mokėjimų (mokėjimai dėl nedarbingumo – aut. past.), pasak asmenų nagrinėjančių svarstymus.<sup>76</sup> Tokia kompanijų pozicija suteikti palankesnę ir geresnę paslaugas per platformas teikiančių asmenų apsaugą yra sveikintina, tačiau vėl kyla klausimas ar nėra dar labiau artėjama prie darbo santykių, nes vienas iš svarbiausių požymių artinančių individualią veiklą prie darbo santykių yra pastovus darbo užmokestis. Toks pastovumas minėtų fondų veikla būtų užtikrinamas. Apie tokius ar panašius platformų veiksmus kitose šalyse nepranešama, tačiau neatmetama, kad krizei tebesitęsiant tokių pavyzdžių galime sulaukti, o tada jau liks laukti ką apie tokius veiksmus pasisakys teismai ir ar nebus einama keliu perkvalifikuojant paslaugas per platformas teikiančius asmenis į darbuotojus ar tiesiog suteikiant platesnes garantijas laikant juos dirbančiais asmenimis.

Taigi, viena iš esminių problemų su kuria susiduria paslaugas per platformas teikiantys asmenys, yra nereguluotas tokių asmenų darbo ir poilsio laikas bei praktiškai neegzistuojančios atostogos. Pastebima problema, kad pačios platformos nėra iš esmės pajėgios užtikrinti tokių asmenų poilsio laiko užtikrinimu, o jei šios imtųsi platesnės kontrolės, tai šios vėlgi priartėtų prie darbdavio vaidems, todėl reguliavimas turėtų būti nukreiptas į pačių paslaugas per platformas teikiančių asmenų pareigą pasirūpinti, kad šie yra pailsėję.

### **2.1.2. Paslaugas per platformas teikiančių asmenų apsauga nelaimingo atsitikimo atveju**

Kita problema su kuria susiduria paslaugas per platformas teikiantys asmenys yra glaudžiai susijusi su jau minėta problema dėl nesančių ribojimų dėl maksimalaus darbo laiko ir minimalaus poilsio laiko. Persidirbė ir nepailsėję asmenys gali sukelti eismo įvykius, jei šie užsiima pavezėjimu ar maisto išvežiojimu, susižaloti gabendami siuntas ar net sužaloti kitus. Ši problema yra ne vienalytė, nes ne tik apima tokių asmenų saugą ir sveikatą, bet ir kyla problemos, kurias įvardija ir patys asmenys, t.y. gali būti sunkiau nuosekliai nustatyti atsakomybę ir kam priskirti atsakomybę, kai reikalai klostosi netinkamai, pvz., nelaimingi atsitikimai darbe ar ginčai tarp platformos darbuotojų ir klientų.

Darbuotojų saugą ir sveikatą numatantys teisės aktai nurodo, kad kiekvienam darbuotojui privalo būti sudarytos saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, neatsižvelgiant į įmonės veiklos rūšį, darbo sutarties rūšį, darbuotojų skaičių, įmonės

---

<sup>76</sup> PREETIKA RANA. *Uber, DoorDash and Others Discuss Fund for Drivers Affected by Coronavirus*. The Wall Street Journal. 2020 m. kovo 8 d., [interaktyvus, žiūrėta 2020-03-12] Prieiga per internetą: <https://www.wsj.com/articles/uber-doordash-and-others-discuss-fund-for-sick-drivers-11583641022>;

rentabilumą, darbo vietą, darbo aplinką, darbo pobūdį, darbo dienos ar darbo pamainos trukmę, darbuotojo pilietybę, rasę, tautybę, lytį, seksualinę orientaciją, amžių, socialinę kilmę, politinius ar religinius įsitikinimus<sup>77</sup>. Tokią darbuotojo teisę turėti saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas garantuoja Lietuvos Respublikos Konstitucija, šis LR darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas ir kiti darbuotojų saugos ir sveikatos norminiai teisės aktai. Minėtame įstatyme nurodyta, kad saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas darbuotojams privalo sudaryti darbdaviai. Darbe patariamų platformų atveju tokios prievolės platforma neturi ir jei pavyzdžiui asmuo teikiantis paslaugas per platformas susižeistų išvežiodamas maistą savo dviračiu, tai šis negalėtų kreiptis dėl ligos išmokos dėl nelaimingo atsitikimo darbe, pakeliui į darbą ar iš darbo arba profesinės ligos pašalpos. Išmoka skiriama, jei<sup>78</sup>: 1) Nelaimingas atsitikimas darbe, pakeliui į (iš) darbą(-o) pripažįstamas draudžiamuoju įvykiu; 2) Asmuo draudžiamas nelaimingų atsitikimų darbe socialiniu draudimu; 3) Nelaimingas atsitikimas įvyko darbo metu, pakeliui į darbą ar iš darbo; 4) Asmeniui išduotas nedarbingumo pažymėjimas; 5) Dėl laikinojo nedarbingumo asmuo neteko pajamų. Toks numatytas reguliavimas neabejotinai apsunkina paslaugas per platformas teikiančių asmenų padėtį, nes nemaža dalis paslaugas per platformas teikiančių asmenų savo paslaugoms teikti naudoja padidinto pavojaus šaltinį (automobilį) ir tikimybė susižaloti ar net žūti teikiant paslaugas yra tikrai nemaža.

Štai sprendžiant problemą dėl platformų darbuotojuoju socialinių garantijų Italijos Lacijo regione 2019 m. kovo 20 d. priimti regioniniai teisės aktai. Jais siekiama reglamentuoti visų rūšių platforminio darbo atlyginimą, sveikatą ir saugą bei socialinę apsaugą, neatsižvelgiant į darbuotojų užimtumo statusą. Tai išsamiausi teisės aktai dėl platformos darbo, galiojantys 30 šalių, kurioms taikomas šis tyrimas<sup>79</sup>. Įstatymas apima daug darbo sąlygų ir socialinės apsaugos iššūkius, su kuriais susiduria platformos darbuotojai. Tokie reguliavimo pokyčiai rodo, kad siekiama didesnės platformose veikiančių asmenų apsaugos.

Minėtas Italijos Lacijo regiono pavyzdys galėtų būti pritaikomas ir Lietuvoje, nes akivaizdu, kad anksčiau ar vėliau sprendimus priimti teks, tačiau jei būtų surenkamos įmokos iš individualia veikla besiverčiančių asmenų, tai būtų galima išvengti problemų ateityje, kai šie susidurs su pajamų trūkumu. Įvertinus esamą reguliavimą galima susidurti su problema, kai lėšų į biudžetą tokių asmenų apsaugai nebus surinkta, o nutikus

---

<sup>77</sup> Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Valstybės žinios, 2003-07-16, Nr. 70-3170.

<sup>78</sup> Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas. Valstybės žinios, 1999-12-29, Nr. 110-3207.

<sup>79</sup> KILHOFFER Z., et al. *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*. (2020) Publications Office of the European Union, doi: 10.2767/26582.

nelaimingam atsitikimui, našta tokių asmenų užtikrinimui turės prisiimti valstybė per socialinės paramos programas. Todėl turėtų būti svarstoma apie galimybę asmenims mokėti tam tikras įmokas į Sodros sistemą, kad nutikus nelaimei būtų įmanoma paslaugas per platformas teikiančiam asmeniui užtikrinti išmokas.

### 2.1.3. Socialinės apsaugos garantijos

Asmenų, kurie paslaugas teikia per platformas socialinė apsauga literatūroje ir diskusijose sulaukė gana daug dėmesio, taip pat jau minėta, kad nemažai diskusijų kelia ir tokių asmenų statusas. Vienos šalys laiko šiuos savarankiškai dirbančiais, kitos renkasi tarpinį variantą ir nurodo, jog šie yra dirbantys asmenys, kuriems suteikiama dalis įprastiems darbuotojams numatytos apsaugos. Šiam socialinės apsaugos iššūkiui taip pat skyrė daug dėmesio politikos formuotojai, socialiniai partneriai ir kiti dalyviai. Mokslininkai nagrinėjantys platformų veikimą ir asmenų veikiančių platformose statusą nurodo, kad asmenys teikiantys paslaugas per platformas paprastai turi siauresnę socialinę apsaugą.<sup>8081</sup>

Kalbant apie dalijimosi ekonomiką ir paslaugų teikimą per platformas labai svarbu yra tai, kad paslaugas per platformas teikiantys asmenys nėra visiškai užtikrinti savo ateitimi, konkrečiai žiūrint iš pajamų perspektyvos. Dėl šio neužtikrintumo tokie asmenys tampa socialiai pažeidžiami. Kiekvienam asmeniui svarbu, kad šio pragyvenimo šaltinis būtų stabilus. Todėl ir yra darbo teisės aktuose nustatyti įspėjimo terminai prieš atleidžiant asmenį iš darbo bei yra sukurta ir veikianti socialinio draudimo sistema. Lietuvos darbo teisės ir socialinės apsaugos mokslininkų darbuose skiriamas didelis dėmesys darbuotojų socialiniai padėčiai ir nurodoma, kad LR Konstitucija taip pat įtvirtina pagrindines ekonomines ir socialines žmogaus teises: kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju, dirbančioms motinoms įstatymas numato mokamas atostogas iki gimdymo ir po jo, palankias darbo sąlygas ir kitas lengvatas. Valstybė laiduoja piliečių teisę gauti senatvės ir invalidumo pensijas, socialinę paramą nedarbo, ligos, našlystės, maitintojo netekimo ir kitais įstatymų numatytais atvejais ir pan.<sup>82</sup> Tokios suteikiamos teisės labai svarbios darbuotojams, nes socialinė apsauga turėtų užtikrinti asmens pajamas, kai šis jų negali gauti iš darbo, o netekus darbo socialinė apsauga

---

<sup>80</sup> VALERIO DE STEFANO, *The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdswork, and Labor Protection in the Gig-Economy*, 37 *Comp. Lab. L. & Pol'y J.* 471 (2016)

<sup>81</sup> GARBEN S., *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU*. 2017)Luxembourg: Publications Office of the European Union, Doi: 10.2802/918187

<sup>82</sup> PETRYLAITĖ D. ir PETRYLAITĖ V. (2015) „Socialinės apsaugos garantijų mažinimas krizės laikotarpiu: sprendimai ir teisinis vertinimas“, *Teisė*, 94, p. 163-175. doi: 10.15388/Teise.2015.94.7355.

turi leisti darbuotojui be ekonominio spaudimo ieškotis naujojo. Neabejotinai svarbus ir praktinis ekonominių ir socialinių teisių užtikrinimas. Šią svarbą lemia ne tik įstatymų leidėjo pareiga nustatant konkrečias socialines garantijas laikytis bendrų pripažintų teisės principų. Socialinių teisių ir socialinių garantijų reguliavimas taip pat sulaukia didelio visuomenės dėmesio ir reakcijos.<sup>83</sup> Šios nurodytos mokslininkų garantijos tik iš dalies veikia ir dalijimosi ekonomikoje veikiantiems asmenims. Šiame darbe nėra ir nebus aiškinamasi ar tai, kad pagal individualios veiklos pažymą veikiantys asmenys sumoka mažiau mokesčių ir dėlto gauna didesnes sumas, kurios ir atperka kai kurias socialines garantijas. Svarstoma ar paslaugas per platformas teikiantys asmenys galėtų gauti tokias pat garantijas. Taip pat sąmoningai apie atostogų klausimą buvo užsiminta minimaliai ankstesnėje dalyje, nes vėlgi apmokamos atostogos yra pajamų užtikrinimo klausimas.

Jau aptarta, kad galima daryti išvadą, jog dalijimosi ekonomikos verslai neįmanomi pasinaudojant darbo santykiais. Paslaugas per platformas teikiantys asmenys turi mažiau ribojimų ir daugiau galimybių užsidirbti bei mažesni mokesčiai yra naudingi platformoms, nes galima suteikti pigesnes paslaugas. Visos mokestinės prievolės permetamos paslaugas per platformas teikiantiems asmenims. Jau kalbėta koks svarbus yra savarankiškumas ne tik paslaugas per platformas teikiančiam asmeniui, bet ir siekiant išlaikyti atskirtį tarp darbo santykių ir paslaugų teikimo per platformas. Kadangi paslaugas per platformas teikiantys asmenys turėtų uždirbti daugiau bei neturi juos kontroliuojančio darbdavio (ESTT bylose bei jau minėtuose komentaruose matoma, kad šie pastebi platformų kontrolę ir neretai laiko platformas darbdaviu – aut. past.), tai akivaizdu, kad šie neturėtų tikėtis, kad kažkas kitas, jei ne jie patys pasirūpins savo atostogomis bei laiku kiek šie dirba. Tačiau kitas aspektas yra tas, kad savarankiškai dirbantys asmenys negali tikėtis, kad šie bus apsaugoti, jei netikėtai neteks galimybės teikti paslaugų ar kas darbo teisėje būtų – netektų darbo. Šis aspektas yra labai svarbus žiūrint į tokių paslaugų teikimą sistemiškai.

Pirma, reikia pastebėti, kad paslaugų teikimas per platformas yra paremtas civilinėmis paslaugų sutartimis, kurios kitaip nei darbo sutartys neturi tokių pat ribojimų ir įspėjimo terminų. Šalys laikomos lygiomis ir teisė laisvai apsispręsti, verta ar ne sudaryti sutartį, taip pat laisvai nustatyti sutarties turinį.<sup>84</sup> Viešai prieinamos tipinės paslaugų sutartys, kurios skirtos pavežėjams (paslaugas per platformas teikiantys asmenys). Svarbu, kad iš pateikiamų sutarčių, matyti, kad šios pateikiamos per el. sistemą ir pavežėjas gali daryti tik minimalią įtaką tokiai sutarčiai. Prisijungusi prie sutarties šalis negali daryti įtakos sutarties turiniui, todėl, siekiant apginti prisijungusios šalies interesus, taikomos CK 6.165

---

<sup>83</sup> Ibid.

<sup>84</sup> MIKELĖNAS V., *Sutarčių teisė*. Vilnius: Justitia. 1996.

– 6.188 str. numatytos specialiosios taisyklės. Sudarant sutartį prisijungimo būdu, ypač svarbu užtikrinti abiejų šalių interesų pusiausvyrą ir sutarčių teisės bendrųjų principų laikymąsi.<sup>85</sup> Tokiose sutartyse<sup>86</sup> sutariama dėl galimybės sutartį nutraukti vienašališkai.<sup>87</sup> Taip svarbi sutarties nuostata, kuri yra probleminė pajamų užtikrinimo klausimu yra nuostata dėl sutarties vykdymo sustabdymo.<sup>88</sup> Tokia nuostata sukuria situacija, kai asmuo neribotam laikui gali neturėti pajamų ir sukuriamas neužtikrintumas.

Antra, lengvesnis kelias nutraukti sutartį su paslaugas per platformas teikiančiu asmeniu kelią daugiau problemų nei tarkime darbuotojo atveju, nes toks asmuo neturi teisės į nedarbo išmoką. Socialinio draudimo sistemą Lietuvoje sudaro 6 socialinio draudimo tipai: pensijos, motinystė, sveikatos ir sveikatos draudimas, nedarbo draudimas, nelaimingi atsitikimai darbe ir profesinės ligos. Kitaip nei asmenys veikiantys pagal individualios veiklos pažymą, darbuotojai netekę darbo gali kreiptis į Užimtumo tarnybą dėl nedarbo išmokos mokėjimo. Asmenys, vykdantys veiklą pagal individualios veiklos pažymą, privalomai draudžiami (pensijų, ligos, motinystės socialiniu, sveikatos draudimu.) Todėl jie turi teisę gauti numatytas išmokas (senatvės pensiją, ligos, motinystės, tėvystės, vaiko priežiūros išmokas)<sup>89</sup>. Labai svarbu kalbant apie asmenų pajamas yra tai, kad šie netekę galimybės verstis veikla, turėtų minimalias pajamas. Paslaugas per platformas teikiantys asmenys nepretenduoja į nedarbo išmokas, nes nėra draudžiami nedarbo draudimu.<sup>90</sup> Apie tai, kad Lietuvoje yra fundamentalių problemų susijusių su nedarbo išmokų sistema, dėl žemų išmokų dydžių ir mažos aprėpties (nemažai asmenų neatitinka nedarbo išmokoms gauti taikomų sąlygų – aut. past.) užsimena iš darbo teisės specialistai.<sup>91</sup> Pajamų užtikrinimas yra ne tik svarbus, kai asmeniu nutraukiama sutartis, bet kai ir šis negali verstis veikla dėl ne nuo šio priklausančių veiksnių. Tokia situacija yra nurodoma ir minėtoje sutartyje<sup>92</sup>, kur kalbama apie atsakomybės už sutarties nevykdymą neatsiradimą dėl

---

<sup>85</sup> Ibid.

<sup>86</sup> Pvz.: *Paslaugų teikimo sutartis dėl naudojimosi eTAKSI sistema teikiant pavėžėjimo paslaugas*. Pavėžėjimo paslaugų teikimo anketos priedas, [interaktyvus, žiūrėta 2020-03-01] Prieiga per internetą: <https://registracija.etaksi.lt/wp-content/uploads/2016/04/ppo-sutartis.pdf>;

<sup>87</sup> Ibid. 4 psl. (9.7. p. Šalis turi teisę vienašališkai nutraukti Sutartį, pranešusi kitai Šaliai prieš 7 (septynias) kalendorines dienas, jeigu kita Šalis pažeidė Sutartį.)

<sup>88</sup> Ibid. 4 psl. (9.6. p. PPO (Pavėžėjimo paslaugų operatorius arba platforma – aut. past.) turi teisę nedelsiant sustabdyti Paslaugų teikimą Nepriklausomam vairuotojui (paslaugas per platformas teikiančiam asmeniui – aut. past.), jeigu Nepriklausomas vairuotojas pažeidžia bet kokią Sutarties nuostatą. Tokiu atveju PPO informuoja Nepriklausomą vairuotoją apie Paslaugų teikimo sustabdymą. Paslaugų teikimas gali būti sustabdytas neterminuotam laikotarpiui).

<sup>89</sup> Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas. TAR, 2016-07-05, Nr. 18826;

<sup>90</sup> Ibid.

<sup>91</sup> BITINAS, A., *Unemployment Benefits System in Lithuania Problems of the Regulation and New Reforms, Labour Law Reforms in Eastern and Western Europe*, Vol. 12, p. 485-501. doi: <https://doi.org/10.3726/b11454>.

<sup>92</sup> *Paslaugų teikimo sutartis dėl naudojimosi eTAKSI sistema teikiant pavėžėjimo paslaugas*. Pavėžėjimo paslaugų teikimo anketos priedas. (10.7. p. Šalis atleidžiama nuo atsakomybės už Sutarties neįvykdymą, jei

nenugalimos jėgos sąlygų. Tačiau paslaugas per platformas teikiantys asmenys stumiami į situaciją, kai šiems gali tekti sustabdyti paslaugų teikimą kuriam laikui ir šie, kitaip nei darbuotojai nėra apsaugoti.

Trečia, kitaip nei paslaugas teikiant su individualios veiklos pažyma, darbo santykiuose turėtų veikti darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų (angl. *Flexicurity*) pusiausvyros užtikrinimas. Tai yra integruota strategija, kuria siekiama kartu didinti lankstumą ir saugumą darbo rinkoje. Ši strategija yra vienas iš variklių, dėl kurių yra daromi pakeitimai ES darbo teisės reguliavime, nes matoma, kad yra būtina derinti lanksčios darbo jėgos poreikį su asmenų socialinių garantijų užtikrinimu, kai šie nedirba. Darbo santykių stabilumo principu siekiama apsaugoti darbuotojus nuo pernelyg didelės darbo santykių kaitos tais atvejais, kai darbo santykiai atitinka nuolatinumo bei tęstinumo požymius. Visuotinai pripažįstama, kad darbas pats savaime yra vertybė, užtikrinanti dirbančiojo socialinį statusą. Iš darbo santykių gaunamos pajamos dažniausiai yra pagrindinis pragyvenimo šaltinis. Dėl to svarbu, kad darbuotojų teisės nebūtų pažeidžiamos, kai dėl vieno ar kitų priežasčių darbo santykiai turi pasibaigti.<sup>93</sup>

Šios paminėtos problemos susijusios su pajamų užtikrinimo klausimais galėtų būti sprendžiamos savanoriškų papildomų įmokų mokėjimu iš paslaugas per platformas teikiančių asmenų pusės. Kadangi juntamas poreikis leisti šiems veikti savarankiškai bei toks verslas kuria konkurenciją tradiciniams verslams. Norint išlaikyti asmenų savarankiškumą ir jų atsiribojimą nuo darbo santykių, reikėtų, kad šie patys galėtų iš savo gaunamų pajamų mokėdami įmokas susikurti sau apsauginę „pagalvę“ dėl nenumatytų atvejų. Sodros sistemoje jau yra pateikiama galimybė draustis savarankiškai socialiniu draudimu ligos išmokai ir socialiniu draudimu ligos ir motinystės išmokoms<sup>94</sup>. Sistema jau yra veikianti, tik šiuo atveju dar reiktų pridėti tam tikrą įmoką, kuri vėliau atstotų asmeniui nedarbo draudimo išmoką. Žinoma, galima suprasti ir tai, kad įstatymo leidėjas negali visiškai panaikinti darbo santykiais suteikiamų pranašumų, nes tuomet gali kilti problemos, kai daugiau sričių sieks persikvalifikuoti ir veikti su asmenimis, kurie veikia su individualios veiklos pažymėjimais. Negalima pamiršti, kad būtent tiek Lietuvoje, tiek ES siekiama, kad dalijimosi ekonomikos verslai plėstųsi, nes matoma aiški nauda. Iš

---

ji įrodo, kad Sutartis neįvykdyta dėl nenugalimos jėgos aplinkybių veikimo. Aplinkybės, kurios yra laikomos nenugalimos jėgos aplinkybėmis, yra nurodytos Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse ir 1996 m. liepos 15 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 840 patvirtintose Atleidimo nuo atsakomybės esant nenugalimos jėgos (force majeure) aplinkybėms taisyklėse.)

<sup>93</sup> MARČIULAITIS V., *Darbo santykių stabilumo principo užtikrinimas perduodant įmonę, verslą ar jų dalis*, SOCIALINIŲ MOKSLŲ STUDIJS. 2012, 4(2), p. 559–579.

<sup>94</sup> SODRA, *Noriu APSIDRAUSTI SAVANORIŠKAI*. [interaktyvus, žiūrėta 2020-03-15] Prieiga per internetą : <https://www.sodra.lt/lt/situacijos/informacija-gyventojams/noriu-apsidrausti-savanoriskai-2>.

tolimesnėje dalyje nagrinėjamos direktyvos teksto matyti, kad siekiama atskirti paslaugas per platformas teikiančius asmenis ir įprastai individualia veikla užsiimančius asmenis, kaip kad laisvųjų profesijų atstovus. Siekiama atkreipti dėmesį į šią asmenų grupę, dėl būtent šiai grupei būdingų savybių.

#### **2.1.4. Paslaugas per platformas teikiančių asmenų apsauga platformos nemokumo atveju**

Šiuolaikinis verslas dinamiškas ir greitai besikeičiantis, todėl net ilgai veikiančios bendrovės atėjus finansiniams sunkumams gali su situacija nesusitvarkyti ir bankrutuoti. Tokią situaciją tik dar labiau gali apsunkinti pasaulinė finansinė krizė ar nenumatyti finansiniai sunkumai dėl šalies mastu įvestas karantinas dėl COVID-19 plitimo. Įvedus karantiną kyla nerimas – verslas praranda pajamas, vėluoja kontrahentų atsiskaitymai, susiduriama su finansinėmis problemomis. Natūraliai kyla rizika dėl galimo įmonių nemokumo, jei tokia padėtis Lietuvoje ir pasaulyje užsitęs, o krizė gilės. Šiame kontekste jau dabar verslui gali padėti naujai šiais metais įsigaliojusiam LR Juridinių asmenų nemokumo įstatyme<sup>95</sup> numatytos restruktūrizavimo priemonės. Spėjus laiku jomis pasinaudoti gali būti išsaugota įmonės veikla, apsaugant darbuotojus nuo darbo vietos praradimo ir partnerius nuo skolininkų nemokumo. Visgi ne visos įmonės, kurios susiduria su finansiniais sunkumais yra pakankamai gyvybingos, kad išvengtų bankroto.

Tokioje situacijoje ypatingai svarbus ES reguliavimas yra nukreiptas į darbuotojų apsaugą, esant esminiams pokyčiams: darbdavio nemokumas<sup>96</sup>, kolektyvinis darbuotojų atleidimas<sup>97</sup> ir verslo perdavimo atvejai.<sup>98</sup> Tokia apsauga nėra taikoma paslaugas per platformas teikiantiems asmenims ir šie kartu nepretenduodami į nedarbo išmokas yra sunkesnėje padėtyje, nes įvykus esminei platformos pertvarkai šie gali kliautis tik civiline sutartimi sudaryta su platforma, kuri nesuteikia tiek pat garantijų, kiek jų suteikia darbo sutartis bei darbo teisės normos. Lietuvoje užtikrinti garantijas darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam yra kaupiamas Garantinis fondas. Garantinį fondą nuo 2017 m. sausio 1 d. administruoja „Sodra“. Sukauptos lėšos Garantiniame fonde yra skiriamos darbuotojų išmokoms, kuomet jų darbdaviai tampa nemokūs, bankrutuoja. LR garantijų darbuotojams

<sup>95</sup> Lietuvos Respublikos juridinių asmenų nemokumo įstatymas. TAR, 2019-06-27, Nr. 10324.

<sup>96</sup> 1980 m. spalio 20 d. Tarybos Direktyva dėl darbuotojų apsaugos jų darbdaviui tapus nemokiam (80/987/EEB) OL L 283, 28.10.1980, p. 23 iš dalies pakeista 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir tarybos Direktyva 2002/74/EB iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 80/987/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo OL L 270, 2002 10 8.

<sup>97</sup> 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyva 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo. OL L 225, 1998 8 12.

<sup>98</sup> 2001 m. kovo 12 d. Tarybos Direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo. OL L 082 2001.3.22.

jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymo 3 straipsnio 1 dalyje<sup>99</sup> nurodytų darbdavių darbuotojams negautoms priskaičiuotoms su darbo santykiais susijusioms sumoms, nuo kurių skaičiuojamos valstybinio socialinio draudimo įmokos, neviršijančioms 6 MMA. Tuo atveju, jeigu darbuotojų reikalavimų sumos neviršija 6 MMA, darbuotojui išmokama patvirtinto reikalavimo šių sumų dydžio išmoka. Tuo atveju, jeigu reikalavimo suma viršija 6 MMA, darbuotojui išmokama 6 MMA dydžio išmoka. Pagal esamą reguliavimą jokios išmokos asmeniui, kuris veikia per platformą nepriklauso. Taip pat svarbu, kad pagal LR juridinių asmenų nemokumo įstatymo 94 straipsnio 2 dalies 1) punkto b) papunktyje numatyta, kad pirmąją eilę tenkinami su darbo santykiais susiję darbuotojų reikalavimai<sup>100</sup>. Kadangi pagal esamą reguliavimą savarankiškai dirbantys asmenys nėra laikomi dirbančiais pagal darbo teisės normas, tai bankroto atveju šių reikalavimai būtų tenkinami minėto straipsnio 2) punkte numatyta tvarka, t.y. antrąją eilę tenkinami visi likusieji kreditorių reikalavimai. Todėl įmanoma situacija, kad tenkinus pirmosios eilės kreditorių reikalavimus, asmenims, kurie teikė paslaugas per platformas lėšų neužtektų, o taip pat jie neturėtų teisės prašyti pinigų iš Garantinio fondo.

Taigi, kuriai nors platformai bankrutavus ir šiai negalint atsiskaityti su paslaugas per platformą teikusiais asmenimis šie atsiduria situacijoje, kai dėl reguliavimo nėra apsaugoti ir negalės gauti savo teisėtai uždirbtų pinigų. Ši problema atrodo tik dar rimtesnė įvertinus, kad tokie savarankiškai dirbantys asmenys neturi teisės kreiptis į Garantinį fondą dėl išmokų, o taip pat jau aptarta, kad šie nelaikomi bedarbiais ir šiems nepriklausys nedarbo išmokos. Esant tokiai hipotetinei situacijai asmuo tiesiog gali būti priverstas rinktis bet kokį darbą ne negalėdamas derėtis dėl sąlygų, kad tik užsitikrintų pajamas.

### **2.1.5. Problemos su kolektyvinėmis derybomis**

Galiausiai platformos darbuotojai susiduria su dideliais praktiniais ir teisiniais sunkumais organizavimo ir kolektyvinių derybų srityje. Įprastai tam, kad derantis dėl tam tikrų sąlygų būtų išlaikoma darbuotojų ir darbdavio įtakos pusiausvyra ar bent būtų artėjama prie galimo jėgų balanso, darbuotojus atstovauja tam tikras darinys. DK 188 straipsnio 1 dalis numato, kad kolektyvinėse derybose savo nariams – darbuotojams gali atstovauti tik profesinės sąjungos. Toks kolektyvinis atstovavimas padeda panaikinti šalių derybų svertų skirtumus ir užkirsti kelią vienos šalies piktnaudžiavimui.

---

<sup>99</sup> Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymas. TAR, 2016-09-19, Nr. 23708.

<sup>100</sup> Lietuvos Respublikos juridinių asmenų nemokumo įstatymas. TAR, 2019-06-27, Nr. 10324.



Mokslininkai aiškindamiesi dalijimosi ekonomikoje veikiančių asmenų socialinės padėties trūkumus pastebi, kad dėl tokių veiksmų, kaip jų (asmenų veikiančių dalijimosi ekonomikoje – aut. past) išsklaidytos darbo vietos, nepripažinimas, kad paslaugų teikimas per platformas laikytinas darbu, dažna platformose veikiančių asmenų kaita, neaiškus užimtumo statusas ir konkurencijos bei kartelių įstatymai labai apsunkina galimybę jungtis į platformos darbuotojų profesines sąjungas<sup>101</sup>. Taip pat pastebima, kad atsižvelgiant į atliktų užduočių rūšį ir konkrečią naudojamą platformą, platformos darbuotojai gali bendradarbiauti arba konkuruoti, ir tai dar labiau kelia sunkumų dėl tradicinių kolektyvinių derybų susitarimų tinkamumo ir praktiškumo<sup>102</sup>. Pažymima, kad nors buvo išnagrinėtos naujos organizavimo ir atstovavimo formos, įrodymai rodo, kad dauguma platformų darbuotojų turi mažai derybinės galios<sup>103</sup>.

Tuo atveju, kai paslaugas per platformas teikiantys asmenys laikomi dirbančiais asmenimis pagal ESTT praktiką, tai galima laikyti, kad tokie asmenys turi teisę jungtis į asociacijas. Tačiau ES antimonopoliniai teisės aktai<sup>104</sup>, kuriais draudžiami įmonių susitarimai arba įmonių asociacijų sprendimai, draudžiantys įmonių susitarimus arba įmonių asociacijų sprendimus gali turėti įtakos paslaugas per platformas teikiančių asociacijų kolektyviniams derybininkams. Kadangi savarankiškai dirbantys asmenys laikomi įmonėmis, susitarimai, kuriuos jie arba jiems atstovaujančios įstaigos sudaro su kitomis įmonėmis, pavyzdžiui, platformomis galėtų būti vertinama, kaip konkurencijos ir ES antimonopolinių teisės aktų pažeidimu, jei būtų vertinama per ES konkurencijos taisyklės dėl įmonių horizontaliųjų susitarimų<sup>105</sup>. Paslaugas per platformas teikiančių asmenų jungimasis į asociacijas yra apsunkintas ir netgi gali būti laikomas pažeidimu. Toks reguliavimas kelia problemų, nes kaip minėta tokie asmenys praranda galimybę turėti stipresnę derybinę poziciją, kai deramasi dėl tam tikrų sąlygų, kurios galėtų būti taikomos visiems per tam tikrą platformą paslaugas teikiantiems asmenims. Derintis individualiai asmenys turi daug mažiau galimybių derėtis ir dėl kitų jau tekste aptartų socialinių

---

<sup>101</sup> KILHOFFER Z., et al. *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*. (2020) Publications Office of the European Union, doi: 10.2767/26582.

<sup>102</sup> De Groen, W.P. et al., *Employment and working conditions of selected types of platform work: National context analysis Germany*, (2018) Eurofound Working Paper, Eurofound, Luxembourg, [interaktyvus, žiūrėta 2020-03-26] Prieiga per internetą: <https://www.ceps.eu/publications/digital-age-employment-and-working-conditions-selected-types-platform-work-national>.

<sup>103</sup> KILHOFFER Z., et al. *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*. (2020) Publications Office of the European Union, doi: 10.2767/26582.

<sup>104</sup> 2002 m. gruodžio 16 d. Tarybos Reglamentas (EB) Nr. 1/2003 dėl konkurencijos taisyklių, nustatytų Sutarties 81 ir 82 straipsniuose, įgyvendinimo. OJ L 1, 4.1.2003, p. 205 - 229.

<sup>105</sup> *ES konkurencijos taisyklės dėl įmonių horizontaliųjų susitarimų. Vertinimas*. Oficiali Europos Sąjungos interneto svetainė [interaktyvus, žiūrėta 2020-03-26] Prieiga per internetą: <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/11886-Evaluation-of-EU-competition-rules-on-horizontal-agreements>.

garantijų. Neturint stiprių ir nacionaliniu lygmeniu veikiančių asociacijų nėra galimybės daryti įtaką valstybių politikai, kad būtų priimtas palankus sprendimas suteikiantis geresnes socialines garantijas paslaugas per platformas teikiantiems asmenims. Platformose veikiantys asmenys kitaip nei darbuotojai neturi teisės į informavimo ir konsultavimo procedūrą, todėl šie neturi galimybės anksčiau sužinoti apie struktūrinius platformos pokyčius.

Atsižvelgiant į nurodytą problemą ir konkrečiai paslaugas per platformas teikiančių asmenų specifiškumą dėl didesnio priklausomumo nuo platformų manau, kad šiems turėtų būti suteikiama teisė laisvai ir netrukdomai burtis į asociacijas bei turėtų būti siekiama, kad tokioms asociacijoms turėtų būti teikiama informavimas ir konsultavimas taikant analogiją su darbo santykius reguliuojančiais teisės aktais.

Apibendrinant, jau kalbėta, kad laikomasi minties, kad galimai paslaugas per platformas teikiantys asmenys renkasi būtent ir teikti savo paslaugas per platformas dėl savo savarankiškumo. Todėl šių socialinė padėtis lyginant su darbuotojais yra sunkesnė, nes kaip nustatyta šie negauna net keletos garantijų, kurios šiems priklausytų, jei šių santykis būtų laikomas darbo santykiais. Tačiau ėmusis keletos nedidelių pakeitimų būtų galima socialinę padėtį žymiai pagerinti. Svarbu, kad stebint iniciatyvas Lietuvos ir ES lygiu imtis paslaugas per platformas teikiančių asmenų apsaugos, šių garantijų klausimas nebūtų permetamas platformoms, nes tai galėtų kirstis su siekiu skatinti šių atsiradimą ir galimybę išlaikyti šią stiprią ir konkurencingą užimtumo formą. Asmenys, veikiantis tokioje sistemoje, iš esmės iki galo nežinodami kokių garantijų atsisako, renkasi gauti didesnes pajamas čia ir dabar ir dažnu atveju nepagalvoja kokią įtaką šių socialinėms garantijoms gali turėti jų pasirinkimas. Tą patvirtina ir jau darbe minėtos bylos, kuriose prašoma teismų pažiūrėti į situaciją retrospektyviai ir pripažinti, kad tam tikri santykiai buvo kitokie, nei šalys šiuos nusimatė ir prašoma suteikti negautas socialines garantijas, dėl kurių trūkumo asmenys veikiantis dalijimosi ekonomikos versluose nukentėjo.

### 3. REGLAMENTAVIMO TENDENCIJOS

#### 3.1. Griežtinamas platformų reguliavimas

Įstatymo leidėjas matydamas, kad Lietuvoje buvo įmanoma turėti įmonę, kurios darbuotojai teikė paslaugas per platformas ir tai nešė būtent tokioms įmonėms pelnus ir šios išvengdavo taksi įmonėms taikomų reikalavimų, ėmėsi keisti reguliavimą. Naujo reguliavimo tikslas yra didinti pavežėjimo sektoriaus kontrolę, tuo pačiu didinant priežiūrą platformoms. Iš esmės įstatymo leidėjas kreipia dėmesį ne į paslaugas per platformas teikiančių asmenų socialinę padėtį, o didinama kontrolė pačių paslaugų teikimo.

Svarstant Kelių transporto kodekso pakeitimo įstatymo projektą buvo pateikta LR Seimo ekonomikos komiteto išvada, kurioje buvo išsakyti argumentai dėl pavežėjimo paslaugų reguliavimo:

- Pasiūlymu siekiama nustatyti papildomus reikalavimus automobiliui, kuris naudojamas teikti pavežėjimo paslaugas. Priėmus siūlomus pakeitimus, pavežėjimą atliekantį automobilį būtų galima identifikuoti, išskirti iš bendro automobilių srauto. O tai pasitarnautų pavežėjimo paslaugų užsakovams bei valstybės kontroliuojančioms institucijoms.<sup>106</sup>
- Pasiūlymu siekiama numatyti papildomas saugumo priemones keleivių vežimo už atlygį lengvaisiais automobiliais pagal užsakymą (toliau – pavežėjimo) paslaugas teikiantiems ūkio subjektams, kurios apribotų galimybes šešėliui, visos ar dalies kelionės atstumo ir kainos nuo kontroliuojančių institucijų nuspėjimui, kai už paslaugas priimami atsiskaitymai grynaisiais. Lietuvoje išlieka didelis šešėlinės ekonomikos mastas (skirtingų skaičiavimų duomenimis, jis gali siekti nuo 15 iki 30 proc.), o vienas prioritetinių Lietuvos Respublikos Vyriausybės programinių tikslų – kova su šešėline ekonomika. Šešėliui palanki terpė sudaryta ir pavežėjimo sektoriuje, nes šiuo metu kelionės kaina pavežėjų automobiliuose nustatoma per nesertifikuotus, metrologiškai nepatikrintus įrenginius ir programėles, kuriomis nesąžiningi vairuotojai gali manipuluoti.<sup>107</sup>
- Be kita ko, kontroliuojančioms institucijoms gali būti sunku atidžiai prižiūrėti pavežėjimo sektorių, nes jis pasižymi dideliu jame veikiančių asmenų skaičiumi, mobilumu ir sunkiu identifikavimu. Pastebėtina, kad jau šiuo metu kai kurios pavežėjimo paslaugas teikiančios įmonės naudoja specialias priemones (švieslentes,

<sup>106</sup> Pagrindinio komiteto papildoma išvada dėl Kelių transporto kodekso pakeitimo įstatymo projekto. 2019-09-25, Nr. XIII P-3360(3) [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-22] Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/02220d90df7311e9a85be81119c7a8fa?jfwid=y4f6hcm17>.

<sup>107</sup> Ibid.

magnetinius lipdukus ir pan.), kuriomis išskiriami paslaugas teikiantys automobiliai. Todėl būtų tikslinga nustatyti bendrus, visiems vienodus ir privalomus reikalavimus. Siūloma, kad keleivių vežimo už atlygį lengvaisiais automobiliais veiklą galėtų vykdyti tik fiziniai asmenys, naudodamiesi keleivių vežimo organizatoriaus paslaugomis.<sup>108</sup>

Nuo 2020 m. sausio 1 dienos įsigaliojo naujoji LR Kelių transporto kodekso redakcija, kurioje numatyti pakeitimai susiję su keleivių vežimo paslaugomis ir šiais pakeitimais siekiama sureguliuoti pavežėjimo paslaugų teikimą. Kelių vežimo organizatoriumi galės būti net tik fizinis ar juridinis asmuo, bet ir kita svetur įregistruota organizacija.<sup>109</sup> Organizatoriai tarpininkaus elektroninių ryšių priemonėmis sudarant sutartis tarp vežėjų ir keleivių dėl vežimo lengvaisiais automobiliais už atlygį. Vežant keleivius už atlygį lengvaisiais automobiliais pagal užsakymą prieš kelionę sutarta kaina negalės kisti kelionės metu. Taip siekiama atskirti keleivių vežimo lengvaisiais automobiliais taksi paslaugas nuo keleivių vežimo lengvaisiais automobiliais pagal užsakymą paslaugų ir išvengti galimų sukčiavimo atvejų, kai norima pasinaudoti taksi paslaugomis, tačiau atvyksta pavėžėjas.<sup>110</sup>

Svarbu, kad atsiranda didesnė transporto priemonių kontrolė, kuri iš esmės nutaikyta į tai, kad asmuo galėtų su viena transporto priemone dirbti tik arba pavežėju, arba taksi vairuotoju. Vežėjams bus išduodami leidimai vykdyti veiklą atitinkama transporto priemone – lengvuju automobiliu arba lengvuju automobiliu taksi. Su viena transporto priemone ateityje būtų galima vykdyti tik vienos rūšies veiklą.<sup>111</sup> Kitas svarbus akcentas yra tai, kad siekiama užtikrinti keleivių vežimo paslaugų kokybę ir svarbiausia keleivių saugumą ir tam tikslui įgyvendinti yra numatomi papildomi reikalavimai asmenims, kurie siekia teikti pavežėjimo paslaugas. Pakeitimuose nurodyta, kad vairuotojai vežti keleivius už atlygį lengvaisiais automobiliais gali tik turėdami ne mažesnę kaip 2 metų vairavimo stažą. Taip pat nurodoma, kad asmuo yra Lietuvos Respublikos transporto priemonių registre įregistruoto lengvojo automobilio, kuriuo bus vykdoma keleivių vežimo už atlygį lengvaisiais automobiliais veikla, savininkas arba šį lengvąjį automobilį valdo kitu teisėtu pagrindu.<sup>112</sup>

---

<sup>108</sup> Ibid.

<sup>109</sup> Lietuvos Respublikos kelių transporto kodeksas. 1996-12-11, Nr. 119-2772, [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-22] Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.33417/asr>.

<sup>110</sup> Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerija. *Taksi ir pavėžėjams – palankesnės sąlygos konkurencijai*. 2019 m. balandžio 3 d. [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-22] Prieiga per internetą: <http://sumin.lrv.lt/lt/naujienos/taksi-ir-pavezejams-palankesnes-salygos-konkurencijai>.

<sup>111</sup> Ibid.

<sup>112</sup> Lietuvos Respublikos kelių transporto kodeksas. 1996-12-11, Nr. 119-2772, [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-22] Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.33417/asr>.

Taigi, iš pateikto įstatymo projekto svarstymo proceso ir nurodomų argumentų, matyti, kad yra juntamas aiškaus platformų reguliavimo poreikis. Siekiama suvienodinti reikalavimus visoms tokias pat paslaugas teikiančioms platformoms, kad būtų išvengiama konkurencijos pažeidimų bei stengiamasi įvesti reguliavimą, kuris padėtų užtikrinti keleivių saugumą. Tačiau autoriaus nuomone minėti pakeitimai paslaugas per platformas teikiančių asmenų socialinės padėties negerina, o anaiptol šią tik apsunkina. Atsiradę ribojimai dėl automobilių užkerta kelią asmeniui savo automobiliu siekti užsiimti ne tik pavežėjimo veikla, o ir teikti taksi paslaugas dirbant taksi įmonėje.

### **3.2. Reguliavimo Lietuvoje perspektyvos**

Susirūpinimą kelia, kad nei nurodytuose pakeitimuose, nei šių svarstymo procese nebuvo keliami pačių paslaugas per platformas teikiančių asmenų socialinės padėties problematika. Pasigendama Lietuvos įstatymo leidėjo dėmesio paslaugas per platformas teikiančių asmenų socialinės padėties problematikai. Įstatymo leidėjo komunikuojama, kad reguliavimas skirtas tradiciniam taksi ir pavežėjams konkuruoti, tačiau nėra atsižvelgiama į pačių paslaugas per platformas teikiančių asmenų padėtį. „Siekdami užtikrindami keleivių vežimo lengvaisiais automobiliais rinkoje sąžiningą konkurenciją, tiksliname keleivių vežimo sąlygas taksi ir pavežėjams. Tikimės, kad siūlomi pakeitimai taip pat turės teigiamą poveikį keleivių vežimo lengvaisiais automobiliais verslo plėtrai“, – teigė susisiekimo ministras Rokas Masiulis<sup>113</sup>. Tačiau, autoriaus nuomone, padėtis turėtų keistis, kai įstatymo leidėjas privalės į Lietuvos teisės sistemą implementuoti ES lygiu priimtus pakeitimus. Šio darbo kontekste ypatingai svarbus aktualus ES požiūris į paslaugas per platformas teikiančių asmenų darbo reguliavimą, t.y. kalbama apie naujausias reguliavimo tendencijas.

2019 m. balandžio 16 dieną europarlamentarai pritarė siūlymams stiprinti dirbančiųjų dalijimosi ekonomikos platformose, sudariusiųjų laikinąsias, projektinio darbo, pameistrystės ir panašias darbo sutartis, taip pat laisvai samdomų darbuotojų ir praktikantų teises. Naujosios taisyklės bus taikomos dirbantiems daugiau kaip 12 valandų per mėnesį, įskaitant dirbančius pagal netipines darbo sutartis, pavyzdžiui, dalijimosi platformų darbuotojus ar dirbančius pagal nenustatytos apimties darbo sutartis.<sup>114</sup> Tai reiškia, jog šios taisyklės galios ir pagal poreikį iškviečiamiems, trumpalaikes nereguliarus darbo sutartis

---

<sup>113</sup> Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerija. *Taksi ir pavežėjams – palankesnės sąlygos konkurencijai*. 2019 m. balandžio 3 d. [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-22] Prieiga per internetą: <http://sumin.lrv.lt/lt/naujienos/taksi-ir-pavezejams-palankesnes-salygos-konkurencijai>.

<sup>114</sup> Autorius nenurodytas. *Dalijimosi ekonomika: stiprinamos dirbančiųjų teisės (infografikas)* Europos parlamento internetinis puslapis. [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-22] Prieiga per internetą: <https://www.europarl.europa.eu/news/lt/headlines/society/20190404STO35070/dalijimosi-ekonomika-stiprinamos-dirbanciuju-teises-infografikas>.

turintiems darbuotojams, taip pat dirbantiems pagal paslaugų kvitus ir interneto platformas, tokias kaip „Uber“ ar „Deliveroo“. Jos bus taikomos ir apmokamiems stažuotojams bei besimokantiems amato, kurie dirba bent tris valandas per savaitę ir vidutiniškai bent dvylika valandų per mėnesį. Dirbantiems savarankiškai šios taisyklės negalios. „Tai pirmasis esminis žingsnis įgyvendinant Europos socialinių teisių ramstį, kuris turi įtakos visiems ES darbuotojams. Tiems, kurie buvo užmiršti, ši direktyva ir ES Teisingumo Teismo nutarimai dabar suteiks minimalias teises. Nuo šiol nė vienas darbdavys negalės piktnaudžiauti lankstumu darbo rinkoje“, – pažymėjo EP pranešėjas Enrique Calvet Chambon (Liberalai ir demokratai, Ispanija)<sup>115</sup>.

Darbdavio pareiga informuoti savo darbuotojus apie jų sutartims taikomas sąlygas reglamentuoja Direktyva 91/533/EEB<sup>116</sup>. Nurodoma, kad pokyčiai darbo rinkoje dėl demografinių tendencijų ir skaitmeninimo, privertė persvarstyti direktyvą. Europos Komisija pateikė direktyvos atnaujinimo pasiūlymą, kuriame siūloma išplėsti informacijos pateikimą asmenims apie su jų užimtumu susijusius įsipareigojimus ir darbo sąlygas bei sukurti naujus būtinus standartus visiems dirbantiems darbuotojams, įskaitant tuos, kurie sudaro netipines sutartis. Europos Parlamentas priėmė Užimtumo ir socialinių reikalų komiteto ataskaitą, kurioje buvo nurodyta, kas būtent patenka į direktyvos taikymo sritį. Pagal direktyvoje nurodytą aprėptį, į direktyvos taikymo sritį patenka: darbuotojų darbo laiko ir darbo sąlygų informacijos pateikimas, darbdavių atsakomybė. Remiantis Eurostato ES darbo jėgos tyrimu<sup>117</sup>, darbo rinka tapo lankstesnė: padaugėjo ne visą darbo dieną dirbančių, laikinų ir užsakomųjų sutarčių tarpusavio mainai, žinomi kaip bendradarbiavimo ekonomika. Europos Parlamento santrumpoje nurodoma, kad darbo santykių lankstumas turi ir neigiamų pasėkmių, nes darbo santykiai tapo nestabilūs ir vis labiau nenuspėjami. Pavyzdžiui, darbas pagal pareikalavimą arba pertraukiamas darbas, išimtinės sąlygos ir priverstinis darbas ne visą darbo dieną arba laikinas darbas sudaro numatomumo ir stabilumo problemas. Siekdamas išspręsti šias problemas, valstybės narės priėmė naują reguliavimą ir kolektyvines sutartis tam tikrose srityse. Tačiau tai sukėlė dar didesnę įvairovę ir nesąžiningą valstybių narių konkurenciją.<sup>118</sup> Darbuotojai, užsakomieji

---

<sup>115</sup> EP suteikė daugiau teisių dalijimosi rinkos darbuotojams. Pranešimas spaudai. [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-22] Prieiga per internetą: <https://www.europarl.europa.eu/news/lt/press-room/20190410IPR37562/ep-suteike-daugiau-teisiu-dalijimosi-rinkos-darbuotojams>.

<sup>116</sup> 1991 m. spalio 14 d., Tarybos direktyva 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas, [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-22] Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31991L0533&from=EN>.

<sup>117</sup> Europos Komisija. Eurostat. *Employment and unemployment (LFS)*. [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-22] Prieiga per internetą: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.

<sup>118</sup> Europos parlamento santrumpa. Ensuring more transparent and predictable working conditions., [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-22] Prieiga per internetą: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/628269/EPRS\\_BRI\(2018\)628269\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/628269/EPRS_BRI(2018)628269_EN.pdf).

darbuotojai, su pertrūkiais dirbantys darbuotojai, platformų darbuotojai, stažuotojai ir pameistriai galėtų būti patenkantys šios direktyvos taikymo sritį.<sup>119</sup>

Naujoje 2019 m. birželio 20 d. Direktyvoje 2019/1152<sup>120</sup>, pakeičiančioje Direktyva 91/533/EEB, nurodoma, kad Valstybės narės ne vėliau kaip 2022 m. rugpjūčio 1 d. imasi visų būtinų priemonių, kad būtų laikomasi šios direktyvos. Šia direktyva siekiama gerinti darbuotojų darbo sąlygas skatinant skaidresnį užimtumą. Kadangi, direktyvos preambulėje aiškiai nurodoma, kad direktyva gali būti taikoma ir platformų darbuotojams, paslaugas per platformas teikiančių asmenų socialinė padėtis turėtų gerėti. Šioje direktyvoje nustatomos būtinausios teisės, taikomos kiekvienam Sąjungos darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį ar susijusiam darbo santykiais, kaip apibrėžta pagal kiekvienos valstybės narės galiojančią teisę, kolektyvines sutartis arba taikomą praktiką, atsižvelgiant į Teisingumo Teismo praktiką.<sup>121</sup> Darbe jau minėta kokius kriterijus savo praktikoje nustatė ESTT, vertinant ar asmens veikla gali būti laikoma susijusi su darbo santykiais, todėl akivaizdžiai direktyva suteikia daug reikšmės ESTT išaiškinimams. Bet kokia nauja byla atkeliauvusi iki ESTT ir šio išspręsta ne platformų, o paslaugas per platformas teikiančių asmenų naudai gali labai reikšmingai pakeisti visą teisinę sistemą.

Taigi, įsigaliojus naujai direktyvai dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų bei vertinant ESTT praktiką galima teigti, kad yra matomos perspektyvos paslaugas per platformas teikiančių asmenų socialinės padėties gerėjimui. Minėta direktyva galimai pakeis jau darbe minėtų paslaugas per platformas teikiančių asmenų sąlygas, dėl kurių šių padėtis laikoma prastesne nei paprastų darbuotojų, tačiau kiek ir kaip šiuos asmenis palies direktyvos reguliavimas nėra žinoma. Labai daug priklausys ir nuo to kokią praktiką ateityje formuos ESTT.

### **3.3. Galimi reguliavimo pokyčiai**

Šiuo metu pasaulyje vyksta diskusija ar paslaugas per platformas teikiantys asmenys turėtų būti kvalifikuojami, kaip paprasti darbuotojai ar dirbantys asmenys, kurie kaip minėta yra labiau žinomi Jungtinės Karalystės teisinėje sistemoje. Taip pat įdomių diskusijų objektu tampa beprasidedantis bylinėjimosi procesas Jungtinėse Amerikos Valstijose. Minėtu atveju susiklostė situacija, kai įstatymo leidėjas nutaria imtis griežtesnės reguliacijos ir ima

---

<sup>119</sup> Europos parlamentas. Provisional agreement resulting from interinstitutional negotiations. 2019 m. vasario 15 d. [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-22] Prieiga per internetą: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/commissions/empl/inag/2019/02-15/EMPL\\_AG\(2019\)636031\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/commissions/empl/inag/2019/02-15/EMPL_AG(2019)636031_EN.pdf).

<sup>120</sup> 2019 m. birželio 20 d., Europos Parlamento ir Europos Tarybos direktyva 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje, [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-22] Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31991L0533&from=EN>.

<sup>121</sup> Ibid.

platformai taikyti darbo santykius reglamentuojančias normas asmenims, kurie paslaugas teikia per platformas. Minėta, kad jau yra pasiekti realūs susitarimai ES lygiu (2019 m. balandžio 16 dienos Europos parlamento priimtas dokumentas).

Šiuo metu yra svarstoma ar atėjus laikui priimti sprendimus teismai nelaikys, kad platformų turima paslaugas per platformas teikiančių asmenų kontrolė nebus lemiančiu veiksmu, dėl kurio paslaugas per platformas teikiantys asmenys bus perkvalifikuoti į darbuotojus ar bent šių teisių apsaugai nebus ieškoma tarpinio varianto, kaip antai jau minėtas dirbančio asmens statusas. Tokia kontrolė gali būti tai, kad platformos bando kontroliuoti asmenis teikiančius paslaugas, t.y. ar jos baudžia asmenis už tai, jog šie atsisako priimti užsakymus ar priima užsakymus per konkuruojančios platformos sistemą, sukurta visa sistema leidžianti keleiviams reitinguoti paslaugas per platformas teikiančius asmenis. Kitas būdas kontroliuoti darbuotojus yra nustatyti kada ir kiek laiko dirba darbuotojas, kaip ir kalbėta iš pačių paslaugas per platformas teikiančių asmenų komentarų, matyti, kad platformos leidžia paslaugas teikti neribotą laiką per parą, tačiau atsisakius užsakymų ir taip sutrumpinant paslaugų teikimo terminą nukenčia vairuotojo reitingas. Taip pat nereikėtų pamiršti, kad platformos iš esmės gali suteikti ir priemones paslaugas per platformas teikiantiems asmenims, pvz.: Lietuvoje veikia veikiančios platformos siūlo vairuotojams, kurie ketina pradėti pavežėjimo veiklą, rinktis nuomotis automobilį iš vieno iš partnerių įmonių (automobilių parkų). ESTT generalinis advokatas Maciej Szpunar savo pateiktoje 2017 m. gegužės 11 d. išvadoje byloje C-434/15, kur prašymas pateiktas nagrinėjant Asociación Profesional Elite Taxi (toliau – Elite Taxi), kuri yra Barselonos miesto (Ispanija) taksi vairuotojų profesinė asociacija, ginčą su Uber Systems Spain SL, kuri yra su Uber Technologies Inc. susijusi bendrovė, dėl išmaniajam telefonui skirta programėle pastarosios teikiamos atlygintinos paslaugos nuosavą automobilį naudojančioms licencijų ir administracinių leidimų neturintiems neprofesionaliems vairuotojams, užmezgantiems ryšį su asmenimis, norinčiais keliauti mieste.<sup>122</sup>, nurodė kokiais būdais platforma, šiuo atveju „Uber“ vykdo paslaugas per platformas teikiančių asmenų kontrolę:

- i. Nors darbo laikas Uber platformoje neregamentuotas, todėl vairuotojai gali verstis šia veikla papildomai, atrodo, kad daugeliu atvejų vairuotojams ši veikla yra vienintelė arba pagrindinė profesinė veikla. Be to, jie gauna Uber finansinę kompensaciją už tai, kad surenka reikšmingą kelionių skaičių. Uber taip pat

---

<sup>122</sup> Europos Sąjungos Teisingumo teismas. Asociación Profesional Elite Taxi prieš Uber Systems SpainSL. 2017 m. gruodžio 20 d. Bylos Nr. C-434/15 [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-22] Prieiga per internetą: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=198047&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=564621>.



nurodo vairuotojams vietas ir laiką, kai jie gali tikėtis turėti daug klientų ir (arba) palankių tarifų. Taigi, nors Uber formaliai neįpareigoja vairuotojų, ji gali pritaikyti savo pasiūlą prie paklausos svyravimų.<sup>123</sup>

- ii. Uber programėlėje yra vertinimo funkcija: keleiviai gali įvertinti vairuotojus, o vairuotojai – keleivius. Jeigu surinktas vertinimų vidurkis nesiekia tam tikros viršutinės ribos, vairuotojai gali būti pašalinti iš platformos. Taigi Uber kontroliuoja vairuotojų paslaugų kokybę, nors tai daro netiesiogiai.
- iii. Galiausiai tai Uber nustato teikiamos paslaugos kainą. Ši kaina apskaičiuojama pagal kelionės atstumą ir trukmę, kuriuos programėlė užregistruoja naudodama geografinės buvimo vietos nustatymo funkciją. Vėliau algoritmas pakoreguoja kainą pagal paklausos intensyvumą, padaugindamas bazinę kainą iš atitinkamo daugiklio, jeigu paklausa išauga, pavyzdžiui, dėl konkretaus įvykio arba tiesiog dėl meteorologinių sąlygų pasikeitimo, pavyzdžiui, dėl audros.<sup>124</sup>
- iv. Nors per posėdį Uber atstovai teigė, kad iš esmės vairuotojai gali prašyti mažesnės sumos, nei nurodo programėlė, manau, vairuotojai realiai neturi tokios galimybės. Iš tiesų, nors teoriškai jiems tokia galimybė suteikiama, Uber kaip komisinius gauna sumą, nustatomą programėlei apskaičiavus kelionės kainą. Kiekvienas galimas keleivio sumokėtos kainos sumažinimas būtų nenaudingas vairuotojui, todėl mažai tikėtina, kad jis pasinaudos šia teise. Todėl man atrodo sunkiai paneigiama, kad kelionės kainą nustato Uber.<sup>125</sup>

Šios minėtos priemonės yra skirtos platformoms turėti tam tikrą vairuotojų kontrolę, kuri neabejotinai kelia klausimų ar iš tiesų paslaugas per platformas teikiantis asmuo yra visiškai savarankiškas.

Kalbant apie dalijimosi ekonomikos dalyvių ateities perspektyvas ir galimus reguliavimo pokyčius svarbu atkreipti dėmesį į didžiausią įtaką turinčių europos teisininkų mintis. Savo 2017 m. „Uber“ bylos nuomonėje Szpunar (Teisingumo Teismo generalinis advokatas<sup>126</sup> - aut. past.) nepritaria tam, ar „Uber“ vairuotojai turi būti laikomi darbuotojais. Tačiau jis įspėja, kad negali būti „apgaukinėjama išvaizda“ (kalbama apie turinio prieš formą taisyklę – aut. past.), kai kalbama apie tai, kaip „Uber“ vykdo kontrolę. „Netiesioginė kontrolė, kaip antai Uber vykdoma kontrolė, pagrįsta finansinėmis paskatomis ir

---

<sup>123</sup> ESTT generalinio advokato Maciej Szpunar išvada. 2017 m. gegužės 11 d. Bylos Nr. C-434/15 [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-22] Prieiga per internetą: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=190593&doclang=LT>.

<sup>124</sup> Ibid.

<sup>125</sup> Ibid.

<sup>126</sup> Europos Sąjungos Teisingumo teismo internetinis puslapis. [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-22] Prieiga per internetą: [https://curia.europa.eu/jcms/jcms/rc4\\_170743/lt/](https://curia.europa.eu/jcms/jcms/rc4_170743/lt/).

decentralizuotais keleivių vadovaujamais reitingais, turintys skalę, leidžia valdyti taip, kad ji būtų tokia pat veiksminga, o ne valdymas, pagrįstas oficialiais užsakymais, kuriuos pateikė darbdaviui ir tiesiogiai kontroliuoti tokių užsakymų vykdymą“, – rašė jis.<sup>127</sup> Kaip jau ne kartą minėta, yra juntamos tendencijos išlaikyti minimalų ir konkurencingą dalijimosi ekonomikos platformų reguliavimą, tačiau aiškiai matoma, kad net ir siekiant nuosaikiai vertinti platformas, neužmirštama ir paslaugas per platformas teikiantys asmenys, tačiau laukiama ką apie tai ateityje pasakys teismas. Spzunar dabar sako, kad tai tik laiko klausimas, kol teismas turės nuspręsti, ar kontrolės platformos naudotis darbuotojų yra panašus į santykius, kurie egzistuoja tarp darbdavio ir darbuotojo.<sup>128</sup>

Apibendrinant, tiek ES, tiek Lietuvoje keičiamas teisinis reguliavimas siekiant, kad naujasis reguliavimas būtų palankus tiek dalijimosi ekonomikos platformoms, tačiau pasigendama didesnio dėmesio asmenims, kurie paslaugas teikia per platformas. Tikimasi, kad Direktyva 2019/1152 privers ES nares peržiūrėti reguliavimą susijusį su platformose dirbančių asmenų apsauga, nes šiuo pakeitimu siekiama gerinti darbo sąlygas skatinant skaidresnę ir labiau nuspėjamą užimtumą kartu užtikrinant darbo rinkos gebėjimą prisitaikyti.

---

<sup>127</sup> HEIKKILÄ M., What top EU lawyer thinks about Uber, Airbnb and gig workers., Naujienu portalas „Politico“, 2020 m. kovo 4 d. [interaktyvus, žiūrėta 2020-03-06] Prieiga per internetą: [https://www.politico.eu/article/what-top-eu-lawyer-thinks-about-uber-airbnb-and-gig-workers/?fbclid=IwAR2Dqw5Lef2opi5S04Krr3sp\\_g-mqUsdC-BubydzDTuKwr7MgwNCitz9Gq0](https://www.politico.eu/article/what-top-eu-lawyer-thinks-about-uber-airbnb-and-gig-workers/?fbclid=IwAR2Dqw5Lef2opi5S04Krr3sp_g-mqUsdC-BubydzDTuKwr7MgwNCitz9Gq0).

<sup>128</sup> Ibid.

## IŠVADOS

1. Aiškinantis paslaugų teikimo per platformas ypatumus nustatyta, kad tokias paslaugas teikiantys asmenys laikomi nepriklausomais tiekėjais, nors ir šių veikla turi panašumų į darbo santykius (kontrolė, pavaldumas, periodiniai mokėjimai). Yra siūlymų tokius asmenis kvalifikuoti kaip dirbančius asmenis remiantis ESTT nurodytais objektyviais kriterijais, kuriais apibrėžiama dirbančio asmens sąvoka.
2. Iš darbe naudojamos teismų praktikos matoma, kad asmenys, veikiantys per platformas, savo socialinio statuso problemas išvelgia, tačiau prašoma teismų pažiūrėti į situaciją retrospektyviai ir pripažinti, kad tam tikri santykiai buvo kitokie nei šalyje šiuos nusimatė bei prašoma suteikti negautas socialines garantijas, dėl kurių trūkumo asmenys, veikiantys dalijimosi ekonomikos versluose, nukentėjo.
3. Paslaugas per platformas teikiantys asmenys netenka net keleto skirtingų garantijų, kurias jiems garantuotų darbo kodeksas ir kiti darbuotojų socialinę padėtį saugantys teisės aktai. Tokie asmenys neturi darbo santykiams būdingo užtikrintumo dėl pajamų, santykiams su darbdaviu (platforma) pasibaigus, taip pat jie nėra apsaugoti platformos bankroto atveju bei šiems nepriklauso išmokos įvykus nelaimingam atsitikimui. Bene svarbiausia, kad yra apsunkintas tokių asmenų kolektyvinis atstovavimas ES lygiu, kuris leistų veiksmingai derėtis dėl palankesnių sąlygų.
4. Akivaizdu, kad asmenys, veikiantys tokioje sistemoje iš esmės nesuprasdami situacijos ir kokių garantijų atsisako, renkasi gauti didesnes pajamas čia ir dabar ir dažnai nepagalvoja, kokią įtaką šių socialinėms garantijoms gali turėti jų pasirinkimas. Darbe siūloma imtis keleto nedidelių pakeitimų (tachometrai, įmokos į Garantinį fondą, nedarbo draudimo įmokos ir kt.), kurie trumpuoju laikotarpiu sumažintų asmenims gaunamas pajamas, tačiau būtų užtikrinama tokių asmenų apsauga ilguoju periodu, tačiau tam reikalingas politinis sprendimas.
5. Šiandieninis reguliavimas Lietuvoje per mažai dėmesio skiria dalijimosi ekonomikoje veikiančių asmenų socialinei apsaugai, o teisės aktų pakeitimais kreipiamas dėmesys tik į pačių platformų reguliavimą ir konkurencijos su tradiciniu verslu išlaikymą.
6. Priimta Direktyva 2019/1152 privers ES nares peržiūrėti reguliavimą susijusį su platformose dirbančių asmenų apsauga, nes šiuo pakeitimu siekiama gerinti darbo sąlygas skatinant skaidresnį ir labiau nuspėjamą užimtumą kartu užtikrinant darbo rinkos gebėjimą prisitaikyti. Laikytina, kad įgyvendinant šios direktyvos tikslus, paslaugas per platformas teikiančių asmenų socialinė padėtis pagerės.

## ŠALTINIŲ SĄRAŠAS:

### Teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.
2. 2009 m. rugsėjo 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 987/2009, nustatantis Reglamento (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo įgyvendinimo tvarką. OL L 284, 2009 10 30, p. 1—42.
3. 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo. OL L 166, 2004 4 30, p. 1—123.
4. 2002 m. gruodžio 16 d. Tarybos Reglamentas (EB) Nr. 1/2003 dėl konkurencijos taisyklių, nustatytų Sutarties 81 ir 82 straipsniuose, įgyvendinimo. OJ L 1, 4.1.2003, p. 205 - 229.
5. 2019 m. birželio 20 d., Europos Parlamento ir Europos Tarybos direktyva 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje, [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-22] Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/lt/TXT/?uri=CELEX:32019L1152>.
6. 2006 m. gruodžio 12 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/123/EB dėl paslaugų vidaus rinkoje OJ L 376, 27.12.2006, p. 36–68.
7. 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, 2003 11 18 p. 9–19).
8. 2001 m. kovo 12 d. Tarybos Direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo. OL L 082 2001.3.22.
9. 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyva 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo. OL L 225, 1998 8 12.
10. 1991 m. spalio 14 d., Tarybos direktyva 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas, [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-22] Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31991L0533&from=EN>.
11. 1980 m. spalio 20 d. Tarybos Direktyva dėl darbuotojų apsaugos jų darbdaviui tapus nemokiam (80/987/EEB) OL L 283, 28.10.1980, p. 23 iš dalies pakeista 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir tarybos Direktyva 2002/74/EB iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 80/987/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo OL L 270, 2002 10 8.

12. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. TAR, 2016-09-19, Nr. 23709.
13. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. TAR, 2000-09-06, Nr. 74-2262.
14. Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymas. TAR, 2016-09-19, Nr. 23708.
15. Lietuvos Respublikos kelių transporto kodeksas, Valstybės žinios, 1996 No. I-1628
16. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas. *Valstybės žinios*, 2002-07-19, Nr. 73-3085.
17. Lietuvos Respublikos sveikatos draudimo įstatymas, *Valstybės žinios* 1999, No. VIII-1509.
18. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Valstybės žinios, 2003-07-16, Nr. 70-3170.
19. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas. Valstybės žinios, 1999-12-29, Nr. 110-3207.
20. Lietuvos Respublikos juridinių asmenų nemokumo įstatymas. TAR, 2019-06-27, Nr. 10324.
21. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas. TAR, 2016-07-05, Nr. 18826;
22. TDO. Rekomendacijos, 2006 (Nr. 198).

### **Speciali literatūra:**

1. BITINAS, A., *Unemployment Benefits System in Lithuania Problems of the Regulation and New Reforms, Labour Law Reforms in Eastern and Western Europe*, Vol. 12, p. 485-501. doi: <https://doi.org/10.3726/b11454>.
2. Bolt puslapis, [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: <https://support.taxify.eu/hc/lt/articles/115003396994-Reiting%C5%B3-pagerinimas>.
3. *Dalijimosi ekonomika: stiprinamos dirbančiųjų teisės (infografikas)* Europos parlamento internetinis puslapis. [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-22] Prieiga per internetą: <https://www.europarl.europa.eu/news/lt/headlines/society/20190404STO35070/dalijimosi-ekonomika-stiprinamos-dirbanciuju-teises-infografikas>.
4. DAVIDONIS, T. *New Labour Code in Lithuania What to expect?* [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: <https://www2.deloitte.com/lt/en/pages/legal/articles/new-labour-code-in-lithuania.html>.

5. DAVULIS T., Koronavirusas ir darbo teisė. Specializuotas teisės žinių portalas „Teisė.pro“.2020-03-12, [interaktyvus, žiūrėta 2020-03-12] Prieiga per internetą: <http://www.teise.pro/index.php/2020/03/12/t-davulis-koronavirusas-ir-darbo-teise/>.
6. DAVULIS, T., *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018.
7. *EP suteikė daugiau teisių dalijimosi rinkos darbuotojams*. Pranešimas spaudai. [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-22] Prieiga per internetą: <https://www.europarl.europa.eu/news/lt/press-room/20190410IPR37562/ep-suteike-daugiau-teisiu-dalijimosi-rinkos-darbuotojams>.
8. *ES konkurencijos taisyklės dėl įmonių horizontaliųjų susitarimų. Vertinimas*. Oficiali Europos Sąjungos interneto svetainė [interaktyvus, žiūrėta 2020-03-26] Prieiga per internetą: <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/11886-Evaluation-of-EU-competition-rules-on-horizontal-agreements>.
9. Europos parlamentas. Press Releases. Gig economy: Employment Committee MEPs want to boost workers' right. [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: <http://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20181017IPR16398/gig-economy-employment-committee-meps-want-to-boost-workers-rights>.
10. Europos Komisija.Eurostat. *Employment and unemployment (LFS)*. [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-22] Prieiga per internetą: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.
11. Europos Komisijos komunikatas Europos parlamentui, tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-18]. Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0288&from=EN>.
12. Europos parlamentas. *Gig economy: Employment Committee MEPs want to boost workers' right*. Pranešimas spaudai. [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: <http://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20181017IPR16398/gig-economy-employment-committee-meps-want-to-boost-workers-rights>.
13. Europos parlamentas. Provisional agreement resulting from interinstitutional negotiations. 2019 m. vasario 15 d. [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-22] Prieiga per internetą: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/commissions/empl/inag/2019/02-15/EMPL\\_AG\(2019\)636031\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/commissions/empl/inag/2019/02-15/EMPL_AG(2019)636031_EN.pdf).

14. Europos parlamentas. *The Social Protection of Workers in the Platform Economy*. Pranešimas spaudai. [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL\\_STU\(2017\)614184\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU(2017)614184_EN.pdf).
15. Europos parlamento santrumpa. Ensuring more transparent and predictable working conditions., [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-22] Prieiga per internetą: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/628269/EPRS\\_BRI\(2018\)628269\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/628269/EPRS_BRI(2018)628269_EN.pdf).
16. Europos Regionų komitetas. *The Local and Regional Dimension of the Sharing Economy*. 2016, [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1544447378554&uri=CELEX:52015IR2698>.
17. Europos Sąjungos Teisingumo teismo internetinis puslapis. [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-22] Prieiga per internetą: [https://curia.europa.eu/jcms/jcms/rc4\\_170743/lt/](https://curia.europa.eu/jcms/jcms/rc4_170743/lt/).
18. GATAUTIS, R., VAIČIUKYNAITĖ, E. ir VITKAUSKAITĖ, E., „Comparative Study of Sharing Economy Business Models in Accommodation Sector“ (2018). BLED 2018 Proceedings. 1. [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-21] <https://aisel.aisnet.org/bled2018/1>.
19. *Kaip tapti Bolt vairuotoju?* Bolt.com., [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-05] Prieiga per internetą: <https://blog.bolt.eu/lt/kaip-tapti-bolt-vairuotoju/>.
20. Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerija. *Taksi ir pavėžėjams – palankesnės sąlygos konkurencijai*. 2019 m. balandžio 3 d. [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-22] Prieiga per internetą: <http://sumin.lrv.lt/lt/naujienos/taksi-ir-pavezejams-palankesnes-salygos-konkurencijai>.
21. Lietuvos transporto saugos administracijos internetinis puslapis. [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-22] Prieiga per internetą: <https://ltsa.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/tachografai>.
22. MARČIULAITIS V., *Darbo santykių stabilumo principo užtikrinimas perduodant įmonę, verslą ar jų dalis*, SOCIALINIŲ MOKSLŲ STUDIJS. 2012, 4(2), p. 559–579.
23. MIKELĖNAS V., *Sutarčių teisė*. Vilnius: Justitia. 1996.
24. MIKELĖNAS, V. (2016) „Individualaus verslo teisinis reglamentavimas Lietuvoje: praeitis, dabartis, perspektyvos“, *Teisė*, 100, p. 7-19. doi: 10.15388/Teise.2016.100.10243.

25. Pagrindinio komiteto papildoma išvada dėl Kelių transporto kodekso pakeitimo įstatymo projekto. 2019-09-25, Nr. XIII P-3360(3) [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-22] Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/02220d90df7311e9a85be81119c7a8fa?jfwid=y4f6hcm17>.
26. *Pasiruoškite vairuoti mūsų įmonėje*. Uber technologie Inc., [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-05] Prieiga per internetą: <https://www.uber.com/lt/lt/drive/how-it-works/>.
27. PETRYLAITĖ D. ir PETRYLAITĖ V. (2015) „Socialinės apsaugos garantijų mažinimas krizės laikotarpiu: sprendimai ir teisinis vertinimas“, *Teisė*, 94, p. 163-175. doi: 10.15388/Teise.2015.94.7355.
28. PILINKIENĖ V., Pramonė 4.0 keičia pasaulį: dalijimosi ekonomika visiškai pakeis šiuolaikinio verslo modelį? Naujienų portalas „15min.lt“. [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-21]. Prieiga per internetą: <https://www.15min.lt/mokslasit/straipsnis/laboratorija/pramone4-0-keicia-pasauli-dalijimosi-ekonomika-visiskai-pakeis-siuolaikinio-verslo-modeli-650-1111018>.
29. SODRA, Individualios veiklos skaičiuoklė [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: [https://www.sodra.lt/skaiciuokles/individualios\\_veiklos\\_skaiciuokle](https://www.sodra.lt/skaiciuokles/individualios_veiklos_skaiciuokle)
30. SODRA, *Noriu APSIDRAUSTI SAVANORIŠKAI*. [interaktyvus, žiūrėta 2020-03-15] Prieiga per internetą : <https://www.sodra.lt/lt/situacijos/informacija-gyventojams/noriu-apsidrausti-savanoriskai-2>.
31. SODRA, *Vykdu INDIVIDUALIĄ VEIKLĄ*. [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: <http://www.sodra.lt/lt/situacijos/vykdu-individualia-veikla>
32. *Uber padavė į teismą Kalifornijos valdžią dėl Konstitucijai prieštaraujancio įstatymo*. Naujienų portalas „lrt.lt“. [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-05] Prieiga per internetą: <https://www.lrt.lt/naujienos/eismas/7/1129435/uber-padave-i-teisma-kalifornijos-valdzia-del-konstitucijai-priestaraujancio-istatymo>;
33. *Vairuotojai padavė į teismą „Uber“ dėl darbuotojų teisių*. Naujienų portalas „lrt.lt“. [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-05] Prieiga per internetą: <https://www.lrt.lt/naujienos/verslas/4/143151/vairuotojai-padave-i-teisma-uber-del-darbuotoju-teisiu>;
34. Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos. [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: <http://www.vmi.lt/cms/gyventojams-bendrai>.



35. Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos. *Individualios veiklos, vykdomos pagal pažymą, ypatumai*. 2018 [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: <https://www.vmi.lt/cms/documents/10174/8274962/KD-4853/4533d01d-e468-4c49-8f46-074ee9a7740c>.
36. *Vilniaus taksistai susibūrė protestui prieš Uber*. Naujienų portalas „TV3.lt“. [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-21]. Prieiga per internetą: <https://www.tv3.lt/naujiena/lietuva/862304/vilniaus-taksistai-susibure-protestui-pries-uber>.
37. ALEXANDREA J. RAVENELLE. The Gig Economy's Sexual Misconduct Problem, and How to Fix It. *The New York Times*, 2019 [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-21]. Prieiga per internetą: <https://www.nytimes.com/2019/12/08/opinion/uber-sexual-misconduct.html>.
38. American Bar Association Section of Labor & Employment Law International Labor and Employment Law Committee Midyear Meeting. *New Legislation and litigation of Gig economy issues around the globe*. Italy, 2018. [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: [https://www.americanbar.org/content/dam/aba/events/labor\\_law/2018/papers/New\\_Legislation\\_and\\_Litigation\\_of\\_Gig\\_Economy\\_Issues\\_\(combined\).pdf](https://www.americanbar.org/content/dam/aba/events/labor_law/2018/papers/New_Legislation_and_Litigation_of_Gig_Economy_Issues_(combined).pdf).
39. ANDREW STEWART, JIM STANFORD. Regulating work in the gig economy: What are the options? Research Article. August 7, 2017 [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: [https://d3n8a8pro7vhmx.cloudfront.net/theausinstitute/pages/2530/attachments/original/1508324763/Gig\\_Symposium\\_PrePub\\_Stewart\\_Stanford.pdf?1508324763](https://d3n8a8pro7vhmx.cloudfront.net/theausinstitute/pages/2530/attachments/original/1508324763/Gig_Symposium_PrePub_Stewart_Stanford.pdf?1508324763).
40. ASLAM, F and Others v Uber [2016] ET/2202551/2015, p 29. [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-employment-judgment-20161028-2.pdf>;
41. De Groen, W.P. et al., *Employment and working conditions of selected types of platform work: National context analysis Germany*, (2018) Eurofound Working Paper, Eurofound, Luxembourg, [interaktyvus, žiūrėta 2020-03-26] Prieiga per internetą: <https://www.ceps.eu/publications/digital-age-employment-and-working-conditions-selected-types-platform-work-national>.
42. Deliveroo, Wikipedia puslapis. [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: <https://en.wikipedia.org/wiki/Deliveroo>.

43. DFA Law LLP. What is the difference between an employee and a worker? [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: [https://www.dfalaw.co.uk/faq\\_type/what-is-the-difference-between-an-employee-and-a-worker/](https://www.dfalaw.co.uk/faq_type/what-is-the-difference-between-an-employee-and-a-worker/).
44. FROST, L. *French labor court backs Uber in driver contract dispute*. Reuters, 2018. [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: <https://www.reuters.com/article/us-france-uber/french-labor-court-backs-uber-in-driver-contract-dispute-idUSKBN1FS2DZ>.
45. GARBEN S., *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU*. 2017)Luxembourg: Publications Office of the European Union, Doi: 10.2802/918187.
46. HEIKKILÄ M., What top EU lawyer thinks about Uber, Airbnb and gig workers., Naujienų portalas „Politico“, 2020 m. kovo 4 d. [interaktyvus, žiūrėta 2020-03-06] Prieiga per internetą: [https://www.politico.eu/article/what-top-eu-lawyer-thinks-about-uber-airbnb-and-gig-workers/?fbclid=IwAR2Dqw5Lef2opi5S04Krr3sp\\_gmqUsdC-BubydzDTuKwr7MgwNCitz9Gq0](https://www.politico.eu/article/what-top-eu-lawyer-thinks-about-uber-airbnb-and-gig-workers/?fbclid=IwAR2Dqw5Lef2opi5S04Krr3sp_gmqUsdC-BubydzDTuKwr7MgwNCitz9Gq0).
47. JOHN MAGNE SKJELVIK, ERLANDSEN ANNE MAREN IR HAAVARDSHOLM OSCAR. *Environmental impacts and potential of the sharing economy*. Copenhagen: Nordisk Ministerråd, 2017.
48. KILHOFFER Z., et al. *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*. (2020) Publications Office of the European Union, doi: 10.2767/26582.
49. *Make money when you want*. Wolt.com., [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-05] Prieiga per internetą: <https://wolt.com/en/couriers>.
50. MANDL, I., et al. *New forms of employment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015.
51. MARC DE VOS, *The Platform Economy and the Employment Relationship* [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: [https://www.era-comm.eu/stream/Free\\_e-presentations/2018/de\\_Vos\\_118R01/media/movie/de\\_vos.mp4?fbclid=IwAR15UTZdJiOd9-3dHgt6qyoyxyqV7JyXveWHZmomnbGl15zHNxWAwPcGAgw](https://www.era-comm.eu/stream/Free_e-presentations/2018/de_Vos_118R01/media/movie/de_vos.mp4?fbclid=IwAR15UTZdJiOd9-3dHgt6qyoyxyqV7JyXveWHZmomnbGl15zHNxWAwPcGAgw)
52. MARK GRAHAM, ISIS HJORTH ir VILI LEHDONVIRTA. *Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods*. Research Article. (2017-03-16) [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5518998/>;

53. MIRIAM A. CHERRY, ANTONIO ALOISI. *Dependent Contractors in the Gig Economy: A Comparative Approach*. 66 *Am. U. L. Rev.* 635 (2016-2017); [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05]. Prieiga per internetą: <https://digitalcommons.wcl.american.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1963&context=aulr>.
54. OHR T. *Helsinki based food delivery service Wolt raises 160 million to fuel international growth*. [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-21]. Startuolių Europos sąjungoje internetinis puslapis. Prieiga per internetą: <https://www.eu-startups.com/2019/06/helsinki-based-food-delivery-service-wolt-raises-160-million-to-fuel-international-growth/>.
55. OPPONG, T., *Working in the Gig economy. How to thrive and succeed when you choose to work for yourself*. New York: Kogan Page, 2019.
56. PREETIKA RANA. *Uber, DoorDash and Others Discuss Fund for Drivers Affected by Coronavirus*. *The Wall Street Journal*. 2020 m. kovo 8 d., [interaktyvus, žiūrėta 2020-03-12] Prieiga per internetą: <https://www.wsj.com/articles/uber-doordash-and-others-discuss-fund-for-sick-drivers-11583641022>.
57. PwC Legal (2019), *Gig economy report: Employment status*, May 2019. [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-05] Prieiga per internetą: <https://www.eurofound.europa.eu/is/data/platform-economy/records/gig-economy-report-employment-status>;
58. PWC, *The Sharing Economy*. [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: [https://www.pwc.fr/fr/assets/files/pdf/2015/05/pwc\\_etude\\_sharing\\_economy.pdf](https://www.pwc.fr/fr/assets/files/pdf/2015/05/pwc_etude_sharing_economy.pdf).
59. ROBINSON, A. *Here's Why Deliveroo Legal Win Was Different From The Uber Case*. *Lawyer monthly*, 2017. [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: <https://www.lawyer-monthly.com/2017/11/heres-why-the-deliveroo-legal-win-was-different-from-the-uber-case/>.
60. RUSSELL J. *Taxify raises 175 mln. led by Daimler at a 1 billion evaluation*. [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-21]. Naujienų portalas „Techcrunch“. Prieiga per internetą: <https://techcrunch.com/2018/05/29/taxify-raises-175m-led-by-daimler-at-a-1b-valuation/>.
61. SCHEIBER, N. *Uber Drivers and Others in the Gig Economy take a Stand*. *The New York Times*, 2016. [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą:

[https://www.nytimes.com/2016/02/03/business/uber-drivers-and-others-in-the-gig-economy-take-a-stand.html?ref=business&\\_r=0](https://www.nytimes.com/2016/02/03/business/uber-drivers-and-others-in-the-gig-economy-take-a-stand.html?ref=business&_r=0).

62. SINICKI A., *Thriving in the Gig Economy– Freelancing Online for Tech Professionals and Entrepreneurs*. Apress, 2018, p. 149.
63. STEPHEN, R. MILLER., *First Principles for Regulating the Sharing Economy*. Harv J on Legis, 2016.
64. The Financial Times Limited 2018. Uber wins French court battle over employment status. The Irish Times, 2018. [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: <https://www.irishtimes.com/business/transport-and-tourism/uber-wins-french-court-battle-over-employment-status-1.3384727>
65. Uber technologie Inc. [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą:< <https://www.uber.com/en-CZ/country-list/>>
66. VALERIO DE STEFANO, The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdfund, and Labor Protection in the Gig-Economy, 37 Comp. Lab. L. & Pol'y J. 471 (2016)
67. VOYNAROVKSA, O. Gig Economy: Employment Status. WWL, 2018. [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: < <https://whoswholegal.com/news/features/article/34675/gig-economy-employment-status>>
68. *Centre de Formalités des Entreprises* (CFE) (liet. Verslo formalumų centras). [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-05] Prieiga per internetą: <http://www.insee.fr/fr/service/default.asp?page=entreprises/sirene/liste-CFE.htm>.

### **Teismų praktika:**

1. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1986 m. liepos 3 d. sprendimas Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284. [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61985CJ0066>
2. Europos Sąjungos Teisingumo teismas, Union Syndicale Solidaires Isère, 2010 m. spalio 14 d., bylos Nr. C-428/09 [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=82936&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=254762>;
3. Europos Sąjungos Teisingumo teismas, Ender Balkaya, 2015 m. liepos 9 d. bylos Nr. C-229/14, [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą:

- <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=165652&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=256189>.
4. Europos Sąjungos Teisingumo teismas, FNV Kunsten Informatie en Media prieš Nyderlandų Karalystę, 2014 m. gruodžio 4 d. bylos Nr. C-413/13, [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=160305&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=253513>.
  5. Europos Sąjungos Teisingumo teismas, Betriebsrat der Ruhrlandklinik, 2016 m. lapkričio 17 d., bylos Nr. C-216/15, [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=185444&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=256495>.
  6. Europos Sąjungos Teisingumo teismas. Asociación Profesional Elite Taxi prieš Uber Systems SpainSL. 2017 m. gruodžio 20 d. Bylos Nr. C-434/15 [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-22] Prieiga per internetą: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=198047&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=564621>.
  7. Floridos valstijos apygardos apeliacinis teismas. Darrin E. McGillis, Appellant, v. Department of Economic Opportunity; and Rasier LLC, d/b/a UBER, Appellees. No. 3D15-2758 Decided: February 01, 2017. [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: < <https://caselaw.findlaw.com/fl-district-court-of-appeal/1775972.html>>
  8. Darbo teisės teismas. Aslam, Farrar and Others v Uber [2016] ET/2202551/2015, p 29. [interaktyvus, žiūrėta 2020-01-05] Prieiga per internetą: <<https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-employment-judgment-20161028-2.pdf>>
  9. 2019 m. sausio 29 d. Tribunalul București (Rumunija) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą byloje Star Taxi App SRL. Bylos Nr. C-62/19, [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-22]. Prieiga per internetą: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=213954&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=54144>.
  10. Lietuvos vyriausias administracinis teismas. 2012 m. birželio 28 d. UAB „Saerimner“ p. Valstybinę mokesčių inspekciją Nr. Nr. A602-164/2012.

### **Kita praktinė medžiaga**

1. Įmonių katalogas „Rekvizitai.lt“ [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-22] Prieiga per internetą: [https://rekvizitai.vz.lt/imone/taxify\\_lithuania/atsiliepimai/](https://rekvizitai.vz.lt/imone/taxify_lithuania/atsiliepimai/).
2. Įmonių katalogas „Rekvizitai.lt“ [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-22] Prieiga per internetą: Įmonių katalogas „Rekvizitai.lt“ [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-22] Prieiga per internetą: [https://rekvizitai.vz.lt/imone/taxify\\_lithuania/atsiliepimai/](https://rekvizitai.vz.lt/imone/taxify_lithuania/atsiliepimai/).
3. Įmonių katalogas „Rekvizitai.lt“ [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-22] Prieiga per internetą: [https://rekvizitai.vz.lt/imone/wolt\\_lt/atsiliepimai/](https://rekvizitai.vz.lt/imone/wolt_lt/atsiliepimai/).
4. ESTT generalinio advokato Maciej Szpunar išvada. 2017 m. gegužės 11 d. Bylos Nr. C-434/15 [interaktyvus, žiūrėta 2020-02-22] Prieiga per internetą: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=190593&doclang=LT>.
5. DUSZYŃSKI, M., *Gig Economy: Definition, Statistics & Trends [2020 Update]* Zety duomenų bazėmis. [Interaktyvus, žiūrėta 2020-01-10]. Prieiga per internetą: [zety.com](https://zety.com).

## SANTRAUKA

Šiame straipsnyje analizuojamas asmenų teikiančių paslaugas per platformas veikimo principas dalijimosi ekonomikoje. Nagrinėjama koks yra asmenų veikiančių dalijimosi ekonomikoje statusas. Aiškinamasis asmenų veikiančių šioje sferoje išskirtinumas, kad būtų galima tinkamai išskirti šių problemas. Taip pat aptariamas įvairių teismų praktikoje įvardijamas dirbančio asmens statusas bei nagrinėjama tarptautinė praktika susijusi būtent su šiuo statusu.

Vertinamos svarbiausios matomos tokių asmenų socialinės padėties problemos. Didžiausias dėmesys skiriamas tokioms problemoms, kurios buvo iškeltos pačių paslaugas per platformas teikiančių asmenų bylose prieš platformas dėl garantijų bei atlikus viešai prieinamų komentarų analizę. Šiame darbe atskleidžiama, jog paslaugas per platformas teikiantys asmenys ne tik neturi šių sveikatai ir saugumui svarbios apsaugos dėl poilsio laiko reikalavimų, bet ir šių pajamos nėra apsaugotos, jei netikėtai negalėtų teikti paslaugų per platformą. Apsunkintas tokių asmenų jungimasis į asociacijas. Pateikiami pasiūlymai, kurie galėtų padėti kovoti su nurodytomis socialinės padėties problemomis.

Darbe aptariamos naujausios tendencijos susijusios su dalijimosi ekonomikos reguliavimu ir aiškinamasi kokie galimi reguliavimo pokyčiai siekiant išlaikyti teisėtų lūkesčių, asmenų lygybės ir socialinio teisingumo principus jau yra įgyvendinti. Iš besikeičiančio reguliavimo matyti, kad ES lygiu bus siekiama gerinti paslaugas per platformas teikiančių asmenų socialinę padėtį ir kitos valstybės narės, o tarp jų ir Lietuva, privalės daryti pakeitimus savo teisinėse sistemose, kad paslaugas per platformas teikiantys asmenys būtų tinkamai apsaugoti. Svarbu paminėti, kad minėti principai turi būti išlaikyti, tačiau kartu turėtų būti išlaikomas balansas, tarp darbo santykių ir galimybės verstis individualia veikla.

## **SUMMARY**

### **SOCIAL STATUS ISSUES OF SERVICE PROVIDERS THROUGH PLATFORMS**

This article analyzes the principle of the operation of individuals providing services through platforms in the sharing economy. The status of individuals operating in the sharing economy is examined. The Exclusivity of individuals operating in this sphere is explained, so problems that occur can be properly distinguished. It also concerns the status of workers identified in the international case-law at issue in relation to that status.

The most important visible social problems of such persons are assessed. The focus is on issues raised by gig-workers themselves in cases against platforms for warranties and by analysis of publicly available comments. This work foresees that persons providing services through platforms not only do not have these health and safety protection requirements for rest periods but also that these revenues are not protected if they are not able to provide services through the platform. It is significantly harder for platform workers to find platform workers associations. Proposals are being put in place that could help to combat the identified social problems.

The work discusses the latest trends in the regulation of the sharing economy and explains possible regulatory changes to maintain the principles of legitimate expectations, equality of individuals and social justice already being implemented. The changing regulatory evidence shows that EU will aim to improve the social situation of service providers through platforms and other Member States, including Lithuania, will be required to make changes to their legal systems to ensure that services providers through platforms are adequately protected. It is important to mention that balance between employment relationships and access to individual activities should be maintained.