

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Kristinos Rodevič-Savickos
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

**UŽIMTUMO FORMŲ RŪŠYS IR JŲ TEISINIS REGULIAVIMAS
LIETUVOJE**

Vadovė: lekt. dr. Ieva Povilaitienė
Recenzentas: lekt. dr. Martynas Austys

Vilnius
2019

TURINYS

ĮVADAS	3
1. UŽIMTUMO SAMPARATA	6
2. UŽIMTUMO FORMŲ RŪŠYS IR JŲ TEISINIS REGLAMENTAVIMAS	11
2.1. Asmenų užimtumas, kuris vykdomas dirbant pagal darbo sutartį ir darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindu	11
2.2. Savarankiškai dirbančių asmenų užimtumas	29
2.3. Užimtumas asmenų, užsiimančiu neatlygintine veikla	34
3. LIETUVOS UŽIMTUMO FORMŲ PROBLEAMOS	42
IŠVADOS	49
ŠALTINIAI	51
SANTRAUKA	55
SUMMARY	56

IVADAS

Nors atrodytų, jog kiekvienais metais pasaulyje mažėja nedarbingumas, deja, tačiau nedarbingumas vis dar labai skaudi tema kiekvienai valstybei. Pasitaiko nuomonių, jog užimtas žmogus – dirbantis už atitinkamą atlyginimą žmogus, tačiau ši nuomonė nėra teisinga. Užimtumo sąvoka yra pateikiama Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo 2 straipsnyje, užimtumas - atlygintina arba neatlyginta teisėta fizinio asmens savarankiška, iš dalies savarankiška arba priklausoma veikla, kuria asmuo užsidirba pragyvenimo lėšų, taip pat veikla, kuria asmuo užsiima siekdamas įgyti darbinių ar profesinių įgūdžių, arba kita tęstinė veikla, kurią asmuo vykdo įstatymų nustatytais atvejais ir tvarka. Taigi, užimtumo formų rūšys ir jų teisinį reguliavimą būtina išsamiai išanalizuoti, kad būtų galima aiškiai atskirti užimtą žmogų nuo neužimto žmogaus, bei būtų aišku, koki veiklos forma yra priskirtina užimtumo rūšies atitinkamai formai.

Temos aktualumas. Užimtumo formų rūšys ir jų teisinis reguliavimas Lietuvoje tema ypač aktuali, nes išanalizavus šią temą tampa aišku, koks asmuo yra laikomas užimtu asmeniu, t. y., kokiai konkrečiai užimtumo formai priskiriama asmens vykdoma veikla bei ar vykdoma asmens veikla yra reguliuojama nacionaliniais teisės aktais. Teisės norminiuose aktuose yra pateikiamos užimtumo formos, o jų reguliavimas nustatytas atskiruose teisės aktuose. Pagrindines užimtumo formas pateikia Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas, tačiau ir kituose teisės aktuose galime rasti jų reikšmes bei reguliavimo nuostatas, pavyzdžiui Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme, Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatyme ir pan. Asmeniui be teisinio išsilavinimo yra gana sudėtinga susigaudyti skirtinguose teisės aktuose, norint sužinoti kokiai užimtumo rūšies formai priskiriama jo veikla bei išsiaiškinti, kaip tinkamai vykdyti atitinkamai pasirinktą veiklą, nepažeidžiant nustatyto teisės akto reglamentavimo ribų, todėl, manytina, reikėtų išanalizuoti kiekvieną užimtumo formos rūšį ir jos teisinį reglamentavimą.

Remiantis išdėstytais argumentais, aktualu aiškiai ir sistemingai išskirti, kokios yra užimtumo formų rūšys ir jų teisinį reguliavimas.

Darbo objektas. Užimtumo formų rūšys ir jų teisinis reguliavimas Lietuvoje vadovaujantis Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymą.

Darbo tikslas. Magistro rašto darbo metu yra keliamas tikslas teoriniu aspektu išanalizuoti užimtumo formų rūšis bei jų teisinį reguliavimą.

Darbo uždaviniai. Aukščiau išdėstytam tikslui pasiekti, darbe keliami tokie uždaviniai:

1. Atskleisti užimtumo sampratą bendrąją prasme;
2. Aptarti užimtumo formą darbo sutarties pagrindu ir jo teisinį reglamentavimą;
3. Išanalizuoti užimtumo formų rūšis, prilygintų darbo santykiams bei jų teisinį reguliavimą;
4. Išsiaiškinti savarankiškos veiklos užimtumo rūšies formas ir jų teisinį reglamentavimą;
5. Pateikti neatlygintinas užimtumo rūšies formas ir aptarti jų teisinį reglamentavimą;
6. Atskleisti svarbiausias užimtumo rūšių formų problemas.

Tyrimo metodai. Rašant darbą buvo naudojami šie metodai, padedantys siekti išskeltų uždavinių, t. y. visapusiškai išanalizuoti tiriamas užimtumo formų rūšis ir jų teisinį reguliavimą Lietuvoje:

— sisteminis tyrimo metodas, leido atskleisti užimto rūšies formų, taip kaip reglamentuoja Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas;

— mokslinės literatūros metodu buvo analizuojamos atskiros mokslininkų užimtumo sąvokos išaiškinimai bei pateikta užimtumo formos problema, vadovaujantis mokslininko pastebėjimais;

— lyginamasis tyrimo metodas, leido atskleisti panašumus ir skirtumus tarp daro teisinių santykių ir valstybės tarnybos pagrindu susiklosčiusius teisinius santykius;

— analitiniu metodu, buvo tiriama kiekvienos užimtumo formos teisinis reglamentavimas;

— statistinis metodas, leido pateikti kiek nelegalaus darbo užfiksuota 2018 m. atskiruose užimtumo formose;

— analizės metodas, leido išanalizuoti konkrečiai kiekvieną užimtumo formą, kuri reglamentuojama Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme bei pateikiant užimtumo formos išskirtinumą bei svarbą tiek asmeniui tiek visuomenei;

— dokumentų analizės būdu, buvo pateikti teismų sprendimai, kurie sukonkretino bei plačiau pateikė užimtumo formų reglamentavimo sritį.

Darbo originalumas. Užimtumo formos buvo analizuojamos ir anksčiau, tačiau analizuojamos buvo, pavyzdžiui, moterų ir vyrų užimtumas, vyresniojo amžiaus žmonių užimtumas ir pan. Nebuvo rasta magistrinių darbų, kuriuose būtų analizuojamos užimtumo formos visos, kurios nustatytos Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme. Manytina, kad šio darbo originalumas pasireiškia būtent tuo, kad atskleidžiamos kiekviena užimtumo forma, taip kaip ji reglamentuojama teisės aktuose, aptarti kiekvienos užimtumo rūšies atskiri teisės aktai. Tokia analizė leidžia detaliau suvokti, kokia asmens veikla yra

priskiriama užimtumui. Bei kokios kyla problemos, kai asmuo, vykdydamas veiklą nesivadovauja, jo veiklą reglamentuojančiais teisės aktais.

Svarbiausi šaltiniai.

1. Rašomajame darbe, daugiausia buvo remtasi teisės aktais, pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymu, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu, Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymu, Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymu ir pan. Taip pat, buvo analizuojama ir pateikiama teismų praktika, t. y. Lietuvos Aukščiausiojo teismo, Lietuvos Vyriausiojo Administracinio teismo bei kitų teismų nutartimis.

1. UŽIMTUMO SAMPARATA

Visuomenėje dažnai girdima „aš užimtas, aš neturiu laiko, aš dirbu ir pan.“, tačiau ką iš tiesų reiškia užimtas asmuo? Ar užimtas tik tas asmuo, kuris dirba pagal darbo sutartį? O galbūt užimtu asmeniu laikomas ir tas asmuo, kuris neatlygintinai vykdo veiklą? Taigi, kas yra užimtumas, ką jis reiškia?

Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo (toliau – Užimtumo įstatymas) 2 straipsnio 2 dalis nustato, kad užimtumas – atlygintina arba neatlyginta teisėta fizinio asmens savarankiška, iš dalies savarankiška arba priklausoma veikla, kuria asmuo užsidirba pragyvenimo lėšų, taip pat veikla, kuria asmuo užsiima siekdamas įgyti darbinių ar profesinių įgūdžių, arba kita tęstinė veikla, kurią asmuo vykdo įstatymų nustatytais atvejais ir tvarka¹. Iš Užimtumo įstatyme pateikiamos nuostatos, galima išvada, kad užimtumas tai yra vykdytina veikla, kurią asmuo, įstatymų nustatyta tvarka, tačiau nebūtinai gauna atlygį. Svarbu, jog asmens, atliekama veikla nebūtų draudžiama įstatymais ir asmuo tinkamai, t. y. nepažeisdamas teisės aktuose įtvirtintų normų, kurios nustato atitinkamos veiklos teisinį reguliavimą, vykdytų veiklą.

Tai, kad vykdamas veiklą, ji negali pažeisti teisės aktų nustatytos tvarkos, taip pat paaiškina ir Petro Algirdo Čiočio cituojamas autorius, „Užimtumas – teisėta (įstatymų nedraudžiama) darbinė žmonių veikla kuriant materialines vertybes ir teikiant paslaugas, siekiant patenkinti asmeninius ir viešuosius poreikius, teikianti jiems uždarbį (darbo pajamas)“.² Tačiau, svarbu paminėti, jog autorius aiškindamas užimtumo sampratą, įžvelgia ir kitokią užimtumo reikšmę, negu Užimtumo įstatymas. Autorius, akcentuoja, jog užimtas asmuo savo dirbama veikla kuria materialines vertybes ir / ar teikia paslaugas. Būtent šis argumentas papildoma aukščiau minėtą sąvokos apibrėžimą, nes leidžia suprasti, kad užimtas asmuo ne tik veikia tam, kad galėtų užsidirbti pragyvenimui lėšų, ar ne tik tam, kad įgytų darbinių ar profesinių žinių, bet savo veikla (atlygintina ar neatlygintina) asmuo sukuria materialines vertybes ir / ar teikia paslaugas, kurios yra svarbios kiekvienam asmeniui kasdienybėje. Šis papildomas apibrėžimas, būtent užimtumo sampratai suteikia platesnę sąvokos aiškinimą, kadangi akcentuojama ne tik pačio užimto asmens asmeniniai lūkesčiai, tai yra ne tik per užimtumą yra gaunamas darbo užmokestis, pelnas ir pan., ne tik įgyja darbinės ar profesinės žinias, bet užimti asmenys tenkina visuomenės lūkesčius, kadangi asmuo vykdydamas tam tikrą veiklą jis sukuria materialinę vertybę ir / ar teikia paslaugą. Materialinė vertybė yra sukuriama, pavyzdžiui, asmuo sukuria laikrodį, stalą ir

¹Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas. TAR, 2016-07-05, Nr. 18825.

²NEKROŠIUS I., BUŽINSKAS I., ČIOČYS P. A., PETRYLAITĖ D. ir kt. *Darbo teisė: vadovėlis*. Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2008. P. 144.

pan., kurie yra naudingi ne tik gamintojui, bet ir vartotojui arba teikdamas paslaugas užimtas asmuo, pavyzdžiui, teikia maitinimo paslaugas, grožio paslaugas ir pan., tai tokiu būdu yra gerinama ne tik užimto asmens gerovė, bet ir kitų asmenų, kurie naudojami teikiamomis paslaugomis. Atkreiptinas dėmesys, kad asmuo, kuris įsigyja kito asmens materialinę vertybę ar naudojami kito asmens teikiamomis paslaugomis, nebūtinai bus pats ne užimtas asmuo, galbūt ir kitas asmuo bus užimtas tik kita veikla, pavyzdžiui teikia maitinimo paslaugas moteris, kuri vykdo individualią veiklą, o jos paslaugų nori užsisakyti, pavyzdžiui, Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, darbo inspektorius, kuris vykdo valstybės tarnautojo pareigas. Taigi, tokiu būdu, t. y. užimtumu kuria visuomenės gerovę.

Analizuojant užimtumo sampratą, svarbu paminėti, kad Petras Algirdas Čiočys teigia, jog „Žmogus laikomas užimtu ir tada, kai laikinai nedirba: atostogauja, poilsiauja, gydomi ir pan. Užimtų asmenų kategorijai taip pat priskiriama ir tam tikra dalis dirbančių nedarbingojo amžiaus asmenų (pensininkai, paaugliai), šeimos įmonėje dirbantys apmokomu ir neapmokami šeimos nariai, žemdirbiai, kariškiai ir t. t.“³ Doc. dr. Petro Algirdo Čiočio paaiškinimas, atskleidžia papildomą užimtumo sampratos elementą, t. y. kad asmuo užimtu laikomas ne tik tuomet kai vykdo kokią nors veiklą, bet ir tuo metu kai nieko nedaro, kas būtų susiję su asmens vykdoma veikla. Toks užimtumo sampratos pateikimas, manytina, labai tiksliai perteikia užimtumo sampratą plačiąja prasme, nes net tuo metu, kai asmuo atlygintinos / neatlygintinos veiklos nevykdo, dėl tam tikrų priežasčių, pavyzdžiui, naudojami kasmetinėmis ar tikslinėmis atostogomis, turi laikinojo nedarbingumo pažymėjimą, asmuo laikinai pašauktas karo prievolei, tačiau pasibaigus šioms aplinkybėms, asmuo ir toliau tęs savo veiklą, todėl yra laikoma, jog asmuo yra užimtas visą laikotarpį kol nėra konstatuoto vykdomos veiklos pasibaigimas, pavyzdžiui, kol nesustabdė ar nenutrūkė darbo sutarties, savanorystės sutarties, individualios veiklos ir t. t. Nors nėra tiesiogiai teisės aktuose nustatyta, tačiau vadovaujantis šiuo apibrėžimu, užimtumas nenutrūksta, kol nenutrūksta asmens veiklos teisinis statusas. Taip pat, teisės aktų normos nenustato nepertraukiamojo stažo kaip vykdytinios veiklos sąvokos, valstybės tarnybos stažo ir t.t., tačiau manytina, kad nepertraukiamasis stažas, vykdytinios veiklos stažas, valstybės tarnybos stažas ir t.t. turėtų būti suprantamas kaip dirbtas laikas ar vykdomos veiklos laikas, tuo pačiu teisiniu statusu ir vadovaujantis tuo pačiu teisiniu reglamentavimu, pavyzdžiui, nenutraukiant darbo sutarties, nenutraukiant individualios veiklos, nenutraukiant valstybės tarnautojo pareigos ir t. t. Ir būtent toks samprotavimas

³NEKROŠIUS I., BUŽINSKAS I., ČIOČYS P. A., PETRYLAITĖ D. ir kt. *Darbo teisė: vadovėlis*. Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2008. P. 144.

pagrindžiamas doc. dr. Petro Algirdo Čiočio užimtumo sampratą, kadangi jis pabrėžia, kad „gyventojų užimtumas neapsiriboja vien galimybe dirbti pagal darbo sutartį, todėl sąvoka užimti gyventojai yra daug platesnė negu sąvoka darbuotojai. Užimtas gyventojas yra asmuo, įgyvendinantis savo teisę į darbą bet kokiomis jau minėtomis visuomenei naudingos apmokamos veiklos formomis. Neužimtais laikomi asmenys, kurie tam tikru momentu nėra darbdaviai, neturi savo verslo ir nedirba darbo sutarties pagrindu, taip pat neturintys jokio užsiėmimo (darbo).“⁴ Kad toliau plėtojant šią temą būtų aiškus darbuotojo sąvokos atribojimas nuo užimto darbuotojo, svarbu paminėti darbuotojo sąvokos paaiškinimą. Darbuotojo sąvoka yra pateikiama ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – Darbo kodeksas) 21 straipsnio 2 dalyje, t. y., kad darbuotojas – fizinis asmuo, įsipareigojęs atlygintinai atlikti darbo funkciją pagal darbo sutartį su darbdaviu. Darbuotoju gali būti darbinį teisnumą (galėjimas turėti darbo teises ir pareigas) ir veiksnumą (galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises ir sukurti darbo pareigas) turintis fizinis asmuo. Darbuotojas darbinį teisnumą ir veiksnumą įgyja, kai jam sukanka šešiolika metų, išskyrus įstatymų nustatytas išimtis.⁵

Atkreiptinas dėmesys, kad darbo sutarties šalys yra darbuotojas ir darbdavys, t. y., darbdavys – asmuo, kurio naudai ir kuriam būdamas pavaldus darbo sutartimi darbo funkciją atlygintinai įsipareigojo atlikti fizinis asmuo. Darbdaviu gali būti Lietuvos Respublikos jurisdikcijai priklausantis juridinis asmuo, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą, taip pat Lietuvos Respublikos teritorijoje įregistruotas užsienio valstybės jurisdikcijai priklausančio juridinio asmens ar kitos organizacijos padalinys (filialas, atstovybė) ar užsienio valstybės jurisdikcijai priklausantis fizinis ar juridinis asmuo, kita organizacija, juridinio asmens ar kitos organizacijos padalinys (filialas, atstovybė) arba tokių asmenų grupė. Darbdavio – juridinio asmens darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda nuo jo įsteigimo momento, nebent jo veiklą reglamentuojantys teisės aktai nustato vėlesnį įsteigimo momentą. Darbdaviu taip pat gali būti fizinis asmuo. Darbdavio – fizinio asmens teisnumą ir veiksnumą reglamentuoja Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Atkreiptinas dėmesys, kad darbo sutarties šalys yra darbuotojas ir darbdavys, o darbo santykius, atsiradusius darbo sutarties pagrindu, reglamentuoja Darbo kodekso 1 straipsnio 1-2 dalis, t. y. Darbo kodeksas reglamentuoja individualiuosius darbo santykius, kurie atsiranda sudarius darbo sutartį šio kodekso nustatyta tvarka. o darbo santykius, atsiradusius darbo sutarties pagrindu, reglamentuoja Darbo kodekso 1 straipsnio 1-2 dalis,

⁴NEKROŠIUS I., BUŽINSKAS I., ČIOČYS P. A., PETRYLAITĖ D. ir kt. *Darbo teisė: vadovėlis*. Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2008. P. 144.

⁵Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. TAR, 2016-09-19, Nr. 23709.

t. y. Darbo kodeksas reglamentuoja individualiuosius darbo santykius, kurie atsiranda sudarius darbo sutartį šio kodekso nustatyta tvarka.

Taip pat, nagrinėjant užimtumo sampratą, reikia atkreipti dėmesį į Lietuvos Respublikos Konstituciją. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnis nustato, kad 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 ne darbo atveju. <...> Priverčiamasis darbas draudžiamas. Priverčiamuoju darbu nelaikoma tarnyba kariuomenėje ar ją pakeičianti alternatyvioji tarnyba, taip pat piliečių darbas karo, stichinės nelaimės, epidemijos ar kitais ypatingais atvejais⁶. Tačiau šį Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintą principą, aiškinant užimtumo sampratą, nepakaktų paaiškinti tik darbo sutarties ribose, kadangi šis principas taip pat yra įtvirtintas ir Lietuvos Respublikos darbo kodekse (toliau – DK) 32 straipsnio 1 dalyje, kad darbo sutartis – darbuotojo ir darbdavio susitarimas, pagal kurį darbuotojas įsipareigoja būdamas pavaldus darbdaviui ir jo naudai atlikti darbo funkciją, o darbdavys įsipareigoja už tai mokėti darbo užmokestį.

Vertinant darbo sutarties sąvoka, galima išskirti šiuos pagrindinius darbo sutarties požymius:

1. darbo sutarties dalykas: darbo sutartimi, darbo santykių šalys, susitaria dėl konkrečios darbo funkcijos atlikimo, pavyzdžiui, dėl konkrečios profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba tam tikrų pareigų;

2. asmuo (darbuotojas) darbo teisiniuose santykiuose, pavaldus darbdaviui, t. y. turi vykdyti darbdavio nurodymus bei paklusti darbovietės vidiniai tvarkai, kuri, pavyzdžiui, nustatyta vidiniuose (lokaliniuose) teisės aktuose;

3. darbdavys privalo suteikti darbuotojui sutartimi susitartą darbą, mokėti sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti saugias ir nekenksmingas darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir / ar šalių susitarimu.

Darytina išvada, kad darbo sutartimi turi būti įforminami tokie darbo santykiai, kurie atitinka aukščiau išvardintus požymius. Taigi, dirbantiems pagal darbo sutartis darbuotojams privalo būti taikomos Darbo kodekso nuostatos ir kituose darbo įstatymuose nustatytos nuostatos. Paminėtina, kad darbuotojas negalėtų dirbti neatlygintinai pagal darbo sutartį.

Šioje temoje bus nagrinėjama būtent užimtumo formų rūšių ir jų teisinis reguliavimas Lietuvoje, o Lietuva yra demokratinė teisinė valstybė, todėl natūralu, kad Lietuvos

⁶Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės Žinios, 1992, Nr. 33-1014 (1992-11-30).

gyventojų teisės ir pareigos įtvirtinamos teisės aktuose bei yra leidžiama kiekvienam gyventojui pasirinkti pačiam užimtumo veiklos formą.

Taigi, užimtumo sąvoka yra gana plati, kadangi užimtas asmuo veiklą gali vykdyti tiek atlygintinai, tiek neatlygintinai. Tuo metu kai gyventojas yra užimtas, jis ne tik įgyvendina savo lūkesčius, bet ir visuomenės, tokiu būdu, kai valstybėje dauguma gyventojų yra užimtų, valstybės gerovė yra didesnė negu valstybėse, kuriose mažas užimtumo skaičius, kadangi, kuo daugiau užimtų asmenų, tuo daugiau yra sukuriama materialinės gerovės bei paslaugų. Žinoma, reikėtų pažymėti, kad užimtumas nenutrūksta dėl asmens laikinojo nedarbingumo, atostogų, karo prievolės ir t.t., užimtumas konkrečiau asmens yra išlaikomas visą laikotarpį, kol asmuo vykdo veiklą pagal tam tikrą teisinę formą bei reguliavimą, o taip pat, pasikeitus asmens užimtumo formai, tačiau nenutraukus veiklos, asmuo taip pat yra laikomas užimtu. Pabrėžiama, kad analizuojant konkrečiai užimtumo formas bus atskleidžiama konkrečiai kiekvienos užimtumo formos šalys, veiklos ypatumai bei teisinis reguliavimas, todėl svarbu paminėti, kad užimtumas nėra tapatu ne tik darbuotojo sąvokai, bet ir kitoms sąvokoms, pavyzdžiui valstybės tarnautojas, praktikantas, savanoris ir t. t.

2. UŽIMTUMO FORMŲ RŪŠYS IR JŲ TEISINIS REGLAMENTAVIMAS

Kaip jau buvo išdėstyta aukščiau, užimtas asmuo tai ne tik dirbantis atlygintinai darbo sutarties pagrindu, bet ir vykdomas bet kokią kitą veiklą, nepaisant gaunamo ar negaunamo atlygio už vykdomą veiklą, bet svarbiausias užimtumo vykdymo principas yra, kad vykdytina veikla nepažeistų teisės aktuose įtvirtintų nuostatų. Genovaitė Dambrauskienė paaikškina, kad „užimtumo teisiniai santykiai atsiranda ir veikia tik teisės normos arba viešai pripažįstamų teisės principų pagrindu. Iš jų atsiradusios teisės ir pareigos yra ginamos valstybės priemonėmis“.⁷

Taigi, šioje temoje bus aptariama kiekviena atskirai užimtumo rūšies forma bei jos teisinis reguliavimas.

2.1. Asmenų užimtumas, kuris vykdomas dirbant pagal darbo sutartį ir darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindu

Asmenų užimtumas, kuris vykdomas dirbant pagal darbo sutartį ir darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindu yra įtvirtintas Užimtumo įstatymo 4 straipsnyje. Šio straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad asmuo yra laikomas dirbančiu, jeigu jis dirba pagal darbo sutartį ar darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindu.

Šio straipsnio 2 dalyje nustatoma kad darbo sutarties sąvoką, darbo sutarties sudarymo, vykdymo ir pasibaigimo tvarką reglamentuoja Lietuvos Respublikos darbo kodeksas.

Taigi, plačiai analizuojant Užimtumo įstatymo 4 straipsnio 2 dalį, paminėtina, kad Darbo kodekso 1 straipsnio 1-2 dalys nustato, kad Darbo kodeksas reglamentuoja individualiuosius darbo santykius, kurie atsiranda sudarius darbo sutartį šio kodekso nustatyta tvarka. Šis kodeksas taip pat reglamentuoja visuomeninius santykius, kurie susiję su individualiaisiais darbo santykiais (santykiai iki darbo sutarties sudarymo ir po jos nutraukimo, kolektyviniai darbo santykiai, nagrinėjant ginčus tarp darbo santykių dalyvių atsirandantys santykiai, su įstatymo laikymusi ir priežiūra susiję santykiai ir kiti). Tai reiškia, kad Darbo kodeksas reglamentuoja santykių, atsiradusių darbo sutarties pagrindu, ypatumus, pavyzdžiui, kokia tvarka sudaroma / nutraukiama darbo sutartis, kokie turi būti užtikrinti minimaliojo poilsio laiko reikalavimai, maksimaliojo darbo laiko reikalavimai, kokia tvarka yra suteikiamos kasmetinės atostogos ar kitos tikslinės atostogos, kokia tvarka

⁷BAGDANSKIS T., DAMBRAUSKIENĖ G., GUOBAITĖ R. ir kt. *Darbo teisė*. Vadovėlis. Vilnius, 2018 m. P. 116.

nagrinėjami ginčai kilę tarp darbo santykių šalių, kas ir kokia tvarka siekia užtikrinti bendradarbiavimą tarp darbuotojo ir darbdavio ir pan.

Tačiau, nors pirmoje rašomojo darbo dalyje buvo siekiama atriboti užimtą asmenį nuo darbuotojo ir trumpai buvo aptarta pagrindiniai darbo sutarties požymiai, reikėtų šioje rašomojo darbo dalyje aptarti konkrečiai svarbiausius aspektus.

Darbo sutarties 32 straipsnio 1 dalyje pateiktas darbo sutarties apibrėžimas, t. y., darbo sutartis – darbuotojo ir darbdavio susitarimas, pagal kurį darbuotojas įsipareigoja būdamas pavaldus darbdaviui ir jo naudai atlikti darbo funkciją, o darbdavys įsipareigoja už tai mokėti darbo užmokestį. Taigi, tuomet kai darbo santykių šalys, t. y. darbuotojas ir darbdavys susitaria, sudaroma darbo sutartis. Pažymėtina, kad iki darbo sutarties sudarymo Darbo kodeksas nustato tvarką, kurią vadovaudamiesi, šalys gali sudaryti darbo sutartį. Darbo kodekso 41 straipsnio 1 dalis nustato, kad darbo sutarties šalys, iki sudarydamos darbo sutartį, taip pat ir tada, kai darbo sutartis nesudaryta, turi laikytis lyčių lygybės, nediskriminavimo kitais pagrindais, sąžiningumo, sutarčiai sudaryti ir vykdyti reikalingos informacijos suteikimo ir konfidencialios informacijos išsaugojimo pareigų. Draudžiama iš darbuotojo reikalauti informacijos, kuri nėra susijusi su jo sveikatos būkle, kvalifikacija ar kitomis aplinkybėmis, nesusijusiomis su tiesioginiu darbo funkcijos atlikimu.

Draudimas diskriminuoti yra įtvirtintas ne tik Darbo kodekse, bet ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnyje, t. y. kad žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu. Deja, tačiau, pasitaiko atvejų, kai ši nuostata yra pažeidžiama, pavyzdžiui, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos (toliau - Tarnyba) atliktus tyrimus dėl galimos diskriminacijos darbo santykiuose, savo metinėse veiklos ataskaitose pateikia statistinę informaciją apie atliktus tyrimus bei aprašo svarbiausius sprendimus. Taigi, 2017-ais metais darbo santykių srityje buvo gauti 68 skundai (34 pasitvirtino)⁸, o 2018-ais metais 80 skundų (42 pasitvirtino)⁹. Iš pateiktų duomenų, darytina išvada, kad diskriminacija darbo santykiuose ne mažėja, o didėja, kadangi tiek pateiktų skundų, tiek iš jų pasitvirtinusių skundų, palyginus pateiktų metų rodiklius, padaugėjo.

Viena įdomesnių bylų, buvo nagrinėjama dėl galimos diskriminacijos lyties ir amžiaus pagrindais darbo skelbime tyrime, t. y., darbdavys darbo skelbime nurodė reikalavimą, kad iki 24 metų [išskyrus atvejus, kai taikomos išimtys dėl socialinio

⁸Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2017 m. veiklos ataskaita. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019, balandžio 10 d.]. Prieiga per internetą <https://www.lygybe.lt/lt/data/public/uploads/2018/03/lygiu-galimybiukontrolieriaus-2017-m.-veiklos-ataskaita-.pdf>.

⁹Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2018m. veiklos ataskaita. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019, balandžio 10 d.]. Prieiga per internetą <https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2019/03/lgk-2018-m.-veiklos-ataskaita-.pdf>.

draudimo įmokų „grindys“]“ (citas kalba netaisyta). Pareigos darbo skelbime nurodytos tik moteriškąja gimine, taip pat nurodytas amžiaus kriterijus (iki 24 metų).¹⁰

Taigi, tokie skelbimai laikytini diskriminuojančiais asmenų, kurie neatitinka pateiktų reikalavimų ir tokiu būdu pažeidžiami teisės aktai.

Taip pat, draudimas reikalauti iš darbuotojo informacijos kuri nėra tiesiogiai susijusi su darbo funkcijos, negali būti pažeidžiama. Diana Šinkūniene paaiškina, kas gali būti laikoma perteklinė informacija, sudarant darbo sutartį: „kalbant apie kandidatų ir darbuotojus asmens duomenų rinkimą ir tolesnį tvarkymą pastebėtina, kad darbdaviai neretai prašo perteklinės informacijos – pavyzdžiui, šeiminė padėtis, ankstesnių darboviečių darbo užmokesčiai, duomenys apie tautybę, teistumą, duomenys apie administracines nuobaudas, duomenys apie narkotinių medžiagų vartojimą, rūkymą, sutuoktinio, sugyventinio, tėvo, motinos, vaikų, brolių, seserų, kitų artimų asmenų darbovietes ir kt. Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas numato, kad ypatingus asmens duomenis (ty duomenis, susijusius su fizinio asmens rasine ar etnine kilme, politiniais, religiniais, filosofiniais ar kitais įsitikinimais, naryste profesinėje sąjungoje, sveikata, lytiniu gyvenimu, taip pat informaciją apie teistumą) galima tvarkyti tik įstatymų nustatytais atvejais, kai tai būtina darbo ar valstybės tarnybos tikslais duomenų valdytojo teisėms ir prievolėms darbo teisės srityje įgyvendinti. Taigi, ypatingų duomenų (apie teistumą, sveikatą ir kt.) darbdavys kandidato galėtų prašyti pateikti tik tada, kai tai numato specialūs įstatymai. Pastebėtina ir tai, kad Darbo kodeksas galimybę dirbti tam tikrą darbą sieja su asmens išsilavinimu, kvalifikacija, gebėjimais, todėl darbdavys iš kandidato neturėtų reikalauti tokių duomenų kaip šeimos padėtis, ankstesnių darboviečių darbo užmokesčiai, asmeninis kredito reitingas ir pan. Taip pat neturi būti renkami kandidatų ir darbuotojus asmens kodai. Darbdaviai turėtų žinoti ir tai, kad norėdami saugoti kandidatų, kurie nebuvo priimti, asmens duomenis tuo tikslu, kad pasiūlytų jiems darbą ateityje, turėtų apie tai informuoti asmenis ir gauti jų sutikimą.“¹¹ Šis paaiškinimas, manytina, labai konkrečiai įvardija, kokie yra duomenis apie būsimą darbuotoją laikytini pertekliniai. Darytina išvada, kad kai kuriuos duomenis būtina atskleisti iki darbo sutarties sudarymo, bet būtent tokius, kokius nustato teisės aktai, tam, kad ateityje būtų išvengta nesusipratimų ar konfliktų, pavyzdžiui, ateityje paaiškėjus, jog darbuotojas neatitinka nepriekaištingos reputacijos principų, kai jo pareigybei tai yra būtina, turėtų būti darbo sutarties nutraukimas pagal Darbo kodekso 60 straipsnio 1 dalies 7 punktą, t. y., kai darbo sutartis prieštarauja

¹⁰Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus sprendimas. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019, balandžio 10 d.] <https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2019/02/19sn-34sp-32.pdf>.

¹¹ŠINKŪNIENE D. „Asmens duomenų apsauga Lietuvoje“, skirta 10-ajai Europos duomenų apsaugos dienai paminėti. Spaudos konferencija. 2016 m. sausio 28 d.

įstatymams ir šių prieštaravimų negalima pašalinti, o darbuotojas nesutinka arba negali būti perkeltas į kitą toje darbovietėje esančią laisvą darbo vietą. Tačiau, darbo sutartis turėtų būti nutraukiama, išmokant darbuotojui išeitinę išmoką, Darbo kodekso 60 straipsnio 3 dalies nuostata, jog šio straipsnio 1 dalies 4, 5 ir 7 punktuose nustatytais atvejais darbuotojui išmokama vieno mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – pusės mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka. Dėl darbuotojo, kuris neatskleidė reikiamos informacijos iki sudarant darbo sutartį ir pasielgė nesąžiningai, darbdavys įstatymų nustatyta tvarka patirs papildomų išlaidų, kas tikrai nėra naudinga darbdaviui. Tačiau kitus duomenis, pavyzdžiui, šeimyninės padėties informacija, gali pabloginti būsimo darbuotojo padėtį, t. y. pavyzdžiui, dėl to, kad darbuotoja augina mažamečius vaikus, darbdavys neretai nenori su tokiu darbuotoju sudaryti darbo sutartį, nes, tikėtina, kad toks darbuotojas ne retai naudosis papildomomis poilsio dienomis (jeigu Darbo kodeksas suteikia tokią galimybę) ar dažnai naudosis vaiko slauga, nesutiks dirbti viršvalandinių darbų ir pan.

Taigi, aptariamasis Darbo kodekso straipsnio reglamentavimo tikslas yra išsaugoti tarp darbuotojo ir darbdavio reikiamos darbo santykiams informacijos pateikimo bei naudojimo, o taip pat, užtikrinti, kad darbdavys nediskriminuotų būsimo darbuotojo, kadangi visi asmenys turi teisę į darbą, nepaisant jų įsitikinimų, rasės, tautybės, lyties ir pan.

Atkreiptinas dėmesys, jog Darbo kodeksas nustato kas turėtų būti įtvirtinta darbo sutartyje, t. y., kokios sąlygos turi būti susitartos darbo sutartyje.

Darbo kodekso 33 straipsnio 1, 2 ir 3 dalys nustato, kad darbo sutarties sąlygos yra būtinosios ir papildomos. Būtinosios darbo sutarties sąlygos – sąlygos (darbo funkcija, darbo apmokėjimo sąlygos ir darbovietė), dėl kurių susitarus laikoma, kad darbo sutartis yra sudaryta. Papildomos darbo sutarties sąlygos – darbo sutarties šalių susitarimu nustatomos darbo sąlygos, kurios sukonkretina darbo teisės normas arba įtvirtina joms neprieštaraujantį darbo sutarties šalių susitarimą dėl darbo. Šių sąlygų neprivaloma sulgyti darbo sutartimi, tačiau jos tampa darbo sutarties šalims privalomos, kai dėl jų susitariama.

Taigi, susitarimas dėl darbo funkcijų, darbo užmokesčio ir darbovietės yra būtinosios darbo sutarties sąlygos, o papildomos darbo sutarties sąlygos yra visa kita, dėl ko šalys susitarė, pavyzdžiui, susitarimas dėl papildomo darbo, dėl išbandymo termino, dėl nekonkuravimo ir pan.

Kalbant konkrečiai apie būtinausias darbo sutarties sąlygas, kiekvieną jų reikėtų aptarti atskirai. Taigi, Darbo kodekso 34 straipsnio 2 dalis nustato, kad darbo funkcija gali būti laikomas bet kokių veiksmų, paslaugų ar veiklos atlikimas, taip pat tam tikros profesijos,

specialybės, kvalifikacijos darbas. Darbo funkcija apibrėžiama darbo sutartyje, pareiginiuose nuostatuose ar darbo (veiklos) apraše. Darbuotojo prašymu informaciją apie susitartos darbo funkcijos turinį ir jos apimtį (darbo normą) ar darbo funkcijai keliamus reikalavimus darbdavys turi pateikti raštu per penkias darbo dienas nuo darbuotojo prašymo pateikimo darbdaviui dienos.

Paašikintina, kad darbo sutartyje gali būti susitarta ne tik dėl vienos darbo funkcijos, bet darbo santykių šalys gali susitarti ir dėl kitų darbo funkcijų, t. y. gali susitarti dėl darbo sutartyje anksčiau nesulygtos papildomos darbo funkcijos atlikimo. Tokia veikla gali būti atliekama laisvu nuo pagrindinės darbo funkcijos atlikimo laiku (susitarimas dėl darbo funkcijų jungimo) arba atliekama tuo pačiu metu kaip ir pagrindinė darbo funkcija (susitarimas dėl darbo funkcijų gretinimo), arba susitariama dėl projektinio darbo (susitarimas dėl projektinio darbo) (Darbo kodekso 35 straipsnio 1 dalis). Manytina, kad toje pačioje darbovietėje galimybė dirbti ir kitas darbo funkcijas, yra labai palankus teisinis reglamentavimas tiek darbuotojui, tiek darbdaviui, kadangi tokiu būdu, darbuotojui, norinčiam užsidirbti papildomai nereikia ieškoti kito darbo, jeigu jis su darbdaviu gali susitarti dėl papildomo darbo tiek jungimo tiek gretinimo būdu. Taip pat, darbdaviui, toks susitarimas yra labai parankus, kadangi, papildomai funkcijai nereikia ieškoti naujo darbuotojo, o ir papildomo susitarimo dėl papildomo darbo nutraukimas yra labai paprastas, t. y. Susitarimą dėl papildomo darbo viena darbo sutarties šalis gali nutraukti, įspėjusi raštu kitą darbo sutarties šalį prieš penkias darbo dienas. Susitarimas dėl papildomo darbo taip pat pasibaigia, nutrūkus pagrindinės darbo funkcijos darbo sutarčiai, nebent darbo sutarties šalys susitaria kitaip (Darbo kodekso 35 straipsnio 5 dalis). Nutraukus tik susitarimą dėl papildomo darbo, darbdaviui nekyla pareiga nurodyti Darbo kodekse nustatytų darbo sutarties pagrindų, nereikia mokėti išeitinių išmokų kompensacijų, nepanaudotų atostogų kompensacijų ir pan., kadangi tik nutraukus susitarimą dėl papildomo darbo, teisinis darbo santykis, susiklostęs tarp šalių nenutrūksta, kadangi nepaisant kiek tarp šalių susiklosto susitarimų dėl papildomų darbų, tarp darbo santykių šalių susiklostęs vis viena tik vienas teisinis santykis. Tokios pozicijos laikomasi ir teisminėje praktikoje, t. y. jog darbuotojas gali susitarti, jeigu to nedraudžia įstatymai, kad jis toje pačioje darbovietėje eis tam tikras papildomas pareigas arba dirbs tam tikrą papildomą (sutartyje nesulygtą) darbą. Toje pačioje darbovietėje dirbamas kitas darbas turėtų būti vadinamas papildomu darbu.¹²Taigi, teismas konstatavo, kad papildomo darbo sutartimi susitariama dėl papildomų pareigų ar

¹²LAT 2012 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-130/2012.

papildomo darbo toje pačioje darbovietėje ir jis gali būti atliekamas tiek per normalų darbo laiką pagrindinėje darbovietėje, tiek kitu laiku.

Atkreiptinas dėmesys, kad teismas taip pat konstatavo, kad susitarti dėl papildomo darbo gali būti susitariama ir toms pačioms (sulygtoms jau darbo sutartyje) darbo funkcijoms, t. y. dėl darbo funkcijų masto padidinimo. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pateikęs poziciją, kad darbo masto padidinimas siejamas su tos pačios pagrindinės darbo funkcijos darbo krūvio padidiniu (arba per normalų darbo laiką, arba per kitą darbo laiką). Svarbu yra tai, kad padidinus darbų mastą būtų laikomasi imperatyvių darbo laiko režimo taisyklių ir darbuotojui už darbą būtų mokama proporcingai daugiau.¹³

Taigi, analizuojant minėtą Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartį, darytina išvada, kad darbas, viršijantis įprastą darbo laiko trukmę (tokios pačios darbo funkcijos), galėtų būti kvalifikuotinas kaip padidintas darbų mastas, o ne viršvalandinis darbas, jeigu būtų nustatoma, kad tarp darbuotojo ir darbdavio abipuse laisva valia ir iniciatyva buvo sudarytas ir darbo sutartyje įformintas susitarimas dėl tos pačios funkcijos atlikimo padidinta apimtimi, tuomet ir tokiam susitarimui būtų taikomas Darbo kodekso 35 straipsnio nuostatos.

Aptariant darbo užmokesčio sąvoką, paminėtinas Darbo kodekso 34 straipsnio 3 dalis, kurioje nustatyta, kad darbo sutartyje šalys nustato darbo užmokestį per mėnesį (mėnesio algą) ar darbo valandą (valandinį atlygį), kuris negali būti mažesnis už Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintą minimaliąją mėnesinę algą ar minimalųjį valandinį atlygį. Darbo sutarties šalys gali sulygti ir dėl priedų, priemonių, premijų ar kitokio papildomo apmokėjimo pagal įvairias darbo apmokėjimo sistemas. Tačiau, svarbu paminėti ir Darbo kodekso 139 straipsnio 1, 2 ir 3 dalį, t. y., kad darbo užmokestis – atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį.

Darbuotojo darbo užmokestį sudaro:

- 1) bazinis (tarifinis) darbo užmokestis (valandinis atlygis arba mėnesinė alga);
- 2) papildoma darbo užmokesčio dalis, nustatyta šalių susitarimu ar mokama pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą;
- 3) priedai už įgytą kvalifikaciją;
- 4) priemokos už papildomą darbą ar papildomų pareigų ar užduočių vykdymą;
- 5) premijos už atliktą darbą, nustatytos šalių susitarimu ar mokamos pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą;

¹³LAT 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje 3K-3-590-378/2015.

6) premijos, darbdavio iniciatyva skiriamos paskatinti darbuotoją už gerai atliktą darbą, jo ar įmonės, padalinio ar darbuotojų grupės veiklą ar veiklos rezultatus.

Darbo užmokestis privalo būti mokamas pinigais. Darbdavio ar kitų asmenų perduoti daiktai ar suteiktos paslaugos negali būti laikomi darbo užmokesčiu, išskyrus šio kodekso 140 straipsnio 6 dalyje nurodytus atvejus. Taip pat, ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pasisakęs, kad darbo užmokestis apima tiek pagrindinį darbo užmokestį, tiek ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą pagal iš anksto nustatytus rodiklius, t. y. priedus, priemokas ir pan.¹⁴

Akcentuotina, kad darbo užmokestį reglamentuoja ne tik Darbo kodeksas, tačiau darbuotojų, dirbančių valstybės ar savivaldybės institucijose ar įstaigose, darbo užmokestį reglamentuoja Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymas Nr. XIII-198 (toliau – Darbo apmokėjimo įstatymas).¹⁵ Darbo apmokėjimo įstatymas nustato dvi darbo užmokesčio dalis, t. y., pareiginės algos pastovioji dalis ir / ar pareiginės algos kintamoji dalis. Pagrindiniai, šiuo teisės aktų darbo užmokesčio reglamentavimo skirtumai yra tie, kad su darbuotojais galima susitarti dėl abiem šalims palankaus darbo užmokesčio, tačiau, ne mažesnio negu Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu nustatyto minimaliojo mėnesinio darbo užmokesčio, kai darbuotojas dirba visą darbo laiko normą. Taip pat ir keisti, darbo užmokestį, darbo santykių šalys, gali tiek dažnai, kiek sutaria, nepriklausomai nuo darbo stažo, kvalifikacijos ir pan. Svarbu, kad darbuotojai nebūtų diskriminuojami darbo užmokesčio atžvilgiu, t. y. už tokį patį lygiavertį darbą, gautų tokį patį darbo užmokestį. Taip pat, darbdavys, privačiose įstaigose / įmonėse / organizacijose darbuotojams, pagal nustatytą darbovietėje apmokėjimo sistemą gali skirti priedus prie darbo užmokesčio, pavyzdžiui, skatinamuosius priedus, už įvykdytus rezultatus ir pan. Tačiau, darbuotojams, dirbantiems valstybės ar savivaldybės institucijose ar įstaigose, darbo užmokestis nustatomas ne šalių susitarimu, o vadovaujantis Darbo apmokėjimo įstatymu. Šio įstatymo 7 straipsnio 10 dalis nustato, kad Biudžetinės įstaigos darbuotojo pareiginės algos pastovioji dalis sulygstama darbo sutartyje pagal šio įstatymo nuostatas ir biudžetinės įstaigos darbo apmokėjimo sistemą. Pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas nustatomas iš naujo pasikeitus darbuotojų pareigybių skaičiui, vadovaujamo darbo patirčiai ir (ar) profesinio darbo patirčiai ar nustatčius, kad biudžetinės įstaigos vadovo ar jo pavaduotojo pareiginė alga (pastovioji dalis kartu su kintamąja dalimi) viršija praėjusio ketvirčio biudžetinės įstaigos darbuotojų 5 vidutinius pareiginių algų

¹⁴LAT 2009 m. liepos mėn. 07 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-284/2009.

¹⁵Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymas. TAR, 2017-01-31, Nr. 1764.

(pastoviuųjų dalių kartu su kintamosiomis dalimis) dydžius. Taip pat, Darbo apmokėjimo įstatymo 9 straipsnio 3 dalis nustato, kad biudžetinės įstaigos darbuotojo pareiginės algos kintamoji dalis gali būti nustatyta priėmimo į darbą metu, atsižvelgiant į darbuotojo profesinę kvalifikaciją ir jam keliamus uždavinius, tačiau ne didesnė kaip 20 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies ir ne ilgiau kaip vieniems metams. Taip pat ir priedus, priemokas Darbo apmokėjimo įstatymas griežtai nustato, pavyzdžiui, Darbo apmokėjimo įstatymo 12 straipsnis reglamentuoja, kad biudžetinių įstaigų darbuotojams ne daugiau kaip vieną kartą per metus gali būti skiriamos premijos, atlikus vienkartinės ypač svarbias įstaigos veiklai užduotis. Taip pat ne daugiau kaip vieną kartą per metus gali būti skiriamos premijos, įvertinus labai gerai biudžetinės įstaigos darbuotojo praėjusių kalendorinių metų veiklą. Premijos negali viršyti darbuotojui nustatytos pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio. Jos skiriamos neviršijant biudžetinei įstaigai darbo užmokesčiui skirtų lėšų. Taigi, biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo užmokesčio dalys yra ribojamos Darbo apmokėjimo įstatymo nuostatomis ir darbdavys negali pats nusistatyti darbo užmokesčio ar darbo užmokesčio dalių dydžius.

Taip pat, Darbo kodekso 34 straipsnio 4 dalis nustato, kad darbdavys ir darbuotojas taip pat susitaria dėl darbovietės, kurioje savo darbo funkciją atliks darbuotojas. Darbo funkcijos atlikimo vieta gali nesutapti su darbovietės vieta. Jeigu darbuotojas neturi pagrindinės darbo funkcijos atlikimo vietos ar ji nėra nuolatinė, darbuotojo darbovieta laikoma ta darbovietė, iš kurios darbuotojas gauna nurodymus. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, aiškindamas „darbovietės“ ir „darbo vietos“ sąvokas, yra nurodęs, kad Darbo kodekse vartojami du terminai: darbovietė ir darbo vieta. Nors kalbos atžvilgiu šios sąvokos yra tapačios, tačiau neretai darbovietė suprantama kaip darbdavys (įmonė, įstaiga, organizacija), o darbo vieta – siauriau – kaip konkreti darbo funkcijų atlikimo vieta. Darbovietės ar darbo vietos (struktūrinio padalinio) nurodymas yra alternatyva. Remiantis lingvistiniu įstatymo aiškinimu nurodyti darbovietę (įmonę) būtina, o darbo vietą (struktūrinį padalinį) reikia nurodyti tik šalių susitarimu.¹⁶

Taigi, vadovaujantis aukščiau išdėstytu, darytina išvada, kad darbovietė ir darbo vieta nėra tapatu. Darbovietė, gali būti įstaigos, įmonės ir pan., pavadinimas, registracijos adresas ir pan., o darbuotojo darbo vieta, būtent konkreti vieta (adresas), kurioje darbuotojas atliks savo darbo funkcijas. Atkreiptinas dėmesys, jeigu darbuotojas neturi savo nuolatinės darbo vietos, darbas susijęs su važiavimas ir pan., darbuotojui turėtų būti mokama kompensacija, vadovaujantis Darbo kodekso 144 straipsnio 8 dalimi, kuri įtvirtina, kad kompensuojamos

¹⁶LAT civilinių bylų skyriaus 2008 m. gegužės 19 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-274/2008.

su tuo susijusios padidėjusios išlaidos už faktiškai tokio pobūdžio dirbtą darbo laiką. Šių kompensacijų dydis negali viršyti 50 procentų bazinio (tarifinio) darbo užmokesčio. Pažymėtina, jeigu darbo santykių šalys darbo sutartyje nesusitarė dėl kilnojamojo pobūdžio darbo, t. y., kai darbuotojas išvyksta iš savo darbo vietos, darbo funkcijas vykdo kelionėje arba iš viso, neturi nuolatinės darbo vietos, tuomet darbdavys turėtų kiekvieną kartą įforminti darbuotojui komandiruotę ir apmokėti komandiruotės išlaidas, jeigu nėra susitarta dėl kilnojamojo darbo pobūdžio.

Aptariant asmens užimtumą, kurio pagrindas yra darbo sutartimi įtvirtinti darbo teisiniai santykiai, pažymėtina, kad tiek sudarant darbo sutartį, tiek ją nutraukiant nustatyta tvarka privaloma pranešti Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba) teritoriniam skyriui mažiausiai prieš vieną darbo dieną iki numatytos darbo pradžios ir ne vėliau kaip kitą darbo dieną po darbo santykių pasibaigimo dienos darbdavys privalo apie darbo sutarties pasibaigimą pranešti Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai (Darbo kodekso 42 straipsnio 2 dalis ir Darbo kodekso 65 straipsnio 7 dalis).

Vis dėlto, užimtu asmeniu, laikomas asmuo, kuris ne tik vykdo veiklą pagal darbo sutartį, bet vadovaujantis Užimtumo įstatymo 4 straipsnio 3 dalies 1 punktu, valstybės tarnybos santykiai, kurių ypatumus nustato Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas ir atitinkami tarnybos statutai.

Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo (toliau – Valstybės tarnybos įstatymas) 2 straipsnio 11 punktą nustato, kad valstybės tarnyba – valstybės ir savivaldybių institucijose ir įstaigose pareigas einančių asmenų profesinė veikla, kuria atliekamos viešojo administravimo funkcijos ir (arba) padedama valstybės ar vietos valdžią įgyvendinantiems asmenims atlikti jiems nustatytas funkcijas, išskyrus ūkinio ir (ar) techninio pobūdžio funkcijas.¹⁷ Darytina išvada, kad valstybės tarnybos pareigos einamos tik valstybės ir savivaldybių institucijose ir įstaigose. Paaškinama, kad valstybės ir savivaldybių institucijos ir įstaigos – atstovaujamosios, valstybės vadovo, vykdomosios, teisminės valdžios institucijos, teisėsaugos institucijos ir įstaigos, audita, kontrolę (priežiūrą) atliekančios institucijos ir įstaigos, kitos valstybės ir savivaldybių institucijos ir įstaigos, kurios finansuojamos iš valstybės ar savivaldybių biudžetų bei valstybės pinigų fondų ir kurioms Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymo nustatyta tvarka yra suteikti viešojo administravimo įgaliojimai (Valstybės tarnybos įstatymo 2 straipsnio 8 punktas). Taigi, darytina išvada, kad valstybės tarnybos pareigos gali būti

¹⁷Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. Valstybės žinios, 1999-07-30, Nr. 66-2130.

einamos tik valstybės ir / ar institucijose ir įstaigose, bet ne privačiuose sektoriuose, kadangi asmenys, einantys valstybės tarnybos pareigas asmenys įgyvendina viešąjį administravimą ir / ar padeda valstybės ar vietos valdžiai įgyvendinti šių asmenų pareigas, t. y. valstybės tarnautojai įgyvendina viešą interesą, tokiu atlieka pareigas išskirtinai valstybės labui.

Akcentuotina, kad Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas yra pasisakęs, kad įstatymais, kitais teisės aktais turi būti nustatytas toks valstybės tarnautojų teisinis statusas, kuris atitiktų konstitucinę valstybės tarnybos, kaip ypatingos – iš valstybės (savivaldybių) biudžeto atlyginamos – profesinės veiklos priimant sprendimus viešojo administravimo ir (arba) viešųjų paslaugų teikimo srityje (arba dalyvaujant tuos sprendimus rengiant, vykdam, koordinuojant ir (arba) kontroliuojant jų vykdymą ir kt.) sistemos, sampratą, suponuojančią *inter alia* valstybės tarnybos, kaip sistemos, vidinį mobilumą, joje dirbančių asmenų žinių, įgūdžių ir patirties perimamumą, taip pat tokį veiklos vykdam valstybės funkcijas ir garantuojant viešąjį interesą tęstinumą.¹⁸

Reikėtų pažymėti, kad I. Povilaitienė, paaikšino, jog „atrodytų, belieka išsiaiškinti, ką apibrėžia sąvoka „viešasis administravimas“ ir kaip ji atskirtina nuo „viešųjų paslaugų“, nes pagal VTĮ įtvirtintą valstybės tarnybos apibrėžimą aišku, jog viešąsias paslaugas teikiantys asmenys nepriskirtini valstybės tarnautojų kategorijai. Viešojo administravimo įstatymo 3 straipsnio 1 dalyje „viešasis administravimas“ apibrėžtas kaip įstatymais ir kitais teisės aktais reglamentuojama valstybės ir vietos savivaldos institucijų, kitų įstatymais įgaliotų subjektų vykdomoji veikla, skirta įstatymams, kitiems teisės aktams, vietos savivaldos institucijų sprendimams įgyvendinti, numatytoms viešosioms paslaugoms administruoti. Akivaizdu, kad šis apibrėžimas yra gana abstraktus, nes vadovaujantis vien ta taisykle, jog viešasis administravimas yra vykdomoji veikla teisės aktams ir sprendimams įgyvendinti, mūsų nuomone, sunkiai pavyktų atskirti viešojo administravimo veiklą nuo kitos veiklos. Juolab kad teismų praktikoje „įstatymų vykdymas“ suprantamas plačiąja prasme.“¹⁹

Darytina prielaida, jog viešasis administravimas, t. y. valstybės tarnautojų pareiga įgyvendinti įstatymus, juos taikyti.

¹⁸Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas „Dėl valstybės tarnybos įstatymo“. Byla Nr. 51/01-26/02-19/03-22/03-26/03-27/03.

¹⁹POVILAITINĖ I. *Valstybės tarnyba: kai kurios atskyrimo nuo darbo teisinių santykių ir darbo įstatymų taikymo ribų nustatymo problemos Lietuvoje*. ISSN 1392-1274. TEISĖ 2004 53. P. 144[interaktyvus]. [žiūrėta 2019, balandžio 12 d.] Prieiga per internetą https://educationdocbox.com/College_Administration/77247784-Valstybes-tarnyba-kai-kurios-atskyrimo-nuo-darbo-teisiniu-santykiu-ir-darbo-1statymu-taikymo-ribu-nustatymo-problemos-lietuvoje.html.

Vadovaujantis išdėstytu, darytina išvada, kad užimto asmens, kuris atlygintinai dirba pagal darbo sutartį ir užimto asmens, kuris eina valstybės tarnybos pareigas, užimtumo rūšis nėra analogiška, nors ir šie asmenys, priskiriami užimtam asmeniui, tačiau jų vykdytinų veiklos yra skirtingos, kadangi asmens, dirbančio pagal darbo sutartį, darbo funkcija ir veiklos tikslas yra dažniausiai asmeniniai interesai, o asmens, turinčio valstybės tarnautojo teisinį statusą, pareigų funkcija ir tikslas yra įgyvendinti viešąjį administravimą. Pabrėžtina, kad nors rašomajame darbe, dėstoma, jog valstybės tarnybos pareigas eina tik valstybės ir savivaldybių institucijose ir įstaigose, tačiau ribotu skaičiumi, šias funkcijas dirba asmenys pagal darbo sutartį.

Paminėtina, kad valstybės tarnautojų pareigų yra keletas ir jų visų pareigų funkcijos skirtingos, t. y.: įstaigos vadovas – valstybės tarnautojas, priimtas vadovauti valstybės ar savivaldybės institucijai ar įstaigai (Valstybės tarnybos įstatymo 2 straipsnio 1 dalis), karjeros valstybės tarnautojas – valstybės tarnautojas, priimtas į pareigas neterminuotam laikui arba įstatymų nustatyta kadencijai ir šio įstatymo nustatyta tvarka galintis siekti karjeros valstybės tarnyboje (Valstybės tarnybos įstatymo 2 straipsnio 2 dalis), pakaitinis valstybės tarnautojas – valstybės tarnautojas, priimtas į karjeros valstybės tarnautojo pareigas, iki šio įstatymo nustatyta tvarka į jas bus priimtas karjeros valstybės tarnautojas, taip pat valstybės tarnautojas, pakeičiantis laikinai negalintį eiti pareigų valstybės tarnautoją (Valstybės tarnybos įstatymo 2 straipsnio 4 dalis), politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojas – valstybės tarnautojas, priimtas į pareigas jį pasirinkusio valstybės politiko ar kolegialios valstybės institucijos įgaliojimų laikui arba kituose įstatymuose nustatytam laikui (Valstybės tarnybos įstatymo 2 straipsnio 6 dalis), . statutinis valstybės tarnautojas – valstybės tarnautojas, kurio tarnybą reglamentuoja įstatymu patvirtintas statusas arba Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymas, nustatantys priėmimo į valstybės tarnybą, tarnybos atlikimo, darbo užmokesčio, socialinių garantijų, atleidimo, atsakomybės ir kitas su tarnybos ypatumais susijusias sąlygas (Valstybės tarnybos įstatymo 2 straipsnio 7 dalis).

Atkreiptinas dėmesys, kad valstybės tarnautojas eiti pareigas paskiriamas konkurso būdu, tačiau numatytos išimties taikomos tik keliems valstybės tarnautojų statusams, t. y. pagal valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų poreikį konkursus į įstaigų vadovų ir karjeros valstybės tarnautojų bei atrankas į pakaitinių valstybės tarnautojų pareigas Vyriausybės nustatyta tvarka pagal patvirtintus ir viešai paskelbtus vertinimo metodus ir kriterijus centralizuotai organizuoja Vyriausybės įgaliota įstaiga (Valstybės tarnybos įstatymo 11 straipsnio 1 dalis).

Manytina, kad ši valstybės tarnybos pareigų paskyrimo tvarka iš esmės skiria būtent darbuotojų darbo sutartimi sulgytų darbo funkcijų atlikimo tvarką, kadangi darbuotojui, kaip kandidatui nėra skelbiamas Vyriausybės nustatyta tvarka konkursas, tačiau būna išimčių. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ patvirtintas konkursų valstybės ir savivaldybių įmonėse, iš valstybės, savivaldybių ir valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamose valstybės ir savivaldybių įstaigose ir viešosiose įstaigose, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, organizavimo ir vykdymo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas), kuris nustato, pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąrašą (toliau – Sąrašas). Sąrašo 2 punktas nustato, kad konkursas organizuojamas siekiant parinkti darbuotoją į šias pareigas valstybės ir savivaldybių įmonėse (toliau – įmonė), iš valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamose valstybės ir savivaldybių įstaigose bei viešosiose įstaigose, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė (toliau – įstaiga):

2.1. įmonės, įstaigos vadovas;

2.2. įmonės, įstaigos vadovo pavaduotojas;

2.3. įmonės, įstaigos struktūrinio padalinio vadovas;

2.4. įmonės, įstaigos darbuotojų, kurių pareigybei būtinas ne žemesnis kaip aukštasis koleginis išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu:

2.4.1. vykdančys finansų valdymą ir / ar tvarkančys buhalterinę apskaitą;

2.4.2. organizuojantys ir / ar vykdančys viešuosius pirkimus;

2.4.3. registruojantys daiktines teises į turtą;

2.4.4. vertinantys vairavimo egzaminų rezultatus;

2.4.5. nustatantys neįgalumo lygį, darbingumo lygį ir / ar specialiuosius poreikius;

2.4.6. vykdančys ūkio subjektų veiklos priežiūrą;

2.4.7. vykdančys turto priežiūrą ir / ar valdymą;

2.4.8. atsakingi už leidimų (licencijų) išdavimą;

2.4.9. personalo administratoriai;

2.4.10. vidaus auditoriai;

2.4.11. teisininkai. ²⁰

²⁰Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ TAR, 2017-06-27, Nr. 10853.

Taigi, konkursas, gali būti skelbiamas tiek darbuotojams tiek valstybės tarnautojams, tačiau tik dirbantiems, einantiems pareigas valstybės ir savivaldybių įmonėse ar įstaigose. Darbuotojams dirbantiems privačiose įstaigose, konkursai Vyriausybės patvirtinta tvarka nėra skelbiami, o dažniausiai, pats įmonės vadovas nusimato reikalavimus, kuriais vadovaujantis atrenka asmenys į darbovietę.

Taip pat, užimtu asmeniu laikomas, kurio santykiai susiklosto profesinės karo tarnybos pagrindu. Užimtumo įstatymo 4 straipsnio 3 dalies 2 punktą nustato, kad profesinės karo tarnybos santykiai, kurių ypatumus nustato Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas.

Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas yra pasisakęs, kad profesinė karo tarnyba vykdoma terminuotų profesinės karo tarnybos sutarčių pagrindu, t. y. tarnyba nėra nuolatinė, o terminuota (KASOKTĮ 28 str. 2 d. ir 31 str. 2 d.), todėl yra specifinio pobūdžio lyginant su valstybės tarnyba ar darbo santykiais ir tokio specifiškumo galimybę yra konstatavęs ir Konstitucinis Teismas.²¹ Šis konstatavimas yra tikrai teisingas, todėl, kad darbo sutartis, gali būti sudaryta tiek terminuota, tiek neterminuota ir netgi Darbo kodeksas nustato ribojimą terminuotoms sutartims, t. y., maksimalus terminuotos darbo sutarties terminas, taip pat paeiliui einančių terminuotų darbo sutarčių, kurios yra sudarytos su tuo pačiu darbuotoju tai pačiai darbo funkcijai atlikti, bendra maksimali trukmė yra dveji metai, išskyrus atvejus, jeigu darbuotojas priimamas laikinai dirbti į laikinai nesančio darbuotojo darbo vietą. Paeiliui einančiomis terminuotomis darbo sutartimis laikomos darbo sutartys, kurias skiria ne ilgesnis kaip dviejų mėnesių laikotarpis (Darbo kodekso 68 straipsnio 1 dalis). Svarbu, paminėti, kad terminuotų darbo sutarčių nuolatinio pobūdžio darbams negali būti daugiau kaip dvidešimt procentų visų darbdavio sudarytų darbo sutarčių skaičiaus (Darbo kodekso 67 straipsnio 4 dalis).

Valstybės tarnybos pareigoms, valstybės tarnautojai skiriami neterminuoti, išskyrus, diplomato tarnybos sutarties ir su įstaigos vadovu ar karjeros valstybės tarnautoju, kuriems sukako 65 metai ir kurie pagal šio įstatymo 51 straipsnio 1 dalies 6 punktą atleidžiami iš pareigų, Vyriausybės nustatyta tvarka gali būti sudaroma terminuota darbo sutartis dėl mentorystės (įgytos patirties perdavimo) (Valstybės tarnybos įstatymo 49 straipsnio 7 dalis).

Paminėtina, kad Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas (toliau – Karo tarnybos įstatymas) numato ribojimą dėl kitų

²¹Lietuvos vyriausiasis administracinis teismo nutartis 2013 m. balandžio 10 d. Byla A-146-561-13.

užimtumo formų rūšių vykdymo 36 straipsnyje 7 dalyje, t. y., kad asmuo, kuris atlieka karo tarnybą profesinės karo tarnybos kariai negali būti renkama ar skiriamais įmonių valdymo organų nariais, išskyrus krašto apsaugos sistemos įmones, įstaigas ar organizacijas, kurių valdymo organų nariais jie renkami ar skiriami teisės aktų nustatyta tvarka, būti profesinės sąjungos nariais, streikuoti, naudoti tarnybos laiką, turtą ir tarnybos teikiamas galimybes ne tarnybos tikslais. Profesinės karo tarnybos kariai negali dirbti pagal darbo sutartį, užsiimti individualia veikla, išskyrus šio įstatymo numatytus atvejus. Karys, kuris yra individualios įmonės savininkas, mažosios bendrijos narys, ūkinės bendrijos tikrasis narys ar narys komanditorius ar turi akcinės bendrovės akcijų arba žemės ūkio bendrovės pajų, privalo šią nuosavybę valdyti, naudoti ir disponuoti ja tokiu būdu, kad dėl jos turėjimo ar ryšių su bendrove (įmone), kurioje karys turi nuosavybės, negalėtų atsirasti privačių ir tarnybos interesų konflikto, nesusidarytų prielaidų tarnybą panaudoti asmeniniais interesais, nebūtų diskredituojamas tarnybos autoritetas ir nebūtų kliudoma profesinės karo tarnybos kariui tinkamai atlikti savo pareigas.²²

Taigi, manytina, jog šios užimtumo rūšies ypatumas, labiausiai skiria nuo darbo santykių ir valstybės tarnybos, kadangi jiems yra ribojimas užsiimti kita veikla, o nei valstybės tarnautojui nei darbuotojui nėra ribojimų. Valstybės tarnybos įstatymo 18 straipsnio 1 dalis, nustato ribojimą tik tiek, kad iš esmės būtų išvengtas interesų konfliktas, t. y., valstybės tarnautojui leidžiama dirbti įmonėse, įstaigose, organizacijose, nepaisant jų nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, ir gauti už šį darbą darbo užmokestį ar atlyginimą (toliau – dirbti kitą darbą), jeigu tai nesukelia viešųjų ir privačių interesų konflikto valstybės tarnyboje, nesudaro prielaidų valstybės tarnybą panaudoti asmeniniais interesais, nediskredituoja valstybės tarnybos autoriteto, nekliudo asmeniui, einančiam pareigas valstybės tarnyboje, tinkamai atlikti jo pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, taip pat kai tai nėra darbas tose įmonėse, įstaigose, organizacijose, kurių atžvilgiu valstybės tarnautojas turi valdingus įgaliojimus arba kontroliuoja, prižiūri jų veiklą arba priima kokius nors kitus sprendimus dėl tos įmonės, įstaigos ar organizacijos, ir kai nėra kitų aplinkybių, dėl kurių valstybės tarnautojai negali dirbti kito darbo ir gauti už šį darbą darbo užmokestį ar atlyginimą.

Darytina prielaida, kad santykiai susiklostę profesinės karo tarnybos pagrindu yra ganėtinai nelankstūs, kadangi nustato ribojimą asmeniui laisvai pasirinkti darbą ar verslą, t. y., kitą veiklos rūšį, kuri kituose susiklosčiusiuose santykiuose nėra ribojama.

²²Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas. Valstybės žinios, 1998-05-27, Nr. 49-1325.

Pažymėtina, Užimtumo įstatymo 4 straipsnio 3 dalyje yra pateikiama platus sąrašas, kokie santykiai prilyginami darbo santykiams, t. y.,

3) dėl valstybės politikų darbo susiklostantys teisiniai santykiai, kurių ypatumus nustato specialūs įstatymai, išskyrus atvejus, kai savivaldybės tarybos nario pareigos atliekamos neatlygintinai;

4) dėl valstybės pareigūnų darbo susiklostantys teisiniai santykiai, kurių ypatumus nustato specialūs įstatymai;

5) dėl teisėjų darbo susiklostantys teisiniai santykiai, kurių ypatumus nustato Lietuvos Respublikos teismų įstatymas ir kiti įstatymai;

6) diplomatinės tarnybos santykiai, kurių ypatumus nustato Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymas ir kiti įstatymai;

7) dėl kriminalinės žvalgybos slaptųjų dalyvių darbo susiklostantys teisiniai santykiai, kurių ypatumus nustato Lietuvos Respublikos kriminalinės žvalgybos įstatymas;

8) dėl asmenų, deleguotų į tarptautines ir Europos Sąjungos institucijas ar užsienio valstybių institucijas, tarnybos susiklostantys teisiniai santykiai, kurių ypatumus nustato Lietuvos Respublikos asmenų delegavimo į tarptautines ir Europos Sąjungos institucijas ar užsienio valstybių institucijas įstatymas ir kiti įstatymai;

9) dėl asmenų, atlygintinai einančių narystės pagrindu renkamąsias pareigas ar paskirtų į apygardų, apylinkių rinkimų, savivaldybių rinkimų, į miestų, rajonų referendumo komisijas, tarnybos susiklostantys teisiniai santykiai, kurių ypatumus nustato Lietuvos Respublikos Seimo rinkimų įstatymas, Lietuvos Respublikos Prezidento rinkimų įstatymas, Lietuvos Respublikos rinkimų į Europos Parlamentą įstatymas, Lietuvos Respublikos savivaldybių tarybų rinkimų įstatymas ir Lietuvos Respublikos referendumo įstatymas.

Nors šios užimtumo formos yra išskiriamos kiekviena atskirai, tačiau tarp šių formų yra panašumų ir skirtumų. Tikslinga būtų aiškinant išskirti dvi grupes, t. y. darbuotojai dirbantys pagal darbo sutartį ir darbas valstybės tarnyboje.

Taigi, darbui, kuris atsiranda darbo sutarties pagrindu, nėra keliamų specialiųjų reikalavimų, pavyzdžiui, dėl nepriekaištingos reputacijos, darbo sutarties nutraukimo pagrindai nustatyti tik Darbo kodekso tvarka, taip pat, vykdoma darbo funkcija nėra viešasis administravimas, žinoma, Darbo kodekse, darbo santykių šalims palikta didelė susitarimo laisvė. Darbo santykiai įtvirtinami šalių susitarimu.

Tuo tarpu, valstybės tarnybos santykiai yra teisiniai santykiai, griežtai reglamentuoti teisės aktuose, turintys savų ypatumų, kurie skiriasi nuo darbo teisinių santykių ir kuriems keliami didesni reikalavimai. Valstybės tarnyba iš esmės skirta viešajam interesui įgyvendinti, užtikrinti. Taigi, valstybės tarnybą galima apibrėžti kaip teisinius santykius,

atsirandančius, pasikeičiančius, pasibaigiančius valdant žmogiškuosius išteklius (valstybės tarnautojus), ir kaip valstybės tarnautojų profesinės veiklos teisinius santykius. Tiek žmogiškųjų išteklių valstybės tarnyboje valdymo teisiniai santykiai, tiek valstybės tarnautojų profesinės veiklos, vykdančią administravimą, teisiniai santykiai yra neatsiejami nuo viešojo valdymo santykių, todėl valstybės tarnyboje susiklostantys teisiniai santykiai laikomi administraciniais teisiniais santykiais, kuriems yra būdingi kai kurie darbo teisinių santykių, civilinių teisinių santykių požymiai.²³

Taip pat, Lietuvos Respublikos teismas yra konstatavęs, kad Valstybės tarnybai, kaip sistemai, keliami profesionalumo, kvalifikuotumo reikalavimai suponuoja ir atitinkamus reikalavimus asmenims, stojantiems į valstybės tarnybą. Minėta ir tai, kad valstybės tarnybos santykiai gali ir turi būti reguliuojami diferencijuotai, atsižvelgiant į valstybės (savivaldybių) institucijų bei jų vykdomų funkcijų ypatumus, šių institucijų vietą visų institucijų, per kurias vykdomos valstybės funkcijos, sistemoje, jų kompetenciją, atitinkamiems valstybės tarnautojams būtinas profesines savybes, kitus svarbius veiksnius. Todėl teisės aktais gali būti nustatyti specialūs reikalavimai asmenims, siekiantiems tam tikrų pareigų valstybės tarnyboje ar konkrečioje valstybės ar savivaldybės įstaigoje – specialiosios sąlygos siekiantiems tam tikrų pareigų valstybės tarnyboje. Šios specialiosios stojimo į valstybės tarnybą sąlygos gali būti diferencijuojamos pagal atitinkamų pareigų valstybės tarnyboje turinį. Nustatant šias sąlygas privalu paisyti Konstitucijos. Jos taip pat turi būti aiškios ir bendros visiems, siekiantiems atitinkamų pareigų valstybės tarnyboje, stojantiems į valstybės tarnybą jos turi būti žinomos iš anksto.²⁴

Taigi, darytina išvada, kad valstybės tarnybą vykdo viešąjį interesą, tačiau kiekvienam valstybės tarnautojui yra diferencijuojama valstybės tarnyba pagal atliekamą funkciją.

Atkreiptinas dėmesys, kad N. Glebovė pastebi, kad traktuojant plačiai, tiek darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį, tiek valstybės tarnautojas yra dirbantieji asmenys. Iš esmės valstybės tarnautojas turi tas pačias teises ir pareigas, socialines garantijas kaip ir darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį, kurios modifikuojamos specialiaisiais teisės aktais, atsižvelgiant į valstybės tarnautojo vykdomos viešojo administravimo veiklos specifiką ir su ja susijusius tikslus.²⁵

²³GLEBOVĖ N. *Valstybės tarnybos samprata ir valstybės tarnautojo statuso ypatumai*. ISSN 1392–1274. TEISĖ 2010 76. P. 137-138.

²⁴Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams. // *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 181-6708.

²⁵GLEBOVĖ N. *Valstybės tarnybos samprata ir valstybės tarnautojo statuso ypatumai*. ISSN 1392–1274. TEISĖ 2010 76. P. 144.

Taip pat, I. Povilaitienė savo disertacijoje pateikė Konstitucinio Teismo nutartį: „Šių sąvokų santykis buvo nagrinėtas Lietuvos Konstitucinio Teismo 2004 m. liepos 1 d. nutarime „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo statuto (1998 m. gruodžio 22 d. redakcija) 15 str. 4 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“, aiškinant Lietuvos Respublikos Konstitucijos 60 str. 1 d. turinį. Konstitucinis Teismas minėtoje nutartyje aptardamas sąvokos „pareigos“ turinį konstatavo, kad „sąvoka „pareigos“ apima bet kokią veiklą Lietuvos valstybės, savivaldybės, užsienio valstybės ar tarptautinėje įstaigoje, įmonėje, organizacijoje arba atstovaujant tokiai įstaigai, įmonei, organizacijai, jeigu ši veikla yra susijusi su pareigų užėmimu, darbo atlikimu, tarnybos ėjimu, kitų funkcijų vykdymu, kitų užduočių atlikimu, vadinamųjų garbės pareigų užėmimu ir pan. (įskaitant dalyvavimą kolegialiuose valdymo, kontrolės ir kituose organuose), neatsižvelgiant į tai, ar ta veikla yra nuolatinė, ar laikina, ar vienkartinio pobūdžio (epizodinė), į tai, ar už tą veiklą yra atlyginama kokiomis nors išmokomis arba kaip nors kitaip, ar nėra atlyginama, į tai, ar ta veikla yra įforminama kokia nors teisine sutartimi arba kitu teisės aktu, ar yra atliekama be teisinės sutarties arba kito teisės akto“, sąvoką „darbas“ toliau šioje nutartyje Konstitucinis Teismas apibrėžia kaip apimančią „bet kokią veiklą jeigu ši veikla yra susijusi su darbo atlikimu, pareigų užėmimu, tarnybos ėjimu, kitų funkcijų vykdymu, kitų užduočių atlikimu, vadinamųjų garbės pareigų užėmimu ir pan. (įskaitant dalyvavimą kolegialiuose valdymo, kontrolės ir kituose organuose), neatsižvelgiant į tai, ar ta veikla yra nuolatinė, ar laikina, ar vienkartinio pobūdžio (epizodinė), į tai, ar už tą veiklą yra atlyginama kokiomis nors išmokomis arba kaip nors kitaip, ar nėra atlyginama, į tai, ar ta veikla teisės aktuose yra įvardijama kaip darbas, ar kaip nors kitaip, į tai, ar toje įstaigoje, įmonėje, organizacijoje yra, ar nėra dar ir kitų asmenų, užsiimančių kokia nors veikla, į tai, ar ta veikla yra vadovaujanti, ar ne, į tai, ar asmuo tai veiklai yra renkamas, ar skiriamas, į tai, ar ta veikla yra įforminama kokia nors teisine sutartimi arba kitu teisės aktu, ar yra atliekama be teisinės sutarties arba kito teisės akto; sąvoka „darbas“ apima ir bet kokią kitą privačią veiklą, kuria siekiama pelno, taip pat ir tokią veiklą, kuria siekiama pelno, kuri atliekama neįsteigus įmonės, įstaigos, organizacijos“¹¹. Taigi Konstitucinis Teismas sąvokas „pareigos“ ir „darbas“ Konstitucijos 60 str. 1 d. kontekste aiškina labai plačiai.“²⁶

Paminėtina, kad užimtu asmeniu laikomas asmuo jeigu jis dirba, atliekant bausmę įkalinimo įstaigoje. Užimtumo įstatymo 4 straipsnio 10 dalis nustato, kad darbas, dirbamas teismo nuteistųjų Lietuvos Respublikos bausmių vykdymo kodekse nustatyta tvarka. Lietuvos Respublikos bausmių vykdymo kodekso (toliau - Bausmių vykdymo kodeksas)

²⁶POVILAITIENĖ I. *Darbo sutartis ir kitos teisinės darbo panaudojimo formos*. Daktaro disertacija, Socialiniai mokslai, Teisė (01 s), 2012.P 10-11.

125 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad kiekvienas laisvės atėmimo bausmę atliekantis nuteistasis privalo dirbti, jeigu jam darbą siūlo pataisos įstaigos administracija. Pataisos įstaigos administracija privalo užtikrinti, kad nuteistieji būtų įtraukiami į darbą atsižvelgiant į jų darbingumą ir, kiek galima, į turimą specialybę.²⁷ Atkreiptinas dėmesys, kad šis darbas nėra laikomas kaip asmens laisvių varžymas ar priverstinis darbas, nes Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnis nustato, kad priverčiamuoju darbu nelaikomas ir įstatymo reguliuojamas teismo nuteistųjų darbas. pagrindinis darbo esmę atspindintis požymis – jo metu sukuriamos tam tikros ekonominę vertę turinčios vertybės. Todėl asmens veikla, kurios metu tos vertybės yra kuriamos, turėtų būti laikoma darbine. Be to, Bausmių vykdymo kodekso 125 straipsnyje taip pat yra kalbama apie nuteistųjų įtraukimą į darbą, o ne į kokią kitą veiklą, įtraukiant atsižvelgiama į darbingumą, turimą specialybę. Be to, nuteistieji savo darbo metu yra draudžiami nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu, o tai taip pat patvirtina prielaidą, kad tarp nuteistųjų ir jų darbdavio vis dėlto susiklosto ir atitinkami darbiniai santykiai, nors ir specifiški.²⁸

Taigi, darytina išvada, kad įkalintųjų asmenų darbas susiklosto darbo teisinių santykių pagrindu, tik esminis ypatumas yra, kad asmenys, dirbantys įkalinimo įstaigoje, negali atsisakyti darbo, kai jį pasiūlo pataisos įstaigos administracija. Laisvėje asmenys, patys renkasi ar jie nori dirbti ar ne ir gali laisvai atsisakyti pasiūlymo, jeigu jis nesutinka. Dėl darbo užmokesčio šalys, laisvėje šalys laisvai gali susitarti, žinoma, jeigu teisiniai santykiai nėra susiklostę valstybės tarnybos pagrindu. Nuteistasis, skirtingai nei dirbantis pagal darbo sutartį asmuo, neturi teisės tartis dėl darbo užmokesčio dydžio.²⁹

Žinoma, išimtis, taip pat taikomos ir santykiams susiklosčiusiems karo prievolės pagrindu, t. y., asmenys, kurie yra pašaukti eiti karo tarnybą, jeigu nėra nustatytų išimčių, kurių pagrindu, asmenys gali atsisakyti karo prievolės pareigų, asmenys privalo eiti karo tarnybą.

Taip pat ir darbas, kai dirbamas asmenų, esančių socialinės ir psichologinės reabilitacijos įstaigose (Užimtumo įstatymo 4 straipsnio 11 dalis), priskiriamas užimtumo formai, tai reiškia, kad asmenys, vykdantys asmenų, esančių socialinės psichologinės reabilitavimą, padedant jiems integruotis į visuomenę, būtų laikomi užimtais.

²⁷Lietuvos Respublikos bausmių vykdymo kodekso patvirtinimo įstatymas. Bausmių vykdymo kodeksas. Valstybės žinios, 2002-07-19, Nr. 73-3084.

²⁸LANKAUSKAS M. *Dirbančių nuteistųjų valstybinio socialinio draudimo reguliavimo ypatumai ir perspektyvos Lietuvoje*. ISBN 978-9986-704-16-4 (Internetinis leidinys). Vilnius, Teisės institutas, 2012. P. 7.

²⁹POVILAITIENĖ I. *Darbo sutartis ir kitos teisinės darbo panaudojimo formos*. Daktaro disertacija, Socialiniai mokslai, Teisė (01 s), 2012. P 113.

2.2.Savarankiškai dirbančių asmenų užimtumas

Šioje rašomojo darbo dalyje, taip pat bus analizuojama užimto rūšies forma, tačiau esminis skirtumas tarp ankstesnės užimtumo rūšies formos, t. y., asmenų užimtumo, kuris vykdomas dirbant pagal darbo sutartį ir darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindu ir savarankiškai dirbančių asmenų yra tas, kad savarankiškai dirbantys asmenys yra pavaldūs sau, o ne darbdaviui ir / ar valstybinės ar savivaldybės įstaigai, institucijai.

Taigi, Užimtumo įstatymo 5 straipsnis nustato, kad savarankiškai dirbantis asmuo yra fizinis asmuo, kuris užsiima šia pagal savo pobūdį ir turinį neturinčia darbo santykiams ar darbo santykiams prilyginamiems teisiniams santykiams būdingo darbą atliekančio asmens pavaldumo asmeniui, kurio naudai yra atliekamas darbas, požymio veikla, kuriai būdingas tęstinumas ir (ar) kartotinumai bei galimybė tokią veiklą vykdyti ateityje:

- 1) individualia veikla;
- 2) veikla įsteigus juridinį asmenį ar kitą organizacinę struktūrą arba vykdant veiklą, kitaip susijusią su veikla juridiniame asmenyje;
- 3) veikla pagal paslaugų kvitus teikiant žemės ūkio ir miškininkystės paslaugas Lietuvos Respublikos žemės ūkio ir miškininkystės paslaugų teikimo pagal paslaugų kvitą įstatymo nustatyta tvarka.

Aptarti reikėtų kiekvieną santykį atskirai, kad būtų aiškūs esminiai skirtumai ir panašumai tarp susiklosčiusių savarankiškos veiklos užimtumo rūšies formų.

Taigi, individualiosios veiklos sąvoką nustato Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo (toliau – Gyventojų pajamų mokesčio įstatymas) 2 straipsnio 7 dalyje, t. y., kad individuali veikla – savarankiška veikla, kuria versdamasis gyventojas siekia gauti pajamų ar kitokios ekonominės naudos per tęstinį laikotarpį:

- 1) savarankiška bet kokio pobūdžio komercinė arba gamybinė veikla, išskyrus nekilnojamojų pagal prigimtį daiktų pardavimo ir (ar) nuomos veiklą, taip pat finansinių priemonių sandorius;
- 2) savarankiška kūryba, mokslinė, profesinė ir kita panašaus pobūdžio savarankiška veikla;
- 3) savarankiška sporto veikla;
- 4) savarankiška atlikėjo veikla.³⁰

Tai, kad individualiosios veiklos sąvoka yra apibrėžta Gyventojų pajamų mokesčių įstatyme, pagrindžia, jog būtent individualią veiklą reglamentuoja mokesčių įstatymai. Tai

³⁰Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas. Valstybės žinios, 2002-07-19, Nr. 73-3085.

taip pat įtvirtinta ir Užimtumo įstatymo 6 straipsnio 2 dalis, kurioje nurodoma, jog asmuo užsiima individualia veikla mokesčių įstatymų nustatyta tvarka.

Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos pagal naujausius Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo (toliau - Gyventojų pajamų mokesčio įstatymas), Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo pakeitimus parengė informacinį leidinį „Individualios veiklos, vykdomos pagal pažymą, ypatumai“, kuriame pateikia individualiosios veiklos paaiškinimą, „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 individualios veiklos požymiais. Atitinkamais atvejais ir ne vieną analogišką sandorį per trumpą laiką sudaręs gyventojas dažniausiai nelaikomas vykdančiu individualią veiklą (pvz. į užsienį išvykstantis gyventojas parduoda kelis vienodus daiktus). 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“.³¹

Taigi, darytina išvada, kad individualios veiklos svarbiausi požymiai yra tęstinumas ir siekimas gauti ekonominės naudos, tačiau nesant pavaldumo požymiui. Tokį paaiškinimą yra nustatęs ir Kauno apygardos teismas nagrinėjamoje byloje: „esminis individualios veiklos požymis yra savarankiškumas, parodantis individualios veiklos sukuriamų santykių skirtumą nuo darbdavio ir darbuotojo santykių. Veikla laikoma savarankiška, jei gyventojas savo veiklą vykdo nepriklausomai nuo kitų asmenų, t. y. jis nėra pavaldus jo paslaugas perkančio asmens vidinei tvarkai, jam nesuteikiamos darbo priemonės, darbo vieta, paslaugas gyventojas gali atlikti bet kuriuo sau patogiu metu ir pan.“³² Taip pat ir užimtumo įstatymo 6 straipsnio 1 dalis 2 punktas nustato, kad veikla pagal laisvąją profesiją, kuria

³¹INDIVIDUALIOS VEIKLOS, VYKDOMOS PAGAL PAŽYMĄ, YPATUMAI. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019, balandžio 10 d.] Prieiga per internetą <https://www.vmi.lt/cms/documents/10174/8274962/KD-4853/4533d01d-e468-4c49-8f46-074ee9a7740c>.

³²Kauno apygardos teismo nutartis 2015 m. gegužės 29 d. Byla ATP-505-175/2015.

reikiamą kvalifikaciją turintys fiziniai asmenys verčiasi asmeniškai, atsakingai ir profesiniu atžvilgiu nepriklausomai, teikdami intelektines paslaugas klientams ir visuomenei, įskaitant teisinę, apskaitininko, auditoriaus, buhalterio, lobisto, finansų konsultanto, mokesčių konsultanto, architekto, inžinieriaus, dizainerio, psichologo, žurnalisto, maklerio, brokerio, įmonių bankroto administratoriaus, įmonių restruktūrizavimo administratoriaus ir panašią veiklą. Būtent ir šioje teisės akto nuostatoje yra akcentuojama „asmeniškai“, ką galima būtų paaiškinti, kaip vykdoma veikla, turinti savarankiškumo požymio ypatumą.

Pagrindiniai skirtumai tarp individualiosios veiklos vykdymo ir darbo teisinių santykių yra subjektai ir pavaldumas. Individualiąją veiklą vykdo gyventojas ir yra tik vienas subjektas šios užimtumo rūšies formoje, tačiau darbo teisiniuose santykiuose yra du subjektai, t. y., darbuotojas ir darbdavys. Aptariant pavaldumo santykį reikėtų pažymėti, kad kalbant apie santykius, susiklosčius darbo sutartimi, buvo analizuojama, kad pavaldumas darbo santykiuose, yra kai darbuotojas savo darbo funkcija yra pavaldus darbdaviui. Tuo tarpu, gyventojas, vykdamas individualią veiklą nėra niekam pavaldus, jis neturi darbdavio ir jis savo veiklą vykdo asmeniškai tik sau siekdamas ekonominės naudos.

Veiklų panašumas tarp savarankiškai užimto asmens, individualiosios veiklos pagrindu ir tarp asmens, dirbančio darbo sutarties pagrindu ar darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindu yra ekonominė nauda. Žinoma, gyventojas užsiimantis individualia veikla negauna darbo užmokesčio, kaip suprantama pagal Darbo kodeksą, tačiau, gyventojas, kuris vykdo individualią veiklą vis viena pagrindinis tikslas yra gauti ekonominę naudą, kitaip – pinigus nuo vykdomos veiklos. Taip pat ir Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas yra pabrėžęs, kad Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo išplėstinė teisėjų kolegija, aiškindama Gyventojų pajamų mokesčio įstatymo 2 straipsnio 7 dalyje įtvirtintus individualios veiklos požymius, 2006 m. birželio 16 d. sprendime, administracinėje byloje Nr. A-5-902/2006 (administracinių teismų praktika Nr. 9 p. 44-56) yra konstatavusi, kad vertinant, ar gyventojas veikia gali būti kvalifikuojama kaip individuali veikla, būtina nustatyti veiklos savarankiškumo, versliškumo tęstinumo požymių ir tokios veiklos tikslo-ekonominės naudos siekimo būtinumą.³³ Tai reiškia, kad ekonominės naudos siekimas yra būtinas identifikuojant individualią veiklą.

Analizuojant kitas formas, savarankiškai užimto asmens, reikėtų aptarti veiklą, kurią asmuo vykdo įsteigus juridinį asmenį ar kitą organizacinę struktūrą arba vykdamas veiklą, kitaip susijusią su veikla juridiniame asmenyje. I. Povilaitienė pristatyme „Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinio – administracinio modelio rezultatų pristatymas“

³³Lietuvos vyriausiasis administracinis teismo nutartis 2012 m. sausio 04 d. Byla A-438-56-12.

pateikė užimtumo paaiškinimą, kuris susijęs su juridinio asmens veikla. „Fizinis asmuo bus laikomas užimtu taip pat, jeigu jis bus įsteigęs arba bus juridinio asmens dalyvis ar dalyvaus kitos organizacinės struktūros veikloje arba vykdys šią veiklą, kitaip susijusią su veikla juridiniame asmenyje:

2.2.1.1.individualios įmonės savininkas;

2.2.1.2.mažosios bendrijos, tikrosios ūkinės bendrijos ar komanditinės ūkinės bendrijos tikrasis narys;

2.2.1.3.partneris pagal jungtinės veiklos sutartį, išskyrus ūkininko partnerį (kai įnašas yra žinios, įgūdžiai)

2.2.1.4.juridinio asmens valdymo organo narys ir už šią savo veiklą gauna atlyginimą (tantjemas, užmokestį ir pan.);

2.2.1.5.yra kooperatinės bendrovės narys, kuris vykdo ūkines operacijas su kooperatine bendrove;

2.2.1.6.yra šeimynos dalyvis;³⁴

2.2.1.7.yra juridinio asmens dalyvis ir pagal įstatymus ir juridinio asmens steigimo dokumentus turi teisę į juridinio asmens pelno dalį (Užimtumo įstatymo 7 straipsnio 7 punktas).

Paminėtina, kad kiekvieną šią formą reglamentuoja atskiri teisės aktai, kurie nustato būtent atskirus kiekvienai užimtumo formai ypatumus, nors ir visi veikiantys asmenys, pagal šią užimtumo formą priskirtini savarankiškai veikiantiems asmenims.

Svarbu paminėti, kad I. Povilaitienė pažymėjo, jog „taigi pagal galiojančius norminius teisės aktus akcinės bendrovės vadovas yra ir akcinės bendrovės darbuotojas ir, tuo pačiu, vienasmenis bendrovės valdymo organas, o juridinio asmens valdymo organo statusą reglamentuoja civilinės teisės normos. Bendrovės vadovas veikia bendrovės vardu ir turi teisę vienvaldiškai sudaryti sandorius, išskyrus atvejus, kai bendrovės įstatuose nustatytas kiekybinis atstovavimas bendrovei (išskyrus kai kuriuos sandorius, kuriuos gali sudaryti, kai yra bendrovės valdybos (jei bendrovėje valdyba sudaroma) sprendimas šiuos sandorius sudaryti) (ABĮ 37 str. 8 d). Pažymėtina, kad bendrovės vadovas atlieka ir darbdavio atstovo funkciją: organizuoja kasdieninę bendrovės veiklą, priima į darbą ir atleidžia iš darbo darbuotojus, sudaro ir nutraukia su jais darbo sutartis, skatina juos ir skiria nuobaudas.“³⁵

³⁴POVILAITIENĖ I. *Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinio – administracinio modelio rezultatų pristatymas*. 2014 m. gruodžio 15 d. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019, balandžio 10 d.] Prieiga per internetą <http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/I.-Povilaitien%C4%97s-prane%C5%A1imas-U%C5%BEimtumo-formos.pdf>.

³⁵POVILTAINIENĖ I. *Darbo sutartis ir kitos teisinės darbo panaudojimo formos*. Daktaro disertacija, Socialiniai mokslai, Teisė (01 s), 2012.P 182-183.

Taigi, toks paaiškinimas tik dar labiau pagrindžia, jog aukščiau išdėstyti subjektai, priskiriami savarankiškos veiklos užimtumo formai.

Individualiosios įmonės pagrindinis teisės aktas yra Lietuvos Respublikos individualių įmonių įstatymas (toliau - Individualių įmonių įstatymas) ir Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (toliau - Civilinis kodeksas). Individualioje įmonėje yra vienas savininkas (Individualių įmonių įstatymo 6 straipsnio 1 dalis).³⁶ Būtent ši norma ir įrodo, jog asmuo veikia savarankiškai, nes nėra pavaldumo kitiems asmenims, kadangi asmuo vienintelis savininkas savo įmonės.

Pažymėtina, kad kitus savarankišką užimtumą reglamentuojantys teisės aktai yra Lietuvos Respublikos mažųjų bendrijų įstatymas (toliau - Mažųjų bendrijų įstatymas), Lietuvos Respublikos ūkinių bendrijų įstatymas (toliau – Ūkinių bendrijų įstatymas), Civilinis kodeksas ir kiti specialūs įstatymai.

Vis dėlto, darytina išvada, kad visi asmenys, veikiantys savarankiškai, nors skirtingas teisės aktų reguliavimas, tačiau principas išlieka vienodas, t. y. asmenys nėra pavaldūs kitiems asmenims, tačiau gali būti partneriais, bendra nariais ir pan.). Šių asmenų, pagal vykdomą veiklą negalima priskirti prie neužimto, nes jie užimti, t. y. jie vykdo veiklą, kurią reglamentuoja teisės aktai, nors ir neatitinka darbo santykių, taip kaip yra įtvirtinta Darbo kodekse, o tai dar kartą įrodo, jog užimtu asmeniu nebūtinai laikomas dirbantis asmuo pagal darbo teisinius santykius.

Savarankiško užimtumo paskutinė rūšis, kuri įtvirtinta Užimtumo įstatymo 5 straipsnyje yra veikla pagal paslaugų kvitus teikiant žemės ūkio ir miškininkystės paslaugas Lietuvos Respublikos žemės ūkio ir miškininkystės paslaugų teikimo pagal paslaugų kvitą įstatymo nustatyta tvarka. Šią tvarką reglamentuoja Lietuvos Respublikos žemės ūkio ir miškininkystės paslaugų teikimo pagal paslaugų kvitą įstatymas (toliau - Žemės ūkio ir miškininkystės paslaugų teikimo pagal paslaugų kvitą įstatymas). Šio įstatymo 1 straipsnio 1 dalis nustato, kad įstatymas reglamentuoja atlygintinų žemės ūkio ir miškininkystės paslaugų, kurios yra laikinos arba vienkartinės ir kurioms teikti nereikalingi specialūs įgūdžiai, kvalifikacija, leidimai, pažymėjimai, mokymai ar kursai (toliau – žemės ūkio ir miškininkystės paslaugos), teikimą, žemės ūkio ir miškininkystės paslaugų teikimo administravimą, nustato žemės ūkio ir miškininkystės paslaugų kvito (toliau – paslaugų kvitas) pildymo, išdavimo, galiojimo ir saugojimo tvarką, paslaugų teikėjų ir paslaugų gavėjų teises ir pareigas.³⁷ Taigi, iš šios nuostato darytina išvada, kad asmenys

³⁶Lietuvos Respublikos individualių įmonių įstatymas. Valstybės žinios, 2003-11-28, Nr. 112-4991.

³⁷Lietuvos Respublikos žemės ūkio ir miškininkystės paslaugų teikimo pagal paslaugų kvitą įstatymas. Valstybės žinios, 2012-11-24, Nr. 136-6965.

savarankiškai vykdo atlygintą veiklą, tačiau veikla yra laikina arba vienkartinė, kas iš esmės skiriasi nuo individualios veiklos ir užimtumo, kuris įgyvendinamas įsteigus juridinį asmenį ar kitą organizacinę struktūrą arba vykdant veiklą, kitaip susijusią su veikla juridiniame asmenyje, kadangi šios dvi formos pasižymi tęstinumu. Tačiau, išlieka savarankiškumo ir atlygintinumo požymis. Tačiau, dar labiau atiboja nuo darbo teisinių santykių, kadangi veikla pagal paslaugų kvitus yra laikina ar vienkartinė, ko darbo teisiniuose santykiuose nėra.

Taigi, apibendrinant užimtumo rūšį, kaip savarankiškai dirbančių asmenų užimtumą, išskirtini keli pagrindiniai požymiai, t. y., kad savarankiškai dirbantys asmenys, nėra pavaldūs kitiems asmenims, pavyzdžiui darbdaviams, siekia ekonominės naudos. Tuo tarpu, darbo teisiniuose santykiuose vienas iš požymių yra pavaldumas, kas iš esmės ir skiria šias užimtumo rūšies formas.

2.3. Užimtumas asmenų, užsiimančiu neatlygintine veikla

Ankstesnėje rašomojo darbo dalyje buvo nagrinėjamos užimtumo rūšių formos ir jų teisinis reglamentavimas, tačiau nors skirtingos buvo aptariamoms užimtumo formoms jų visų buvo vienas tapatus požymis, t. y. atlygintai veikiamai veikai. Šioje dalyje, bus aptariama asmenų užimtumas, kurių vykdoma veikla nėra atlyginta.

Taigi, Užimtumo įstatymo 9 straipsnis nustato, kad užimtu yra laikomas asmuo, kuris vykdo šią neatlygintą veiklą:

- 1) stažuojasi, sudaręs stažuotės sutartį;
- 2) atlieka visuomenei naudingą veiklą;
- 3) atlieka darbą kaip darbo terapijos priemonę;
- 4) vykdo savanorišką veiklą;
- 5) atlieka praktiką, sudaręs savanoriškos praktikos sutartį;
- 6) atlieka praktiką, sudaręs profesinės veiklos praktikos sutartį;
- 7) užsiima profesine veikla profesinės adaptacijos laikotarpiu;
- 8) atlieka viešuosius darbus jam skyrus tokią administracinę nuobaudą Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso nustatyta tvarka;
- 9) atlieka viešuosius darbus jam skyrus tokią bausmę Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso nustatyta tvarka.

Taigi, aptariant kiekvieną punktą konkrečiai, reikėtų aptarti stažuotės, kai užimtumo formos ypatumus. Lietuvos Respublikos Užimtumo tarnyba yra pateikusi stažuotės

sąvokos apibrėžimą: „Stažuotė yra neatlygintinas darbo praktikos laikotarpis pas darbdavį, kurios metu pakelsite, atkursite ar patobulinsite darbo įgūdžius ar profesinę kvalifikaciją.“³⁸

Užimtumo įstatymo 39 straipsnio 2 dalis nustato, kad stažuotės trukmė, tikslas ir kitos stažuotės sąlygos nustatomos trišalėje stažuotės sutartyje, sudaromoje tarp Užimtumo tarnybos, stažuotę organizuojančios įmonės, įstaigos, organizacijos ar kitos organizacinės struktūros (toliau – stažuotę organizuojanti įmonė) ir asmens, pasiūsto į stažuotę, tačiau ne ilgiau kaip iki 6 mėnesių. Stažuotės laikotarpiu į stažuotę pasiūstam asmeniui turi būti užtikrintas stažavimasis ne mažiau kaip 20 valandų, bet ne daugiau kaip 40 valandų per savaitę.

Taigi, darytina išvada, kad ši užimtumo forma yra panaši į darbo sutartį, nes viena iš sutarties šalių yra darbdavys, o taip pat ir maksimali savaitės stažuotės laiko norma yra keturiasdešimt valandų per savaitę, kas nustatyta ir Darbo kodekso 112 straipsnio 3 dalyje, kad darbuotojo darbo laiko norma yra keturiasdešimt valandų per savaitę, nebent darbo teisės normos darbuotojui nustato sutrumpintą darbo laiko normą arba šalys susitaria dėl ne viso darbo laiko. Tačiau stažuotės sutartis turi kelis esminius skirtumus tarp darbo sutarties, nes stažuotės sutartis sudaroma tarp trijų šalių, t. y. darbdavys (įmonė, įstaiga ir pan., kuri organizuoja stažuotę), Užimtumo tarnyba ir asmuo, kuris bus siunčiamas į stažuotę. Standartinėje darbo sutartyje nėra trijų šalių, nes Darbo kodekso 21 straipsnio 1 dalis įtvirtina, kad darbo sutarties šalys yra darbuotojas ir darbdavys, išimtis kai darbo sutartyje yra daugiau šalių, t. y. darbo sutartis keliems darbdaviams. Darbo kodekso 96 straipsnio 2 dalis nustato, kad su darbuotoju sudaromoje darbo sutartyje vietoj vieno darbdavio gali būti nurodyti du ar daugiau darbdavių tai pačiai darbo funkcijai atlikti. Atkreiptinas dėmesys, kad nors kelios gali būti skirtingos šalys, tačiau esmė darbo sutarties šalių subjektai išlieka tokie patys – darbdavys ir darbuotojas, tik skaičiaus prasme, gali būti daugiau negu vienas darbdavys.

Svarbiausia, kad stažuotė įmonėje, įstaigoje, organizacijoje ir pan. atliekama neatlygintina. Tai pagrindžia iš esmės pačią užimtumo sąvoką, t. y., kad užimtumas gali būti vykdomas tiek atlygintinai tiek neatlygintinai. Tačiau, nereikėtų suprasti, kad stažuotė vykdomą visiškai neatlygintai, atlygio nemoka būtent „darbdavys“, tačiau bedarbiams per visą stažuotės laikotarpį kartą per mėnesį mokama stipendija, atsižvelgiant į stažavimosi valandas. Stipendijos dydis bedarbio pasirinkimu yra 0,39 Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžio arba bedarbiui priklausanti nedarbo socialinio draudimo išmoka, kurios dydis apskaičiuojamas ir mokėjimo terminas

³⁸Užimtumo tarnyba. *Stažuotė*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019, balandžio 11 d.] Prieiga per internetą <https://www.ldb.lt/Informacija/PaslaugosAsmenims/Puslapiai/Stazuote.aspx>.

nustatomas vadovaujantis Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymu. Stipendijos dydis mažinamas proporcingai numatyty, bet nesistažuotų valandų skaičiui. Pasibaigus nedarbo socialinio draudimo išmokos mokėjimo terminui, jeigu jis negali būti pratęstas Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymo nustatyta tvarka, likusį stažuotės laikotarpį mokama 0,39 Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžio stipendija (Užimtumo įstatymo 39 straipsnio 3 dalis).

Aptariant kitą, užimtumo formą, kuriai priskirtini asmenys, kurie atlieka visuomenei naudingą veiklą, pateikiama sąvoka visuomenei naudinga veikla. Švenčionių rajono savivaldybės administracijos direktorius įsakymu „Dėl telkimo visuomenei naudingai veiklai atlikti tvarkos aprašo patvirtinimo“ 2017 m. rugpjūčio 31 d. Nr. A-641, nustatė 3 ir 5 punktu, kad visuomenei naudinga veikla – neatlyginamos nedidelio masto visuomenei naudingos paslaugos, kurias Savivaldybės teritorijos gyventojai, kuriems teikiama pinigine socialinė parama, atlieka Savivaldybės bendruomenės labui.

Visuomenei naudinga veikla gali būti:

- 5.1.aplinkos tvarkymas (teritorijų, skirtų visuomenės poreikiams);
- 5.2.parkų, miškų, medelynų, želdinių, krūmų tvarkymas ir priežiūra;
- 5.3.veikla socialinėse, švietimo, sveikatos, kultūros ir kitose įstaigose ir institucijose;
- 5.4.veikla nevyriausybinėse organizacijose, veikiančiose socialinėse, švietimo, sveikatos, kultūros, aplinkosaugos srityse;
- 5.5.pagalba teikiant socialines paslaugas;
- 5.6.pagalba organizuojant kultūros, sporto ir kitus renginius;
- 5.7.Kita, gyvybei ir sveikatai pavojaus nekelianti ir specialaus pasirengimo bei kvalifikacijos nereikalaujanti, veikla bendruomenės labui.³⁹

Pažymėtina, kad su asmenimis, kurie pasitelkiami visuomenei naudingai veiklai atlikti, sudaroma rašytinė visuomenei naudingos veiklos atlikimo sutartis (2 priedas), kurioje nustatomos visuomenei naudingos veiklos atlikimo sąlygos (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymo „Dėl telkimo visuomenei naudingai veiklai atlikti tvarkos aprašo patvirtinimo“ 2012 m. gegužės 24 d. Nr. A1-255, 15 punktas)⁴⁰.

Taigi, sutartis sudaroma visuomenei naudingos veiklos atlikimo sutartis, kurios pagrindu tarp šalių susiklosto civiliniai santykiai. Visuomenei naudinga veikla užsiimantys

³⁹Švenčionių rajono savivaldybės administracijos direktorius įsakymu „Dėl telkimo visuomenei naudingai veiklai atlikti tvarkos aprašo patvirtinimo“ 2017 m. rugpjūčio 31 d. Nr. A-641.

⁴⁰Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymo „Dėl telkimo visuomenei naudingai veiklai atlikti tvarkos aprašo patvirtinimo“ 2012 m. gegužės 24 d. Nr. A1-255. Valstybės žinios, 2012-05-26, Nr. 60-3042.

asmenys, taip pat, kaip ir dirbantys atlygintinai asmenys yra užimti, tik jiems nėra mokamas už tai atlygis. Svarbu, kad ši veiklos rūšis priskiriama prie užimtumo formų, kadangi, asmenys, savo savivaldybės teritorijoje norėdami, pavyzdžiui, sutvarkyti aplinką neatlygintinai, nėra priskiriami prie neužimtų ir tai manytina, kad toks teisinis santykių reguliavimas yra teisingas, kadangi juk ir šie asmenys vykdo veiklą, sudaromos sutartys ir atsiranda teisinis reglamentavimas.

Asmenys, kurie atlieka darbą kaip darbo terapijos priemonę taip pat priskiriami prie užimtų asmenų, t. y. viena iš užimtumo formų. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro įsakymo „Dėl psichosocialinės reabilitacijos paslaugų psichikos sutrikimų turintiems asmenims teikimo tvarkos aprašo patvirtinimo Nr. V-788, 6 punktas reglamentuoja, kad įstaigos vadovas patvirtina psichosocialinės reabilitacijos teikimo įstaigoje tvarką: specialistų komandos sudėtį ir nustato jos veiklą, veiklos trukmę, taikytinus psichosocialinės reabilitacijos metodus, priemones, vedamą dokumentaciją, naudojamą įrangą, patalpų reikalavimus teikiant šiame apraše aprašytas paslaugas. Šioje tvarkoje taip pat turi būti numatyta kaip teikiamos ne asmens sveikatos priežiūros paslaugos (socialinės, teisinės ir kt.), kai jos asmeniui yra būtinos, siekiant psichosocialinės reabilitacijos tikslo.⁴¹ Taigi, asmenys, kurie dirba, tam, kad padėtų asmenims turintiems psichikos ar negalios ir pan. problemų, tokiu būtu teikiant jiems mokymus kaip integruotis į visuomenę, šių asmenų veikla taip pat įtvirtinama kaip užimtumo rūšie forma, tačiau ji yra neatlygintina.

Viena iš užimtumo formų yra savanoriška veikla. Ją reglamentuoja Lietuvos Respublikos savanoriškos veiklos įstatymas (toliau – Savanoriškos veiklos įstatymas). Šio įstatymo 2 straipsnio 1 dalyje nustatomas savanoriškos veiklos apibrėžimas, t. y., savanorio neatlyginamai atliekama visuomenei naudinga veikla, kurios sąlygos nustatomos savanorio ir šios veiklos organizatoriaus susitarimu.⁴²

Savanoriais gali būti kas tik panorės, nėra ribojimų, tačiau savanoriškos veiklos organizatoriai gali būti tik konkrečiai Savanoriškos veiklos įstatymu apibrėžtos organizacijos, įmonės, įstaigos, asociacijos ir pan., įtvirtinti šio įstatymo 6 straipsnyje: savanoriškos veiklos organizatoriais gali būti Lietuvos Respublikoje įregistruoti:

- 1) labdaros ir paramos fondai;
- 2) biudžetinės įstaigos;
- 3) asociacijos;

⁴¹Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro įsakymas „Dėl psichosocialinės reabilitacijos paslaugų psichikos sutrikimų turintiems asmenims teikimo tvarkos aprašo patvirtinimo Nr. V-788. Valstybės žinios, 2012-08-28, Nr. 100-5109.

⁴²Lietuvos Respublikos savanoriškos veiklos įstatymas. Valstybės žinios, 2011-07-13, Nr. 86-4142.

- 4) viešosios įstaigos;
- 5) religinės bendruomenės, bendrijos ir religiniai centrai;
- 6) tarptautinių visuomeninių organizacijų filialai, atstovybės;
- 7) politinės partijos;
- 8) profesinės sąjungos;
- 9) kiti juridiniai asmenys, kurių veiklą reglamentuoja specialūs įstatymai ir kurių veiklos tikslas nėra pelno siekimas, o gautas pelnas negali būti skiriamas jų dalyviams.

Būtent per savanoriškos veiklos organizatorius atsispindi veiklos atlygintinumo principas, kadangi jau Savanoriškos veiklos įstatymo 6 straipsnio nustatyti organizatoriai, kurių esminis principas yra pelno ne siekimas ir yra įtvirtinta, kad pelnas, gautas iš vykdomos veiklos negali būti skiriamas savanoriškos veiklos dalyviams. Taigi, šią veiklą užsiimantys asmenys, pagal reglamentuojančius veiklą teisės aktus, taip pat laikomi užimtais.

Taip pat, asmenys, kurie atlieka praktiką, sudarę savanoriškos praktikos sutartį ar sudarę profesinės veiklos praktikos sutartį yra priskiriami užimtumo formai, taip pat, tarp šalių sudaromos sutartys, tačiau skiriasi šių sutarčių subjektai bei atliekamos veiklos tikslas.

Savanoriškos praktikos sutartis gali būti sudaryti asmenys iki 29 metų turi teisę sudaryti savanoriškos praktikos sutartis su įmonėmis, įstaigomis, organizacijomis ar kitomis organizacinėmis struktūromis (toliau – įmonė), kuriose atliekama savanoriška praktika (Užimtumo įstatymo 10 straipsnio 1 dalis). Savanoriška praktika yra neatlygintina (Užimtumo įstatymo 10 straipsnio 9 dalis). Taigi, ši dvišalė sutartis, tarp įmonės, įstaigos ir pan. ir asmens, norinčio įgyti profesinių žinių, sudaroma savanoriškos praktikos sutartis, kurią reglamentuoja Užimtumo įstatymas. Ši veikla vykdoma neatlygintinai.

Tuo tarpu, savanoriškos profesinės veiklos praktikos sutarties sąvoką yra pateikusi Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija: „studentų praktika – tai savarankiška darbo patirtis Lietuvos ar užsienio įmonėse, įstaigose ar organizacijose, siekiant įgauti su mokomuoju dalyku susijusių praktinių žinių. Jeigu studijų programoje numatyta studentų praktika, įmonė, įstaiga ar organizacija, kurioje studentas atlieka praktiką, aukštoji mokykla, kurioje jis studijuoja, sudaro praktinio mokymo sutartį. Aukštosios mokyklos, priimančios organizacijos ir studento įsipareigojimai yra nurodyti pavyzdinėje studento praktinio mokymo sutartyje, kurios formą tvirtina Švietimo ir mokslo ministerija, o už studentų praktikos organizavimą atsakinga aukštoji mokykla.“⁴³ Taigi, kaip nurodyta, savanoriškos profesinės veiklos praktikos sutartis yra trišalė, sudaroma tarp aukštosios

⁴³Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministerija. *Studentų praktika*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019, balandžio 05 d.] Prieiga per internetą <https://www.smm.lt/web/lt/smm-studijos/studentu-praktikos>.

mokyklos, į praktiką priimančios organizacijos ir studento. Ji yra neatlygintina, tačiau teisės aktai nenustato draudimo, jeigu tarp į praktiką priimančios organizacijos ir studento yra norima susitarti dėl atlygio, šalia savanoriškos profesinės veiklos praktikos sutarties, gali sudaryti darbo sutartį.

Taigi, darytina išvada, kad šios dvi užimtumo formos yra panašios dėl ne atlygintinumo, tačiau šių sutarčių šalys yra skirtingos. Šios užimtumo formos yra palankios jaunimui, kadangi tokiu būdu, asmenys, įgyja profesinių žinių, kurios ateityje profesiniai veiklai turi daug naudos bei jie yra valstybėje užimti, nepaisant fakto, kad veikia neatlygintinai. Šie santykiai, darbo santykiams, gali būti panašūs dėl požymio, t. y., kad darbdavio žinioje, atlieka darbinę funkciją, tačiau skirtumas yra esminis, kad už vykdomas funkcijas „darbovietėje“, t. y. praktikos atlikimo įstaigoje, įmonėje ir pan., asmenys negauna darbo užmokesčio ir tarp šalių susiklostę susitarimai gali būti tik teisės aktų nustatytu terminu.

Taip pat ir asmenys, užsiimantys profesine veikla profesinės adaptacijos laikotarpiu priskiriami užimtumo statusui. Šia užimtumo formą reglamentuoja Lietuvos Respublikos reglamentuojamų profesinių kvalifikacijų pripažinimo įstatymas (toliau - Reglamentuojamų profesinių kvalifikacijų pripažinimo įstatymas). Šio įstatymo 3 straipsnio 17 dalis nustato, kad profesinės adaptacijos laikotarpis – praktikos laikotarpis, per kurį asmuo užsiima reglamentuojama profesine veikla Lietuvos Respublikoje ir yra prižiūrimas atsakomybę prisiėmusio kvalifikuoto tos profesijos atstovo. Profesinės adaptacijos laikotarpiu leidžiama papildomai mokytis.⁴⁴ Šios neatlygintinos veiklos ypatumas, t. y., kad Europos Sąjungos valstybių narių piliečių, Europos ekonominės erdvės valstybių piliečių ir Šveicarijos Konfederacijos piliečių (toliau – valstybių narių piliečiai) profesinės kvalifikacijos, įgytos Europos Sąjungos, Europos ekonominės erdvės valstybėse ir Šveicarijos Konfederacijoje, pripažinimo principus ir procedūras, administracinį bendradarbiavimą, taisykles dėl teisės iš dalies užsiimti reglamentuojama profesija ir kitoje valstybėje narėje arba trečiojoje valstybėje atliktos profesinės praktikos pripažinimo, suteikia garantijas asmenims, įgijusiems profesinę kvalifikaciją kitoje valstybėje narėje, dirbti pagal tą pačią reglamentuojamą profesiją arba verstis laisvąja profesija (toliau – dirbti pagal reglamentuojamą profesiją) Lietuvos Respublikoje tokiomis pačiomis teisėmis kaip ir Lietuvos Respublikos piliečiams (Reglamentuojamų profesinių kvalifikacijų pripažinimo įstatymo 1 straipsnio 1 dalis).

⁴⁴Lietuvos Respublikos reglamentuojamų profesinių kvalifikacijų pripažinimo įstatymas. Valstybės žinios, 2008-04-24, Nr. 47-1747.

Taigi, ši užimtumo forma pasireiškia tuo, kad tuo laikotarpiu kai vyksta adaptacija dėl asmens įgytos profesijos kitoje, negu Lietuvos Respublikos valstybėje, per laikotarpį, kai vyksta asmens profesijos adaptavimasis, jis turi teisę užsiimti veikla pagal įgytą profesiją kitoje valstybėje ir adaptavimosi laikotarpį, asmuo nėra laikomas ne užimtu.

Užimtais asmenimis laikomi asmenys ir tie, kurie atlieka viešuosius darbus dėl paskirtos administracinės nuobaudos Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso nustatyta tvarka arba skirus Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso nustatyta tvarka. Atitinkamai ir teisinis reglamentavimas šių dviejų užimtumo formų skiriasi. Viešųjų darbų vykdymas pagal administracinę nuobaudą reglamentuoja Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo tvarkos įstatymas. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas (toliau – Administracinių nusižengimų kodeksas). Administracinių nusižengimų kodekso 23 straipsnio 2 dalis nustato, kad viešieji darbai skiriami kaip alternatyvi administracinė nuobauda, šio kodekso nustatyta tvarka ja pakeičiant baudą ar jos dalį.⁴⁵ Šio kodekso 26 straipsnio 1 dalis papildo, kad viešieji darbai yra neatlygintini visuomenei naudingi darbai. Dėl viešųjų darbų sutartys nėra sudaromos, jeigu asmuo sutinka, jog jo nuobauda būtų paskirta atlikti viešuosius darbus, tuomet teismo nutarimu jam paskiriami viešieji darbai. Savivaldybės turi sudaryti sąlygas asmenims, kuriems paskirta administracinė nuobauda – viešieji darbai, atlikti viešuosius darbus savivaldybės įsteigtuose juridiniuose asmenyse, kitų nuosavybės rūšių juridiniuose asmenyse, kurie atlieka savivaldybės kompetencijai priskirtas funkcijas. Paprastai parenkami tokie viešieji darbai, kurie nereikalauja specialaus pasirengimo, arba atsižvelgiant į asmens, kuriam paskirti viešieji darbai, turimą specialų pasirengimą (Administracinių nusižengimų kodekso 628 straipsnio 2 ir 3 dalis).

Viešieji darbai, taip pat, skiriami ir pagal Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodeksą. Teisinį reglamentavimą apibrėžtas Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso patvirtinimo ir įsigaliojimo įstatyme (toliau – Baudžiamasis kodeksas). Baudžiamojo kodekso 46 straipsnio 1 dalis nustato, kad viešuosius darbus teismas skiria šio kodekso specialiojoje dalyje numatytais atvejais. Viešieji darbai vykdomi tik tuo atveju, jeigu nuteistasis sutinka.⁴⁶

Taigi, viešieji darbai skiriami teismo kaip alternatyvi bausmė, pavyzdžiui, piniginei baudai. Asmenys, laikomi užimtais, nepaisant to, kad su jais jokios sutartys nėra

⁴⁵Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo tvarkos įstatymas. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas. TAR, 2015-07-10, Nr. 11216.

⁴⁶Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso patvirtinimo ir įsigaliojimo įstatymas. Baudžiamasis kodeksas. Valstybės žinios, 2000-10-25, Nr. 89-2741.

sudaromos, tačiau, viešuosius darbo vykdo teismo nutarties, sprendimo pagrindu savivaldybės teritorijoje. Asmeniu už vykdomą veiklą nėra atlyginama, tačiau asmuo pats tokiu būdu, t. y. vykdydamas viešuosius darbus, atsilygina valstybei už padarytą nusižengimą.

Taigi, apibendrinant šią dalį, reikėtų pažymėti, kad asmenys, vykdydami skirtingas veikas, negaudami atlygio visgi yra priskiriami užimtumui tiek kiek tai reglamentuoja Užimtumo įstatymas ir kiti specialūs teisės aktai. Asmenys, nepažeisdami teisės aktų nustatytos tvarkos ir tinkamai vykdydami veiklą ne tik gerina savo padėtį, pavyzdžiui, įgyja daugiau profesinių žinių, bet ir padeda valstybei, pavyzdžiui, neatlygintinai veikdamas visuomenės labui.

Apibendrinant visas užimtumo formų rūšis, pastebima, kad kiekvienos užimtumo formos skirtingų požymių yra labai daug, tačiau kiekvieną reglamentuoja teisės aktai. Didžioji dalis užimtumo formų yra atlygintinos, tačiau dalis yra ir neatlygintinų užimtumo formų. Tačiau, kiekvienos užimtumo rūšies formos pagrindu yra įgyvendinami tiek atskirų asmenų interesai, tiek ir valstybės interesai. Svarbu paminėti, kad didelis užimtumas valstybėje yra labai svarbus, kadangi, tokiu būdu didinama valstybės vidinė ekonomika, o stabili ir gera vidaus valstybės ekonomika leidžia užtikrinti valstybės gyventojų poreikius ir tinkamą kiekvienos atskiros veiklos priežiūrą. Taip pat, panašų paaiškinimą pateikia ir Petras Algirdas Čiočys: „užimtumo politika apibūdinama kaip valstybės ekonominių, organizacinių ir teisinių priemonių sistema, kuria siekiama užtikrinti visišką ir racionalų asmenų užimtumą, teisės į darbą įgyvendinimą padedant asmenims įsidarbinti ir suteikiant socialinę apsaugą nuo nedarbo. Užimtumo sferoje susiduriama ir su netiesioginėmis šios politikos vykdymo apraiškomis – nedarbu ir jo neigiamais socialiniais, psichologiniais ir kitokiais pagrindais.“⁴⁷

⁴⁷NEKROŠIUS I., BUŽINSKAS I., ČIOČYS P. A., PETRYLAITĖ D. ir kt. *Darbo teisė: vadovėlis*. Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2008. P. 146.

3. LIETUVOS UŽIMTUMO FORMŲ PROBLEMOS

Ankstesnėse dalyse buvo aptariama užimtumo rūšių formos bei jų teisinis reglamentavimas, tačiau nors teisės aktai ir reglamentuoja konkrečiai kiekvieną užimtumo formą atskirai, svarbu paminėti, kad vis viena problemų yra. Taigi, šioje dalyje bus aptariama, konkrečiai, kokios problemos yra Lietuvos Respublikoje.

Užimtumo rūšių formų pagalba galima teikti išvadą, kada asmenys yra užimti, teisės aktų reglamentavimo srities ribose. Tačiau, asmenys, būna užimti, pavyzdžiui, dirba, nors ir nesilaiko teisės aktų reikalavimų, pavyzdžiui, nedeklaruoja savo darbo, kitaip mokslinėje literatūroje dar vadinama neoficialioji darbo rinka: šalie darbo rinkos dalis, kurioje darbo jėga perkama ir parduodama nesudarant darbo sutarties, ignoruojant darbo santykius reglamentuojančius įstatymus. Ji dažnai vadinama juodąja darbo rinka arba nelegaliu darbo. Darbo rinka yra ne tik ekonominė kategorija, bet ir teisinė erdvė, kurioje darbdaviai ir darbuotojai sudaro darbo sutartis, užmezga darbo teisinius santykius, teigia Petras Algirdas Čiočys.⁴⁸ Manytina, kad šį teiginį reikėtų išplėsti, kadangi, kaip jau aptarta ankstesnėse dalyse, kad užimtas asmuo ne tik, kuris veikia ne tik darbo sutarties pagrindu, tačiau ir kitais pagrindais, pavyzdžiui, savarankiškai veikiantys asmenys pagal individualią veiklą, įsteigus juridinį asmenį, savanorystės pagrindais ir pan. Juk jeigu asmenys, bet kokią veiklą vykdydys nesivadovaudami teisiniu reglamentavimu, jie vykdydys veiklą neoficialiai, t. y. nelegaliai.

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija yra išskyrus dvi grupes dėl neoficialios darbo rinkos. Pirmoji - nelegalus darbas, antroji – nedeklaruota savarankiška veika. Nelegalus darbas:

1) darbdavys nustatyta tvarka nesudaro su asmeniu darbo sutarties raštu arba nepraneša Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinei įstaigai mažiausiai prieš vieną darbo dieną iki darbo pradžios apie darbuotojo priėmimą į darbą;

2) dirba asmuo, kuris nėra Europos Sąjungos pilietis arba kuris pagal Europos Sąjungos teisės aktus naudojasi judėjimo laisve, įdarbintas nesilaikant norminių teisės aktų nustatytos įdarbinimo tvarkos.⁴⁹

Nedeklaruota savarankiška veikla: fizinio asmens veikla, atitinkanti individualios veiklos požymius, tačiau asmuo ją vykdo:

⁴⁸NEKROŠIUS I., BUŽINSKAS I., ČIOČYS P. A., PETRYLAITĖ D. ir kt. *Darbo teisė: vadovėlis*. Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2008. P. 143-144.

⁴⁹Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. *Nelegalus ir nedeklaruotas darbas*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019, balandžio 10 d.] Prieiga per internetą <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/darbo-rinka-uzimtumus/darbo-teise/nelegalus-ir-nedeklaruotas-darbas>.

- 1) neįsiregistravęs mokesčių įstatymų nustatyta tvarka;
- 2) įsiregistravęs mokesčių įstatymų nustatyta tvarka, bet nedeklaruodamas pajamų arba deklaruodamas mažesnes pajamas, negu faktiškai gavo iš tokios individualios veiklos.⁵⁰

Vadovaujantis šiais teiginiais, darytina išvada, kad nelegali veikla būna tiek darbo santykiuose, tiek savarankiškos veiklos pagrindais.

Petras Algirdas Čiočys pateikia taip pat ir platesnę neoficialaus (nelegalaus) darbo paaiškinimą, t. y., juridškai darbo sutartimi ar verslo liudijimu neįforminta darbo veikla, už kurią gaunamos pajamos, bet mokesčiai nemokami ar dalis jų nuslepiami.⁵¹ Galima išvada, kad asmenys vykdydami veiklą nelegaliai veiklą siekia nesumokėti visų ar bent jau dalies mokesčių. Paprastai išvengiama sumokėti visų mokesčių, kuriuos priklauso mokėti pagal vykdomos veikos sfera, kai tokie santykiai iš viso nėra įteisinami sutarties ar kitų dokumentų pagrindu. Siekiant išvengti tik dalies mokesčių, paprastai teisiniai santykiai yra įteisinami, tačiau ne visiškai, pavyzdžiui, darbuotojas dirba pilną darbo laiko normą, o darbo sutartyje, darbo santykių šalys susitaria tik dėl pusės darbo laiko normos, tuomet, žinoma, už darbą ne viso darbo laiko sąlygomis mokama proporcingai dirbtam laikui arba atliktam darbui, palyginti su darbu, dirbamu viso darbo laiko sąlygomis (Darbo kodekso 40 straipsnio 6 dalis), to pasekoje sumokami mokesčiai į valstybės biudžetą mažesni, kadangi bruto darbo užmokestis yra mažesnis, negu darbuotojas gauna „į rankas“. Panašiai ir asmenys, veikiantys savarankiškai, t. y., jeigu jie neįformina savo vykdomos veiklos – mokesčių iš viso nesumoka, o jeigu dokumentuose pateikia tik mažąją dalį gauto pelno, atitinkamai ir mokesčių asmenys sumoka mažiau, negu turėtų.

Užimtumo įstatymo 56 straipsnio 1 dalis reglamentuoja, kad nelegaliu darbu laikomos fizinio asmens (darbuotojo) pavaldžiai kitam asmeniui (darbdaviui) ir jo naudai atlygintinai atliekamos darbo funkcijos, kai:

- 1) darbdavys nesudaro darbo sutarties raštu arba nepraneša Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinei įstaigai mažiausiai prieš vieną darbo dieną iki darbo pradžios apie darbuotojo priėmimą į darbą;

- 2) dirba asmuo, kuris nėra Europos Sąjungos pilietis, kaip nustatyta Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 20 straipsnio 1 dalyje, ir nėra asmuo, kuris pagal Europos Sąjungos teisės aktus naudojasi judėjimo laisve (toliau – trečiosios šalies pilietis),

⁵⁰Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. *Nelegalus ir nedeklaruotas darbas*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019, balandžio 10 d.] Prieiga per internetą <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/darbo-rinka-uzimtumas/darbo-teise/nelegalus-ir-nedeklaruotas-darbas>.

⁵¹NEKROŠIUS I., BUŽINSKAS I., ČIOČYS P. A., PETRYLAITĖ D. ir kt. *Darbo teisė: vadovėlis*. Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2008. P. 146.

įdarbintas nesilaikant norminių teisės aktų, reglamentuojančių trečiųjų šalių piliečių įdarbinimą, nustatytos tvarkos.

Užimtumo įstatymo pagrindu, darytina išvada, kad asmenys, kurių darbdaviai nesilaiko Darbo kodekso reikalavimų, t. y. nepraneša Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinei įstaigai ne mažiau negu prieš vieną darbo dieną ir susitarus dėl darbo santykių, dirba nelegaliai. O taip pat ir trečiųjų šalių piliečių neteisingas, t. y., ne pagal teisės aktų normas įdarbinimas laikomas nelegaliu darbu.

Tai tik dar kartą įrodo, kad tinkamas teisės aktų įgyvendinimas yra labai svarbus įgyvendinat užimtumo politiką.

Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, vykdydama nelegalaus darbo prevencija pateikia 2018 m. nelegalaus darbo statistiką pagal sektorius. Iš visų 2018 m. nustatytų neteisėtai dirbusių asmenų 65 proc. sudarė neteisėtai dirbę fiziniai asmenys, kurie vykdė neregistruotą individualią veiklą (patikrinimų – 46 proc.), įmonėse – 33 proc. (patikrinimų – 52 proc.), o pas ūkininkus – 2 proc. (patikrinimų – 2 proc.).⁵²

Aptariant individualiosios veiklos problemas, pastebima, kad pasitaiko atvejų, kai individualiosios veiklos pagrindu, nuslepiami tikrieji darbo santykiai. Pavyzdžiui, šalys susitaria dėl darbo funkcijos, dėl darbo užmokesčio, darbovietės ir t. t., tačiau nesudaro darbo sutarties. O vadovaujantis susitarimu tarp šalių, asmuo, kuris vykdys darbo funkcijas, nuvyksta į Lietuvos Respublikos mokesčių inspekciją ir įregistruoja individualią veiklą. Tuomet su asmeniu – „darbdaviu“ sudaro, pavyzdžiui, darbo vietos nuomos sutartį ir dirbą, nors iš tiesų santykių požymiai, atitinka, darbo sutarties požymius. Tokiu būdu, nuslepiant tikruosius darbo santykius, įstaiga, įmonė ir pan., kurioje asmuo vykdo individualią veiklą, nesumoka mokesčių į valstybę ir neįdarbina asmens pagal darbo sutartį. Tokie paslėpti santykiai, taip pat gali būti laikomi nelegaliu darbu.

Taip pat, Vilniaus apygardos administracinis teismas, byloje dėl apslėptų darbo santykių yra paminėjęs, kad „Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas, formuodamas vienodą teismų praktiką yra nurodęs, kad įstatymai nedraudžia asmeniui savo darbą panaudoti sudarant civilinės teisės reguliuojamas sutartis, užsiimti savarankiška veikla, kuria versdamasis siekia gauti pajamų ar kitokios ekonominės naudos (2009 m. sausio 16 d. nutartis administracinėje byloje Nr. N⁵⁷⁵-3332/2009). Darbo sutartis turi esminių

⁵²Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. *Informacija apie Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos vykdomą nelegalaus darbo reiškinių kontrolės koordinavimą bei priemonės vykdant nelegalaus darbo prevenciją per 2018 metus*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019, kovo 30 d.]. Prieiga per internetą <https://www.vdi.lt/PdfUploads/NDataskaita2018metine.pdf>.

požymių, skiriančių ją nuo kitų sutarčių. Visų pirma, tai, kad darbuotojas privalo dirbti tam tikrą darbą arba eiti tam tikras pareigas, reiškia, kad jis turi atlikti ne konkrečias užduotis, o vykdyti tam tikrą darbo funkciją. Tuo darbo sutartis skiriasi nuo civilinių sutarčių: rangos, pavedimo, paslaugų teikimo, jungtinės veiklos (partnerystės). Civilinių sutarčių esmė – šalių įsipareigojimas atlikti tam tikrą iš anksto apibrėžtą užduotį, o darbo sutarties atveju darbuotojas privalo atlikti tam tikrą tęstinio pobūdžio funkciją, nesiejamą su gaunamu rezultatu. Kita darbo santykių ypatybė yra tai, kad atlikdamas darbo funkciją, darbuotojas privalo laikytis darbo tvarkos ir paklusti darbdavio nurodymams, o civilinėse sutartyse šalių pavaldumo nėra (2010 m. liepos 30 d. nutartis administracinėje byloje Nr. N⁵⁷⁵-1458/2010; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 n. vasario 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-264/2002, Teismų praktika Nr. 17., p. 231-235).⁵³

Vis gi, nelegalus darbas būna ne tik darbo santykiuose, ne tik darbo santykius slepiant savarankiška veikla, tačiau būna ir savanoriškos veiklos pagrindu.

Lietuvos Aukščiausiasis teismas yra konstatavęs, kad „Vadinasi, tam, kad būtų konstatuota nelegalaus darbo, kaip administracinio teisės pažeidimo (nusižengimo), sudėtis, turi būti nustatyti šios veikos objektyvieji požymiai, t. y. tai, kad: 1) asmuo pradėjo realiai dirbti; 2) darbdavio ir nelegalaus darbuotojo santykiai turi darbo sutarties požymių (tarp darbdavio ir darbuotojo yra susitarimas; dirbamas tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbas arba einamos tam tikros pareigos; asmuo dirba paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai; asmuo dirba atlygintinai); 3) nesilaikyta darbo sutarties sudarymo taisyklių. Kartu nagrinėjamos administracinio nusižengimo bylos kontekste pažymėtina, kad tai, jog darbdavys su dirbančiuoju susitarė, kad už darbą nebus mokama, arba faktiškai už darbą yra nemokama, nepaneigia darbo santykių tarp jų buvimo. Nustatant atlygintinumo faktą nėra būtinas darbuotojo ar darbdavio pripažinimas, kad dirbama atlygintinai, nurodant konkretų atlyginimo dydį. Atlygintinumas gali būti nustatomas vadovaujantis visais įstatymo leistiniais įrodymais. Atsižvelgiant į kiekvienos bylos aplinkybes galima konstatuoti, kad dirbamas atlygintinas darbas, įvertinant darbo pobūdį, jo trukmę ir pan. Tai, kad byloje nepateikta duomenų apie atlyginimo sumokėjimą, nepaneigia atlygintinumo fakto. Faktiškai dirbdamas asmuo turi teisę į minimalų atlyginimą ir specialus žodinis susitarimas dėl jo dydžio nebūtinai veikia kvalifikuojant kaip nelegalų darbą; nelegalus darbas apima bet kokius atlygintinus darbo santykius, nepaisant to, kokia forma už darbą atlyginama: pinigais, natūra ar kt. (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo nutartis administracinėje byloje Nr. N575-2068/2011, 13N575-

⁵³Lietuvos vyriausiasis administracinis teismo sprendimas 2010 m. gruodžio 20 d. BYLA I-2770-38/2009.

3202/2011). Be to, atkreiptinas dėmesys į tai, kad teismų praktikoje laikomasi nuomonės, kad jeigu asmuo bendrovėje atlieka darbo funkcijas, net ir nesant jo susitarimo su darbdaviu dėl atlyginimo, tai nepaneigia darbdavio pareigos prieš vieną darbo dieną iki numatytos darbo pradžios pranešti Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigai apie asmens darbo pradžią, ir pabrėžiama, kad faktiškai dirbdamas asmuo turi teisę į minimalų atlyginimą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis atnaujintoje administracinio teisės pažeidimo byloje Nr. 2AT-87-895/2015).⁵⁴

Taigi, apibendrinat, reikėtų pažymėti, kad nelegali veikla vykdoma ne tik darbo teisiniuose santykiuose, tačiau ir savarankiškoje veikloje, neatlygintinoje veikloje. Dėl nelegalaus darbo nukenčia ne tik pats asmuo, vykdamas tokios rūšies veiklą, bet ir valstybė. Asmuo, veikdamas nelegaliai (neoficialiai) netenka visų galimų socialinių garantijų, pavyzdžiui, laikinojo nedarbingumo metu, atsitikus nelaimingam atsitikimui darbe, asmeniui nėra mokamos kompensacijos, jeigu asmuo neturi darbo santykių stažo, nėra mokėtą socialinio draudimo mokesčių ir pan. Valstybė nukenčia dėl nelegalaus darbo, kitaip, dėl vykdomos šešėlinės ekonomikos daug lėšų nepatenka į valstybės biudžetą, atitinkamai nukenčia visos valstybės gyventojai. Tačiau ar nelegalus darbas vykdomas tik siekiant nuslėpti mokesčių mokėjimą? Galbūt nelegalus (neoficialus) darbas vykdomas dėl teisės aktų nežinojimo ar nepatogaus asmeniui taikymo? Pavyzdžiui, asmuo norėdamas, parduoti savo paslaugą, turėtų išsiimti individualios veiklos pažymą, tačiau jam nėra aišku, kokiais mokesčiais jo veikla bus apmokestinama, kokia tvarka mokesčius reikėtų mokėti, reikia / nereikia kompetentingoms institucijoms pranešti apie vykdomą veiklą ir pan. Dažnai asmeniui nepakanka teisinių žinių, norint vykdyti savo veiklą, o ir specialistų gaunama konsultacija pasitaiko skirtinga ir labai paini, todėl asmeniui paprasčiau yra vykdyti veiklą nelegaliai (neoficialiai).

Dar viena iš problemų, atsispindi ir susitarimuose dėl papildomo darbo ir laisvės rinktis darbą. Boguslaw Cudowski teigia, kad „iš visų teisinių problemų viena svarbiausių – teisės užsiimti papildoma veikla ribojimas. Viešasis administravimas ir kita viešoji tarnyba (pavyzdžiui, policija, valstybės sienų apsauga, teisingumo vykdymo institucijos) yra tokios sritys, kuriose teisė užsiimti papildoma veikla tradiciškai ribojama. Pagrindinis tokių ribojimų tikslas – išvengti nesažiningo pagrindinių pareigų nevykdymo ir galimo interesų konflikto. Teisė užsiimti papildoma veikla ribojama ne visose profesijose. Priešingu atveju tai būtų teisės laisvai pasirinkti darbą pažeidimą. Vis dėlto lieka galimybė darbuotojui ir darbdaviui sutartyje susitarti, kad darbuotojui draudžiama užsiimti

⁵⁴LAT nutartis. 2018 m. kovo 3 d. BYLA 2AT-25-942/2018.

papildoma veikla. Atkreiptinas dėmesys, kad toks draudimas turi būti akivaizdžiai būtinas ir realiai pagrįstas.“⁵⁵

Analizuojant Boguslaw Cudowski užimtumo formos problemą, išsiaiškinama, jog valstybės tarnybos pagrindu susiklostę santykiai riboja asmenų užimtumą kitose užimtumo formose, pavyzdžiui, darbo santykiuose, dėl galimo interesų konflikto. Ši pozicija, manytina, teisinga, kadangi, atliekamas viešasis administravimas valstybės tarnyboje ir tuo pačiu darbo santykiuose, gali sudaryti palankias sąlygas vystytis netolygiam teisės aktų įgyvendinimui, t. y., gali atsirasti palankios sąlygos kažkokiam privačiam sektoriui nesilaikyti tam tikrų teisės aktų reguliavimų ypatumų, žinant, jog valstybės tarnautojas atliks savo funkcijas ne visuomenės labui, o kokiems nors atskiriems asmenims.

Taip pat, Boguslaw Cudowski, aptaria galimybę, darbo teisiniuose santykiuose, šalims susitarti dėl ribojami dirbti kitą darbą. Ši nuostata yra įtvirtinta ir Darbo kodekso 38 straipsnyje 1 dalyje, tai kad, darbo sutarties šalys gali sulygti dėl to, kad darbuotojas tam tikrą laiką nevykdys tam tikros darbo veiklos pagal darbo sutartį su kitu darbdaviu, taip pat nevykdys su darbo funkcijomis susijusios savarankiškos komercinės arba gamybinės veiklos, jeigu ši veikla tiesiogiai konkuruotų su darbdavio vykdoma veikla. Šis susitarimas gali būti sudaromas darbo sutarties galiojimo laikotarpiu ar (ir) pasibaigus darbo sutarčiai. Pasibaigus darbo sutarčiai, šis susitarimas galioja ne ilgiau kaip dvejus metus po darbo sutarties pasibaigimo.

Manytina, kad toks susitarimas yra palankus tiek darbdaviui tiek darbuotojui, kadangi, susitarimo pagrindu užtikrinamas darbdavio interesas, kad darbuotojas nepanaudos informacijos savo asmeniniams tikslams, o darbuotojui palanku, kadangi, už tą laikotarpį, kai nevykdys tokios pačios veiklos gaus piniginę kompensaciją.

Taip pat, I. Povilaitienė įžvelgia ir naudos dėl nekonkuravimo susitarimo „manyčiau, kad susitarimas dėl nekonkuravimo turėtų būti sudaromas ne su bet kuriais darbuotojais, o tik su tais, dėl kurių nesudarius nekonkuravimo susitarimo, darbdavys galėtų realiai patirti didelės žalos ir kurie realiai galėtų konkuruoti su darbdaviu. Pažymėtina, kad LAT 2007 m. spalio 22 d. nutartyje tokią taisyklę patvirtino. Tokiu būdu būtų pasiektas šalių interesų balansas, t. y. nekonkuravimo susitarimas galėtų būti sudaromas tik su tuo darbuotoju, kuris dirbdamas pas darbdavį realiai galėjo gauti tokių žinių, užmegzti tokių kontaktų ar įgyti kitokį pranašumą, ir kuris, išėjęs iš darbo pas darbdavį ir užsiėmęs analogiška veikla, galėtų realiai konkuruoti su buvusiu darbdaviu ar įgytų pranašumą.“⁵⁶

⁵⁵NEKROŠIUS I., CUDOWSKIS B., BUŽINSKAS G. ir kt. *Darbo ir socialinės apsaugos teise XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Teisinės informacijos centras, 2007 m. P. 190.

⁵⁶POVILAITIENĖ I. *Papildomi darbuotojo ir darbdavio susitarimai*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019, balandžio 12 d.]. Prieiga per internetą http://www.blslawfirm.lt/upload/doc/lt/leva_pranesimas_DK_konferencija.pdf.

Taip pat draudimas toje pačioje darbovietėje dirbti skirtingus darbus yra nustatyta Valstybės tarnybos įstatymo 19 straipsnio 2 dalyje, t. y., eiti daugiau negu vienas valstybės tarnautojo pareigas, dirbti pagal darbo sutartį valstybės ir savivaldybės institucijoje ar įstaigoje, kurioje jis eina valstybės tarnautojo pareigas, taip pat gauti iš valstybės ir savivaldybės institucijos ar įstaigos, kurioje jis eina valstybės tarnautojo pareigas, kitų pajamų negu darbo užmokestis ir šiame įstatyme nustatytos išmokos, kompensacijos ir pašalpos. Seimo nario patarėjas ir Seimo nario padėjėjas (toliau – Seimo nario politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojas) gali eiti ne vienas Seimo nario politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojo pareigas pas tą patį Seimo narį ar skirtingus tai pačiai frakcijai priklausančius Seimo narius arba eiti Seimo frakcijos, kuriai priklauso Seimo narys, referento pareigas, bet jo darbo laikas einant visas šias pareigas negali būti ilgesnis kaip 60 valandų per savaitę.

Šio teisės akto nuostata vertinama kritiškai, kadangi, tokiu būdu toje pačioje valstybės ir savivaldybės institucijoje ar įstaigoje, asmeniui, einančiam valstybės tarnybos pareigas, apriojama laisvė dirbti papildomą darbą, darbo sutarties pagrindu, o tokiu būdu apriojama laisvė užsidirbti papildomų pajamų. Nėra manytina, kad toje pačioje valstybės ir savivaldybės institucijoje ar įstaigoje, asmeniui einant ir valstybės tarnautojo pareigas ir dirbti papildomai pagal darbo sutartį, gali atsirasti interesų konfliktas, kadangi darbas bus atliekamas vis viena toje pačioje valstybės ir savivaldybės institucijoje ar įstaigoje.

Taigi, apibendrinant, reikėtų pažymėti, kad didžiausia problema užimtumo rūšies formų yra ta, kad asmenys, vykdydami veiklą ne visada vadovaujasi teisės aktais nustatyta tvarka, pavyzdžiui, vykdo veiklą nelegaliai. Nelegaliai, reiškia, kad dalį ar visų mokesčių, pagal vykdomą veiklą nėra sumokama valstybei, o taip pat ir asmuo, vykdydamas nelegalią veiklą praranda visas valstybės garantijas.

Taip pat, papildomo darbo ribojimas sukelia asmeniui problemų, tiek dėl papildomų pajamų, tiek dėl laisvės pasirinkti laisvai verslą ar darbą.

IŠVADOS

1. Atskleista, kad užimtumas, t. y. asmenų veikla, kurią reglamentuoja atskiri teisės aktai. Užimtumas nebūtinai pasireiškia per atlygintinumą, jis taip pat, gali būti vykdomas ir neatlygintinai, pavyzdžiui, siekiant įgyti profesinių įgūdžių. Taip pat, asmuo, vykdydamas veiklą, kuri yra priskirta užimtumo formai, įgyvendina tiek savo lūkesčius, tiek visuomeninius.

2. Užimtumo, vykdomo darbo sutarties pagrindu, pagrindiniai požymiai yra: atlygintinumas, pavaldumas ir susitarimas dėl konkrečios darbo funkcijos. Šį teisinį santykį reglamentuoja Lietuvos Respublikos darbo kodeksas bei kiti specialūs teisės aktai.

3. Darbo santykiams prilyginamas užimtumas yra santykiečiai susiklostę valstybės tarnybos pagrindu. Jų svarbiausi požymiai yra, kad su valstybės tarnautojais nėra sudaromos darbo sutartys, o jie yra išrenkami / paskiriami eiti pareigoms. Taip pat, jų darbo funkcija yra viešasis administravimas, bei valstybės tarnautojai yra pavaldūs valstybės ar savivaldybės institucijai ar įstaigai, kurioje jie eina pareigas. Pažymėtina, kad valstybės tarnybos santykius reglamentuoja Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas bei kiti specialūs įstatymai.

4. Savarankiškas užimtumas pasižymi tuo, kad nėra pavaldumo. Asmuo, vykdamas savarankišką veiklą turi tik laikytis teisės aktuose įtvirtintų nuostatų, tačiau „darbdavio“ jis neturi. Šių asmenų veikla yra atlygintinė, tačiau, nėra jiems nustatyto konkretaus darbo užmokesčio, o ekonominę naudą, asmenys gauna, priklausomai nuo to, kokia visuomenės paklausa yra asmens vykdomai veiklai, atitinkamai gautas pelnas - savarankiškai veikiančių asmenų ekonominė nauda. Pagrindiniai teisės aktai, kurie reglamentuoja tokią veiklą yra Lietuvos Respublikos individualios veiklos įstatymas, Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas bei kiti, specialūs teisės aktai.

5. Neatlygintina užimtumo forma, yra tokia forma, kurios metu, asmuo, vykdydamas veiklą negauna ekonominės naudos, o, pavyzdžiui, įgauna profesinių žinių ir / ar įgūdžių. Pavaldumas išlieka, įstaigai, įmonei, organizacijai, kurioje asmuo vykdo veiklą. Lietuvos Respublikos savanoriškos veiklos įstatymas, Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas ir kt. reglamentuoja tokią užimtumo formą bei kiti teisės aktai.

6. Nors užimtumo formos yra ganėtinai plačiai reglamentuojamos atskirais teisės aktais, tačiau problemų vis vieną yra. Didžiausia valstybės problema yra kai asmuo vykdo neoficialią (paslėptą) veiklą. Tokiu būdu, tiek jis pats, tiek valstybė patiria gana didelius nuostolius. Taip pat ir papildomo darbo, teisės aktais įtvirtinti reimai, gana didelius

nepatogumus sukelia asmeniui, kai šis nori laisvai pasirinkti darbą ar verslą. Šios problemų aiškinimas bei reguliavimas įtvirtintas Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme, Lietuvos Respublikos darbo kodekse bei kituose, Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme bei kituose specialiuose teisės aktuose.

ŠALTINIAI

1. Norminiai teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės Žinios, 1992, Nr. 33-1014 (1992-11-30);
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. TAR, 2016-09-19, Nr. 23709;
3. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas. TAR, 2016-07-05, Nr. 18825;
4. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo tvarkos įstatymas. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas. TAR, 2015-07-10, Nr. 11216;
5. Lietuvos Respublikos bausmių vykdymo kodekso patvirtinimo įstatymas. Bausmių vykdymo kodeksas. Valstybės žinios, 2002-07-19, Nr. 73-3084;
6. Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso patvirtinimo ir įsigaliojimo įstatymas. Baudžiamasis kodeksas. Valstybės žinios, 2000-10-25, Nr. 89-2741;
7. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymas. TAR, 2017-01-31, Nr. 1764;
8. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ TAR, 2017-06-27, Nr. 10853;
9. Švenčionių rajono savivaldybės administracijos direktorius įsakymu „Dėl telkimo visuomenei naudingai veiklai atlikti tvarkos aprašo patvirtinimo“ 2017 m. rugpjūčio 31 d. Nr. A-641;
10. Lietuvos Respublikos žemės ūkio ir miškininkystės paslaugų teikimo pagal paslaugų kvitą įstatymas. Valstybės žinios, 2012-11-24, Nr. 136-6965;
11. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymo „Dėl telkimo visuomenei naudingai veiklai atlikti tvarkos aprašo patvirtinimo“ 2012 m. gegužės 24 d. Nr. A1-255. Valstybės žinios, 2012-05-26, Nr. 60-3042;
12. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro įsakymas „Dėl psichosocialinės reabilitacijos paslaugų psichikos sutrikimų turintiems asmenims teikimo tvarkos aprašo patvirtinimo Nr. V-788. Valstybės žinios, 2012-08-28, Nr. 100-5109;
13. Lietuvos Respublikos savanoriškos veiklos įstatymas. Valstybės žinios, 2011-07-13, Nr. 86-4142;
14. Lietuvos Respublikos reglamentuojamų profesinių kvalifikacijų pripažinimo įstatymas. Valstybės žinios, 2008-04-24, Nr. 47-1747;
15. Lietuvos Respublikos individualių įmonių įstatymas. Valstybės žinios, 2003-11-28, Nr. 112-4991;

16. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas. Valstybės žinios, 2002-07-19, Nr. 73-3085;
17. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. Valstybės žinios, 1999-07-30, Nr. 66-2130;
18. Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas. Valstybės žinios, 1998-05-27, Nr. 49-1325.

2. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo doktrina:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas „Dėl valstybės tarnybos įstatymo“. Byla Nr. 51/01-26/02-19/03-22/03-26/03-27/03;
2. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams. // Valstybės žinios, 2004, Nr. 181-6708.

3. Specialioji literatūra:

1. BAGDANSKIS T., DAMBRAUSKIENĖ G., GUOBAITĖ R. ir kt. Darbo teisė. Vadovėlis. Vilnius, 2018 m. P. 116;
2. GLEBOVĖ N. Valstybės tarnybos samprata ir valstybės tarnautojo statuso ypatumai. ISSN 1392–1274. TEISĖ 2010 76. P. 144;
3. LANKAUSKAS M. Dirbančių nuteistųjų valstybinio socialinio draudimo reguliavimo ypatumai ir perspektyvos Lietuvoje. ISBN 978-9986-704-16-4 (Internetinis leidinys). Vilnius, Teisės institutas, 2012. P. 7;
4. NEKROŠIUS I., CUDOWSKIS B., BUŽINSKAS G. ir kt. Darbo ir socialinės apsaugos teise XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. Teisinės informacijos centras, 2007 m. P. 190.
5. NEKROŠIUS I., BUŽINSKAS I., ČIOČYS P. A., PETRYLAITĖ D. ir kt. Darbo teisė: vadovėlis. Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2008. P. 144;
6. POVILTAINIENĖ. I., Darbo sutartis ir kitos teisinės darbo panaudojimo formos. Daktaro disertacija, Socialiniai mokslai, Teisė (01 s), 2012.. Vilnius;
7. ŠINKŪNIENĖ D. „Asmens duomenų apsauga Lietuvoje“, skirta 10-ajai Europos duomenų apsaugos dienai paminėti. Spaudos konferencija. 2016 m. sausio 28 d.;

4. Teismų praktika:

1. LAT nutartis. 2018 m. kovo 3 d. BYLA 2AT-25-942/2018;
2. Kauno apygardos teismo nutartis 2015 m. gegužės 29 d. Byla ATP-505-175/2015;
3. LAT 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje 3K-3-590-378/2015;
4. Lietuvos vyriausiasis administracinis teismo nutartis 2013 m. balandžio 10 d. Byla A-146-561-13;
5. Lietuvos vyriausiasis administracinis teismo nutartis 2012 m. sausio 04 d. Byla A-438-56-12;
6. LAT 2012 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-130/2012;
7. Lietuvos vyriausiasis administracinis teismo sprendimas 2010 m. gruodžio 20 d. BYLA I-2770-38/2009;
8. LAT 2009 m. liepos mėn. 07 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-284/2009;
9. LAT Civilinių bylų skyriaus 2008 m. gegužės 19 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-274/2008.

5. Elektroniniai dokumentai ir kiti šaltiniai:

1. Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2017 m. veiklos ataskaita. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019, balandžio 10 d.]. Prieiga per internetą <https://www.lygybe.lt/lt/data/public/uploads/2018/03/lygiu-galimybiukontrolieriaus-2017-m.-veiklos-ataskaita-.pdf>
2. Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2018m. veiklos ataskaita. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019, balandžio 10 d.]. Prieiga per internetą <https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2019/03/lgk-2018-m.-veiklos-ataskaita-.pdf>;
3. Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus sprendimas. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019, balandžio 10 d.] <https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2019/02/19sn-34sp-32.pdf>;
4. INDIVIDUALIOS VEIKLOS, VYKDOMOS PAGAL PAŽYMĄ, YPATUMAI. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019, balandžio 10 d.] Prieiga per internetą <https://www.vmi.lt/cms/documents/10174/8274962/KD-4853/4533d01d-e468-4c49-8f46-074ee9a7740c>;
5. I. POVILAITIENĖ. Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinio – administracinio modelio rezultatų pristatymas. 2014 m. gruodžio 15 d. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019, balandžio 10 d.] Prieiga per internetą <http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/I.-Povilaitien%C4%97s-prane%C5%A1imas-U%C5%BEimtumo-formos.pdf>;

6. Užimtumo tarnyba. Stažuotė. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019, balandžio 11 d.] Prieiga per internetą <https://www.ldb.lt/Informacija/PaslaugosAsmenims/Puslapiai/Stazuote.aspx>;
7. Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministerija. Studentų praktika. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019, balandžio 05 d.] Prieiga per internetą <https://www.smm.lt/web/lt/smm-studijos/studentu-praktikos>;
8. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Nelegalus ir nedeklaruotas darbas. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019, balandžio 10 d.] Prieiga per internetą <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/darbo-rinka-uzimtumus/darbo-teise/nelegalus-ir-nedeklaruotas-darbas>;
9. Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Informacija apie Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos vykdomą nelegalaus darbo reiškinių kontrolės koordinavimą bei priemonės vykdant nelegalaus darbo prevenciją per 2018 metus. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019, kovo 30 d.]. Prieiga per internetą <https://www.vdi.lt/PdfUploads/NDataskaita2018metine.pdf>;
10. POVILAITIENĖ I. *Papildomi darbuotojo ir darbdavio susitarimai*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019, balandžio 12 d.]. Prieiga per internetą http://www.blslawfirm.lt/upload/doc/lt/Ieva_pranesimas_DK_konferencija.pdf;
11. POVILAITINĖ I. Valstybės tarnyba: kai kurios atskyrimo nuo darbo teisinių santykių ir darbo įstatymų taikymo ribų nustatymo problemos Lietuvoje. ISSN 1392-1274. TEISĖ 2004 53. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019, balandžio 12 d.] Prieiga per internetą https://educationdocbox.com/College_Administration/77247784-Valstybes-tarnyba-kai-kurios-atskyrimo-nuo-darbo-teisiniu-santykiu-ir-darbo-1statymu-taikymo-ribu-nustatymo-problemos-lietuvoje.html.

SANTRAUKA
„UŽIMTUMO FORMŲ RŪŠYS IR JŲ TEISINIS REGULIAVIMAS
LIETUVOJE“

Šiame rašomajame darbe buvo analizuojamos užimtumo rūšių formos bei jų teisinis reglamentavimas. Užimtumo formos buvo analizuojamos pagal Užimtumo įstatymo nustatytas užimtumo rūšies formas. Pažymėtina, kad nors Užimtumo įstatymas reglamentuoja užimtumo rūšis, tačiau kiekvieną atskirą užimtumo rūšies formą reglamentuoja skirtingi teisės aktai, kurių pagrindu analizuojami ir pateikiami užimtumo rūšių skirtumai, panašumai, susiklosčiusių teisinių santykių reglamentavimas ir užimtumo rūšies formų pagrindinės problemos. Užimtumas – asmenų užsiimama veikla, kuri gali būti tiek atlygintina, tiek neatlygintina. Užimto asmens siekiama nauda gali būti tiek ekonominė, tiek ir profesinių įgūdžių lavinimas. Taip pat, užimtumas yra išlaikomas, nepaisant asmens atostogų ar laikinojo nedarbingumo, kadangi asmuo užimtas tol, kol nenutraukė veiklos. Užimtumo formų pagrindu, santykiai gali susiklostyti įvairūs, t. y., darbo teisiniai santykiai, valstybės tarnybos pagrindu susiklostę teisiniai santykiai, savanorystės, savarankiškos veiklos teisiniai santykiai. Svarbu, kad asmens vykdoma veikla nepažeistų veiklą reglamentuojančių teisės aktų, kadangi asmuo, vykdydamas veiklą, nesivadovaudamas atitinkamais teisiniais santykiais reglamentuojančiais teisės aktai, daro žalą ne tik savo asmeniniai ateičiai, bet ir valstybei.

SUMMARY
„TYPES OF EMPLOYMENT FORMS ANDR THEIR LEGAL
REGULATION IN LITHUANIA“

Object of analysis for this paper is types of employment forms and their legal regulation. Types of employment were studied on the basis of types of employment defined by the Law of Employment. Despite the fact, that the Law of Employment encompasses a thorough lists of types of employment each and every one of them is regulated by separate act of law. By analyzing them it is possible to highlight the differences and similarities of separate types, to analyze regulation of legal relations as well as to discuss main issues regarding types of employment. Employment - activities carried out by individuals, which can be both paid and unpaid. The aspiration of employed person may be both economic benefits and development of professional skills. It is noted, that the employment is maintained despite the holidays or temporary incapacity for work until the employment itself is terminated. On the grounds of types of employment different relations can be made for example legal employment relationship, legal relationship based on civil service, volunteering. It is important that an activity of a person does not violate the law as it would cause damages for the future of his own as well as the state.