

**MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
DARBO TEISĖS IR SOCIALINĖS SAUGOS KATEDRA**

**VIOLETA LEONAVIČIENĖ
(TEISĖS IR VALDYMO STUDIJŲ PROGRAMA)**

**DARBUOTOJŲ IR SAVARANKIŠKAI DIRBANČIŲ ASMENŲ ATSKYRIMO
PROBLEMA**

Magistro baigiamasis darbas

**Darbo vadovas
Lekt. Vilius Mačiulaitis**

VILNIUS, 2010

TURINYS

ĮVADAS	3
1. DARBUOTOJŲ IR SAVARANKIŠKAI DIRBANČIŲ ASMENŲ APIBRĖŽIMAI EUROPOS SĄJUNGOS VALSTYBĖSE	6
2. DARBUOTOJŲ IR SAVARANKIŠKAI DIRBANČIŲ ASMENŲ ATSKYRIMO KRITERIJAI.....	17
3. DARBUOTOJŲ IR SAVARANKIŠKAI DIRBANČIŲ ASMENŲ SOCIALINIŲ GARANTIJŲ IR DARBINIŲ TEISIŲ APSAUGOS SKIRTUMAI	33
4. UŽIMTUMO FORMŲ KLAIDINGO ATSKYRIMO PASEKMĖS	41
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI	53
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	55
ANOTACIJA LIETUVIŲ KALBA	59
ANOTACIJA ANGLŲ KALBA	60
SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA	61
SANTRAUKA ANGLŲ KALBA	62
1 PRIEDAS Užimtumo formų atskyrimo kriterijai.....	63
2 PRIEDAS Darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų socialinių garantijų ir darbinių teisių apsaugos skirtumai pagal Lietuvos įstatyminę bazę.....	64
3 PRIEDAS Darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų Lietuvos mokesstinės bazės skirtumai (2008m. ir 2010m. duomenys).....	70

IVADAS

Temos aktualumas ir naujumas. Garantuojant asmenims galimybę laisvai pasirinkti darbą bei verslą, realizuoti savo sugebėjimus ir iš vykdomos veiklos gauti pajamų Europos Sąjungos valstybių teisės aktuose reglamentuojami ne tik darbdavio-darbuotojo teisiniai darbo santykiai, kurių atsiradimo ir bendradarbiavimo pagrindu yra darbo sutartis, bet ir civilinių sutarčių pagrindu asmenų teikiamos darbinės paslaugos. Šioje plotmėje susiduriama su sąvoka „savarankiškai dirbantys asmenys“, kurią ne visada paprasta atskirti nuo sąvokos „darbuotojas“.

Dirbančio asmens priskyrimas vienai ar kitai iš šių kategorijų yra svarbus, kadangi nuo to priklauso ne tik dirbančiojo asmens darbinių teisių apsauga, bet ir jo socialinės garantijos, mokami mokesčiai valstybei - mokesčių ir socialinio draudimo sistemose darbuotojai ir savarankiškai dirbantys asmenys traktuojami skirtingai.

Darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo klausimo aktualumas sąlygotas savarankiškai dirbančių asmenų skaičiaus augimo tendencijos. Didėja susirūpinimas, kad nepakankamai aiškiai atskyrus darbuotojus nuo savarankiškai dirbančių asmenų yra sudėtinga teisingai traktuoti skirtingą atsakomybę bei veiklos funkcijų specifiką turinčias dirbančių asmenų grupes - užtikrinti jiems atitinkamas socialines garantijas, darbinių teisių apsaugą, kontroliuoti, kad piktnaudžiaujant nepakankamu darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo kriterijų konkretumu, nebūtų daroma finansinė bei socialinė žala valstybei ir dirbantiesiems.

Atskiri darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo klausimo aspektai, tokie kaip, pavyzdžiui, jų atskyrimo kriterijai, nagrinėjami mokslinėje literatūroje, valstybių teismų praktikoje, tačiau kompleksinė šio klausimo analizė - esminių dirbančių asmenų kategorijų atskyrimo kriterijų iškristalizavimas, pagal darbo ar civilinę sutartį dirbančiam asmeniui priklausančių socialinių ir darbinių teisių garantijų analizė, taip pat neteisingo dirbančio asmens apibrėžimo sąlygotos žalos valstybei, dirbančiam asmeniui, darbdaviui esminių krypčių nustatymas - nėra pakankamai išplėtoti.

Mokslinė problema. Darbiniuose santykiuose netiksliai identifikavus ir apibrėžus jų pobūdį, klasifikuojant juos kaip darbdavio-darbuotojo arba kaip savarankiškai dirbančio asmens paslaugų teikimo, iš to seka visa eilė darbo teisės pažeidimų, realių darbinių santykių neatitinkančių mokesčių mokėjimas, taip pat pats darbinių santykių subjektas – darbuotojas arba savarankiškai dirbantis asmuo gali įgyti arba prarasti teisės aktų numatytas socialines garantijas ir darbinių teisių apsaugą. Svarbu identifikuoti kur kyla nekonkretumas apibrėžiant šias santykių kategorijas darbinėje plotmėje, sudarantis prielaidas atsirasti tokiems reiškiniams kaip

apsimestinis savarankiškas darbas, ir nustatyti, kokį poveikį tai daro tolimesnių darbinių santykių raidos niuansams, socialinių garantijų specifikai, konkrečios valstybės mokestinei sistemai.

Darbo tikslas - išanalizuoti Europos Sąjungos šalių nacionalinėse teisėse sąvokų „darbuotojas“ ir „savarankiškai dirbantis asmuo“ traktavimą, jų atskyrimo pagrindus ir netikslaus atskyrimo daromą įtaką valstybės ekonomikai, dirbančiam asmeniui ir darbdaviui.

Darbo uždaviniai:

1. Išanalizuoti Europos Sąjungos valstybių patirtį, formuojant darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų apibrėžimus nacionalinėse teisinėse sistemose.
2. Išskirti Europos Sąjungos valstybėse nustatomus kriterijus darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimui.
3. Palyginti darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų socialinių garantijų ir darbinių teisių apsaugos reglamentavimo skirtumus.
4. Išanalizuoti iš netikslaus darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų apibrėžimo sekančią apsimestinio savarankiško darbo problematiką ir jos pasekmes.

Tyrimo objektas. Analizuojami darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų apibrėžimų skirtingų Europos Sąjungos valstybėse skirtumai, darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo kriterijai, iš asmenų darbinių statusų kylantys socialinių garantijų, darbinių teisių apsaugos, mokestinių bazių skirtumai, bei iš darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų klaidingo apibrėžimo kylančios problemos, tokios kaip apsimestinis savarankiškas darbas.

Metodika. Magistro baigiamasis darbas vykdytas analizuojant ir nagrinėjant Europos Sąjungos valstybių nacionalinius teisės aktus ir Europos Sąjungos teisinę bazę, reglamentuojančią darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų užimtumo formas. Lietuvos ir užsienio mokslinės literatūros autorių, nagrinėjusių šių darbinių statusų subjektų teisinės padėties specifiką, darbus. Magistriniame darbe naudojami šie metodai:

Lyginamasis. Naudojant šį metodą, tarpusavyje lyginami įvairiuose naudojamuose literatūros šaltiniuose apibrėžti ir skirtingų Europos Sąjungos valstybės teisės aktuose numatyti darbuotojų bei savarankiškai dirbančių asmenų apibrėžimai, jų atskyrimų kriterijai.

Loginis – analitinis. Šis metodas būtinas norint išsamiai ir visapusiškai išnagrinėti darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų statusų sampratą, jų skirtumus, iš jų sekančias pasekmes, pateikti nagrinėjamais šaltiniais paremtas apibendrintas išvadas.

Istorinis. Šis metodas taikomas nagrinėjant darbuotojo sampratą skirtingais istoriniais laikotarpiais.

Sisteminis. Nagrinėjant darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo problemą, būtina sieti tarpusavyje atskirų Europos Sąjungos valstybių patirtį ir ją atspindinčius teisinius dokumentus.

Darbo šaltiniai: Europos Sąjungos valstybių teisės aktai, tarptautinių organizacijų dokumentai, reglamentuojantys darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų teises, pareigas ir garantijas, taip pat šią tematiką skirtingomis apimtimis nagrinėjusių tokių Lietuvos mokslininkų kaip G. Dambrauskienės, A. Dambrausko, V. Nekrašo, I. Nekrošiaus, D. Bernoto, A. Guogio, I. Mačernytės – Panomariovienės, V. Tiažkijaus darbai, užsienio autorių R. Benny, M. Sargeant, M. Jefferson, N. Countouris, A.C.L. Davies, S.Deakin, G.S. Morris, J. Sprack ir kai kurių kitų darbai. Magistro darbe naudoti 2009 m. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo ataskaitos duomenys apie savarankiškai dirbančių asmenų darbo santykius ir darbo sąlygas, 2010 m. vasario 4-5 dienomis vykusios Europinės konferencijos, kurios tema „Savarankiškas darbas ir apsimestinis savarankiškas darbas statybų sektoriuje" pranešimų medžiaga, atspindintys naujausią savarankiškai ir apsimestinai savarankiškai dirbančių asmenų padėtį Europos Sąjungos valstybių statybų sektoriuje, šio reiškinių apimčių statistinius duomenis, Europos valstybių patirtį kovojant su apsimestiniu savarankišku darbu.

Darbą sudaro keturi skyriai. 1 skyriuje „Darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų apibrėžimai Europos Sąjungos valstybėse“ analizuojama šių dviejų dirbančių asmenų kategorijų traktuotė Europos Sąjungos valstybėse, remiantis jų teisine baze.

2 skyriuje „Darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo kriterijai“ nagrinėjama, kokie veiksniai skirtingose Europos Sąjungos valstybėse padeda identifikuoti ir priskirti dirbantį asmenį darbuotojų arba savarankiškai dirbančių asmenų kategorijai.

3 skyriuje „Darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų statusų socialinių garantijų ir darbinių teisių apsaugos skirtumai" analizuojama, kokios socialinės bei darbinių teisių garantijos priklauso darbuotojams ir savarankiškai dirbantiems asmenims, kuo ir kodėl jos skiriasi.

4 skyriuje „Užimtumo formų klaidingo atskyrimo pasekmės“ analizuojama, kokia yra teisingos užimtumo formos nustatymo svarba, ir koks yra klaidingo jos identifikavimo poveikis valstybių teisinei ir mokestinei sferoms.

Darbo pabaigoje pateikiami trys priedai: lentelė „Užimtumo formų atskyrimo kriterijai", lentelė „Darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų socialinių garantijų ir darbinių teisių apsaugos skirtumai pagal Lietuvos įstatyminę bazę " ir lentelė „Darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų Lietuvos mokestinės bazės skirtumai (2008 m ir 2010 m. duomenys)".

1. DARBUOTOJŲ IR SAVARANKIŠKAI DIRBANČIŲ ASMENŲ APIBRĖŽIMAI EUROPOS SĄJUNGOS VALSTYBĖSE

Darbo teisės kaip vienos iš teisės šakų nuostatos reglamentuojamos įvairiuose valstybių nacionaliniuose taip pat Europos Sąjungos teisės aktuose, įvairūs darbo teisės klausimai analizuojami užsienio ir Lietuvos mokslininkų darbuose. Iš esmės visuose juose atraminis reglamentavimo ar analizės pamatas neegzistuoja be paties dirbančio sąvokos, nes pastaraisiais dešimtmečiais, nepriklausomai nuo politinės santvarkos, ideologijos ar ekonominių pokyčių, darbo teisės reguliavimo objektas išlieka tas pats - tai - „visuomeniniai santykiai, atsirandantys darbo procese“,¹ susiformuojantys dirbant arba glaudžiai susiję su darbu. Pats darbo procesas susideda iš trijų elementų, tokių kaip tikslinga žmogaus veikla, darbo objektas ir darbo priemonės. Neatsiejamas darbo proceso dalyvis yra tikslingą veiklą vykdomas asmuo - darbuotojas. Tačiau tiek užsienio, tiek Lietuvos mokslininkai sutaria, jog ne visada darbiniai santykiai yra reglamentuojami tik darbo teisės normomis - gana dažnai jie patenka ir į civilinės teisės reglamentavimo sritį.

Lietuvos mokslininkai, kaip pavyzdžiui G. Dambrauskienė, V. Tiažkijus, analizuoja darbo ir civilinių sutarčių skirtumus, kas yra glaudžiai susiję su darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo problema ir jos ištakomis. Analizuojant užsienio autorių darbus pastebėjome, jog dauguma jų kalbėdami apie darbinius santykius neapsiriboja tik darbuotojo, kaip dirbančio asmens sąvoka. S. Deakin ir G. Morris, N. Countouris, J. Sprack, D. Lewis, M. Sargeant, A.C.L. Davies ir kiti mokslininkai laikosi vieningos pozicijos, jog be tradicinės darbuotojo kategorijos darbo rinkoje egzistuoja ir kitos užimtumo formos, tokios kaip netipiniai (*"a-typical"*), kvazi-priklausomi darbuotojai, savarankiškai dirbantys asmenys. Tačiau darbuotojų atskyrimo nuo savarankiškai dirbančių asmenų klausimas užima sąlyginai nedidelę darbo teisės mokslinių leidinių analizės dalį, jis gvildinamas daugiausia darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo aspektu, giliai neanalizuojant savarankiškai dirbančių asmenų padėties specifikos, kadangi dažnai jis reglamentuojamas nebe darbo teisės, o civilinės teisės normų. Giliau užimtumo formų problematiką analizavo M. Harvey, F. Behling, ne tik akcentavę šių užimtumo formų atskyrimo klausimą, bet ir neteisingo atskyrimo pasekmes, siejant jas su šio reiškimo kilmės priežastimis. Magistriniame darbe naudotos mokslinės literatūros autoriai analizuoja ir gilinaisi į skirtingas darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo problemos aspektus - vieni jų, tokie kaip G. Dambrauskienė, V. Tiažkijus, S. Deakin, G. Morris, N. Countouris, J. Sprack, D. Lewis, M. Sargeant, A.C.L. Davies, analizuotuose moksliniuose leidiniuose daugiau dėmesio skiria asmens priskyrimo konkrečiai dirbančiųjų kategorijai identifikavimo klausimui,

¹ Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo teisė. - Vilnius: Mintis, 1990.P.4.

atskyrimo kriterijų formulavimui, kitų - kaip pavyzdžiui, I. Mačernytės – Panomariovienės, D. Bernoto, A. Guogio, M. Harvey, F. Behling, R. Pedersini, D. Coletto magistriniame darbe analizuotuose moksliniuose darbuose daugiau dėmesio skirta dirbančių asmenų socialinių garantijų, darbo teisių apsaugos analizei. Apibendrinus mokslininkų išvadas, nacionalinius ir tarptautinius teisės aktų, teismų praktiką gauname bendrą darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo problematikos vaizdą, pateikiamą įvairiais pjūviais, ir stiprų tuo, kad kiekvienas jų turi rimtą tos apimties mokslinį teorinį pagrindą.

Sparti 20 – 21 amžiaus pasaulinė ekonominė plėtra, technologijų raidos dinamika, itin išaugusi konkurencija, rinkų diversifikacija padarė didžiulį poveikį pasaulinėms darbo rinkoms, kuriose vyko ir tebevyksta darbo jėgos persiskirstymo ir jos subjektų užimtumo formos kitimo tendencijos, nuolat ieškoma efektyviausių darbo jėgos panaudojimo optimizavimo sprendimų, stengiantis derinti juos su atskirų valstybių socialine politika, siekiant apsaugoti ir garantuoti esmines dirbančiųjų teises bei laisves.

Pastaraisiais dešimtmečiais sparčiai keitėsi ne tik makro ir mikroekonominė darbo jėgos aplinka, bet ir pati darbo jėgos struktūra bei sudėtis – atsirado tokių užimtumo formų, kurios nevisiškai atitinka įprastinio darbo pagal darbo sutartį ar įprastinio savarankiško darbo sampratą. Todėl yra labai svarbu aiškiai apibrėžti, kas yra darbinių santykių subjektai, kada šie santykiai reglamentuojami darbo teisės, o kada pvz. civilinės teisės normomis.

Visos darbo teisės sistemos išskiria bent dvi darbo jėgos modelių puses – priklausomas ir autonominės darbo jėgos, t.y. darbuotojus ir savarankiškai dirbančius asmenis. D. Lewis, M. Sargeant² akcentuoja, kad prieš priimdamas sprendimą, kas atliks konkretų darbą, sprendžiantis asmuo turi pasirinkti, kokios rūšies sutartis šiam darbui atlikti bus pasirašyta - paslaugų (t.y. darbo) sutartis ar sutartis paslaugoms atlikti (t.y. nepriklausomų rangovų);

Pirminis apsisprendimas sudaryti darbo sutartį su darbuotoju ar tam darbui atlikti samdyti išorinį paslaugų teikėją nulemia visą būsimą abiejų sutarties pusių darbo santykį, jo kontrolės mechanizmą, ekonominę ryšį, darbo atlikimo kaštus, veiklos tęstinumo specifiką ir t.t. Tuo pačiu iš šio sprendimo priėmimo išplaukia ir tolimesni veiksniai, liečiantys ne tik tiesiogiai paslaugos užsakovą arba darbdavį bei savo darbo paslaugas siūlantį asmenį, bet ir pačią valstybę – jos mokestines įplaukas, socialinių garantijų išmokas ir pan., todėl yra svarbus aiškus apibrėžimas, kas yra darbuotojai ir savarankiškai dirbantys asmenys, kuo skiriasi jų užimtumo formos, kokie yra jų atskyrimo kriterijai.

Dažnai susiduriama su darbuotojų ir savarankiškai dirbančių apibrėžimo problematika, kadangi ta pati sąvoka skirtingų valstybių nacionalinėje teisėje, tarptautinių organizacijų

² Lewis D., Sargeant M. Essentials of Employment Law. - London: Chartered Institute of Personnel and Development, 2004.P.34.

klasifikatoriuose apibrėžiama nevienodai, taip pat todėl, kad darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų apibrėžimas priklauso nuo to, iš kurios pozicijos – teisinės ar mokestinės – jis yra formuojamas.

Skiriasi ne tik darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų apibrėžimas skirtingų valstybių teisinėse sistemose, bet ir toje pačioje valstybėje, pavyzdžiui Didžiojoje Britanijoje, dirbančiųjų klasifikavimas yra komplikotas dėl vienaarūšės terminologijos trūkumo įvairiuose darbo santykius reglamentuojančiuose Parlamento teisės aktuose. 1996 m. Didžiosios Britanijos Vyriausybės priimtame Darbo teisių akte³ apibrėžiama darbuotojo sąvoka, tačiau jos apibrėžimas ne visada sutampa su senesniuose statutuose ir teismo nutartyse vartota sąvoka „tarnautojas“ („*servant*“) arba „dirbantysis“ („*workman*“).

J. Sprack⁴ pastebi, jog Didžiosios Britanijos Darbo teisių akte darbuotojas apibrėžiamas kaip individas, kuris pradeda dirbti arba jau dirba <...> pagal darbo sutartį. Šiame akte apibrėžta, jog darbo sutartis reiškia žodžiu arba raštu išreikštą arba numanomą paslaugų ar mokymosi sutartį, tačiau toliau šiame įstatyme apibrėžimas nėra plėtojamas ar konkretinamas, o įstatymų leidyboje pasikliaujama suformuota teismų praktika, besiremiančia bendrosios teisės analize.

Italijos Civilinio kodekso 2094 str. darbuotojas apibrėžiamas kaip pagal nustatytas instrukcijas dirbantis kontroliuojamas individas, gaunantis atlyginimą už savo pareigų vykdymą.⁵ Lyginant Didžiosios Britanijos ir Italijos teisės aktų darbuotojo apibrėžimus matyti, jog Italijos Civiliniame kodekse suformuluota darbuotojo apibrėžtis yra platesnė ir konkretesnė nei ją apibrėžia Didžiosios Britanijos Darbo teisių aktas. Italijos darbuotojo apibrėžime yra įvesta dalis kriterijų, pagal kuriuos darbuotojas yra diferencijuojamas nuo kitų darbo jėgos subjektų, pavyzdžiui, savarankiškai dirbančių asmenų, ko nėra Didžiosios Britanijos Darbo teisių akte. Italijos Civilinis kodeksas aiškiai nustato, kad tam, kad dirbantis asmuo būtų apibrėžiamas kaip darbuotojas, jis turi dirbti pagal darbų užsakovo (darbdavio) instrukcijas, t.y. vadovautis ne savo, o darbdavio nustatyta darbo tvarka, bei jis turi būti darbdavio kontroliuojamas, t.y. darbuotojas už savo darbą neatsako pilna apimtimi ir neturi teisės savarankiškai spęsti kaip, kada ir kur bus vykdomos konkrečios darbdavio užduotys. Iš šių dviejų Europos Sąjungos valstybių darbuotojo apibrėžimų matyti, kaip skirtingai yra formuojamas dirbančio asmens apibrėžimas, priklausomai nuo nusistovėjusių valstybių nacionalinės teisės papročių.

Pagal Tarptautinės Darbo Organizacijos (TDO) Tarptautinę užimtumo statuso klasifikaciją, samdomieji darbuotojai apibrėžiami kaip „asmens, kurie turėjo/ turi apibrėžtą (rašytinę arba žodinę) arba numanomą darbo jėgos samdos sutartį, arba teisę į tokią sutartį, su tuo pačiu

³ Employment Rights Act, 1996 // <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>; prisijungimo laikas 2009 01 05.

⁴ Sprack J. Employment law and practice. - London: Sweet & Maxwell, 2007.P.6.

⁵ Pagal: Self-employment and Bogus Self-employment in the European Construction Industry: Abstracts of 11 country reports / Edited by Werner Buelen, 2010 // <http://www.efbww.org/pdfs/annex%209%20%20Brochure%20part%202%20%5BEN%5.pdf>; prisijungimo laikas 2010 04-17.

darbdaviu ilgalaikiu pagrindu"⁶ - t.y. jų nenutrūkstamas darbas su tuo pačiu darbdaviu tęsiasi ilgiau nei pagal nacionalines aplinkybes nustatomas minimalus periodas. Šiame TDO pateikiamame nuolatinų darbuotojų apibrėžime nustatyta, jog tai tokie neterminuotą darbo sutartį sudarę darbuotojai, už kuriuos darbdavys moka nacionalinius mokesčius ir socialines įmokas ir / arba kurių sutartiniai santykiai yra nacionalinės darbo teisės subjektas.

Lyginant su anksčiau aptartu darbuotojo apibrėžimu Didžiosios Britanijos Darbo teisių akte, matyti, jog tiek jame, tiek TDO pateiktame darbuotojo apibrėžime akcentuojamas darbdavio ir darbuotojo sudarytos sutartis faktas, kurios galiojimo būtina sąlyga nėra išimtinai tik šios sutarties rašytinė forma. Lyginant TDO darbuotojo apibrėžimą su Italijos Civilinio kodekso apibrėžimu darytina išvada, jog nors Italijos civilinis kodeksas į darbuotojo sąvoką neįveda darbo tęstinumo sąlygos, jame yra konkrečiau apibrėžta, kokie kiti kriterijai (atlyginimas, dirbančiojo kontrolė, darbdavio instrukcijų laikymasis) yra būtini, kad asmuo būtų traktuojamas kaip darbuotojas.

Analizuojant Lietuvos darbo kodekse suformuluotą darbuotojo apibrėžimą, pastebėtina, jog jame atrandama dar kitokių nei anksčiau aptartuose apibrėžimuose būtinų sąlygų. Pagal Darbo kodekso 15 str. - „Darbuotojas yra fizinis asmuo, pagal šio Kodekso 13 straipsnį turintis darbinį teisingumą ir veiksnumą, dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą“.⁷

Nacionalinė Lietuvos darbo teisė formuodama darbuotojo apibrėžimą įveda fiziniams asmenims privalomas darbinio teisingumo ir veiksnumo sąlygas. Atkreiptinas dėmesys į tai, kaip apibrėžiama darbo sutartis, kurią iki 2003 m. sausio 1 d., kai įsigaliojo naujasis Darbo kodeksas, nuo 1991 m. reglamentavo Darbo sutarties įstatymas⁸. Darbo kodekso 93 str. nustatyta, kad darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui suldygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu.⁹ Lyginant Darbo kodekse ir iki jo įsigaliojimo darbo sutartį apibrėžusį darbo sutarties įstatymą pastebėtina, jog nuo 2003 sausio 1 d. darbo sutarties apibrėžimas prasiplėtė nuostata, jog „darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą“, kas iki tol galiojusiam darbo sutarties apibrėžime nebuvo įtvirtinta. Darbo sutarties apibrėžime išskiriamas vienas iš darbuotojus nuo savarankiškai dirbančių asmenų skiriančių kriterijų – darbuotojas, kuris pasirašo darbo sutartį dirba paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, t.y.

⁶ International Classification of Status in Employment by International Labour Organization // <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/class/icse.htm>; prisijungimo laikas 2009 12 02.

⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64–2569.

⁸ Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-973.

⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64–2569.

vadovaudamasis darbdavio nustatytais vidaus tvarkos taisyklėmis, įmonėje įprasta darbo tvarka, kurios sąlygas nustato darbdavys, o ne pats darbą atliekantis darbuotojas.

V. Tiažkijus pateikė apibendrintą Lietuvos darbo teisė norminiuose aktuose vartojamą darbuotojo sąvoką, kurioje pabrėžiami šie pagrindiniai aspektai¹⁰: 1) darbuotoju gali būti tik fizinis asmuo; 2) darbuotojas privalo turėti darbinį teisnumą ir veiksnumą; 3) tarp dirbančiojo ir darbdavio turi būti sudaryta darbo sutartis; 4) darbuotojas už savo darbą turi gauti atlyginimą, t.y. jis nedirba neatlygintinai.

Lyginant Lietuvos darbo kodeksą ir Didžiosios Britanijos Darbo teisių aktą, kuriuose formuojamas darbuotojo apibrėžimas, išryškėja šiam būtinos sudaryti darbo sutarties įforminimo skirtumai. Didžiosios Britanijos Darbo teisių akto 230 (2) str. apibrėžta, jog darbuotojui privaloma sudaryti darbo sutartis gali būti sudaryta tiek žodžiu, tiek raštu. Tuo tarpu Lietuvos darbo kodekso 99 str. 2 d. imperatyviai nurodo, kad darbo sutartis turi būti sudaroma raštu pagal pavyzdinę formą. Iš šio palyginimo matome, kad skirtingų valstybių teisės normose darbuotojo sąvoka ne tik skirtingai apibrėžiama, bet skirtingai reglamentuojama ir jos įforminimo tvarka, t.y. darbo sutarties sudarymas, kai fizinis asmuo – darbuotojas ir kitas teisinis subjektas yra susiejami susitarimu, kuris tampa pagrindu atsirasti teisiniams darbo santykiams.

Nors darbuotojo apibrėžimas Europos Sąjungos valstybių teisės aktuose nėra tapatus, pastebėtina, kad nepaisant egzistuojančių skirtumų, jam būdingas ir vienas panašumas – kiek konkreti ar plati bebūtų darbuotojo sąvoka nacionaliniuose valstybių teisės aktuose, absoliučiai visų galimų darbiniuose santykiuose esančių darbo jėgos subjektų, kurių paslaugas perka darbdaviai ar šioms paslaugoms poreikį turintys asmenys, ji neapima, t.y. ne visada reikalingas pastovus įmonės darbuotojas, vis dažniau susiformuoja poreikis konkrečiam darbui atlikti ar sprendimui įdiegti, kurie vėlesniame įmonės/ įstaigos egzistavime tęstinumo neturi. Darbo rinkoje esant tokių paslaugų paklausai gana didelę dalį darbų atlieka ne įmonių/ įstaigų darbuotojai, o savarankiškai dirbantys asmenys.

Savarankiškai dirbančio asmens apibrėžimas kaip ir darbuotojo apibrėžimas Europos Sąjungos valstybių nacionaliniuose teisės aktuose nėra vienodas. Skirtingos savarankiškai dirbančių asmenų veiklos ribos, jų veikla ir santykis su teikiama paslauga perkančiu užsakovu daugeliu atveju reglamentuojami nebe nacionalinėmis darbo teisės, o civilinės teisės normomis. Bandant paaiškinti sąvoką „savarankiškai dirbantis asmuo“ dažnai yra atsižvelgiama į teisinę sferą, susijusią su socialine apsauga. Būtent dėl specifinių nacionalinių aplinkybių ir teisinių sistemų, didelių pastaraisiais metais įvykusių darbo santykių pokyčių siekiant suformuluoti tipinį savarankiškai dirbančio asmens apibrėžimą atsiranda sunkumų. Be to reikia nepamiršti, jog

¹⁰ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. - Vilnius: Justitia, 2005.P.170.

savarankiškai dirbančių asmenų apibrėžimas skiriasi priklausomai nuo to, kokioje teisės šakoje jie apibrėžiami ir analizuojami – darbo teisėje, mokesčių teisėje, prekybos teisėje ar, pavyzdžiui, socialinės apsaugos teisinėje terpėje.

Pagal tarptautinę užimtųjų statuso klasifikaciją, pasiūlytą JTO, savarankiškai dirbantys asmenys – tai užimti gyventojai, kurie dirba nuosavoje įmonėje (registruotoje ar ne) su dviem arba keliais partneriais ir neturi nuolatinių samdomųjų darbuotojų. Jų veikla pagrįsta individualiu arba šeimos narių darbu. Dirbantieji savarankiškai gamina prekes (paslaugas) tam, kad gautų pajamas, būtinas jų pragyvenimui ir ūkinei veiklai vystyti. Jie dirba su savomis arba išnuomotomis darbo priemonėmis. Asmenims, dirbantiems savarankiškai, priskiriami ūkininkai ir kiti smulkūs žemdirbiai, gėlininkai, komersantai, amatininkai, muzikantai, menininkai ir t.t. Šiai grupei užimtų gyventojų priklauso ir patentininkai.¹¹

Ispanijos Savarankiškai dirbančių asmenų statuto I dalies 1 str. konstatuojama, jog jis yra taikomas asmenims, kurie reguliariai tiesiogiai asmeniškai vykdo ekonominę ir profesinę veiklą siekdami pelno, su galimybe sukurti darbo vietas kitiems darbuotojams, t.y. akcentuojama, jog savarankiškai dirbantis asmuo yra orientuotas į pelno siekimą bei tai, jog jis savarankišką darbinę veiklą vykdo asmeniškai, tačiau turi galimybę savo teikiamoms paslaugoms pasitelkti ir įdarbinti ir kitus asmenis.¹²

Tuo tarpu Italijos Civiliniame kodekse savarankiškai dirbantis asmuo yra apibūdinamas kaip savarankiškai veiklą vykdantis individas, kuriam netaikoma darbdavio kontrolė ir instrukcijos.¹³

Lyginant Italijos ir Ispanijos teisės aktuose apibrėžtas savarankiškai dirbančių asmenų užimtumo formas pastebėtina, jog Ispanijos Savarankiškai dirbančių asmenų statuto apibrėžimas yra pozityvus, akcentuojantis į kokią veiklą (tęstinę, profesinę, siekiančių pelno, su numatoma galimybe įdarbinti kitus asmenis) yra orientuotas savarankiškai dirbantis asmuo, tuo tarpu Italijos civilinio kodekso apibrėžimas yra negatyvus, t.y. orientuotas į atmetimą tų funkcijų, kurios savarankiškai dirbančio asmens statusui yra nepriskirtinos – t.y. savarankiškai dirbantis asmuo nedirba pagal darbdavio instrukcijas, savarankiškai dirbančio asmens darbdavys nekontroliuoja. Iš šio palyginimo matyti, kad užimtumo formas (darbuotojo ar savarankiškai dirbančio asmens) apibrėžimo problematika išplaukia iš to, kad esminiai apibrėžimo akcentai priklauso nuo to, iš kurios pozicijos nacionalinės teisės aktų sistemoje ir kuria kryptimi jis yra konstruojamas ir formuluojamas.

¹¹ International Classification of Status in Employment by International Labour Organization // <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/class/icse.htm>; prisijungimo laikas 2009 12 02.

¹² Del Estatuto del trabajo autónomo. Ley 20/2007, 2007 07 11 // http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/120-2007.html; prisijungimo laikas 2009 11 11.

¹³ Pagal: Self-employment and Bogus Self-employment in the European Construction Industry: Abstracts of 11 country reports / Edited by Werner Buelen, 2010 // <http://www.efbww.org/pdfs/annex%209%20%20Brochure%20part%202%20%5BEN%5.pdf>; prisijungimo laikas 2010 04-17.

Lietuvos nacionalinėje teisėje nėra vieningo savarankiškai dirbančių asmenų apibrėžimo. Lietuvos Valstybinio socialinio draudimo įstatyme nustatyta, kad savarankiškai dirbantys asmenys – tai individualių įmonių savininkai; tikrųjų ūkinių bendrijų ir komanditinių ūkinių bendrijų tikrieji nariai; asmenys, kurie verčiasi individualia veikla, kaip ji apibrėžta Gyventojų pajamų mokesčio įstatyme (advokatai, advokatų padėjėjai, notarai, antstoliai, verslo liudijimus turintys asmenys ir kiti asmenys); fiziniai asmenys, kurie verčiasi individualia žemės ūkio veikla, kai žemės ūkio valdos ar ūkio ekonominis dydis pagal valstybės įmonės Žemės ūkio informacijos ir kaimo verslo centro atliktus skaičiavimus už praėjusių metų mokestinį laikotarpį nuo sausio 1 dienos iki gruodžio 31 dienos yra lygus 4 europinio dydžio vienetais arba didesnis, nustatomi vadovaujantis 1985 m. birželio 7 d. Europos Komisijos sprendimu 85/377/EEB (su vėlesniais pakeitimais), nustatančiu Bendrijos žemės ūkio valdų tipologiją (toliau – ūkininkai ir jų partneriai); šeimynos dalyviai, kaip jie apibrėžti Šeimynų įstatyme (toliau – šeimynos dalyviai).¹⁴ Šis apibrėžimas konkretizuoja tam tikrų profesijų dirbančius asmenis, kurie pagal Lietuvos nacionalinę teisę priskiriami savarankiškai dirbantiems asmenims, tačiau iš jo nėra aišku, kokius kriterijus turi atitikti dirbantis asmuo, kad jis galėtų būti traktuojamas kaip savarankiškai dirbantis asmuo.

Detalesnių savarankiškai dirbančio asmens apibrėžimo elementų galima rasti Lietuvos Gyventojų pajamų mokesčio įstatyme¹⁵ kuriame apibrėžta, kad individuali veikla – tai savarankiška veikla, kuria versdamasis gyventojas siekia gauti pajamų ar kitokios ekonominės naudos per tęstinį laikotarpį: 1) savarankiška bet kokio pobūdžio komercinė arba gamybinė veikla, įskaitant tą, kuria verčiamasi turint verslo liudijimą; 2) savarankiška kūryba, profesinė ir kita panašaus pobūdžio savarankiška veikla, įskaitant tą, kuria verčiamasi turint verslo liudijimą; 3) savarankiška sporto veikla; 4) savarankiška atlikėjo veikla.

Individualios veiklos sąvoka apima savarankiškai dirbančių asmenų apibrėžimą, konkretizuojant, kokia veikla yra pripažįstama individualia pagal Lietuvos teisės aktus. Iš šio apibrėžimo matyti, kad nors ir ne tapatus, tačiau jis nėra nutolęs nuo savarankiškai dirbančio asmens apibrėžimo pvz. Ispanijos Savarankiškai dirbančių asmenų statute, ir juose randami tie patys elementai, t.y. šios individualios veiklos darbo savarankiškumas, orientacija į pelną (pajamas), tuo tarpu jis ženkliai skiriasi nuo savarankiškai dirbančio asmens apibrėžimo Italijos Civiliniame kodekse. Lietuvos Gyventojų pajamų mokesčio įstatyme nėra tiek detalai kaip Italijos Civiliniame kodekse konkretizuojami kriterijai, kuriuos turi atitikti savarankiškai dirbantis asmuo (kontrolės elemento buvimas/nebuvimas, darbdavio instrukcijų laikymasis/neišlaikymas).

¹⁴ Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 171-6295.

¹⁵ Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 73-3085.

R. Pedersini, D. Coletto ataskaitoje Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondui apibendrina skirtingų valstybių nacionalinių teisės aktų apibrėžimus ir konstatuoja, kad galima nustatyti tokias penkias pagrindines dažniausiai šios srities literatūroje minimas savarankiškai dirbančių asmenų kategorijas¹⁶:

1. Verslininkai, kurie vykdo savo įmonės veiklą padedami darbuotojų;

2. Tradicinių laisvųjų profesijų atstovai, kurie norėdami dirbti pagal savo profesiją, privalo įvykdyti specifinius reikalavimus, laikytis taisyklių bei pagal pareigas privalomų kodeksų ir paprastai išlaiko egzaminus, kad juos galima būtų įtraukti į viešųjų registrų sąrašus. Šie savarankiškai dirbantys asmenys paprastai vykdo savo veiklą vieni arba kartu su kitais specialistais ir padedami nedidelės darbuotojų grupės, jeigu tokių yra;

3. Amatininkai, prekybininkai ir ūkininkai, kurie priskiriami prie tradicinių formų savarankiško darbo atstovų. Šie savarankiškai dirbantys asmenys paprastai dirba su savo šeimos nariais, taip pat gali dirbti kartu su nedidele darbuotojų grupe;

4. Pagal nereglamentuojamą profesiją, kuriai reikalinga aukšta kvalifikacija, savarankiškai dirbantys asmenys, kurie kartais vadinami naujaisiais specialistais;

5. Pagal profesiją, kuriai nereikalinga aukšta kvalifikacija, savarankiškai dirbantys asmenys, besiverčiantys nuosavu verslu be kitų darbuotojų pagalbos, bet kartais padedami šeimos narių.

Negatyvioji savarankiškai dirbančio asmens apibrėžimo forma taikoma tokiose valstybėse kaip Vokietija, Prancūzija, Belgija, Graikija, Italija, Ispanija, Portugalija, tuo tarpu pozityvusis savarankiškai dirbančio asmens apibrėžimas taikoma Didžiojoje Britanijoje, kur savarankiškai dirbančiu asmeniu yra laikomas asmuo, dirbantis pagal paslaugų sutartį („*contract for services*“), Olandijoje, Skandinavijos valstybėse, kur savarankiškai dirbantiems asmenims priskiriami asmenys, užsiimantys verslu savo sąskaita ir savo rizika.

Dažnai kalbant apie darbo jėgą plačiaja prasme be sąvokų „darbuotojas“ ir „savarankiškai dirbantis asmuo“ vartojama sąvoka „dirbantieji“. Šios sąvokos prasmė, kaip ir darbuotojų bei savarankiškai dirbančių asmenų apibrėžimas skirtingų valstybių teisinėse sistemose ir mokslinės literatūros autorių darbuose apibrėžiama nevienodai – vienoje ji yra tik platesne darbuotojo sąvoka, neapimanti savarankiškai dirbančių asmenų, kitose, kalbant apie dirbančiuosius, turima omenyje ir darbuotojai, ir dalis ekonomiškai priklausomų savarankiškai dirbančių asmenų, ir kitas darbo paslaugas rinkoje teikiantis asmenų segmentas, nepatenkantis į nei vieną iš šių dviejų (darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų) kategorijų, kuris vadinamas įvairiai – „pilkąja mase“, „netipiniais“, „kvazi - priklausomais“ darbuotojais ir kt.

¹⁶ Pedersini R., Coletto D. Self-employed Workers: Industrial Relations and Working Conditions, Report European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010.P.4. // <http://www.eurofound.europa.eu/docs/comparative/tn0801018s/tn0801018s.pdf>; prisijungimo laikas: 2010 05 03.

Galima pastebėti, jog šie „netipiniai“ dirbantys asmenys turi arba vienai (darbuotojo), arba kitai (savarankiškai dirbančio asmens) užimtumo formai būdingų požymių. Kaip ir savarankiškai dirbantys asmenys jie disponuoja didele veiksmų laisve veiklos būdo ir laiko planavime, bet tuo pačiu, priešingai nei savarankiškai dirbantys asmenys, yra ekonomiškai priklausomi nuo algos ir pragyvenimo lėšų taip pat, kaip yra priklausomas bet kuris nuo darbdavio priklausantis darbuotojas, ir tuo pačiu jų veikla dalimi laiko priklauso nuo verslininkų (darbo užsakovų) kontrolės bei koordinavimo.

1974 m. Vokietijos Kolektyvinės sutarties įstatyme šie „kvazi - priklausomi“ darbuotojai apibrėžti kaip asmenys, nepaisant jų formalaus savarankiškumo, ekonomiškai priklausomi ir taip pat, kaip ir darbuotojai, reikalingi socialinės apsaugos¹⁷. Kad dirbantis asmuo būtų priskirtas šiai kategorijai reikia, kad jis dirbtų vienas ir didžiąją dalį savo pajamų (pavyzdžiui 1/3–iąją visų kaip žurnalisto ar aktorius veiklos pajamų) turi gauti iš vieno užsakovo.

Vokietijoje, remiantis šia Kolektyvinės sutarties įstatyme išskirta dirbančiųjų kategorija Darbuotojų darbo teisių įstatyme buvo numatyta, jog tiek darbuotojams, tiek „kvazi – priklausomiems“ darbuotojams garantuojamos tokios pačios darbinės teisės.

Tai, kad „dirbančiojo“ apibrėžimas yra platesnis nei „darbuotojo“, patvirtina ir Didžiosios Britanijos teisės aktai, kuriuose dirbančiojo apibrėžimas apima darbuotojus bei dalį savarankiškai dirbančių asmenų, taip vadinamųjų „savarankiškų rangovų“ („*self-contractors*“), neapima tų, kurie gali būti vertinami kaip pilnai savarankiškai dirbantys asmenys.

Didžiosios Britanijos Darbo jėgos kodekso 230(3) straipsnyje dirbantysis yra apibrėžiamas kaip tas, kuris dirba darbą pagal darbo sutartį arba <...> bet kokią kitą išreikštą (žodžiu arba raštu) arba nuspėjamą sutartį, kuria remiantis individas įsipareigoja kitai šaliai asmeniškai atlikti darbą ar paslaugas, tačiau darbo užsakovai pagal šią sutartį negali būti traktuojami kaip dirbančiojo profesionalaus verslo klientai ar vartotojai¹⁸.

Panašų į Darbo jėgos kodekso dirbančiojo apibrėžimą galima rasti ir Didžiosios Britanijos diskriminavimo įstatymuose, tokiuose kaip, pavyzdžiui, Rasinių santykių akte¹⁹, priimtame 1976 m., Neįgaliųjų diskriminavimo akte²⁰, priimtame 1995 m. Juose dirbantysis apibūdinamas kaip asmeniškai dirbantis ar teikiantis paslaugas asmuo ir šių įstatymų, kaip ir nemažos dalies kitų, nuostatos galioja tiek dirbantiems pagal darbo sutartį, tiek ir daliai ekonomiškai priklausomų savarankiškai dirbančių asmenų.

¹⁷ Pagal: Weiss M., Schmidt M. Labour Law and Industrial Relations in Germany. Kluwer Law International BV, 2008 // http://books.google.lt/books?id=OJRH8xFpZQcC&pg=PA47&lpg=PA47&dq=tarifvertragsgesetz+1974+law&source=bl&ots=xLOeoFk4iV&sig=zegXzzjEJcFg2zflZf-IE6cQjZE&hl=lt&ei=ZI7eTLz5CMiRswacr3wCw&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CBgQ6AEwAA#v=onepage&q=tarifvertragsgesetz%201974%20law&f=false; prisijungimo laikas 2010 01 15.

¹⁸ Employment Rights Act, 1996 // <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>; prisijungimo laikas 2009 01 05.

¹⁹ Race Discrimination Act, 1976 // <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1976/74>; prisijungimo laikas 2009 12 14.

²⁰ Disability Discrimination Act ,1995 // <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1995/50/contents>; prisijungimo laikas 2009 12 14.

Galima teigti, jog mokslinės literatūros autorių svarstymus dirbančiojo statusui būdingas aplinkybes apibendrintai pateikia J. Sprack²¹, išskirdamas dirbančiojo statusui būdingas šias dedamąsias: 1) tarp šalių turi būti pasirašyta sutartis; 2) reikia, kad pagal sutartį kitai šaliai asmeniškai būtų teikiamos paslaugos; 3) kita sutarties pusė neturi būti dirbančiojo profesijos ar verslo klientas arba vartotojas.

Labai svarbu suvokti ir atskirti ne tik darbuotojo ir savarankiškai dirbančio asmens apibrėžimus bei sąvokas, bet ir pajusti, kurias jų dalis apjungia sąvoka „dirbantysis“, o tuo pačiu svarbu apibendrinančioje „dirbančiojo“ sąvokoje rasti tuos atskyrimo taškus, kurie kiekvienam dirbančiam asmeniui leidžia priskirti save konkrečiai atskirai darbo jėgos klasei – darbuotojui, savarankiškai dirbančiam asmeniui, ar trečiajai „kvazi – priklausomų“ darbuotojų kategorijai.

Vystantis darbo organizacinėms sistemoms, charakterizuojamoms išorinių išteklių samdymo tendencijomis, visų veiklos sektorių specifinių profesinių įgūdžių subordinacija tampa visa labiau reikšminga dėl negalimumo pilnai ir tiesiogiai kontroliuoti skirtingus vykdomos veiklos etapus, t.y. poreikis savarankiškai dirbančių asmenų teikiamoms paslaugoms turi tendenciją augti, ką rodo tokie statistiniai duomenys kaip, pavyzdžiui, tai kad Didžiojoje Britanijoje 9-ojo dešimtmečio viduryje savarankiškai dirbančių asmenų skaičius išaugo nuo 1,9 iki 2,8 milijono asmenų, 1997-aisiais jau buvo fiksuotas 3,3 milijono savarankiškai dirbančiųjų skaičius²².

Savarankiškai dirbančių asmenų skaičius Europos Sąjungos šalyse pastaruoju metu siekia 18 mln., kas sudaro 13 proc. visų Europos dirbančių asmenų²³. Savarankiškas darbas populiariesnis mažiau išsivysčiusiose Europos Sąjungos šalyse, tokiose kaip Graikija, Portugalija, Ispanija, taip pat Italija kurioje savarankiškai dirbantys asmenys sudaro per 17 proc. visų dirbančiųjų. Vokietijoje, Liuksemburge Danijoje ir Olandijoje savarankiškai dirbančių asmenų skaičius sudaro nuo 7 iki 8 proc. visų dirbančių asmenų. Kitose Europos Sąjungos šalyse savarankiškai dirbančių asmenų lyginamoji dalis svyruoja tarp šių dviejų grupių.²⁴

Nuo 2004 m. iki 2007 m. daugumoje Europos Sąjungos valstybių savarankiškai dirbančių asmenų skaičiaus augimas buvo vidutiniškai iki 2 procentų, tačiau reikia pastebėti, jog šio bendro vidurkio išvedimui turėjo įtakos du priešingi reiškiniai: valstybėse, kuriose savarankiškai dirbančių asmenų procentinė dalis visų dirbančių asmenų atžvilgiu buvo gerokai aukščiau už Europos Sąjungos vidurkį, buvo galima stebėti jų procentinės dalies mažėjimo tendenciją (pavyzdžiui, Lenkijoje šis skaičius mažėjo nuo 15,2 proc. 2004 m. iki 14 proc. 2007 m., Italijoje

²¹ Sprack J. Employment law and practice. - London: Sweet & Maxwell, 2007.P.10.

²² Pagal: Deakin S., Morris G.S. Labour Law. - Oxford; Portland (Or): Hart publishing, 2005.P.173.

²³ Bernotas D., Guogis A. Socialinės politikos modeliai: dekomodifikacijos ir savarankiškai dirbančiųjų problemos. - Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2003. P.48.

²⁴ Pedersini R., Coletto D. Self-employed Workers: Industrial Relations and Working Conditions, Report European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010. P.6. // <http://www.eurofound.europa.eu/docs/comparative/tn0801018s/tn0801018s.pdf>; prisijungimo laikas: 2010 05 03.

mažėjo nuo 17,3 proc. 2004 m. iki 15,6 proc. 2007 m.) tačiau kitose valstybėse, pavyzdžiui, Prancūzijoje, Belgijoje, Vokietijoje, Rumunijoje, Slovėnijoje, Didžiojoje Britanijoje, Olandijoje savarankiškai dirbančių asmenų skaičius toliau augo²⁵.

Šiai savarankiškai dirbančių asmenų skaičiaus kitimo tendencijai turėjo ir turi įtakos ne tik darbo rinkos poreikio pokyčiai, bet ir naujoms valstybėms atsivėrusios Europos Sąjungos sienos, t.y. darbo jėgos migracija bei persiskirstymas, valstybių mokesčių politikos pokyčiai ir pan.

Didžiausia Europos Sąjungoje savarankiškai dirbančių asmenų dalis dirba prekybos ir remonto paslaugų sektoriuje, kurioje 2007 m. jie sudaro 29 proc. dirbančių asmenų, statyboje (15 proc.), nekilnojamojo turto, nuomos, paslaugų įmonių srityje (13 proc.) bei gamybos pramonėje (12 proc.). Kitose veiklos srityse savarankiškai dirbantys asmenys sudaro iki 10 proc. tos veiklos srities dirbančių asmenų²⁶.

Iš pateiktų statistinių duomenų matyti, kad savarankiškai dirbantys asmenys sudaro pastebimą dalį produktyvaus darbingumo, nemažas asmenines pajamas generuojančių asmenų kategorijoje, todėl tikslus jų apibrėžimas ir atskyrimo nuo darbuotojų kriterijų nustatymas yra svarbi užduotis tiek siekiant eliminuoti tokias darbo rinkos problemas kaip, pavyzdžiui, apsimestinis savarankiškas darbas, tiek siekiant užtikrinti maksimalų mokesčių surinkimą, taip pat sprendžiant ateities klausimus dėl dirbančių asmenų kvalifikacijos ugdymo ir atskirų individų nepakankamo rūpinimosi savo ateitimi atsakomybės perkėlimo ribojimo visuomenei. Europos valstybių nacionaliniuose teisės aktuose suformuluotų darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų apibrėžimų įvairovė bei jų detalumo skirtumas sąlygoja skirtingus dirbančių asmenų kategorijų atskyrimo kriterijų formavimosi modelius. Nepakankamai konkretūs darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų apibrėžimai sudaro spragų norint identifikuoti, ar jis turi būti traktuojamas kaip darbuotojas, ar kaip savarankiškai dirbantis asmuo, todėl darytina išvada, kad jei pagrindiniame dirbančio asmens statusą apibrėžiančiame nacionaliniame valstybės įstatyme (pavyzdžiui, Darbo ar Civiliniame kodekse) darbuotojo ir savarankiškai dirbančio asmens apibrėžimas nėra pakankamai konkretus, jis turėtų būti konkretizuojamas kituose nacionaliniuose teisės aktuose arba per nacionalinę teismų praktiką.

²⁵ Pedersini R., Coletto D. Self-employed Workers: Industrial Relations and Working Conditions, Report European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010. P.7-8. // <http://www.eurofound.europa.eu/docs/comparative/tn0801018s/tn0801018s.pdf>; prisijungimo laikas: 2010 05 03.

²⁶ Bernotas D., Guogis A. Socialinės politikos modeliai: dekomodifikacijos ir savarankiškai dirbančiųjų problemos. - Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2003. P.53.

2. DARBUOTOJŲ IR SAVARANKIŠKAI DIRBANČIŲ ASMENŲ ATSKYRIMO KRITERIJAI

Mokslinės literatūros analizė atskleidė, kad diferencijuodami darbuotojus ir savarankiškai dirbančius asmenis mokslininkai formuoja ir analizuoja įvairius jų atskyrimo kriterijų modelius, pavyzdžiui S. Deakin, G. Morris²⁷, J. Sprack²⁸ darbuose plačiausiai aptaria Didžiosios Britanijos teisminės praktikos suformuotą 4 multi - kriterijų modelį, jo privalumus ir trūkumus, N. Countouris²⁹ analizuoja Vokietijos, Italijos, Prancūzijos patirtį ir jose priimtą darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo praktiką, G. Dambrauskienės³⁰ civilinių ir darbo sutarčių sąveikos analizė apima platesnę Europos Valstybių patirtį šiuo klausimu ir gilesnių bei detalesnių kriterijų formulavimą. Magistriniame darbe siekiama apibendrinti mokslininkų patirtį, atskleisti jų aptariamų modelių stipriąsias ir silpnąsias puses, kompleksiskai pažvelgti į darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo kriterijų formavimo metodikas, skirtingų autorių pateikiamų ir skirtingose Europos valstybėse susiformavusių darbinių statusų atskyrimo modelių panašumus ir skirtumus.

Iš neapibrėžtos ar klaidingai apibrėžtos dirbančio asmens užimtumo formos iškyla eilė konkrečių problemų bei grėsmių, kurios paliečia konkretų dirbantį asmenį, darbdavį, visuomenę ir valstybę, todėl labai svarbu išskirti aiškius ir pamatuojamus kriterijus, kuriais remiantis dirbantįjį galima būtų priskirti darbuotojų arba savarankiškai dirbančių asmenų kategorijai.

Daugelio autorių nuomone, kuriai iš šių kategorijų asmuo priskirtinas pagal savo darbinę veiklą, yra bendras fakto ir teisės klausimas, ypač tada, kai darbinio santykio apibrėžimas remiasi išimtinai tik darbinius santykius apibrėžiančiu rašytiniu dokumentu. Realiai šiuo metu vien tik sutarties analizės, darbinio santykio nustatymui, nepakanka – būtina įvertinti visas faktines aplinkybes, kurioms esant vykdoma darbinė veikla. Ne visada paprasta dirbantį asmenį netgi išanalizavus visas darbo aplinkybes vienareikšmiškai priskirti darbuotojams ar savarankiškai dirbantiems asmenims, kadangi ne visada visi kriterijai yra vienareikšmiškai stipriai išreikšti vienos ar kitos užimtumo formos naudai. Be to, egzistuoja pirmajame šio darbo skyriuje aptarta darbo jėgos klasė, „kvazi – priklausomi“ darbuotojai, kurie ne visose valstybėse yra identifikuojami ir apibrėžti kaip atskira savo teises ir garantijas turinti dirbančių asmenų kategorija, ir jų priskyrimas darbuotojams ar savarankiškai dirbantiems asmenims įveda

²⁷ Deakin S., Morris G.S. Labour Law. - Oxford; Portland (Or): Hart publishing, 2005.

²⁸ Sprack J. Employment law and practice. - London: Sweet & Maxwell, 2007.

²⁹ Countouris N. The changing law of the employment relationship: comparative analyses in the European context. Studies in modern law and policy series. - Aldershot: Burlington (Vt.) Ashgate, 2007.

³⁰ Dambrauskienė G. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika // Jurisprudencija: mokslo darbai. - Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2002, Nr. 28 (2), p. 7-16.

nemažai diskusijų bei reikalauja itin nuoseklios konkrečios užimtumo formos priskyrimo argumentacijos.

Darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo kriterijų paieška ir formavimas priklauso ir nuo to, kiek aiškiai ir konkrečiai jų apibrėžimai suformuluoti valstybės teisės aktuose, kokių aspektu – teisiniu ar mokestiniu jis formuojamas. Analizuodami atskirų Europos Sąjungos valstybių patirtį bandysime atskleisti jų taikomas metodikas darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimui bei tose metodikose išskirtų kriterijų privalumus bei trūkumus.

Mokslinėje literatūroje dažnai aptariama ir analizuojama Didžiosios Britanijos darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo kriterijų („*test*“) metodika, taikoma šios valstybės teismuose, siekiant nustatyti, ar darbuotojas realiai dirba kaip darbuotojas, ar kaip savarankiškai dirbantis asmuo. Ją analizuoja tokie užsienio autoriai kaip S. Deakin, G.S. Morris, J. Sprack, R. Benny, M. Sargeant, M. Jefferson, M. Harvey, F. Behling.

Pagal šią metodiką yra išskiriami 3 arba 4 (skirtingi autoriai du iš kriterijų kartais apjungia į vieną, todėl jų skaičius, kalbant apie tą pačią metodiką, literatūroje gali nesutapti) kriterijai, pagal kuriuos yra vertinama, kuriai kategorijai – darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų – priskirtinas konkretus dirbantis asmuo ir jo darbinė veikla. Ši metodika suformuota siekiant įvertinti dirbančio asmens priklausomybės nuo darbdavio/ darbo užsakovo laipsnį, nors konkrečių veiksnių svarbumo laipsnio įvertinimas yra paliktas teismų diskrecijai.

Minėtoje Didžiosios Britanijos metodikoje yra išskiriami šie darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo kriterijai: kontrolė; integracija; ekonominė realybė; įsipareigojimų tęstinumas.

S. Deakin, G.S. Morris nuomone plačiausiai žinoma kontrolės kriterijaus pradinė išraiška yra nustatyta dar 1880 m. byloje „*Yewens v Noakes*“, kurioje nustatyta, kad „patarnautojas“ („*servant*“) privalo klausyti darbdavio („*master*“) komandų kokių būdų turi būti atliekamas jo darbas³¹. Tačiau autoriai perspėja, jog šioje byloje išsakyta teismo nuostata turėtų būti vertinama atsargiai, kadangi beatodairiškai ja remiantis būtų susiduriama su situacijomis, kuriose kontrolės kriterijumi būtų piktnaudžiaujama nuo pat jo atsiradimo. Taip yra todėl, kad šios bylos laikmečio „patarnautojo“ samprata stipriai pakito, ir 21 amžiuje darbuotojo apima kitus požymius ir kitokią atsakomybę nei tai buvo 19 amžiuje. Be to „patarnautojo“ samprata 19 amžiuje apibrėžė ne visus darbuotojus, o tik vieną iš jų klasių, t.y. ekonomiškai priklausomus žemesnės kategorijos darbuotojus, neapimant aukštesnio statuso ekonomiškai priklausomų darbuotojų, tokių kaip, pavyzdžiui, vadybininkų ar konkrečios srities specialistų.

³¹ Pagal: Deakin S., Morris G.S. *Labour Law*. - Oxford; Portland (Or): Hart publishing, 2005. P.149.

Nuostata, kad priklausomas darbuotojas yra tas, kurio veiklą stipriai kontroliuoja bei tikrina darbdavys/darbų užsakovas (ar jo įgaliotas asmuo) reikštų tvirtą asmeninį ir formalų pavaldumą, kas dabartinėje teisėje darbuotojo statusą turintiems asmenims dažnai nėra labai būdinga: pavyzdžiui daugybė dirbančių gydytojų neabejotinai yra gydymo įstaigų darbuotojais, nors jų darbinės veiklos (pvz. gydymo metodo parinkimo) darbdavys tiesiogiai nekontroliuoja, t.y. šiems darbuotojams yra paliekama atitinkamas sprendimų diskrecijos laipsnis. Jei kontrolės kriterijus suprantamas tik kaip darbdavio teisė diktuoti konkretų veiklos atlikimo būdą, šis jis turėtų būti vertinamas kaip anachronistinis. Realiai kontrolės kriterijus vertintinas plačiau – kaip darbdavio teisė nuspręsti, kokia darbinė veikla turi būti vykdoma, kokiomis priemonėmis ji turėtų būti vykdoma, taip pat teisė apspręsti kur ir kada ši darbinė veikla turi būti vykdoma. Pagal kontrolės kriterijų stipresnė ir didesnė kontrolės apimtis yra būdinga darbuotojo statusą turintiems asmenims, tuo tarpu savarankiškai dirbančių asmenų darbo būdo, laiko, vietos kontrolės apimtys, jei tokios dėl kažkokių priežasčių ir yra, būna minimalios.

Pritardamas S. Deakin, G.S. Morris išsakytai nuomonei, jog siekiant atskirti darbuotojo ir savarankiškai dirbančio asmens užimtumo formas, būtina analizuoti jo kontrolės gylį, J. Sprack detalizuoja jog siekiant nustatyti, ar yra pakankamas darbuotojo užimtumo formai priskirtinas kontrolės lygis, teismai turi įvertinti tokius klausimus kaip:

- darbdavio vykdytos darbo kontrolės mastas;
- dirbančio asmens darbo laiko kontrolės apimtys;
- darbdavio sprendimo dėl vietos, kurioje turi būti atliekamas darbas, apimtys;
- darbdavio galimybė kontroliuoti būdą, kuriuo buvo atliekamas darbas.³²

Iš šių kontrolės kriterijaus elementų matyti, jog sprendžiant, ar dirbantis asmuo gali būti vertinamas kaip darbuotojas, ar kaip savarankiškas dirbantysis, įvertinamos įvairios darbdavio kontrolės kryptys bei jos apimtys, t.y. tai, jog darbdavys, pavyzdžiui, nustatė, kur turi būti atliekamas darbas, dar nereiškia, jog tokios kontrolės fakto pakanka nustatyti, kad darbą atlikęs asmuo privalėjo būti įformintas ir traktuojamas kaip darbuotojas. Žvelgiant į kontrolės kriterijų plačiau vertinami ir tokie specifiniai niuansai, kaip, pavyzdžiui, ar neapibrėžtam laikui įdarbinto asmens darbo laikas yra pilnai kontroliuojamas darbdavio, t.y. ar jis nustato dirbančiam asmeniui pietų ir poilsio pertraukas, jų pradžią, pabaigą, trukmę, darbo dienos pradžios ir pabaigos laiką, trukmę ir pan.

Siekiant didesnio objektyvumo, atskiriant darbuotojus nuo savarankiškai dirbančių asmenų, be kontrolės kriterijaus Didžiosios Britanijos teismai vertina ir integracijos kriterijų.

³² Sprack J. Employment law and practice. - London: Sweet & Maxwell, 2007. P.9.

Integracijos kriterijus yra atsvara kontrolės kriterijui. Jis padeda identifikuoti, ar dirbantis asmuo įdarbintas ir veikia kaip dalis verslo mechanizmo ir ar jo darbinė veikla yra neatskiriama to verslo dalis. Integracijos kriterijų ne visada paprasta pritaikyti, kadangi jis yra gana aiškus valdymo (vadybinei) darbuotojų grandžiai ir darbuotojams–specialistams, tačiau mažiau efektyvus ir galimas įvertinti, kai kalbama apie namudininkų ar, pavyzdžiui, subrangovų vykdomą darbinę veiklą, kurių veikla žvelgiant vienu aspektu gali būti traktuojama kaip būtina verslui dalis, tačiau žvelgiant kitu aspektu, ji neturi pilnos integracijos į konkretų verslą tęstinumo, ir gali būti traktuojama kaip savarankiškai dirbančio asmens veikla. Vis dėlto šis integracijos kriterijus yra gera atsvara kontrolės kriterijui, kai kalbama, apie tokių profesijų dirbančius asmenis, kaip pavyzdžiui, gydytojai, kurie savo darbe turi pakankami laisvės priimant sprendimus kur, kada ir kaip gydyti..

Vertinant dirbančio asmens integracijos lygį atkreiptinas dėmesys, ar jam yra taikomos darbdavio/ darbo paslaugų užsakovo darbų saugos reikalavimai ir drausminės procedūros, kas apmoka darbuotojo atostogas, ar jis yra darbdavio darbuotojų komandos, kuri yra integruota į nuoseklų hierarchinį gamybinio (paslaugų teikimo) proceso organizavimą. Kuo didesnė integracija išplaukia iš atsakymų į šiuos klausimus, tuo labiau dirbantis asmuo vertinamas ne kaip savarankiškai dirbantis asmuo, o kaip darbuotojas.

Didėjant išorinių darbinės veiklos šaltinių ir darbuotojų darbinimo antraeilėse pareigose tendencijai, siekiant minimizuoti tiesioginius darbo jėgos kaštus, modernioje precedentų teisėje sprendžiant darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo problematiką, vertinami dar du – ekonominės realybės ir įsipareigojimų tęstinumo – kriterijai.

Ekonominės realybės kriterijus atsako į klausimą, ar dirbantis asmuo teikia darbinės paslaugas savarankiškai savo naudai kaip individualus verslininkas („*on his own account*“), ar dirba kitam darbdaviui, kai pastarajam tenka visa galima praradimų rizika bei pelno tikimybė. Laikinieji darbininkai ir kiti dirbantys asmenys, kurie gali turėti atitinkamą profesinės veiklos laisvę, gali būti pripažinti darbuotojais vadovaujantis būtent ekonominės realybės kriterijumi, jei jis parodys, jog šie darbuotojai ekonomiškai priklauso nuo pagrindinio darbdavio, ir už konkrečius dirbančio asmens darbu padarytus nuostolius taip pat atsakomybė tektų darbdaviui, o ne jiems patiems.

Šio ekonominės rizikos kriterijaus, sprendžiant darbuotojo ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo problematiką, interpretacija ir svarba buvo aiškiai suformuluota 1969 m. byloje „*Market Investigations Ltd v Minister of Social Security*“, kurioje teismas pasisakė, kad kontrolės faktorius visada turi būti vertinamas, tačiau jis negali būti vertinamas kaip vienintelis apsprendžiantis faktorius; ir kad priimant sprendimą turi būti vertinami tokie kriterijai kaip paslaugas teikęs asmuo darbe naudojo savo įrangą, ar jis samdė padėjėjus, kokį laipsnį finansinės

rizikos jis prisiėmė ir koks jam tenka laipsnis atsakomybės už investavimo ir sėkmingos vadybos riziką, ir ar jis turėjo, o jei turėjo, tai kokiomis apimtimis, galimybė gauti pelną priklausomai nuo jo atliekamų užduočių³³.

Pagal ekonominės realybės kriterijų vertinama ar dirbantis asmuo teikiant darbinės paslaugas dirba nuosavu, ar su darbinę paslaugą užsakiusio užsakovo/ darbdavio inventoriumi. Jei darbinė veikla vykdoma nuosavu inventoriumi, tikėtina, jog dirbančio asmens užimtumo formos apibrėžimas links link savarankiškai dirbančio asmens, kadangi naudodamas darbe savo asmeninį inventorių dirbantis asmuo juo rizikuoja. Pagal ekonominės realybės kriterijų vertinama atlygintinumo už darbinę veiklą forma: jei su dirbančiu asmeniu yra sutarta, jog jam bus mokama pastovus valandinis atlyginimas, tikėtina, jog jis bus pripažintas darbuotoju.

Didžiosios Britanijos Apeliacinis teismas yra pasisakęs, kad plačios ir neribojamos galimybės perleisti savo darbinę veiklą yra savarankiškai dirbančio asmens požymis, kurie parduoda savo teikiamų paslaugų galutinį rezultatą ir kaip tas rezultatas bus pasiektas, darbdaviui nėra svarbu. Tačiau tai nereiškia, jog darbuotojas jokiais atvejais neturi teisės deleguoti savo darbinių funkcijų. Jei tai daroma ribotais atvejais (pavyzdžiui, ligos, atostogų metu), suderinus su darbdaviu (t.y. gavus jo pritarimą, arba iš anksto sudarius sąrašą asmenų, kurie galėtų konkrečiose situacijose pakeisti samdomą darbinei veiklai asmenį, bei numčius kokiomis aplinkybėmis ir kaip dažnai tai gali vykti), darbinės veiklos perleidimo galimybės faktas negali eliminuoti galimybės dirbančiam asmeniui būti darbuotoju.

Ekonominės realybės kriterijus padeda įvertinti daug krypčių, pagal kurias galima atskirti darbuotojus nuo savarankiškai dirbančių asmenų – tai ir finansinės rizikos bei nuostolių tikimybės prisiėmimo laipsnis, atlyginimo mokėjimo forma ir priklausomybė/ nepriklausomybė nuo individo veiklos rezultatų, mokesčių mokėjimo už darbinės paslaugas schema, naudojamos įrangos savininko nustatymas, galimybė arba negalėjimas savo darbinę veiklą deleguoti.

Dar vienas kriterijus, kuris padeda atskirti darbuotojus nuo savarankiškai dirbančių asmenų yra įsipareigojimų tęstinumas - tam, jog darbiniai santykiai būtų traktuojami kaip darbuotojo ir darbdavio santykis, iš abiejų pusių yra reikalingi įsipareigojimai: darbdavio – aprūpinti darbuotoją pastoviu darbu, darbuotojo – tą darbą vykdyti. Bandant atskirti darbuotojus nuo savarankiškai dirbančių asmenų šis kriterijus traktuojamas per idėjas, jog darbo sutartis yra daugiau nei sutartis paslaugai už kurią sumokamas atlyginimas, adaptavimą.

Darbiniai (darbuotojo ir darbdavio) santykiai apima ne tik konkrečia vienkartinę paslaugą, bet ir įsipareigojimą šių paslaugų (darbo funkcijų) teikimo bei apmokėjimo už jas tęstinumui.

³³ Teismo nutarties Market Investigations Ltd v Minister of Social Security ESM7040 1969 medžiaga // <http://www.hmrc.gov.uk/manuals/esmmanual/esm7040.htm>; prisijungimo laikas 2010 01 15.

Įsipareigojimo tęstinumo kriterijus, viena vertus, įnešė papildomą darbuotojo ir savarankiškai dirbančio asmens atskyrimo vertinimo kryptį, kas atskirais atvejais palengvina šių dviejų dirbančių asmenų kategorijų atskyrimą, tačiau, kita vertus, jis sąlygojo aiškumo trūkumą, identifikuojant skirtumą tarp savarankiškai dirbančių asmenų ir laikinų (nepastovių) darbuotojų, kurie yra įdarbinami darbdavių pagal darbo sutartis, tačiau jų darbinė veikla, pagal susitarimą, tęsiasi ribotą laiką. Įsipareigojimų tęstinumo kriterijus turėtų būti vertinamas labai apdairiai, kai sprendžiamas klausimas, kokį statusą – pagal terminuotą darbo sutartį ar savarankiškai dirbančio asmens – atitinka konkretus dirbantis asmuo.

Aptartieji keturi kriterijai sudaro Didžiojoje Britanijoje taip vadinamą *multi* – kriterijų metodiką („*multi-tests*“), kurią daugelis literatūros autorių nors ir kritikuodami, tačiau pateikia kaip pagrindinę, kuria darbuotojai atskiriami nuo savarankiškai dirbančių asmenų. Kiekvienas kriterijus atskirai turi tiek savų pliusų, tiek minusų. Jei dirbantis asmuo pagal vieną iš šių kriterijų gali būti vertintinas kaip darbuotojas (pavyzdžiui jis pilnai kontroliuojamas darbdavio, jam apmokamas atostogų periodas), pagal kitą kriterijų jis atrodo panašesnis į savarankiškai dirbantį asmenį (pavyzdžiui, dirbdamas naudoja nuosavą inventorių ar samdo sau pagalbininkus). Siekiant maksimaliai efektyviai spręsti darbuotojų atskyrimo nuo savarankiškai dirbančių asmenų klausimą, prieita prie *multi* – kriterijų metodikos taikymo, t.y. kai kompleksiskai vertinami visi 4 kriterijai.

Šiuo atžvilgiu svarbi 1968 m. byla "*Ready Mixed Concrete (South East) v Minister of Pensions and National Insurance*", kurioje teismas pasisakė, kad darbo sutartis egzistuoja tada, jei išpildomos trys sąlygos: „(i) darbuotojas sutinka, kad atsilygindamas už algą ar kitokį atlygį jis teiks darbdaviui reikalingas savo darbo ir sugebėjimų paslaugas; (ii) jis išreikšta ar numanoma forma sutinka, kad darbinėje veikloje atitinkama forma bus darbdavio kontroliuojamas; (iii) kitos sutarties nuostatos neprieštarauja, jog tai yra paslaugų sutartis („*a contract of service*“).“³⁴

M. Harvey, F. Behling³⁵ pateikė apibendrintus Didžiosios Britanijos teismų praktikoje taikomus darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų struktūrizavo atskyrimo kriterijų elementus. Šie apibendrinti duomenys pateikti magistrinio darbo 1 priedo 1 lentelėje, iš kurios matyti kad darbuotojams ir savarankiškai dirbantiems asmenims atskirti naudojama 4 pagrindiniai kriterijai, kurie apima smulkesnius elementus. Šios *multi* – kriterijų metodikos privalumas tas, kad kriterijai yra konkretūs ir aiškiai apibrėžti, tačiau pastebėtina, kad priimant sprendimą dėl darbuotojo ar savarankiškai dirbančio asmens atskyrimo, svarbu ne tik įvertinti papunkčiui visus kriterijus, bet ir pažvelgti į konkrečią situaciją kaip į visumą. Tai liudija ir

³⁴ Teismo nutarties *Ready Mixed Concrete (South East) Ltd v Minister of Pensions and National Insurance* ESM7030 [1968] 2QB497 medžiaga // <http://www.hmrc.gov.uk/manuals/esmmanual/esm7030.htm>; prisijungimo laikas 2010 01 15.

³⁵ Harvey M., Behling F. *The Evasion Economy: False Self-employment in the UK Construction Industry*, A UCATT Report. P.47 // http://www.essex.ac.uk/sociology/CRESI/Archive/Evasion_economy.pdf.; prisijungimo laikas: 2010 04 02.

1994 m. byloje "*Hall v Lorimer*" išsakyta teismo pozicija, jog norint nuspręsti, ar asmuo vykdo savarankišką veiklą savo paties sąskaita, būtina atsižvelgti į daugelį to asmens darbinės veiklos skirtingų aspektų. Tai nėra mechaninis būdas konkrečioje situacijoje naudojantis kriterijų sąrašu papunkčiui įvertinti ar atitinkami kriterijai egzistuoja, ar ne. Metodo esmė yra iš surinktų detalių sudėlioti pilną vaizdą. Apskritai, situacija gali būti pilnai įvertinta tik sudėliojus išsamų, informatyvų, apgalvotą kokybinį visumos vaizdą ir įvertinus jį per atstumą. Tai viso efekto įvertinimo klausimas, kuris nebūtinai yra lygus individulių detalių sumai. Ne visi duomenys yra vienodai svarbūs konkrečioje situacijoje. Detalių svarba skirtingose situacijose taip pat gali skirtis³⁶.

Siekiant maksimalaus objektyvumo atskiriant darbuotojus nuo savarankiškai dirbančių asmenų būtina ne tik turėti omenyje visus 4 kriterijus ir jų sudedamąsias dalis, bet ir įvertinti kiekvieno kriterijaus svorį konkrečioje situacijoje. Tai yra silpnoji mokslinėje literatūroje pateikiamos multi – kriterijų metodikos pusė, kadangi priešingai nei matematiniam vertinime kiek kriterijų atitinka kiekviena užimtumo forma, analizuojamu atveju, kriterijų svorio vertinime neįmanoma eliminuoti subjektyvumo faktoriaus.

Vokietijoje nėra įstatymiškai suformuoto savarankiškai dirbančių asmenų apibrėžimo. Priešingai nei darbuotojai, savarankiškai dirbantys asmenys nėra darbo teisės ir socialinės apsaugos priežiūros subjektai. Joje taikomą darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo metodika analizuojama N. Countouris³⁷, R. Pedersini, D. Coletto³⁸.

N. Countouris akcentuoja, kad 1998 m. Vokietijos įstatymų leidėjai pristatė keturių kriterijų katalogą socialinės apsaugos tikslais nustatanti, jog dirbantysis traktuojamas kaip savarankiškai dirbantis asmuo tuo atveju kai asmeniui yra mokama už darbą ir kai savo darbinei veiklai jis nesamdo pavaldžių darbuotojų, kuriems galiotų draudiminės išmokos išskyrus šeimos narius, kurie reguliariai dirba vienam darbdaviui, kurie teikia paslaugas kurias įprastai teikia pagal darbo sutartį dirbantys asmenys, kurie paklūsta darbdavio nustatytioms instrukcijoms ir yra integruoti į darbdavio organizaciją, arba kurie nevykdo asmeninio verslo veiklos, yra nustatoma, kad tas asmuo dirba už atlygį kaip darbuotojas jei atitinka bent du iš šių išvardintų kriterijų.³⁹

1999 m. priimtas savarankiškai dirbančių asmenų skatinimo aktas („*Gesetz zur Forderung der Selbständigkeit*“) papildė aukščiau išvardintus darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų

³⁶ Teismo nutarties ESM7160 Hall v Lorimer 1993 case - 66TC349 medžiaga // <http://www.hmrc.gov.uk/manuals/esmmanual/esm7160.htm>; prisijungimo laikas 2010 01 15.

³⁷ Countouris N. The changing law of the employment relationship: comparative analyses in the European context. Studies in modern law and policy series. - Aldershot: Burlington (Vt.) Ashgate, 2007.

³⁸ Pedersini R., Coletto D. Self-employed Workers: Industrial Relations and Working Conditions, Report European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010 // <http://www.eurofound.europa.eu/docs/comparative/tn0801018s/tn0801018s.pdf>; prisijungimo laikas: 2010 05 03.

³⁹ Pagal: Countouris N. The changing law of the employment relationship: comparative analyses in the European context. Studies in modern law and policy series. - Aldershot: Burlington (Vt.) Ashgate, 2007. P. 65.

atskirimo kriterijus dar penkiais elementais, ir nustatė, jog asmuo yra priskirtinas darbuotojų kategorijai, jei jis atitinka bent tris iš šių reikalavimų:

- dirbantis asmuo neįdarbina kitų darbuotojų kurie yra socialinės apsaugos subjektai;
- dirbantis asmuo dažniausiai dirba vienam darbdaviui;
- tą patį darbą dirba nuolatiniai darbuotojai;
- ankstesniame darbe dirbantis asmuo dirbo tą patį darbą darbuotojo statuse;
- dirbantis asmuo neinicijuoja jokių verslo veiklų⁴⁰.

Priklausomumą darbuotojų kategorijai Vokietijos teismai tikrina dviem pozityviais ir vienu negatyviu kriterijumi. Teismai tikrina ar dirbantis asmuo yra integruotas į organizaciją, ar jo veikla yra kontroliuojama trečiojo asmens, o taip pat (negatyvusis kriterijus) – ar dirbantis asmuo nedirba savarankiškai savo sąskaita, t.y. kad negauna pelno ir nepatiria nuostolių, neturi savo asmeninių klientų.

Vietoj to, jog teisės aktuose apibrėžtų savarankiškai dirbančių asmenų sąvoką Vokietijos įstatymų leidėjai pasirinko kitą kelią, kurį formuoja teismų praktika, byla po bylos nustatanti skirtumus tarp darbuotojų ir dirbančių asmenų. Tokiu būdu yra suformuojama konkretnė darbuotojų savarankiškai dirbančių asmenų atskirtis, nei tai būtų pavykę padaryti jei būtų suformuotas ir teisės aktuose įtvirtintas savarankiškai dirbančių asmenų apibrėžimas.

Lyginant Didžiosios Britanijos ir Vokietijos teismų praktikoje naudojamus ir mokslinės literatūros autorių aptariamus darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų kriterijus pastebime, kad tiek vienuose, tiek kituose yra analizuojamos panašios darbuotojams ir savarankiškai dirbantiems asmenims būdingi požymiai, tokie kaip darbuotojo ekonominė priklausomybė nuo darbdavio, jo integracija į darbdavio verslą, laikymasis darbdavio nustatytos darbo tvarkos, atlyginimo už suteiktas paslaugas gavimas iš vieno pagrindinio darbdavio, tačiau Vokietijos įstatymų leidėjai konkrečiau nustato, kad darbuotojas turi atitikti du iš Vokietijos teisės aktuose nustatytų kriterijų.

Airijoje buvo stengiamasi nustatyti ribą tarp darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų sukuriant Užimtumo statuso praktinį kodeksą („*Code of practice on employment status*“).⁴¹ Darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų apibrėžimas yra formuojamas per teismų praktiką, įvertinant kiek konkretaus asmens užimtumo forma atitinka darbuotojo arba savarankiškai dirbančio asmens kriterijus.

⁴⁰ Pedersini R., Coletto D. Self-employed Workers: Industrial Relations and Working Conditions, Report European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010.P.12. // <http://www.eurofound.europa.eu/docs/comparative/tn0801018s/tn0801018s.pdf>; prisijungimo laikas: 2010 05 03.

⁴¹ Code of Practice for Determining Employment or Self-Employment Status of Individuals: 2010 06. // <http://www.revenue.ie/en/tax/rct/determining-the-correct-employment-status-of-a-worker.html>; prisijungimo laikas 2010 07 17.

Remiantis Airijos praktiniu darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų statuso apibrėžimo kodeksu, išskiriami šie vertinimo kriterijai, kad asmuo yra darbuotojas, jei:⁴²

- Asmenį kontroliuoja kitas asmuo, nurodantis kaip, kada ir kur turi būti dirbama;
- Asmuo tarnauja tik kaip darbo jėga;
- Asmuo gauna fiksuotą valandinį, savaitinį arba mėnesinį darbo užmokestį;
- Asmuo negali darbo perduoti subrangovui. Jei darbą galima perduoti subrangovui ir užmokestį moka asmuo, darbą perdavęs subrangovui, darbdavio / darbuotojo santykiai gali būti paprasčiausiai perduodami;

- Asmuo netiekia darbui reikalingų medžiagų;
- Asmuo neparūpina įrenginių, neskaitant smulkių profesinių įrankių. Įrankių ar įrenginių parūpinimas gali nebūti reikšmingu kriterijumi prieinant išvados, kad darbo statusas gali būti tinkamas atsižvelgus į visas konkrečiau atvejo aplinkybes;

- Asmeniui negresia asmeninis finansinis pavojus dėl vykdomo darbo;
- Asmuo neprisiima investavimo į verslą ir jo valdymo atsakomybės;
- Asmuo neturi galimybės gauti pelno iš puikaus valdymo, kuri sąlygoja susitarimų planavimas arba užduočių, atsiradusių dėl sudarytų susitarimų, vykdymas;

- Asmuo dirba nustatytais valandomis arba nustatytą valandų skaičių per savaitę arba mėnesį;

- Asmuo dirba vienam asmeniui arba įmonei;
- Asmeniui apmokamos pragyvenimo ir (arba) kelionės išlaidos;
- Asmuo turi teisę gauti papildomą užmokestį arba atostogų už viršvalandinį darbą.

Airijos savarankiškai dirbančių asmenų statusą atitinkantiems darbo jėgos subjektams yra nustatyti tokie kriterijai:

- Asmeniui priklauso nuosavas verslas;
- Asmeniui kyla finansinis pavojus, nes jam dirbant pagal sutartį reikia padengti išlaidas už padarytą broką arba darbą, neatitinkantį standartų;

- Asmuo prisiima investavimo į verslą ir jo valdymo atsakomybę;
- Asmuo turi galimybę gauti pelno iš efektyvaus valdymo, kuri sąlygoja susitarimų ir užduočių planavimas ir vykdymas;

- Nuo asmens priklauso tai, kas dirbama, kaip dirbama, kada ir kur dirbama, ir ar asmuo turi dirbti asmeniškai;

- Asmuo savo nuožiūra ir sąlygomis gali samdyti kitus žmones atlikti sutartą;

⁴² Code of Practice for Determining Employment or Self- Employment Status of Individuals: 2010 06. //

<http://www.revenue.ie/en/tax/rct/determining-the-correct-employment-status-of-a-worker.html>; prisijungimo laikas 2010 07 17.

- Asmuo vienu metu gali teikti tas pačias paslaugas daugiau negu vienam asmeniui arba įmonei;
- Asmuo apsirūpina darbo medžiagomis;
- Asmuo apsirūpina darbui būtina įranga ir mechanizmais (neskaitant smulkių profesinių įrankių arba įrangos, kuri bendrame kontekste neleistų manyti, kad asmuo verslą vykdo savo sąskaita);
- Asmuo turi nuolatinę verslo vietą, kur gali būti sandėliuojamos medžiagos, įranga ir kt.;
- Asmuo įvertina kainą ir susitaria dėl kainos už darbą;
- Asmuo pats sumoka draudimo mokesčius, pvz., civilinės atsakomybės draudimo mokesťį ir kt.;
- Nuo asmens priklauso darbo valandos, per kurias įvykdomi darbo įsipareigojimai.

Vertinant šį detalų darbuotojus ir savarankiškai dirbančius asmenis diferencijuojančių kriterijų sąrašą reikia turėti omenyje, jog priimant sprendimą, kokia konkrečiai yra dirbančio asmens užimtumo forma, labai svarbu vertinti darbą kaip visumą, atsižvelgti į realias darbo sąlygas ir susiklosčiusius faktinius santykius. Kiekvienas kriterijus yra reikšmingas, tačiau kuris iš jų arba kurių iš jų kompleksas yra svarbiausias, vertina konkrečią bylą nagrinėjantis teismas.

Analizuojant dar vieną Europos Sąjungos valstybę - Italiją - kurios civiliniame kodekse, kaip jau buvo minėta šio darbo 1 skyriuje, yra suformuoti konkretūs tiek darbuotojo, tiek savarankiškai dirbančio asmens apibrėžimai, reikia pastebėti, jog jie nėra pakankami, kad vien jais būtų išspręsta darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo problematika. T.y. teismų praktika, kaip ir Didžiojoje Britanijoje, Vokietijoje ar Airijoje, formuoja tikslesnius darbuotojus nuo savarankiškai dirbančių asmenų diferencijuojančius kriterijus.

Italijos teismai išskiria šiuos pagrindinius atskyrimo kriterijus: integracijos į darbdavio verslą laipsnis ir tiesioginė darbdavio kontrolė; santykių trukmė; darbdavio vykdoma darbo laiko kontrolė; darbo vieta; įgūdžių lygmuo; laisvė dirbti su kitais darbdaviais; investavimas į verslą.⁴³

Teismų praktika formuoja tendenciją konkretinti platų darbuotojo apibrėžimą darbuotojų apsaugos tikslais. Italijos civilinio kodekso 2222 straipsnis konkrečiai nurodo šias profesijas kurios nėra įtraukiamos į darbuotojo užimtumo formą: (i) nepriklausomi rangovai, (ii) operatyviniai santykiai, kurie gali būti įtraukti į testinių paslaugų teikimą, (iii) projektinis darbas, kuris teikia tęstinės paslaugas susijusias su specialiu projektu.⁴⁴

⁴³ Pagal: European Conference on Self Employment and False Self-employment in the Construction Industry: conference materials, Prague, 2010 02 04-05.

⁴⁴ Self-employment and Bogus Self-employment in the European Construction Industry: Abstracts of 11 country reports/ Edited by Werner Buelen, 2010. P.74.// <http://www.efbww.org/pdfs/annex%209%20%20Brochure%20part%202%20%5BEN%5.pdf>; prisijungimo laikas 2010 04-17.

Lyginant Italijos teismų išskirtus darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo kriterijus su kitų šiame darbe nagrinėtų valstybių teismų praktika, pastebime, jog jie panašūs, tačiau Italijoje darbuotojui būdingą darbdavio kontrolę ir darbuotojo paklusimą darbdavio nustatytoms instrukcijoms imperatyviai nustato Civilinio kodekso darbuotojo ir savarankiškai dirbančio asmens apibrėžimai, o pavyzdžiui, Didžiojoje Britanijoje ar Airijoje šie kriterijai yra suformuoti ne konkrečiuose įstatymuose, bet teismų praktikoje.

Belgijos teisinėje sistemoje darbuotojo ir savarankiškai dirbančio asmens apsprendžiantys kriterijai yra skirstomi į dvi dalis: bendruosius ir specialiuosius. Prie bendrųjų kriterijų priskiriami tokie kriterijai kaip šalių valia; laisvė organizuoti darbo laiką; laisvė organizuoti veiklos būdą; hierarchinės kontrolės galimybė.⁴⁵ Belgijoje kitaip nei kitose aptartose Europos Sąjungos valstybėse yra išskirtas toks darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo kriterijus kaip tikroji šalių valia. Jis yra sunkiai pamatuojamas ir įvertinamas, tačiau jame glūdi svarbus darbinio santykio šalių apsisprendimo motyvas – koku tikslu yra pasirenkama konkreti darbinų paslaugų teikimo forma ir nustatoma dirbančio asmens užimtumo forma.

Prie specialiųjų darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo kriterijų priskiriami šie darbuotojo statusui būdingi požymiai: pastangos tinkamoms pareigoms; paklusnumo pareiga; asmeninis dalyvavimas; nėra finansinio įsitraukimo; reguliarus fiksuoto atlyginimo gavimas; darbdavio darbo drabužio dėvėjimas; nenaudojama nuosava įranga; darbas darbdavio organizuotose grupėse; darbas darbdavio naudai.⁴⁶

Nustatyti kriterijai panašūs kaip ir kitose šiame darbe aptartose Europos Sąjungos valstybėse, tačiau išskiriamas vienas smulkus darbuotojo užimtumo formą galintis sąlygoti elementas, toks kaip darbdavio drabužių dėvėjimas, kas viena vertus yra darbuotojų aprūpinimas jiems reikalingomis darbo priemonėmis, kita vertus išoriškai išreiškia dirbančio asmens priklausomumą darbdavio organizacijai.

Belgijoje savarankiškai dirbantys asmenys turi atitikti šiuos specialiuosius atskyrimo nuo darbuotojų kriterijus: pareiga pasiekti nustatytus rezultatus; laisvė atsisakyti užduoties; laisvė deleguoti kitiems savo darbą; finansinis įsitraukimas; atlyginimo nereguliarumas; nuosavų darbo drabužių dėvėjimas; nepriklausomas paslaugų teikimas; nuosava įranga ir patalpos.⁴⁷

Belgijos nacionalinėje teisėje savarankiškai dirbantiems asmenims yra išskirta sąlyga - pareiga pasiekti nustatytus rezultatus. Tai iš esmės naujas kriterijus, kurio prasmė atspindi savarankiškai dirbančių asmenų orientaciją į galutinį rezultatą – t.y. sutartys su savarankiškai dirbančiais asmenimis yra sudaromos konkrečiam darbui atlikti, o ne pastovioms darbinėms

⁴⁵ European Conference on Self Employment and False Self-employment in the Construction Industry: conference materials, Prague, 2010 02 04-05.

⁴⁶ ibid

⁴⁷ ibid

funkcijoms vykdyti. Šis kriterijus gali būti lygintinas su integracijos kriterijumi, išskirtu Didžiosios Britanijos teismų praktikoje ir akcentuotu 4 multi-kriterijų metodiką analizavusių mokslininkų S. Deakin, G.S. Morris, J. Sprack, R. Benny, M. Sargeant, M. Jefferson, darbuose, tačiau yra konkretnesnis, kadangi akcentuoja savarankiškai dirbančio asmens sutartinį įsipareigojimą.

Be šio sąlyginai naujo, lyginant su jau aptartose valstybėse identifikuotais kriterijais, savarankiškai dirbančiam asmeniui būdingo požymio, Belgijoje taip pat yra išskiriama savarankiškai dirbančio asmens teisė atsisakyti užduoties, t.y. akcentuojama jo laisvė ir galimybė, kurios neturi darbuotojai, rinktis, kurias užduotis apsiimti vykdyti, kurias ne.

Šie Belgijoje taikomi savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo nuo darbuotojų kriterijai yra svarbūs ir vystytini kitų valstybių teismų praktikose, kadangi konkretizuoja savarankiškai dirbančių asmenų atsakomybės ir sprendimų laisvės apimtis.

Lietuvoje darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo klausimas skiriasi nuo situacijos aptartose valstybėse Didžiojoje Britanijoje, Vokietijoje, Airijoje, Italijoje ar Belgijoje. Lietuvos darbo kodekse yra suformuotas konkretus darbuotojo apibrėžimas, tačiau konkretaus savarankiškai dirbančio asmens apibrėžimo Lietuvos nacionalinė teisė neturi, taip pat ir neturi didelės teismų praktikos formuojant darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo kriterijus. Ieškant darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo kriterijų analizuotinas Lietuvos darbo kodeksas⁴⁸, Lietuvos darbo sutarties įstatymas⁴⁹, kurie konkretizuoja požymius, kuriuos turi atitikti darbuotojas. Lietuvos gyventojų pajamų mokesčio įstatyme⁵⁰ nustatytas individualios veiklos apibūdinimas kuriame ji yra apibrėžta kaip savarankiška veikla, kuria versdamasis gyventojas siekia gauti pajamų ar kitokios ekonominės naudos per tęstinį laikotarpį; savarankiška bet kokio pobūdžio komercinė arba gamybinė veikla, įskaitant tą, kuria verčiamasi turint verslo liudijimą, savarankiška kūryba ar profesinė veikla, savarankiška sporto, atlikėjų veikla.

Priešingai nei Didžiojoje Britanijoje, kur savarankiškai dirbantiems asmenims ir darbuotojams būdingus bruožus ir jų atskyrimo kriterijus suformavo teismų praktika, Lietuvoje šie kriterijai, nors ir ne išsamūs, tačiau įtvirtinti konkrečiuose įstatymuose. Tai turi panašumų su Italijos darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo kriterijų formavimu, kurių dalis yra įtvirtinta Italijos Civilinio kodekso darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų apibrėžimuose, o dalį jų suformavo ir tebeformuoja teismai.

⁴⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64–2569.

⁴⁹ Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-973.

⁵⁰ Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 73-3085.

Lietuvoje individualios veiklos savarankiškumas apibūdinamas kaip priešingybė darbo santykiams, t. y. savarankiškai dirbantis asmuo pats nustato savo veiklos vykdymo tvarką ir konkrečius veiklos įgyvendinimo būdus, gamyboje ar paslaugų tiekime jis naudoja savo ar sutarčių pagrindu įgytas, o ne darbdavio nemokamai suteiktas, priemones, jis nepaklūsta jokiai kitų asmenų nustatytai organizacijos vidaus tvarka ar darbo drausmei, jam negalima pritaikyti drausminės atsakomybės.

Lietuvos gyventojų pajamų mokesčio įstatyme⁵¹ įtvirtinta ir kitų valstybių teisinėse sistemose susiformavusi nuostata, jog savarankiškai dirbantis asmuo savo veikla siekia gauti pelno, t.y. gauti pajamų ar kitokios ekonominės naudos.

Daugiausia neaiškumų Lietuvos nacionalinėje teisėje savarankiškai dirbančio asmens formuluotėje keliantis požymis yra vykdomos individualios veiklos „tęstinis laikotarpis“. Kadangi tai nėra konkrečiu laiko periodu sukonkretinta sąvoka, nėra aišku, kiek laiko pakanka, kad laikotarpis būtų traktuojamas kaip „tęstinis“. Šis kriterijus suteikia aiškumo tik tiek, jog yra akivaizdu, jog tęstinis laikotarpis yra priešingas tokiai sąvokai kaip „vienkartiniai atsitiktiniai sandoriai“.

Apžvelgus keleto Europos Sąjungos valstybių patirtį bandant atskirti darbuotojus nuo savarankiškai dirbančių asmenų matyti, kad kardinaliai skirtingų būdų šiam tikslui pasiekti ir išskirtinai naujų kriterijų atskyrimui nei vienoje iš aptartų valstybių įstatyminėje bazėje ir suformuotoje teismų praktikoje rasti nepavyko. Atskyrimo kriterijai yra iš esmės panašūs, skiriasi tik jų detalumo ir konkretumo apimtys, taip pat tai, kur – valstybės teisės aktuose ar teismų praktikoje – jie yra įtvirtinti. Struktūrizuojant itin detalius Airijoje išskiriamus darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo kriterijus, lyginant šių šalių patirtį su Italijos, Vokietijos, Belgijos patirtimi galima teigti, jog Didžiojoje Britanijoje šiuo metu taikomas užimtumo formos kvalifikavimo 4 multi - kriterijų metodas sistemiškiausiai atspindi esminius darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo faktorius, tuo tarpu kitų valstybių užimtumo statusų atskyrimo kriterijų formavimo patirtis konkretizuoja Didžiosios Britanijos taikomą apibendrintą atskyrimo kriterijų metodiką.

Analizuojant darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo kriterijus reikia nepamiršti dar vieno esminio dalyko, iš kurio išplaukia nemaža dalis kiekvienos iš šių dirbančių asmenų kategorijos atsakomybės bei teisių ir pareigų: darbuotojai dirba pagal darbo sutartis, o savarankiškai dirbančių asmenų darbinė veikla įforminama civilinėmis sutartimis

Civilinė sutartis Lietuvos Civiliniame kodekse apibrėžiama kaip dviejų ar daugiau asmenų susitarimas sukurti, pakeisti ar nutraukti civilinius teisinius santykius, kai vienas ar keli asmenys

⁵¹ Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 73-3085.

įsipareigoja kitam asmeniui ar asmenims atlikti tam tikrus veiksmus (ar susilaikyti nuo tam tikrų veiksmų atlikimo), o pastarieji įgyja reikalavimo teisę⁵². Darbo sutartis Lietuvos darbo sutarties įstatyme apibrėžiama kaip darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, paklusdamas nustatytai vidaus darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja mokėti darbuotojui darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, numatytas darbo įstatymuose, kolektyvinėje sutartyje, kituose norminiuose aktuose ir šalių susitarimu.⁵³ Iš šių apibrėžimų matyti, jog civilinių sutarčių šalių laisvė yra platesnė, be to, pavyzdžiui, Lietuvos nacionalinėje teisėje darbo sutarčiai yra privaloma rašytinė forma.

Abiejų sutarčių pagrindu dirbantys asmenys yra orientuoti į atlygio už suteiktas paslaugas gavimą, tačiau pagal darbo sutartį dirbantiems darbuotojams mokamas reguliarus darbo užmokestis, o civilinių sutarčių pagrindu atsilyginimui už suteiktas paslaugas nėra būdingas toks reguliarumas – užmokestis už paslaugas mokamas tada, kai jos įvykdomos, t.y. mokama už konkretų atliktą darbo rezultatą. Darbuotojas neprisiima pareigos atlikti tik kažkokią konkrečią užduotį ar pasiekti konkretų sutartą rezultatą, priešingai nei tokius įsipareigojimus prisiimantys pagal civilines sutartis dirbantys asmenys. Be to darbo įstatymai nustato ypatingą pagal darbo sutartį dirbančių asmenų darbo užmokesčio teisinio reglamentavimo režimą: yra reguliuojamas darbo užmokesčio minimumas, speciali jo išmokėjimo tvarka, priemokos už viršvalandžius, naktinį darbą, darbą poilsio ir švenčių dienomis.

Civilinės sutartyse nėra numatytas formalus šalių pavaldumas, tuo tarpu darbo sutartyse pavaldumas yra būtina darbo organizavimo prielaida. Be to pagal darbo sutartį dirbantis darbuotojas ne tik įsipareigoja būti pavaldžiu savo darbdaviui, bet ir konkrečiai laikytis nustatytos jo darbo tvarkos, būti kontroliuojamu savo darbinės veiklos vykdyme ir pan.

Civilinių sutarčių pagrindu dirbančių fizinių asmenų atsakomybė iš esmės yra tik materialinė, tačiau jose yra numatyta ir galima civilinių santykių pagrindu atsirandanti atsakomybė be kaltės. Dirbant pagal darbo sutartį yra numatoma ne tik galima materialinė atsakomybė ir jos ribos, bet šiuose iš darbo sutarties išplaukiančiuose darbiniuose santykiuose labai svarbi yra ir darbo drausmė, t.y. darbuotojas gali sulaukti ir drausminės atsakomybės.

Darbo ir civilinių sutarčių skirtumus iš Lietuvos autorių analizavo G. Dambrauskienė,⁵⁴ V. Tiažkijus,⁵⁵ Ši tema detaliai analizuojama G. Dambrauskienės publikacijoje „Civilinių ir darbo

⁵² Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

⁵³ Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-973.

⁵⁴ Dambrauskienė G. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika // Jurisprudencija: mokslo darbai. - Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2002, Nr. 28 (2), p. 7-16.

⁵⁵ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. - Vilnius: Justitia, 2005.

sutarčių sąveika“, kurioje G. Dambrauskienė išskiria 3 pagrindines priežastis, dėl kurių yra svarbus darbo ir civilinių sutarčių atskyrimas:⁵⁶

1. Dėl įstatymų nuostatų bei mokesčių sistemų skirtumų.

Kai kurios įstatymų normos yra taikomos tik darbuotojams dirbantiems pagal darbo sutartį. To pavyzdžiais pateikiami Darbo sutarties, Atostogų, Darbo apmokėjimo, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymai, kurie nustato darbuotojo statusą turintiems asmenims tam tikras garantijas ir apsaugą. Taip pat, priklausomai nuo to pagal kokią sutartį dirba asmuo, skiriasi ir jam taikoma apmokestinimo sistema.

2. Dėl darbdavio atsakomybės už padarytą žalą darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį dėl nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų ir pan., kai pagal civilines sutartis dirbantys asmenys tokios konkrečiai jų statusui reglamentuotos apsaugos dėl galimos žalos, neturi.

3. Dėl iš darbo sutarčių išplaukiančių tam tikrų teisių ir pareigų, kurios yra būtina darbo sutarties dalis

Šie G. Dambrauskienės išdėstyti argumentai, kodėl toks svarbus yra darbo ir civilinių sutarčių diferencijavimas principu sutampa su priežastimis, kodėl kiekviena valstybė stengiasi atrasti ir teisės aktuose įtvirtinti arba teismų praktika suformuoti darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo kriterijus. Detaliau šias priežastis ir darbuotojų bei savarankiškai dirbančių asmenų efektyvaus/neefektyvaus atskyrimo įtaką aptarsime magistrinio darbo 3 ir 4 skyriuose.

Apibendrinant mokslinėje literatūroje pateikiamus ir nacionaliniuose valstybių teisės aktuose ir teismų praktikos suformuotus darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo kriterijus, darome išvadą, kad jų skaičius ir diferencijavimo faktorių gilumas Europos Sąjungos valstybėse skiriasi. Grupuoju panašius diferencijuojamus kriterijus ir sisteminant juos į vienodo detalumo užimtumo formų atskyrimo faktorių struktūrą, apibendrintas Europos valstybių patirties ir taikomos praktikos modelis labiausia atitinka Didžiosios Britanijos teismų praktikos suformuotą keturių multi - kriterijų testą, kuriuo vertinamas dirbančio asmens integracijos į įmonę laipsnis, jo ekonominis priklausomumas nuo konkretaus darbdavio/ darbų užsakovo, dirbančio asmens darbinių įsipareigojimų tęstinumas ir jo atžvilgiu taikomas kontrolės lygis. Į šiuos keturis kertinius kriterijus nepatenkantys Europos Sąjungos valstybių praktikoje taikomi darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo kriterijai galėtų būti traktuojami kaip detalizuojantys keturis pagrindinius atskyrimo faktorius ir padedantys identifikuoti kiekvieno iš jų svorį, sprendžiant asmens priskyrimą konkrečiam darbiniam statusui. Kadangi vertinant

⁵⁶ Dambrauskienė G. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika // Jurisprudencija: mokslo darbai. - Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2002, Nr. 28 (2). P.9.

darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo kriterijus neišvengiama subjektyvumo, siekiant jį minimizuoti, siūlytinas atskyrimo kriterijų metodikos variantas, kuriame būtų detalizuojami ir konkrečiai apibrėžiami vertintini pagrindinius atskyrimo kriterijus atspindintys požymiai (*post - kriterijai*). Kiekvieną šių požymių suskirsčius į to požymio pasireiškimo intensyvumo lygmenis (siūloma skirstyti į nelyginį lygmenų skaičiaus, kad būtų išvengta neobjektyvios ir užimtumo formos nediferencijuojančios „vidutinės“ reikšmės, kurie būtų aprašyti ir įvertinti balais nuo 1 iki 4, kur 1 - toks kriterijaus požymis iš vis nepasireiškia, 4 - toks kriterijaus požymis pasireiškia maksimaliai. Apibrėžus, kokia visuminė balų suma atitinka darbuotojo, o kokia - savarankiškai dirbančio asmens užimtumo formą, ir susumavus konkrečios situacijos kiekvieno kriterijaus požymių balų reikšmes, būtų galima objektyviau spręsti darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo problematiką.

3. DARBUOTOJŲ IR SAVARANKIŠKAI DIRBANČIŲ ASMENŲ SOCIALINIŲ GARANTIJŲ IR DARBINIŲ TEISIŲ APSAUGOS SKIRTUMAI

Dirbančių asmenų socialinių garantijų ir darbinių teisių, apimančių darbo sąlygas, skirtumus geriausia atspindi konkrečių valstybių šios srities nacionalinių teisės aktų palyginimas, kuris pagrįsde bus naudojamas siekiant išspręsti trečiąjį šiame magistriniame darbe suformuotą uždavinį - palyginti darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų socialinių garantijų ir darbinių teisių apsaugos reglamentavimo skirtumus. Be šias sritis reglamentuojančių nacionalinių teisės aktų, taip pat analizuosime tarptautinius teisės aktus, kurie taikomi darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų socialinėms garantijoms ir darbinėms teisėms, bei mokslinę literatūrą, kurioje gvildenama ši tematika. Gana nuosekli savarankiškai dirbančių asmenų socialinės gerovės ir darbinių teisių, įskaitant darbo sąlygas, analizė randama D. Bernoto ir A. Guogio monografijoje⁵⁷, doc.dr.I. Mačernytės - Panomariovienės moksliniame darbe „Teisinė garantijų darbuotojams prigimtis“⁵⁸, S. Deakin, G.S. Morris moksliniuose veikaluose⁵⁹, M. Harvey, F. Behling ataskaitoje⁶⁰, ir daugelyje kitų mokslinių darbų, darbo teisės ir žmogiškųjų resursų psichologijos pjūviu dirbančių asmenų darbo sąlygos analizuojamos „Darbo ir organizacinėje psichologijoje“⁶¹. Magistriniame darbe siekiame apibendrinti skirtingų autorių mintis, pažvelgti į darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų socialines garantijas bei darbinių teisių apsaugą kompleksiskai, įvertinant skirtingų Europos Sąjungos valstybių patirtį, ir gautus rezultatus susieti su jų priežastimis, atskleisti galimas savarankiškai dirbančių asmenų grėsmes ir riziką ateityje.

Darbuotojams ir savarankiškai dirbantiems asmenims užtikrinamas skirtingas socialinės saugos, darbo teisių bei darbinių garantijų apsaugos lygis. Darbuotojai ir savarankiškai dirbantys asmenys nėra traktuojami identiskai nei vienoje iš Europos valstybių, netgi Europos Sąjungos teisės aktai ilgą laiką stipriai diferencijavo šias darbuotojų kategorijas ir, pavyzdžiui, buvo išleidžiamos atskiros direktyvos, reglamentai, kurių nuostatos galiojo tik pagal darbo sutartį dirbantiems darbuotojams, -kaip pavyzdį galima paminėti Europos Tarybos 1971 m. reglamentą 1408/71 „dėl socialinės apsaugos sistemų taikymo pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims, ir jų šeimoms nariams, persikeliant Bendrijoje“⁶². Europos Socialinėje chartijoje (pataisytoje)⁶³ labai

⁵⁷ Bernotas D., Guogis A. Socialinės politikos modeliai: dekomodifikacijos ir savarankiškai dirbančiųjų problemos. - Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2003.

⁵⁸ Mačernytė-Panomariovienė I. Teisinė garantijų darbuotojams prigimtis // Jurisprudencija: mokslo darbai. - Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2002, Nr. 25 (17), p.89-97.

⁵⁹ Deakin S., Morris G.S. Labour Law. - Oxford; Portland (Or): Hart publishing, 2005.

⁶⁰ Harvey M., Behling F. The Evasion Economy: False Self-employment in the UK Construction Industry. - London, 2009 // http://www.essex.ac.uk/sociology/CRESI/Archive/Evasion_economy.pdf; prisijungimo laikas: 2010 04 02.

⁶¹ Darbo ir organizacinė psichologija / redaguota Nik Chmiel. - Kaunas: Poligrafija ir informatika, 2005.

⁶² Europos Tarybos 1971 m. birželio 14 d. reglamentas (EB) 1408/71 „Dėl socialinės apsaugos sistemų taikymo pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims ir jų šeimoms nariams, persikeliantiems Bendrijoje“ // OL L 149, 1971 07 05.

⁶³ Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1704.

konkrečiai įvardinamos būtent darbuotojų darbo teisės ir teisės ir socialinę apsaugą, tačiau apie savarankiškai dirbančius asmenis joje neužsimenama. Tai tik keletas iš galimų daugybės pavyzdžių, tačiau reikia atkreipti dėmesį ir į tai, kad Europos Bendrijos požiūriu savarankiškai dirbančių asmenų darbinės teisės ir jų socialinė apsauga yra svarbi sritis, kurios ignoruoti negalima. Tai liudija, pavyzdžiui, 2010 m. liepos 7 d. Europos Parlamento ir Tarybos priima direktyva Nr. 2010/41ES „Dėl vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris principo taikymo“⁶⁴, kurią per dvejus metus Europos Sąjungos valstybės narės turi perkelti į savo nacionalinę teisę. Šia direktyva savarankiškai dirbantiems asmenims ir jų partneriams suteikta didesnė socialinė apsauga, pirmą kartą užtikrinta savarankiškai dirbančių asmenų teisė į motinystės atostogas. Per šią direktyvą įsigaliojo papildoma apsauga savarankiškai dirbančių asmenų sutuoktinių ir sugyventinių (pripažįstamų pagal nacionalinę teisę) socialinės apsaugos nuostata (kuri žymiai pažangesnė, lyginant ją su 1986 m. direktyva) numatanti šių asmenų teisę į socialinę apsaugą (pvz. pensiją) tokiomis pačiomis sąlygomis, kaip oficialiai savarankiški asmenys, jeigu pastariesiems valstybėje narėje taikoma tokia apsauga. Svarbu pastebėti, jog valstybės ieškodamas optimaliausių galimų sprendimų dirbančių asmenų socialinės apsaugos, darbų saugos, darbo teisių srityse tobulina savo nacionalinės teisės aktus, mokesčių sistemas ir ieško geriausiai valstybės, dirbančio asmens ir visuomenės interesus atitinkančių sprendimų. Ne visada iš karto jie duoda tokių rezultatų, kokių yra tikimasi, ir ne visada aukščiausiu tikslu, formuojant mokestinės, socialinės apsaugos bazes, yra dirbantis asmuo, tačiau valstybių vykdomos optimalaus sprendimo ieškojimo tendencijos juntamos.

Iš pateiktų pavyzdžių matyti, kad valstybės individualiai, ir Europos Sąjungos institucijos visos Europos Sąjungos mastu rūpinasi tiek darbuotojų, tiek savarankiškai dirbančių asmenų socialiniu gerbūviu, darbo sąlygų gerinimu, darbo teisių apimties plėtimu. Tačiau nepaisant to, kad socialinė apsauga yra sritis, kurioje įvyko akivaizdžiausi savarankiškai dirbančių asmenų institucinės sistemos pokyčiai, šiuo metu visose be išimties Europos Sąjungos valstybėse didesnė darbinė teisė apsauga ir platesnės socialinės garantijos yra užtikrinamos darbuotojams, o ne savarankiškai dirbantiems asmenims.

Sutinkame su A.C.L. Davies⁶⁵ kritišku vertinimu, jog tam tikros, fundamentaliosios garantijos turi būti užtikrintos visiems dirbantiems asmenims, tačiau kitomis, papildomomis teisėmis ir garantijomis, darbuotojai turėtų būti diferencijuojami nuo savarankiškai dirbančių asmenų. Dalinis valstybės prievartinis kišimasis formuojant privalomas įmokas socialinės apsaugos politikai, siekiant pasirūpinti dirbančio asmens ateitimi yra neišvengiamas, tačiau svarbu, kad šis rūpinimasis ir pozityvi prievarta netrukdytų efektyviai verslo konkurencijai ir

⁶⁴ Europos Parlamento ir Tarybos 2010 m. liepos 7 d. direktyva 2010/41/ES „Dėl vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris principo taikymo“ // OL C 123 E, 2010 05 12.

⁶⁵ Davies A.C.L. Perspectives of Labour Law. - Cambridge: Cambridge University Press, 2004.P.82-83.

šalies ekonomikos vystymuisi. Socialinio draudimo apsauga nuo galimos draudiminės rizikos yra orientuota į ateities perspektyvas, kurių einamuoju momentu dirbantis asmuo tiesiog neįvertina ir iš anksto nežino, kada susidurs su nedarbu, liga, ilgaamžiškumu ir pan., todėl valstybė verčia asmenis dalyvauti socialinio draudimo sistemoje.

Sutinkame su I. Mačernytės – Panomariovienės publikacijoje „Teisinė garantijų darbuotojams prigimtis“, išsakyta pozicija, kad socialiai orientuota valstybė turi sudėtingą užduotį – privalo išlaikyti pusiausvyrą tarp ekonomikos laisvės ir įtakos darymo teisingai paskirstant išteklius, „išlyginant socialinę nelygybę“. Siekdama visiems piliečiams nustatyti pakankamą gyvenimo lygį valstybė neturi peržengti linijos, nuo kurios prasideda šiurkštus kišimasis į ekonomiką, poveikis verslininkystės iniciatyvai ir laisvei. Susidomėjusi socialinės piliečių padėties gerinimu valstybė turėtų taikyti priemones, kuriomis individas nebūtų atleidžiamas nuo asmeninės atsakomybės už savo ir savo artimųjų likimą. Valstybės užduotis – taikyti tam tikrus ekonominius metodus, pavyzdžiui, lanksčią mokesčių politiką, biudžetą, socialinių programų sudarymą. Kitaip tariant, valstybė privalo sudaryti ekonomines ir socialines garantijas⁶⁶.

Nemažai teisių teoretikų teigia, jog teisės turi būti garantuojamos visiems dirbantiesiems, o techninis dirbančių asmenų statusų diferencijavimas neturėtų būti pagrindu paneigti konkrečių asmenų grupės apsaugos. Tačiau šis požiūris turi silpnesnių vietų, nes niveliuodamas visus dirbančiuosius, nediferencijuoja tų savarankiškai dirbančių asmenų, kuriems realiai nėra būtina įstatyminė apsauga, kadangi jie yra pakankamai ekonomiškai pajėgūs, kad pasinaudodami savo derėjimosi galia sukurtų sau priimtinas ir reikalingas socialinės apsaugos sąlygas. Kiti teoretikai teigia, jog tikslinga išskirti tas teisių ir garantijų grupes, kurios privalomos taikyti valstybės, nepaisant užimtumo formos, tačiau dalis socialinės apsaugos garantijų, darbo teisių neprivalu suteikti tiems asmenims, kurie dėl jiems žinomų ir objektyviai suvokiamų priežasčių patys pasirinko dirbti savarankiškai.

Europos Sąjungos valstybėse darbuotojai turi labai stiprią socialinę apsaugą ligos, motinystės (tėvystės), nedarbo, senatvės pensinių išmokų atveju, jiems yra suteikiamos kur kas didesnės nei savarankiškai dirbantiems asmenims darbo vietos garantijos – nustatoma minimalus mėnesinis atlyginimas, priedų už viršvalandžius, darbą poilsio ir švenčių dienomis, naktinį darbą mokėjimo ribos, reglamentuojama atostogų trukmė ir išmoka už jas, suformuoti apribojimai atleidžiant darbuotoją ir t.t. Savarankiškai dirbantys asmenys turėdami mažesnes garantijas ir apsaugą išvardintose srityse turi savų privalumų – jie patys planuoja ir kontroliuoja savo darbo laiką, darbo būdą, nėra priklausomi nuo konkrečiose organizacijose privalomos

⁶⁶ Mačernytė–Panomariovienė I. Teisinė garantijų darbuotojams prigimtis // Jurisprudencija: mokslo darbai. - Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2002, Nr. 25 (17). P.92.

vidinės elgesio ir darbo tvarkos, daugeliu atveju nėra apibrėžta ir jų darbui privaloma konkreti darbo vieta – jie gali dirbti, pavyzdžiui, namuose, tokiu būdu sėkmingai derindami asmeninį ir darbinį užimtumą.

Vertinant darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų privalumus ir praradimus (naudą ir grėsmes) pačiam dirbančiajam, darbdaviui, valstybei galima išskirti tokius esminius dalykus:

- savarankiškai dirbančio asmens nauda/praradimas pačiam dirbančiajam. Nors savarankiškai dirbančio asmens darbinės teisės daugelyje valstybių yra mažiau saugomas ir ginamos nei darbuotojo, vertinant asmens galimybę vykdyti veiklą kaip savarankiškai dirbančiam asmeniui ir gauti iš jos pajamų, kad ir su mažesnėmis socialinėmis garantijomis, arba iš vis nevykdyti jokios darbinės veiklos ir gyventi tik iš valstybės paramos (jei tokia priklauso), natūralu, jog savarankiškas darbas yra kur kas geresnė alternatyva. Be to savarankiškas darbas yra priimtinas sprendimas asmenims, kurie negali dirbti visos darbo dienos arba dėl, pavyzdžiui, asmeninių priežasčių yra pririšti prie konkrečios buvimo vietos. Savarankiškai dirbantis asmuo pats planuojasi savo darbo laiką, vietą ir pan.

Atsižvelgiant į atskiros valstybės socialinio draudimo ypatybes, dažnai ligos atveju savarankiškai dirbantis asmuo gauna tik minimalią ligos išmoką, tas pats pasakytina ir apie išmokas sergant savarankiškai dirbančio asmens vaikui, nėra ribojamas savarankiškai dirbančio asmens darbo laikas (remiantis statistika, dažnai tenka dirbti kur kas ilgesnę darbo savaitę nei darbuotojams⁶⁷), nėra užtikrinami tokie aukšto lygio darbų saugos kriterijai, daugeliu atveju nėra išmokų už kasmetines atostogas, taip pat nėra numatytų atlygio už darbą minimalių ribų, griežtai reglamentuojamų atleidimo iš darbo (darbų užsakovo atsisakymo naudotis savarankiškai dirbančio asmens paslaugomis) protekcijų. Darbdavys nėra linkęs investuoti ir mokyti išorines paslaugas jam teikiančio asmens, t.y. darbų užsakovai neugdo savarankiškai dirbančio asmens kvalifikacijos išorinėmis priemonėmis (pavyzdžiui, mokymais).

- savarankiškai dirbančio asmens nauda/praradimas darbdaviui (darbo užsakovui). Samdydamas savarankiškai dirbantį asmenį darbdavys, žvelgdamas į situaciją, trumpais terminais, esamuoju momentu sutaupo mokesčių sąskaita, kadangi savarankiškai dirbančių asmenų mokami privalomieji mokesčiai yra ženkliai mažesni nei mokami už darbuotojus. Darbdavys sutaupo, nes samdant savarankiškai dirbantį asmenį jam nereikia mokėti išmokų už darbuotojams priklausančias metines atostogas, dirbančio asmens ligos atveju darbų užsakovas nemoka už pirmąsias darbuotojo ligos dienas⁶⁸, jam nereikia mokėti išeitinės kompensacijos atleidžiant dirbantį asmenį, nesant jo kaltės, atsižvelgiant į išdirbtą vienoje įmonėje stažą, nereikia įrengti dirbančiam asmeniui darbo vietos, suteikti darbo priemonių ir inventoriaus, t.y.

⁶⁷ Bernotas D., Guogis A. Socialinės politikos modeliai: dekomodifikacijos ir savarankiškai dirbančiųjų problemos. - Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2003.

⁶⁸ Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas //Valstybės žinios. 2000, Nr. 111-3574.

darbdavys „pigiau“ įsigyja darbo jėgą, kurią gali kur kas paprasčiau pakeisti kita „darbo jėga“ nei tai būtų įdarbinus nuolatinį darbuotoją. Tačiau ilgalaikėje perspektyvoje samdydamas savarankiškai dirbantį asmenį darbų užsakovas neugdo savo įmonei lojalų darbuotojų. Ypač esant ekonominiam pakilimui, kai tam tikrų specialybių darbuotojų paklausa viršija jų pasiūlą, darbdaviui yra labai rizikinga stengtis „sutaupyti“ šiandien, tačiau nepirinti dirbančio asmens prie įmonės per darbuotojams taikomas socialines lengvatas, vidines įmonės darbuotojų lojalumo programas, investuojant į jų mokymus bei kvalifikacijos kėlimą, kadangi darbdavys (darbų užsakovas) gali atsidurti tokioje pozicijoje, kai jam reikalingų darbų tiesiog nebus kam dirbti. Tačiau trumpalaikėje perspektyvoje darbų užsakovas mano akivaizdžią ir nenuginčijamą naudą – jam mažėja arba visai išnyksta darbuotojų ugdymo, mokymo, perkvalifikavimo kaštai. Samdydamas savarankiškai dirbantį asmenį, jis „perka“ iš karto konkrečiai užduočiai atlikti tinkamą dirbantį asmenį, kurio apmokymui nereikės naudoti nei įmonės laiko, nei lėšų.

Be jau išvardintų priežasčių, kodėl darbdaviai yra linkę rinktis savarankiškai dirbančių asmenų paslaugas, o ne priimti dirbti nuolatinius darbuotojus, A.C.L. Davies⁶⁹ akcentuoja tokias pasirinkimo priežastis: 1) darbdavys gali neįvertinti tipinio nuolatinio darbuotojo nešamos naudos. Kadangi savarankiškai dirbančių asmenų skaičius turi tendenciją augti, daliai darbdavių darbas pagal civilines, o ne darbo sutartis yra nauja patirtis, kurią jie nori išbandyti, prieš atrasdami, nuolatinio darbuotojo privalumus, lyginant su savarankiškai dirbančių asmenų darbo kaštų ekonomija; 2) žvelgiant į trumpalaikius tikslus, kaip ir buvo minėta, darbdavys (darbų užsakovas) mato greitus „privalumus“ – t.y. mažesnes išlaidas darbo jėgai samdyti, tačiau nuolatinį darbuotojų teikiama nauda įmonei (lojalumas, patirtis, darbdavio lūkesčių supratimas, kvalifikacijos augimas ir t.t.) yra sunkiau pamatuojami ir savo vertę atskleidžiantys ne trumpalaikiuose, o ilgalaikiuose tiksluose; 3) net jei įmonė įvertina darbuotojų privalumus ilgalaikėje perspektyvoje, ji gali būti nepajėgi laikytis būtent nuolatinį darbuotojų samdymo strategijos, dėl konkurencijos versle ir trumpalaikės kaštų ekonomijos.

• savarankiškai dirbančio asmens nauda/praradimas valstybei ateina per prarandamus mokesčius, kuriuos mokėtų darbdaviai, jei samdytų ne savarankiškai dirbančius asmenis, o nuolatinius darbuotojus bei per vėlesnę socialinės rūpybos sistemą, kai nepakankamai savo ateitimi rūpinęsi savarankiškai dirbantys asmenys ilgainiui pretenduoja į įvairias papildomas išmokas. Be to nemaža dalis savarankiškai dirbančių asmenų dirba apsimestinai savarankiškai („*bogus self-employment*“), o tai visiškai neatspindi realių dirbančiojo ir darbdavio darbinių santykių, ir yra orientuoti tik į vengimą mokėti didesnius mokesčius. Tai yra tiesioginė žala valstybei, kadangi dėl apsimestinio savarankiško darbo (apie kurį bus kalbama plačiau

⁶⁹ Davies A.C.L. Perspectives of Labour Law. - Cambridge: Cambridge University Press, 2004.P.80.

magistrinio darbo 4 skyriuje) valstybė praranda realias pajamas, kurios yra būtinos jos socialinei, ekonominei, kultūrinei ir t.t. politikai vystyti.

Savarankiškai dirbančių asmenų socialinės ir darbinės garantijos, įtvirtintos tiek valstybių nacionaliniuose tiesės aktuose, tiek Europos Sąjungos direktyvose ir reglamentuose, yra kur kas siauresnės nei darbuotojų. Daugelyje valstybių jie patys moka socialinio draudimo įmokas bazinėms išmokoms ligos, pensinio amžiaus ir pan. išmokoms gauti - t.y. savarankiškai dirbantys asmenys draudžiami socialiniu draudimu, jei patys, kaip nustatoma mokesčių sistemose, susimoka įmokas jam gauti, tačiau kadangi šios įmokos standartiškai yra gerokai mažesnės nei tos, kurias moka darbuotojai (arba už juos šias įmokas sumoka darbdaviai) draudiminės savarankiškai dirbančio asmens išmokos daugeliu atveju yra kur kas mažesnės nei analogiškas pajamas gaunančio darbuotojo ir dažnai užtikrina tik minimalų pragyvenimo lygį laikinai ar visam laikui (dėl profesinės ligos, senatvės ar pan.) netekus darbingumo. Kaip pastebėjo I. Mačernytė – Panomariovienė, darbuotojoms garantijoms galima priskirti: tarptautinę kontrolę ir priežiūrą (TDO ir kitų organizacijų, kurių dalyvė yra ir Lietuva); teisės aktų tobulinimą einant nuo imperatyvaus prie dispozityvaus teisinio reguliavimo metodo (įstatymų, poįstatyminių aktų, teisės normų išaiškinimo reikšmė); institucinę (darbo inspekcijos, profsąjungų organizacijų ir kt.) priežiūrą, teismo vykdomą priežiūrą ir kontrolę (pvz., Konstitucinio teismo, Aukščiausiojo Teismo senato aprobuotų sprendimų, darbo ginčų nagrinėjimo komiteto, teismų įtaka). Darbo garantijų paskirtis reiškia piliečių teisės į darbą įgyvendinimą, visų subjektyvių darbuotojų teisių, kylančių iš darbo (pareigų) ir glaudžiai su darbu susijusių santykių įgyvendinimu, o šių teisių pažeidimo atveju – tokių teisių atkūrimą. Kokios bebūtų darbuotojų teisių ir laisvių apsaugos formos ir formalūs veiksmai tikrinant ir vertinant darbo norminių aktų teisėtumą, taip pat šalinant kilusius neatitikimus ir pažeidimus, faktiškai kalbama apie tų vertybių, t.y. darbuotojų teisių, kurios įtvirtintos Konstitucijoje arba darbo įstatymuose, apsaugą ir apie Pagrindinio įstatymo (Konstitucijos) teisinę vertę – jo aukščiausią galią ir tiesioginį veikimą⁷⁰.

Lietuvos Konstitucijos 48 str. įtvirtinta nuostata, 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 nedarbo atveju⁷¹, t.y. valstybė nustato, jog žmogus yra laisvas spręsti, ar dirbti kaip savarankiškam asmeniui, vystant savo individualią veiklą, teikiant darbinės paslaugas užsakovams civilinių sutarčių pagrindu, ar dirbti kaip darbuotojui ir užsitikrinti sau atitinkamo lygmens socialines garantijas. Lietuvos Konstitucijos 52 str.⁷² nurodo, kad valstybė laiduoja piliečių teisę gauti senatvės ir invalidumo pensijas, socialinę

⁷⁰ Mačernytė–Panomariovienė I. Teisinė garantijų darbuotojams prigimtis // Jurisprudencija: mokslo darbai. - Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2002, Nr. 25 (17),P.95.

⁷¹ Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.

⁷² ten pat

paramą nedarbo, ligos, našlystės, maitintojo netekimo ir kitais įstatymų numatytais atvejais. Šiame straipsnyje išreikšta bendra valstybės socialinės politikos tendencija, kuri siaurinama konkrečiais nacionaliniais teisės aktais, tokiais, kaip pavyzdžiui Lietuvos nedarbo socialinio draudimo įstatymas⁷³, Lietuvos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas⁷⁴, Lietuvos sveikatos draudimo įstatymas⁷⁵, Lietuvos Valstybinių šalpos išmokų įstatymas⁷⁶. Lietuvos Konstitucijoje nekonkretizuojama, kokia konkrečiai parama skiriama darbuotojams ar savarankiškai dirbantiems asmenims, tačiau Lietuvos įstatymai siaurina šios paramos ir garantijų apimtis arba numato, jog garantuoja tokias finansinių paramos išmokų (socialinio draudimo) apimtis, kokioms gauti buvo mokamos, pavyzdžiui, privalomo sveikatos draudimo įmokos.

Iš to, kas aptarta šiame skyriuje, matyti, jog nuo darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų teisingo atskyrimo priklauso dirbančio asmens socialinė ir darbo teisių sauga einamuoju ir būsimuoju periodais. 2 priede pateiktoje 2 lentelėje išskirti esminiai atskirų socialinės saugos ir darbo teisių apsaugos elementai ir jų taikymas/ netaikymas darbuotojams ir savarankiškai dirbantiems asmenims Lietuvoje. Iš 2 lentelės matyti, jog darbuotojai Lietuvoje turi plačias socialinės ir darbo teisių apsaugos ribas, kurios reglamentuojamos įvairiuose nacionalinės teisės aktuose – Lietuvos Konstitucijoje, Lietuvos darbo kodekse, įvairiuose įstatymuose, Lietuvos Vyriausybės nutarimuose, kas nepasakytina apie savarankiškai dirbančius asmenis, kurių socialinės teisės skiriasi, dar ir priklausomai nuo to, kokia konkrečiai savarankiškos darbinės veiklos forma pasirenkama (pavyzdžiui, savarankiškai vykdoma individuali veikla pagal individualios veiklos pažymą ar individuali veikla pagal verslo liudijimą). 2 lentelės duomenys parodo, kaip svarbu yra nustatyti efektyvius darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo kriterijus, kad nebūtų palikta erdvės piktnaudžiavimui, kai pavyzdžiui dėl apibrėžtų itin ryškių socialinių išmokų darbuotojams ir savarankiškai dirbantiems asmenims skirtumo, pasinaudojant mokestinių įstatymų paliktomis spragomis, susiformuoja situacijos, kai savarankiškai dirbantys asmenys turi stiprų motyvą laikinam periodui tartis su darbų užsakovu, kad veikla, kuri vykdoma pagal civilinę sutartį ir atitinkanti savarankiško darbo kriterijus, būtų apibrėžiama darbo sutarties forma, siekiant keletą mėnesių apsimestiniam darbuotojui (realiai – savarankiškai dirbančiam asmeniui) ir darbdaviui sumokėjus didesnius mokesčius, vėliau ilgą periodą gauti kur kas didesnes nei priklausytų savarankiškai dirbantiems asmenims socialines išmokas.

⁷³ Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 4-26.

⁷⁴ Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 110-3207.

⁷⁵ Lietuvos Respublikos sveikatos draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 1996, Nr. 55-1287.

⁷⁶ Lietuvos Respublikos valstybinių šalpos išmokų įstatymas // Valstybės žinios. 1994, Nr. 96-1873.

Analizuojamo Lietuvos darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų socialinių garantijų ir darbinių teisių skirtumo apimtys nėra išskirtinės ar netradicinės lyginant su kitomis Europos Sąjungos valstybėmis. Nei vienoje Europos Sąjungos valstybėje darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų darbinė bei socialinė sauga nėra lygiavertės. Tai didele dalimi yra sąlygojama esminių skirtumų tarp darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų darbo (veiklos) apmokestinimo bazių.

3 priede pateiktoje 3 lentelėje lyginama 2010 ir 2008 metų darbuotojų ir pagal individualios veiklos pažymą savarankiškai dirbančių asmenų apmokestinimas Lietuvoje. Iš pateiktos lentelės duomenų matyti, jog darbuotojų darbinei veiklai taikomi mokesčiai yra ženkliai didesni nei savarankiškai dirbantiems asmenims.

Visose valstybėse savarankiškai dirbančių asmenų veikla bendroje apimtyje yra apmokestinama mažesniais mokesčiais nei apmokestinamas darbuotojų darbas. Iš čia išplaukia darbdavių noras pilnai darbuotojo užimtumo formai būdingus kriterijus atitinkančius dirbančius asmenis įdarbinti ne pagal darbo, o pagal civilines sutartis, tokiu būdu mažinant organizacijos darbo jėgos kaštus. Iš šio reiškinių išplaukia antroji, darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo problematikos pusė: kadangi dirbantis asmuo dažnai nėra ekonomiškai pajėgus apginti savo interesus ir jam dirbant pagal darbo sutartį priklausytinas socialines garantijas bei darbinės teises, tokiu būdu susiformuoja itin ir dirbančiam asmeniui, ir valstybei žalingas reiškinys – apsimestinis savarankiškas darbas apie kurį kalbėsime šio darbo 4 skyriuje.

Apibendrinant užsienio ir Lietuvos mokslininkų darbuose išsakytas mintis, tarptautinius ir nacionalinius skirtingų valstybių teisės aktus, darytina išvada, jog darbuotojai turi kur kas platesnes socialines garantijas ir didesnę darbinių teisių apsaugą nei savarankiškai dirbantys asmenys.

4. UŽIMTUMO FORMŲ KLAIDINGO ATSKYRIMO PASEKMĖS

Apsimestinio savarankiško darbo problematika mokslinėje literatūroje nėra labai plačiai išplėta. Tai sąlygoja sudėtingas šio reiškinių statistinių duomenų surinkimas ir realių apsimestinio savarankiško darbo mastelių bei jo daromos žalos įvertinimas. Vis dėlto augant savarankiško darbo ir poreikio jam apimtims, imta svarstyti, jog po savarankišku darbu gali slėptis eilė neiškristalizuotų problemų, iš kurių viena yra apsimestinis savarankiškas darbas. Jo žalą iš dalies galima vertinti analizuojant mokslininkų, kurie gilinasi į savarankiško darbo privalumus bei trūkumus, darbus, pavyzdžiui, R. Benny, M. Sargeant, M. Jefferson, S. Deakin, G.S. Morris, J. Sprack, A.C.L. Davies. Naujausi duomenys, siekiant atskleisti apsimestinio savarankiško darbo apimtį, sąlygojamas grėsmes ir daromą žalą, magistriniame darbe gauti analizuojant M. Harvey, F. Behling ataskaitą⁷⁷, 2010 m. vasario 4-5 dienomis vykusios Europinės konferencijos tematika „Savarankiškas darbas ir apsimestinis savarankiškas darbas statybų sektoriuje“ pranešimų medžiagą⁷⁸ ir šios konferencijos 11 šalių ataskaitų santrauką⁷⁹.

Naujausiomis Europos Sąjungoje taikomomis rinkos reguliavimo panaikinimo politikos strategijomis daugiau žmonių yra suteikiama galimybė imtis savarankiškos veiklos, tokiu būdu didinant užimtumą ir ekonomikos augimą. Siekiant maksimalios pusiausvyros tarp ekonomikos skatinimo bei efektyvaus socialinių interesų gynimo ir valstybės finansinių resursų tikslingo panaudojimo, svarbus kiekvienos valstybės uždavinys yra aiškiai atskirti darbuotojus nuo savarankiškai dirbančių asmenų, tam parinkti tinkamiausius atskyrimo kriterijus, suformuoti efektyvius šio atskyrimo kontrolės ir suvaldymo mechanizmus.

Pagal M. Harvey, F. Behling išskirtinos tokios trys neaiškios dirbančių asmenų kategorijos, kurios dažniausiai oficialiai apibūdinamos kaip savarankiškai dirbantys asmenys⁸⁰:

- priklausomi savarankiškai dirbantys asmenys, kurie vadinami savarankiškai dirbančiais asmenimis, nors realiai yra priklausomi nuo vieno darbdavio;
- apsimestiniai savarankiškai dirbantys asmenys – jie objektyviai yra darbuotojai, tačiau su tikslu sumažinti mokamus mokesčius, atsakomybę už darbuotojo darbinės teisės kvalifikuoja save ir darbdavys jį kvalifikuoja kaip savarankiškai dirbantį asmenį;

⁷⁷ Harvey M., Behling F. The Evasion Economy: False Self-employment in the UK Construction Industry. - London, 2009 // http://www.essex.ac.uk/sociology/CRESI/Archive/Evasion_economy.pdf; prisijungimo laikas: 2010 04 02.

⁷⁸ European Conference on Self Employment and False Self-employment in the Construction Industry: conference materials, Prague, 2010 02 04-05.

⁷⁹ Self-employment and Bogus Self-employment in the European Construction Industry: Abstracts of 11 country reports / Edited by Werner Buelen, 2010 // <http://www.efbww.org/pdfs/annex%209%20%20Brochure%20part%202%20%5BEN%5.pdf>; prisijungimo laikas 2010 04-17.

⁸⁰ Harvey M., Behling F. The Evasion Economy: False Self-employment in the UK Construction Industry. - London, 2009 // http://www.essex.ac.uk/sociology/CRESI/Archive/Evasion_economy.pdf; prisijungimo laikas: 2010 04 02.

– ribiniai savarankiškai dirbantys asmenys, kurių reali užimtumo forma (darbuotojas ar savarankiškai dirbantis asmuo) nėra iki galo aiški.

Vienas iš itin žalingų valstybės ekonomikai ir dirbantiems asmenims reiškinių - apsimestinis savarankiškas darbas, išplaukia iš darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo problematikos. Apsimestinis savarankiškas darbas atsiranda ne tik iš teisinės bazės nekonkretumo, nepakankamų atskyrimo kriterijų apibrėžimo, bet ir iš piktybinės šalių susitarimo valios, kai šalys suvokia, jog jų darbo santykiai atitinka darbuotojo – darbdavio sutartinius santykius, tačiau piktybiškai, dėl abiejų sutarties šalių arba ekonomiškai stipresnės sutarties šalies asmeninio suinteresuotumo darbinį bendradarbiavimą formina civilinės sutarties pagrindu.

Apsimestinis savarankiškas darbas – tai situacija, kai dirbantis asmuo oficialiai klasifikuojamas kaip savarankiškai dirbantis asmuo, nors atitinka visas darbuotojo statusui būdingas charakteristikas. Apsimestinis savarankiškas darbas yra būdas, kuriuo siekiama sumažinti mokesčines prievoles ir darbdavio atsakomybę už įdarbintą asmenį. Apsimestinai savarankiškai dirbantys asmenys nėra ekonomiškai nepriklausomi. Jie yra kontroliuojami darbdavio, gauna už savo darbą reguliarių stabilų atlygį, dirbdami naudoja darbdavio darbo priemones, įrangą, darbo drabužius ir jų bendradarbiavimas su darbdaviu (dažniausiai – vienu) yra tęstinis. Visiškas kontrastas jiems yra realiai savarankiškai dirbantys asmenys, kurie pajamas gauna iš skirtingų darbų užsakovų už konkrečius atliktus darbus ar projektus, dirba savo sąskaita, prisiimdami visą jai tenkančią riziką. Jie patys sprendžia kada, kaip ir kam dirbti, patys nustato savo teikiamų darbinių paslaugų kainą ir jei užsakovų siūlomas atlygis už jų paslaugas pasirodo nepriimtinas, be apribojimų dėl jo derasi ar tiesiog atmeta.

Keliant tikslą atskleisti apsimestinio savarankiško darbo, kaip neišspręsto darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo klausimo, žalą, analizuosime vieną iš Europos Sąjungos valstybių veiklos sektorių – statybų sritį, kurioje apsimestinis savarankiškas darbas yra itin paplitęs reiškinys. Šį sektorių pasirinkome todėl, kad pastaraisiais dešimtmečiais buvo galima stebėti labai didelį jo augimą, jame savarankiškai dirbantys asmenys sudaro itin didelę dalį visų dirbančiųjų, kai kuriose, ypač subrangovinėse įmonėse, darbo jėgą 100 proc. sudaro savarankiškai dirbantys asmenys. Be to statybų sektoriuje itin aktualūs jame dirbančių asmenų darbų saugos užtikrinimo klausimai, didelis sergamumas profesinėmis ligomis, o tuo pačiu stebėtinas sąlyginai žemas dirbančių asmenų išsilavinimo lygis ir nacionalinės teisės žinojimas.

Apie savarankiškai dirbančių asmenų užimamą statistinę dalį tarp visų dirbančių asmenų buvo kalbėta šio magistrinio darbo 1 skyriuje. Įvertinti apsimestinio savarankiško darbo statistines apimtis yra kur kas sudėtingiau, kadangi valstybėse identifikuojami apsimestinio savarankiško darbo atvejai sudaro tik labai mažą dalį realių apsimestinio savarankiško darbo apimčių. Apsimestinio savarankiško darbo identifikavimo problematika išplaukia iš keleto

kriterijų: abi sutarties šalys (tiek darbdavys, tiek apsimestinai savarankiškai dirbantis asmuo) yra suinteresuotos slėpti realią pasirašytos sutarties šalių valių ir darbo pobūdį, nacionalinėse valstybių teisėse nėra iškristalizuoti konkretūs paprastai objektyviai pamatuojami darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo kriterijai, kas palieka erdvės ir galimybių piktnaudžiavimui, apsimestinio savarankiško darbo kontrolei reikalingos nemažos lėšos (prevenciją ir kontrolę vykdančių įstaigų bei už tai atsakingų valstybės pareigūnų aparato išlaikymui ir efektyviam jų veiklos vykdymui) ir t.t. Kaip pavyzdį galima paminėti Italijos statistiką apie identifikuotą apsimestinį savarankišką darbą, kai apie 57 milijonus gyventojų turinčioje Italijoje 2005 m. statybų sektoriuje buvo identifikuoti vos 279 apsimestinio savarankiško darbo atvejai, 2007 m. tokių atvejų identifikuota 465, 2008 m. – 899, 2009 m. – 1211 atvejų.⁸¹ Šie skaičiai patvirtina, jog apsimestinio savarankiško darbo kontrolei ir suvaldymui skiriamas per mažas dėmesys.

Realesni atrodo Ispanijos savarankiškai dirbančių asmenų asociacijos nacionalinės federacijos pateikti duomenys, jog nuo 1995 m. iki 2007 m. statybų sektoriuje savarankiškai dirbančių asmenų skaičius augo net 77 proc, nuo 2003 m. iki 2007 m. – 38,7 procento, 2008 m. dėl statybų sektorių palietusio ekonominės krizės mažėjo 3,2 proc. ir sudarė apie 600 tūkst. statybų sektoriuje savarankiškai dirbančių asmenų. Pagal Ispanijos savarankiškai dirbančių asmenų asociacijos nacionalinės federacijos paskaičiavimus⁸² daugiau nei 6,5 proc. jų yra apsimestinai savarankiškai dirbantys asmenys, t.y. apsimestinis savarankiškas darbas vien statybų sektoriuje būdingas ne mažiau kaip 24 tūkst. asmenų. Nors tai nėra oficialūs apsimestinio savarankiško darbo statistiniai duomenys, net keletas Ispanijos asociacijų, tokių kaip Savarankiškai dirbančių asmenų unija, Nacionalinė savarankiškai dirbančių asmenų asociacijos federacija juos patvirtino ir pasmerkė apsimestinio savarankiško darbo augimo tendencijas šalyje.

Didžiosios Britanijos statybų sektoriuje savarankiškai dirbantys asmenys sudaro net 25 proc. dirbančių asmenų. Oficialios apsimestinai savarankiškai dirbančių asmenų statistikos nėra, tačiau bandant išskaičiuoti galimas apsimestinio savarankiško darbo apimtis, konstatuojama, jog apsimestinai savarankiškai dirbančių asmenų skaičius gali svyruoti nuo 268 tūkst. iki 510 tūkst.⁸³

Iš pateiktų skaičių matyti, jog nors apsimestinio savarankiško darbo apimtys yra didžiulės, šio reiškinio suvaldymo mechanizmas nėra efektyviai veikiantis.

⁸¹ European Conference on Self Employment and False Self-employment in the Construction Industry: conference materials, Prague, 2010 02 04-05.

⁸² *ibid*

⁸³ Harvey M., Behling F. The Evasion Economy: False Self-employment in the UK Construction Industry. - London, 2009.P.22. // http://www.essex.ac.uk/sociology/CRESI/Archive/Evasion_economy.pdf; prisijungimo laikas: 2010 04 02.

Analizuojant tokio valstybei ir dirbančiam asmeniui žalingo reiškimo priežastis, galima išskirti keletą jų: gamybos ir verslo vystymo decentralizacijos, pasaulinės konkurencijos sąlygotas labai išaugęs netipinių (įskaitant ir savarankiškai bei apsimestinai savarankiškai dirbančių) dirbančių asmenų poreikis; įstatymiškai neapibrėžta ir nepakankamai reglamentuota spraga tarp darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo; ypač padidėję imigracijos srautai į ekonomiškai stipresnes Europos Sąjungos valstybes; šių šalių imigrantų maža derėjimosi ir savo interesų gynimo galia; nacionalinių mokesčių sistemų sąlygojamas įmonių konkurencingumas tęstiniam darbams naudojant apsimestinai savarankiškai dirbančius asmenis ir tokiu būdu mažinant darbo jėgos kaštus; silpna apsimestinio savarankiško darbo kontrolė, mažos jo prevencijos kampanijų apimtys ir kt.

Apie mokesčių sistemų darbuotojams ir savarankiškai dirbančių asmenų skirtumus buvo kalbama šio magistrinio darbo 2 dalyje. Iš pateiktų duomenų ir jų analizės matyti, kad apsimestinis savarankiškas darbas darbdaviui sutaupo nemažai išlaidų darbo jėgai.

Migracijos srautai daro didelę įtaką apsimestinio savarankiško darbo apimtims statybų sektoriuje, kuriame didelės dalies įmonių dirbantieji yra 100 proc. ne darbuotojai, o savarankiškai dirbantys asmenys⁸⁴, kurių ženklią dalį sudaro imigrantai iš kitų valstybių. 2006 m. statybų sektoriuje Vokietijoje dirbo vidutiniškai po 200 tūkst. imigrantų, Ispanijoje imigrantai statybų sektoriuje sudarė 500 tūkst., Didžiojoje Britanijoje – 100 tūkst. asmenų⁸⁵. Europos Sąjungos pasipildymas naujomis valstybėmis narėmis ir iš to sekęs migracijos legalizavimas turėjo ženklios įtakos savarankiškai dirbančių asmenų dalies augimui labiau ekonomiškai išsivysčiusiose valstybėse, o tuo pačiu išaugusioms apsimestinio savarankiško darbo apimtims. Su apsimestiniu savarankišku darbu migracija siejasi labai glaudžiai ne tik per mažesnius silpniau išsivysčiusių valstybių piliečių lūkesčius jų darbinių ir socialinių teisių apsaugai, bet ir per tai, jog realus savarankiškas darbas reikalauja migranto sugebėjimo ne tik efektyviai komunikuoti, bet ir vystyti verslą su klientais šalies, į kurią imigravo, kalba, teikti deklaracijas, administruoti jų pačių mokesčius klausimus, kas dažnai imigrantų nebūna pakankamai įvaldyta. Čia esminis ne tik kalbinis barjeras, bet ir būtinumas suprasti įstatymines ir mokesčines sistemas, turėti deryboms su kitokios kultūros klientais būtinų įgūdžių ir žinių.

Apsimestinis savarankiškas darbas analizuojamame statybų sektoriuje, o žvelgiant plačiau, – ir kitose veiklos sektorių srityse, palieka žymių žalingų socialinių, ekonominių, sveikatos ir darbų saugos sričių pasekmių tiek makro (fiskalinėje politikoje, socialinės saugos srityje), tiek mikro (darbdavio ir jam dirbančių asmenų) lygmenyse.

⁸⁴ Harvey M., Behling F. The Evasion Economy: False Self-employment in the UK Construction Industry. - London, 2009. P.3. // http://www.essex.ac.uk/sociology/CRESI/Archive/Evasion_economy.pdf; prisijungimo laikas: 2010 04 02.

⁸⁵ ibid P.24.

Mažiausiai apsimestinio savarankiško darbo žala pasireiškia darbdaviui, kuris šio nelegalaus dvišalio susitarimo atveju trumpuoju terminu didina savo verslo konkurencingumą, mažina darbo jėgos kaštus, minimizuoja dirbančių asmenų kontrolės procedūrą, jų dokumentacijos administravimo išlaidas. Tačiau ilginiui apsimestinis savarankiškas darbas daro žalos ir pačiam darbdaviui – neugdydamas sau lojalių pagal darbo sutartį dirbančių darbuotojų, neinvestuodamas į jų mokymus, darbdavys rizikuoja atsidurti situacijoje, kai reikalingas žinias ir įgūdžius turinčius atitinkamos kvalifikacijos ar specialybės darbuotojus bus priverstas „pirkti“ už itin didelę kainą, kadangi realiai savarankiškai dirbantys asmenys, kurie priversti savarankiškai kelti savo kvalifikaciją, mokytis ir įgyti darbo jėgos rinkoje paklausių žinių bei įgūdžių, savo paslaugų nėra suinteresuoti parduoti pigiai.

Apsimestinio savarankiško darbo žala dirbančiam asmeniui yra kur kas didesnė nei darbdaviui. Jam yra perkeliama visa su užimtumu susijusi rizika: apsimestinai savarankiškai dirbantis asmuo neturi (arba dažniausia turi teisę tik į minimalias bazines) teisės į bedarbio, ligos, motinystės senatvės pensijos išmokas. Šios užimtumo formos pažeidžiamos vietos: nėra atleidimo iš darbo apribojimų, nėra apsaugos nuo atlygio apkarpyimo išėjimo iš darbo atveju, nėra reglamentuotas išėjimo į pensiją amžius, todėl savarankiškai dirbantys asmenys dirba kur kas ilgiau nei darbuotojai, kurių išėjimo į pensiją amžius ir su tuo susijęs senatvės pensijos mokėjimas yra aiškiai reglamentuotas valstybių nacionalinėse teisės sistemose. Apsimestinai savarankiškai dirbantys asmenys praranda teisę į valstybės nustatytą minimalaus mėnesinio atlyginimo garantiją, dienos/ savaitinio/ mėnesinio darbo laiko ribojimą, teisę į viršvalandinio darbo, darbo švenčių, poilsio dienomis, nakties metu apmokėjimą, apmokamas atostogas, aprūpinimą darbui reikalingomis darbo, asmens apsaugos priemonėmis. Visa tai apsimestinai savarankiškai dirbantis asmuo (dažnai ne savo noru, o paklūsęs ekonomiškai stipresnei darbdavio valiai) aukoja vardan einamuoju momentu darbdavio mokėtinų mažesnių mokesčių ir socialinio draudimo įmokų. Darbdaviai mokėdami atlyginimą apsimestinai savarankiškai dirbantiems asmenims į jį įtraukia tik minimalius privalomus mokėti mokesčius, palikdamas atsakomybę pačiam dirbančiajam už ateityje gautinų išmokų dydžius. Daugeliu atveju toks apsimestinis savarankiškas darbas veda prie dirbančio asmens skurdo senatvėje, nepakankamų finansinių galimybių pasirūpinti savimi ligos atveju ir pan.

Apsimestinio savarankiško darbo žala valstybei pasireiškia pirmiausia per jos prarastas pajamas - t.y. apsimestinai savarankiškai dirbančių asmenų nesumokėtų mokesčių skirtumo tarp tų mokesčių, kurie turėtų būti sumokėti įdarbinus šį asmenį kaip darbuotoją. Analizuojant Didžiosios Britanijos statybų sektoriaus apsimestinai savarankiškai dirbančių asmenų neprimokėtą mokesčių skirtumą (lyginant su darbuotojo mokėtiniais mokesčiais) gaunami

praradimų skaičiai iš tiesų milžiniški: pagal M. Harvey, F. Behling⁸⁶ imant, kad vidutinė statybų darbininko savaitinė alga 2007 m. buvo 475 Didžiosios Britanijos svarai sterlingų (atitinkamai pagal 2007 m. valiutų kursą 1 Didžiosios Britanijos svaras sterlingų buvo lygus vidutiniškai 4,95 lito) ir imant skaičiavimo baze žemiausią protingą apsimestinai dirbančių asmenų skaičių 375750 (kuris buvo autorių išskaičiuotas šioje ataskaitoje) gauname, kad apsimestinai savarankiškai dirbančių asmenų pajamos per metus, nuo kurių jiems turint darbuotojo statusą darbdavys turėtų sumokėti 12,8 proc. nacionalinio draudimo įmoką ir dirbantis asmuo papildomai turėtų sumokėti dar 3 proc. nacionalinio draudimo įmokos (kadangi realiai savarankiškai dirbantiems asmenims ji yra 8, o darbuotojams - 11 proc. nuo atlyginimo) yra 9,28 milijardo Didžiosios Britanijos svarų sterlingų. Pagal Didžiojoje Britanijoje taikomą mokesčių sistemą gauname, jog statybų sektoriuje apsimestinai savarankiškai dirbantys asmenys (nevertinant maksimaliai leistinų galimų atskaitymų, su prielaida, jog jie atsveriami galimai didesniu apsimestinai savarankiškai dirbančių asmenų skaičiumi ir gaunamomis didesnėmis nei 475 Didžiosios Britanijos svarų sterlingų pajamomis per savaitę) per metus papildomai nuo 9,28 milijardo svarų sterlingų pajamų turėtų sumokėti 15,8 proc. (12,8+3) mokesčių, kas sudarytų 1,466 milijardo Didžiosios Britanijos svarų sterlingų (7,25 milijardo litų). Tai minimalūs Didžiosios Britanijos tiesioginiai praradimai nesurinktų mokesčių forma dėl statybų sektoriaus apsimestinio savarankiško darbo, nes vertinant tai, jog apsimestinai savarankiškai dirbančių asmenų statybų sektoriuje skaičius yra tarp 375 tūkst. ir 510 tūkst. bei tai, jog savaitiniai statybų sektoriaus atlyginimai ypač iki 2008 m. pabaigos turėjo tendenciją augti, tikėtini realūs metiniai praradimai mokesčių pavidalu gali siekti iki maždaug 1,8 milijardo Didžiosios Britanijos svarų sterlingų (9 milijardų litų). Įvertinus, jog panašius praradimus dėl apsimestinio savarankiško darbo valstybė patiria ir kituose šalies verslo sektoriuose, darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo problema, siekiant išvengti arba bent minimizuoti apsimestinio savarankiško darbo apimtį, yra tikrai aktuali ne tik darbuotojo ir darbdavio, bet visos valstybės mastu.

Be tiesioginių aukščiau aptartų praradimų valstybė papildomai patiria ir kitų nuostolių dėl apsimestinai savarankiškai dirbančių asmenų - tai ir nepakankami reikalingos kvalifikacijos darbuotojų, kurių neišugdo darbdaviai vietoj darbuotojų samdydami savarankiškai dirbančius asmenis, resursai, dėl nereguliuojamų savarankiškai dirbančių asmenų darbo sąlygų, darbo laiko trukmės neribojimo augantys nelaimingų atsitikimų atliekant užsakomus darbus skaičiai, minimalių apsimestinai savarankiškai dirbančių asmenų senatvės pensijų problema, ir daugybė kitų su socialine dirbančių asmenų ir jų darbinių teisių apsauga susijusių klausimų.

⁸⁶ Harvey M., Behling F. The Evasion Economy: False Self-employment in the UK Construction Industry. - London, 2009, P.31
// http://www.essex.ac.uk/sociology/CRESI/Archive/Evasion_economy.pdf; prisijungimo laikas: 2010 04 02.

Norėdami atskleisti, kad apsimestinis savarankiškas darbas yra aktualus reiškinys Europos Sąjungos valstybėse, aptarsime apsimestinai savarankiškai dirbančių asmenų padėtį statybų sektoriuje.

Vokietijoje savarankiškai dirbančių asmenų skaičius paskutinįjį dešimtmetį sparčiai augo, o ypač ši tendencija buvo pastebima statybų sektoriuje, tačiau nepaisant augančio statybų sektoriaus dirbančių asmenų skaičiaus, produktyvumas proporcingai padidėjusiam dirbančių asmenų skaičiui neišaugo, kas sietina ir su tuo, kad vienam pagal darbo sutartį dirbančiam statybų sektoriaus darbuotojui tenka vienas savarankiškai jame dirbantis asmuo⁸⁷. Pastaraisiais metais Vokietijoje augo finansinė neaiškiai apibrėžtos darbo formos kontrolė, pastebėta ir priverstinių pakeitimų, performinant darbo sutartis į civilines sutartis, pagal kurias dirbama kaip savarankiškai dirbantys asmenys, tačiau teismai apsimestinio savarankiško darbo problemos nesprenžia - jie tik nustato, ar konkretūs darbiniai santykiai atitiko darbo ar civilinės sutarties pagrindus.

Vokietijos socialinės apsaugos sistema pagrįsta Bismarko modeliu, gaunamos išmokos susietos su narystėmis ir mokėtomis įmokomis. Socialinis aprūpinimas yra sukurtas darbuotojams, o savarankiškai dirbantys asmenys, be kelto išimčių, į jį nepatenka. Savarankiškai dirbantys asmenys ir apsimestinai savarankiškai dirbantys asmenys yra privačių neprivalomų draudimo sistemų subjektai. Jiems nepriklauso ligos pašalpa, nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinis draudimas. Vokietijoje išskiriamos specialios senatvės pensijos schemos savarankiškai dirbantiems aktoriams, ūkininkams ir žurnalistams, taip pat tų profesijų savarankiškai dirbantiems asmenims, kurie turi teisę jungtis į asociacijas (pavyzdžiui, architektai, advokatai, chirurgai). Visi amatininkai yra privalomo išėjimo į pensiją draudimo schemos subjektai ne mažiau nei 5 metus. Senatvės pensijų išmokos priklauso nuo sumokėtų įmokų dydžio, tačiau jei įmokos buvo mokėtos minimalų privalomą terminą (kas yra būdinga apsimestinai savarankiškai dirbantiems asmenims) senatvės pensija yra minimali. Apsimestinai statybų sektoriuje savarankiškai dirbantys asmenys nėra atstovaujami jokios organizacijos ir išlieka pažeidžiami.

Airijoje darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų efektyviam atskyrimui, kurio vienas iš tikslų yra būtent apsimestinio savarankiško darbo minimizavimas, yra išskirti detalūs kriterijai, aptarti šio darbo 2 skyriuje. Vadovaujantis jais prieš sprendžiant ar asmuo dirba apsimestinai savarankiškai Airijoje atsižvelgiama ar asmuo atitinka savarankiškai dirbančiam asmeniui priskirtus kriterijus, priešingu atveju jis yra darbuotojas, o pats savarankiškai dirbančio asmens veiklos įregistravimas nereiškia, jog jis yra traktuojamas kaip savarankiškai dirbantis asmuo.

⁸⁷ Self-employment and Bogus Self-employment in the European Construction Industry: Abstracts of 11 country reports / Edited by Werner Buelen, 2010. P.40. // <http://www.efbww.org/pdfs/annex%209%20%20Brochure%20part%202%20%5BEN%5.pdf>; prisijungimo laikas 2010 04-17.

2000 m. Airijos statybų sektoriuje dirbo 70 tūkst. savarankiškai dirbančių asmenų, iš kurių, remiantis statybų sektoriuje atliktomis dirbančių asmenų apklausomis, 12 tūkst. dirbo apsimestinai savarankiškai⁸⁸. Šis rodiklis rodo, kad net apie 17 proc. dirbančių asmenų realiai turėtų dirbti pagal darbo sutartis kaip darbuotojai, o ne kaip savarankiškai dirbantys asmenys. Iš šio rodiklio išplaukia esminiai šių apsimestinai dirbančių savarankiškai asmenų socialinių ir darbo teisių garantijų praradimai bei valstybei daroma žala per nesumokėtus mokesčius. Airijoje darbdavys už savarankiškai dirbantį asmenį moka 10,75 proc. mažesnius mokesčius nei už darbuotoją. Tačiau skiriasi ne tik šie mokesčiai, bet ir tie, kuriuos moka patys savarankiškai dirbantys asmenys ir darbuotojai. Apsimestinai savarankiškai dirbantiems asmenims nepriklauso bedarbio pašalpa, išmokos pagal pensijų ir ligos kompensavimo schemas, tačiau jei savarankiškai dirbantis asmuo įrodo, jog neturi lėšų pragyvenimui, jam skiriama papildoma pašalpa.

Italijoje apsimestinio savarankiško darbo problema pagal oficialius duomenis nėra plačiai paplitusi. Tačiau remiantis netiesioginiais signalais, gaunamais iš socialinių partnerių, Italija nėra valstybė, kurioje ši problema neegzistuoja, priešingai - apsimestinio savarankiško darbo apimtys paskutiniaisiais metais turi tendenciją augti, kam nemažos įtakos turėjo išaugusi imigracijos banga.

2008 m. Italijos statybų sektoriuje dirbo 1,9 milijono asmenų, kurių 37 proc. sudarė savarankiškai dirbantys asmenys⁸⁹. Įvertinant tai, jog didžiąją dalį savarankiškai dirbančių asmenų sudarė žemos kvalifikacijos darbuotojai, tarp kurių nemažai imigrantų, mažai tikėtina, jog šis darbo jėgos segmentas yra iš tiesų pajėgus perprasti savarankiškai dirbančiam asmeniui taikomas teisinės sistemos nuostatas, ir efektyviai savarankiškai dirbti savo sąskaita, derėtis dėl užsakymų su darbų užsakovais, ir efektyviai konkuruoti su vietiniais paslaugas siūlančiais statybų sektoriaus dirbančiais.

Pastebėtina, jog Italijoje ženkliai mažiau nei kitose aptartose valstybėse (Vokietijoje, Airijoje) diferencijuojama socialinės apsaugos sistema darbuotojams ir savarankiškai dirbantiems asmenims. Italijoje savarankiškai dirbantys asmenys dalyvauja socialinės apsaugos sistemose, jiems privalu mokėti socialines įmokas, ir jie, kaip ir darbuotojai, gauna bedarbio, ligos, motinystės pašalpas, išmokas dėl profesinių ligų, senatvės pensijas ir pan.

Didžiosios Britanijos apsimestinio savarankiško darbo apimtys statybų sektoriuje jau buvo įvardintos šiame darbe. Nors Didžiosios Britanijos vyriausybės skaičiavimais, neparemtais jokiais tyrimais, šalyje yra apie 200 tūkst. apsimestinai savarankiškai dirbančių asmenų, daugelis

⁸⁸ Self-employment and Bogus Self-employment in the European Construction Industry: Abstracts of 11 country reports / Edited by Werner Buelen, 2010. P.60. // <http://www.efbww.org/pdfs/annex%209%20%20Brochure%20part%202%20%5BEN%5.pdf>; prisijungimo laikas 2010-04-17.

⁸⁹ ibid P.77.

autorių su tuo nesutinka, motyvuodami elementariais skaičiavimais ir lyginimu su kitomis Europos Sąjungos valstybėmis, kuriose savarankiškai dirbantys asmenys sudaro 25 proc. visų darbo rinkoje dirbančių asmenų. Didžiosios Britanijos statybų sektoriuje 2007 m. dirbo po 700 tūkst. darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų⁹⁰, todėl gana pagrįsta laikytina nuomonė, jog Europos Sąjungos vidurkį - pagal kurį 25 proc. visų dirbančiųjų sudaro savarankiškai dirbantys asmenys - lenkiantys Didžiosios Britanijos savarankiškai dirbančių asmenų skaičiai yra susiję su apsimestiniu savarankišku darbu, ypač išaugusiu plūstelėjus į šalį naujai imigrantų bangai. Buvo minėta, jog apsimestinio savarankiško darbo metinė žala valstybei per negautus mokesčius gali svyruoti apie 1,4 milijardo Didžiosios Britanijos svarų sterlingų. Apsimestinai savarankiškai dirbantiems asmenims nepriklauso ligos, bedarbystės, motinystės pašalpos, jiems nėra mokama, jei jie negali vykdyti savo darbo dėl blogų oro sąlygų, jų pensijos yra ženkliai mažesnės nei pagal darbo sutartį dirbusių darbuotojų, o išėjimo į pensiją amžius nėra apibrėžtas, jų atlygis už darbą nėra apsaugotas darbo įstatymais, ir, pavyzdžiui, 2008 - 2010m. ekonominio nuosmukio periodu statybų sektoriuje savarankiškai dirbančių (įskaitant apsimestinai savarankiškai dirbančiuosius) asmenų pajamos mažėjo 40-60 proc.

Siekiant suvaldyti apsimestinio savarankiško darbo daromą žalą valstybės kelia sau tokius tikslus kaip darbo jėgos rinkos deformacijos, normalių užimtųjų teisių ir jų statusų atstatymas, darbo jėgos (ypač imigrantų) nelegalios eksploatacijos apribojimas, užimtumo produktyvumo ir inovatyvumo didinimas.

Šiuo tikslu numatoma eilė diegtinų priemonių apsimestinio savarankiško darbo suvaldymui, kurių pati svarbiausia - aiškių, konkrečių, pamatuojamų kriterijų formavimas, atskiriant darbuotojus nuo savarankiškai dirbančių asmenų. Siekiant minimizuoti apsimestinį savarankišką darbą svarbi yra efektyvi apsimestinio savarankiško darbo prevencija, svarstomas papildomų apribojimų registruojant savarankiškai dirbančio asmens veiklą nustatymas, svarbu, kad nebūtų jokių finansinių apsimestinio savarankiško darbo paskatinimų, ir būtų praplėstos visų dirbančių asmenų darbinės teisės. Kaip realiai potencialiai efektyvūs vertintini Prancūzijos numatyti kovos su apsimestiniu savarankišku darbu būdai⁹¹: nelegalaus darbo (įskaitant apsimestinį savarankišką darbą kaip vieną iš jo rūšių) kontrolės efektyvumo stiprinimas, suteikiant kontroliuojančioms institucijoms platesnes veiklos galimybes, apsimestinio savarankiško darbo prevencijos programas tęstinis vykdymas, identifikuotiems apsimestinio savarankiško darbo atvejams tokių pat finansinių sankcijų kokios taikomos nelegaliam darbui

⁹⁰ Self-employment and Bogus Self-employment in the European Construction Industry: Abstracts of 11 country reports / Edited by Werner Buelen, 2010. P164. // <http://www.efbwww.org/pdfs/annex%209%20%20Brochure%20part%202%20%5BEN%5.pdf>; prisijungimo laikas 2010 04-17.

⁹¹ European Conference on Self Employment and False Self-employment in the Construction Industry: conference materials, Prague, 2010 02 04-05.

taikymas (fiziniam asmeniui - 45000 eurų bauda ir įkalinimas iki 3 metų, juridiniam asmeniui - 225000 eurų bauda), abiem neteisėto sandorio šalims šios priemonės: verslo likvidavimas (juridiniam asmeniui), laikinas įmonės uždarymas, pašalinimas iš identifikuoto verslo srities, kuriame buvo verčiamasi apsimestiniu savarankišku darbu, įrengimų, įrankių konfiskavimas, viešas nuosprendžio publikavimas), komunikavimo kampanijų apie apsimestinio savarankiško darbo riziką ir sankcijas jam vykdymas. Konkrečiai statybų sektoriaus apsimestinio savarankiško darbo apimčių minimizavimui numatytos tokios priemonės kaip privaloma iškaba ant kiekvieno pastato, kuriame vykdomi statybos/ rekonstrukcijos darbai apie pagrindinį rangovą ir visus jo subrangovus, sustiprinta statybų sektoriaus kontrolė sekmadieniais, valstybinių dotacijų apribojimas įmonėms, kuriose identifikuoti apsimestinio savarankiško darbo atvejai.

Nepaisant to, kad numatyta daug ir įvairių priemonių apsimestinio savarankiško darbo suvaldymui, svarbu suvokti, jog nėra greitų būdų šiam reiškiniui minimizuoti. Apsimestinio savarankiško darbo augimo tendencijos suformavo organizacijų struktūrą, darbdaviai (darbų užsakovai) įpratę apsimestinio savarankiško darbo kaina taupyti darbo jėgos kaštus, taigi eliminuojant apsimestinį savarankišką darbą būtinas visų trijų grandžių - valstybės - darbdavio - dirbančio asmens sąmoningumo ugdymas ir apsimestinio savarankiško darbo pasekmių ilgalaikiais terminais įvertinimas. Svarbu suvokti, jog trumpuoju periodu bandant suvaldyti apsimestinį savarankišką darbą išlaidos darbo jėgai, valstybiniam kontrolės ir prevenciniam vykdymui neabejotinai augs, tačiau dėl ilgalaikės perspektyvinės naudos verta šiam procesui skirti maksimalias pajėgas.

Iš baigiamojo magistro darbo analizės matyti, kad darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo problematika yra opus ir nelengvai suvaldomas procesas, kadangi be realiai pamatuojamų ir objektyvių kriterijų egzistuoja ir kur kas sudėtingiau įvertinami subjektyvūs, žmogiškieji faktoriai, kurie, ypač esant tendencingam norui neteisingai apibrėžti dirbančio asmens užimtumo formą, yra labai reikšmingi ir įnešantys daug neaiškumo bei nekonkretumo, kai siekiama objektyviai įvertinti kokias - darbuotojų arba savarankiškai dirbančių asmenų kategorijas - asmuo iš tiesų yra priskirtinas.

Pagal magistriniam darbui suformuluotą vieną iš uždavinių išanalizavus Europos Sąjungos valstybių patirtį, formuojant darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų apibrėžimus nacionalinėse teisinėse sistemose, atskleista, jog šie apibrėžimai Europos Sąjungos valstybėse skiriasi ir yra ne vienodai detalūs. Daugeliu atveju jų abstraktumas palieka erdvės teisės aktų pritaikymui įvairiose teisinių santykių situacijose, tačiau tuo pačiu konkrečių kriterijų nenustatymas apibrėžimuose sąlygoja atsirandančią darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo problematiką. Šioje vietoje susiduriama su poreikiu valstybių nacionaliniuose

teisės aktuose apibrėžti arba per teismų praktiką suformuoti konkrečius darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų identifikavimo kriterijus. Atlikus tokių kriterijų analizę Europos Sąjungos valstybių nacionalinėse teisės sistemose nustatėme, jog darbuotojų nuo savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo kriterijų skaičius jose yra nevienodas, vienos jų formulavimui taiko pozityvieji, kitose - negatyvieji apibrėžimai, skiriasi ir kiekvienos valstybės nustatytų kriterijų detalumas - t.y. kiek konkrečiai bandoma apibrėžti kiekvienai užimtumo formai būdingus faktorius, tačiau pabandžius struktūrizuoti skirtingų valstybių išskiriamus kriterijus, paaiškėjo, kad artimiausiu apibendrintai struktūrai yra Didžiosios Britanijos 4 kriterijų multi - testas, darbuotojus nuo savarankiškai dirbančių asmenų atskiriantis pagal keturis pagrindinius faktorius: jų kontrolės ir integracijos lygį, ekonominę ryšį bei bendradarbiavimo tęstinumą. Nepaisant šių gana konkrečių kriterijų, darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų problematika neišnyksta, kadangi kiekvienoje individualioje situacijoje yra nevienodas atskiros kriterijaus svoris, be to jie gali būti priešingų krypties vektoriais, kai pagal vieną iš jų dirbantis asmuo galėtų būti priskirtinas darbuotojų, o pagal kitą - savarankiškai dirbančių asmenų kategorijai. Magistriniame darbe pasiūlytas galimas kriterijų požymių lygmenis vertinantis modelis, kurio pritaikomumas yra atviras diskusijai ir reikalingas tolimesnių tyrimų ir vertinimų. Kol kas nei vienoje valstybėje nėra suformuluotas universalus, subjektyvumui nepaliekantis vietos atskyrimo kriterijų modelis, kiekvienas jų turi savo stipriųjų ir savo silpnųjų pusių.

Magistriniame darbe analizuojant darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų problematiką identifiukuota, jog neteisingas atskiriant ir tendencingai klaidingai informant darbuotojus ir savarankiškai dirbančius asmenis (pavyzdžiui apsimestinio savarankiško darbo atveju) daroma didelė žala valstybių ekonomikai, dirbantiems asmenims ir darbdaviams. Atskleista, jog apsimestinio savarankiško darbo tikslas dažniausia būna sąlygojamas darbdavio siekiamos trumpalaikės darbo jėgos kaštų ekonomijos, kuri didžiąja dalimi vyksta per skirtingas darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų apmokestinimo bazes, ir dirbančio asmens nepakankamos ekonominės derėjimosi galios, kai dėl konkretaus tikslo ir galimybės užsidirbti dabartyje, aukojama darbo teisių apsauga, ateities socialinės garantijos. Magistriniame darbe atliktas konkrečių darbinių teisių ir socialinių garantijų palyginimas Lietuvoje, iš kurio akivaizdu, jog savarankiškai dirbantys asmenys yra kur kas pažeidžiamesni ir mažiau apsaugoti nacionalinių teisės aktų nei darbuotojai. Analizuojant tikslingo apsimestinio savarankiško darbo priežastis, magistro darbe atlikta Europos Valstybių savarankiškai dirbančių asmenų socialinių garantijų ir darbinių teisių apsaugos analizė bei Lietuvos mokesčių sistemų (2008 ir 2010 metų) palyginimas, akivaizdžiai parodė, jog trumpalaikiu periodu darbdavys turi stiprią motyvą įdarbinti apsimestinai savarankiškai dirbančius asmenis, jei valstybė nepalaiko efektyvaus tokio reiškinio kontrolės ir prevencijos mechanizmo. Magistriniame darbe pateikta analizė, kokia

finansišškai didelė yra apsimestinio savarankiško darbo žala valstybei ir kokios didelės potencialios grėsmės asmenims, dirbantiems apsimestinai savarankiškai.

Magistrinio darbo tikslas išanalizuoti Europos Sąjungos šalių nacionalinėse teisėse sąvokų „darbuotojas“ ir „savarankiškai dirbantis asmuo“ traktavimą, jų atskyrimo pagrindus ir netikslaus atskyrimo daromą įtaką valstybei, dirbančiam asmeniui ir darbdaviui pasiektas - atlikus Europos Sąjungos valstybių nacionalinės teisės analizę identifikuoti esminiai darbuotojo ir savarankiškai dirbančio asmens apibrėžimų bruožai, išskirti pagrindiniai darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo kriterijai, nustatytos pagrindinės priežastys, sąlygojančios darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo problematikos atsiradimą, aptarta iš jos išplaukiančio apsimestinio savarankiško darbo žala valstybei, darbuotojui ir darbdaviui. Magistrinio darbo analizės duomenys vertingi siekiant ieškoti efektyviausių ir universaliausių darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo kriterijų, kadangi jame atspindėta skirtingų Europos Sąjungos valstybių patirtis, be to ne tik išanalizuoti darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo faktoriai, bet ir šios problemos formavimosi tendencingų motyvų priežastys.

Dar išsamesnei magistrinio darbo darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo problemos, iš jos sąlygotų reiškinių atsirandančios žalos apimčių valstybei ir jos darbo jėgai, analizei trūksta statistinių tyrimų duomenų apie realias apsimestinio savarankiško darbo apimtis valstybėse. Objektiviai vertinant problematikos turinį, mažai tikėtina, jog identifikuoti apsimestinio savarankiško darbo atvejai realiai atspindi šios problematikos darbo rinkoje apimtis, todėl neturint konkrečių tikrą situaciją darbo rinkoje atitinkančių duomenų, yra sudėtinga vertinti realią apsimestinio savarankiško daromą ekonominę žalą valstybei.

Žvelgiant į darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo problemą kompleksiskai, identifikuojant ne tik teises, bet ir ekonomines jos priežastis, magistrinio darbo duomenys vertingi vykdant tolimesnius tyrimus, siekiant spręsti darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo problemą.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. Europos Sąjungos valstybėse skirtingais būdais formuojami darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų apibrėžimai. Valstybėse, kuriose darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų apibrėžimo formavimą vykdo įstatymų leidžiamoji valdžia, jie yra konkretesni, detalizuojama daugiau būdingų požymių ir sąlygų, kurias turi atitikti darbuotojas arba savarankiškai dirbantis asmuo. Valstybėse, kuriose darbuotojo ir savarankiškai dirbančio asmens apibrėžimo konkretizuoja nacionaliniai teismai per teismų praktiką, nacionaliniuose teisės aktuose darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų apibrėžimai yra gana abstraktūs ir nekonkretūs, nacionaliniuose teisės aktuose nėra skiriama daug dėmesio jų plėtotei.

2. Europos Sąjungos valstybėse darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo kriterijai yra iš esmės panašūs, skiriasi tik jų grupavimo, detalizavimo lygmenys, ir tai, kur - nacionaliniuose teisės aktuose ar teismų praktikoje – jie yra įtvirtinti. Struktūrizavus ir susisteminus Europos Sąjungos valstybėse išskiriamus užimtumo formų atskyrimo kriterijus labiausia priartėjama prie Didžiojoje Britanijoje šiuo metu taikomo 4 multi - kriterijų metodo, kuris esminiais darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo faktoriais laiko dirbančio asmens kontrolės lygį, jo integracijos į įmonę lygį, ekonominę realybę, apsprendžiančią, darbinio sandorio šalių ekonominį priklausomumą, ir šalių įsipareigojimų tęstinumą.

3. Nei vienoje Europos Sąjungos valstybėje nėra suformuotas universalus, maksimaliai efektyvus darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo metodas bei kriterijai, kurie eliminuotų konkrečių situacijų subjektyvumą. Iš to seka darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo problematika, kuri sąlygoja eilę socialinių grėsmių ir rizikos dirbančiam asmeniui, valstybės ekonomikai, o ilgalaikėje perspektyvoje ir darbdaviui.

4. Nors Europos Sąjungos teisės aktais plečiamos savarankiškai dirbančių asmenų teisės ir jų socialinė apsauga, nacionaliniais Europos Sąjungos valstybių teisės aktais pagal darbo sutartį dirbantiems darbuotojams užtikrinama žymiai platesnė darbo teisių ir socialinių garantijų apsauga nei savarankiškai dirbantiems asmenims, kuriems daugelyje valstybių taikomos tik bazinės arba iš vis netaikomos bedarbystės, motinystės, ligos, senatvės pensijos išmokos, ir perkeliama visa atsakomybė bei rizika už ateitį.

5. Viena iš klaidingo darbuotojų atskyrimo nuo savarankiškai dirbančių asmenų grėsmių yra apsimestinis savarankiškas darbas, kai siekiant sumažinti darbdavio kaštus darbo jėgai realiai darbuotojo statusą atitinkantis asmuo yra traktuojamas kaip savarankiškai dirbantis asmuo. Jo žalą trumpalaikėje perspektyvoje pajaučia valstybė per nesurinktus mokesčius,

dirbantis asmuo - per neįgyjamą darbinių teisių apsaugą, minimalias socialines garantijas. Ilgalaikėje perspektyvoje valstybė nukenčia dėl poreikio papildomoms išmokoms savarankiškai dirbantiems asmenims, kurie nepakankamo rūpinimosi savo ateitimi; darbdaviai, darbinę savarankiškai dirbančius asmenis, neišsiugdo įmonei lojalių darbuotojų, neaugina turimų žmogiškųjų išteklių kvalifikacijos ir yra priversti brangiau pirkti reikalingų specialistų paslaugas, o darbuotojams tenka visos iš savarankiškai dirbančio asmens užimtumo formos išplaukiančios grėsmės, kurių jie nebūtų turėję, jei būtų dirbę pagal darbo sutartį.

6. Siekiant spręsti darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo problemą siūlome apibendrinti visų Europos Sąjungos valstybių suformuotus atskyrimo kriterijus ir juos struktūrizuojant parengti išsamią atskyrimo kriterijų metodiką, kurioje būtų detalizuojami ir konkrečiai apibrėžiami vertintini pagrindinius atskyrimo kriterijus atspindintys požymiai (post - kriterijai). Kiekvieną šių požymių rekomenduojame suskirstyti į to požymio pasireiškimo intensyvumo lygmenis, kuriuos aprašius kiekvienam lygmeniui būtų suteikiama konkreti balinė išraiška. Apibrėžus, kokia balų suma priskirtina darbuotojui, o kokia - savarankiškai dirbančiam asmeniui, susumavus konkrečios situacijos balus, būtų galima objektyviau darbuotojus atskirti nuo savarankiškai dirbančių asmenų.

7. Siekiant suvaldyti apsimestinį savarankišką darbą, siūlome griežtinti savarankiškai dirbančio asmens veiklos registravimo tvarką, taikant papildomą kontrolės mechanizmą naujai savarankišką veiklą registruojantiems asmenims, taip pat griežtinti savarankiškai dirbančių asmenų veiklos kontrolę, jų ir darbdavių įstatyminę atsakomybę, vykdyti aktyvias prevencines apsimestinio savarankiško darbo programas, aiškinant visuomenei apsimestinio savarankiško darbo grėsmes ir iš jo išplaukiančią riziką, taip pat maksimizuojant finansinę darbdavio atsakomybę už apsimestinai savarankiškai dirbančius asmenis, eliminuojant tokį pažeidimą padariusio darbdavio galimybę gauti valstybės subsidijas, dalyvauti valstybiniuose viešųjų pirkimų konkursuose ir pan.

2010 12 01

Violeta Leonavičienė

v.leonaviciene@yahoo.com

LITERATŪROS SĄRAŠAS

LIETUVOS RESPUBLIKOS TEISĖS AKTAI

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64–2569.
4. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-973
5. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 70-3170.
6. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 73-3085.
7. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 111-3574.
8. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 4-26.
9. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 110-3207.
10. Lietuvos Respublikos socialinių išmokų perskaičiavimo ir mokėjimo laikinasis įstatymas // Valstybės žinios. 2009, Nr. 152-6820.
11. Lietuvos Respublikos sveikatos draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 1996, Nr. 55-1287.
12. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 171-6295.
13. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 4, 5, 7, 8 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas // Valstybės žinios. 2010, Nr. 76-3867.
14. Lietuvos Respublikos valstybinių šalpos išmokų įstatymas // Valstybės žinios. 1994, Nr. 96-1873.
15. Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymas // Valstybės žinios. 1994, Nr. 59-1153.
16. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. gruodžio 17 d. nutarimas Nr. 1368 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ // Valstybės žinios. 2007, Nr. 137-5592.
17. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 22 d. nutarimas Nr. 497 „Dėl Kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 39-1787.

18. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. vasario 3 d. nutarimas Nr. 160 „Dėl papildomų ir specialių pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, nustatymo tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 14-559.

EUROPOS SAJUNGOS NORMINIAI AKTAI

1. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija // OL 1989, C 323.
2. Europos Parlamento ir Tarybos 2010 m. liepos 7 d direktyva 2010/41/ES „Dėl vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris principo taikymo“ // OL C 123 E, 2010 05 12.
3. Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1704.
4. Europos Tarybos direktyva 2000/78/EB „Nustatanti vienodų sąlygų taikymo užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus“ // OL L 303, 2000 12 02.
5. Europos Tarybos 1971 m. birželio 14 d. reglamentas (EB) 1408/71 „Dėl socialinės apsaugos sistemų taikymo pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims ir jų šeimų nariams, persikeliantiems Bendrijoje“ // OL L 149, 1971 07 05.
6. Europos Tarybos 1972 m. kovo 21 d. reglamentas (EEB) Nr. 574/72 nustatantis reglamento (EEB) Nr. 1408/71 dėl socialinės apsaugos sistemų taikymo pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims, savarankiškai dirbantiems asmenims ir jų šeimos nariams, persikeliantiems Bendrijoje, įgyvendinimo tvarką // OL L 074, 1972 03 27.
7. Europos Tarybos 2002 birželio 3d. rezoliucija „Dėl naujos Bendrijos saugos ir sveikatos darbe strategijos (2002-2006m.)“ // OL C 161, 2002 07 05.
8. Konsoliduota Europos Bendrijos Steigimo Sutartis // Valstybės žinios. 2004, Nr. 2-2.

KNYGOS

1. Armalytė O., Pažūsis L. Anglų - lietuvių kalbų teisės žodynas = English-Lithuanian law dictionary. - Vilnius: Alma littera, 1998.
2. Benny R., Sargeant M., Jefferson M. Employment Law: 2006-2007. - Oxford: Oxford University Press, 2006.
3. Bernotas D., Guogis A. Socialinės politikos modeliai: dekomodifikacijos ir savarankiškai dirbančiųjų problemos. - Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2003.
4. Countouris N. The changing law of the employment relationship: comparative analyses in the European context. Studies in modern law and policy series. - Aldershot: Burlington (Vt.) Ashgate, 2007.
5. Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo teisė. - Vilnius: Mintis, 1990.

6. Darbo ir organizacinė psichologija / redaguota Nik Chmiel. - Kaunas: Poligrafija ir informatika, 2005.
7. Davies A.C.L. Perspectives of Labour Law. - Cambridge: Cambridge University Press, 2004.
8. Deakin S., Morris G.S. Labour Law. - Oxford; Portland (Or): Hart publishing, 2005.
9. Lewis D., Sargeant M. Essentials of Employment Law. - London: Chartered Institute of Personnel and Development, 2004.
10. Painter R.W., Holmes A.E.M. Cases and Materials on Employment Law. - Oxford: Oxford University Press, 2004.
11. Sprack J. Employment law and practice. - London: Sweet & Maxwell, 2007.
12. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. - Vilnius: Justitia, 2005.

PUBLIKACIJOS/PRANEŠIMAI

1. Dambrauskienė G. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika // Jurisprudencija: mokslo darbai. - Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2002, Nr. 28 (2), p. 7-16.
2. Mačernytė–Panomariovienė I. Teisinė garantijų darbuotojams prigimtis // Jurisprudencija: mokslo darbai. - Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2002, Nr. 25 (17), p.89-97.
3. European Conference on Self Employment and False Self-employment in the Construction Industry: conference materials, Prague, 2010 02 04-05.

INTERNETO ŠALTINIAI

1. Code of Practice for Determining Employment or Self- Employment Status of Individuals: 2010 06 // <http://www.revenue.ie/en/tax/rct/determining-the-correct-employment-status-of-a-worker.html>; prisijungimo laikas 2010 07 17.
2. Del Estatuto del trabajo autónomo. Ley 20/2007, 2007 07 11 // http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/l20-2007.html; prisijungimo laikas 2009 11 11.
3. Disability Discrimination Act, 1995 // <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1995/50/contents>; prisijungimo laikas 2009 12 14.
4. Employment Rights Act, 1996 // <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>; prisijungimo laikas 2009 01 05.
5. Goldman L. Master or Servant?, 2004 02 01 // <http://www.personneltoday.com/articles/2004/02/01/22349/master-or-servant.html>; prisijungimo laikas 2010 10 10.

6. Harvey M., Behling F. The Evasion Economy: False Self-employment in the UK Construction Industry. - London, 2009 // http://www.essex.ac.uk/sociology/CRESI/Archive/Evasion_economy.pdf; prisijungimo laikas: 2010 04 02.
7. International Classification of Status in Employment by International Labour Organization // <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/class/icse.htm>; prisijungimo laikas 2009 12 02.
8. Pedersini R., Coletto D. Self-employed Workers: Industrial Relations and Working Conditions, Report European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010 // <http://www.eurofound.europa.eu/docs/comparative/tn0801018s/tn0801018s.pdf>; prisijungimo laikas: 2010 05 03.
9. Race Discrimination Act, 1976 // <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1976/74>; prisijungimo laikas 2009 12 14.
10. Self-employment and Bogus Self-employment in the European Construction Industry: Abstracts of 11 country reports / Edited by Werner Buelen, 2010 // <http://www.efbww.org/pdfs/annex%209%20%20Brochure%20part%202%20%5BEN%5.pdf>; prisijungimo laikas 2010 04-17.
11. Teismo nutarties Market Investigations Ltd v Minister of Social Security ESM7040 1969 medžiaga // <http://www.hmrc.gov.uk/manuals/esmmanual/esm7040.htm>; prisijungimo laikas 2010 01 15.
12. Teismo nutarties Ready Mixed Concrete (South East) Ltd v Minister of Pensions and National Insurance ESM7030 [1968] 2QB497 medžiaga // <http://www.hmrc.gov.uk/manuals/esmmanual/esm7030.htm>; prisijungimo laikas 2010 01 15.
13. Teismo nutarties ESM7160 Hall v Lorimer 1993 case - 66TC349 medžiaga // <http://www.hmrc.gov.uk/manuals/esmmanual/esm7160.htm>; prisijungimo laikas 2010 01 15
14. Weiss M., Schmidt M. Labour Law and Industrial Relations in Germany. Kluwer Law International BV, 2008 // http://books.google.lt/books?id=OJRH8xFpZQcC&pg=PA47&lpg=PA47&dq=tarifvertragsgesetz+1974+law&source=bl&ots=xLOeoFk4iV&sig=zegXzzjEJcFg2zfLzf-lE6cQjZE&hl=lt&ei=ZI7eTLz5CMiRswacrd3wCw&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CBgQ6AEwAA#v=onepage&q=tarifvertragsgesetz%201974%20law&f=false; prisijungimo laikas 2010 01 15.

Leonavičienė V. Darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo problema / Teisės ir valdymo magistro baigiamasis darbas. Vadovas lekt. V.Mačiulaitis. - Vilnius: Mykolo Romerio Universitetas, Teisės fakultetas, 2010. - 73 p.

ANOTACIJA

Magistro baigiamajame darbe išanalizuota ir įvertinta darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo problema, iškeltos šios problematikos sąlygojamos grėsmės ir galima rizika, pateikti problemos sprendimo pasiūlymai. Pirmoje darbo dalyje tiriama darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų apibrėžimo problematika, iš kurios išplaukia darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų užimtumo formų atskyrimo problematika. Antroje darbo dalyje nagrinėjama, kokie darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo kriterijai suformuoti mokslinėje literatūroje ir nacionaliniuose Europos Sąjungos valstybių teisės aktuose bei teismų praktikoje, šių darbinių statusų atskyrimo kriterijų modelių silpnąsias ir stipriąsias puses, jų detalumą ir panašumus bei skirtumus. Trečioje darbo dalyje analizuojami darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų socialinių garantijų ir darbo teisių apsaugos skirtumai, darbuotojo pranašumai prieš savarankiškai dirbančius asmenis ir galimos savarankiškai dirbančių asmenų užimtumo formos rizikos socialinių garantijų srityje ateityje. Ketvirtoje darbo dalyje nagrinėjamas netikslaus užimtumo formos identifikavimo sąlygotas negatyvus reiškinys - apsimestinis savarankiškas darbas ir jo žala dirbančiam asmeniui, darbdaviui ir valstybei.

Pagrindiniai žodžiai: darbuotojas, savarankiškai dirbantis asmuo, užimtumo formų atskyrimo kriterijai, apsimestinis savarankiškas darbas, socialinės garantijos ir darbinių teisių apsauga.

Leonavičienė V. The Problem of Differentiation Employers from Self-employed Persons / Master's work in Law and Management. Supervisor lect. V.Mačiulaitis. - Vilnius: Faculty of Law, Mykolas Romeris University, 2010. - 73 p.

ANOTATION

In this masters' work the problem of employees and self-employed workers differentiation is analyzed, the threat and risk of this topic is raised out and the solutions of this problem are offered. In the first part of this master work the problem of definition employees and self-employed persons is analyzed, that mostly determines the problem of differentiation the status of employees from the status of self-employed person. In the second part of this work the factors of differentiation employees from self-employed persons, that are formed in the sciential literature, national labour acts and courts practices of European Union countries are researched and also the differentiation of these models and their similarity is analyzed. In the third part of this work differences between social security guarantees and employment protection of employees and self-employed persons are analyzed, and the risks of the status of self-employed persons in the future are displayed. In the fourth part of this master work the negative phenomenon - bogus self-employment - that follows from the not correct differentiation of employment status and its damage for the employee, employer and the country is researched.

Key words: employee, self-employed person, employment status differentiation factors, bogus (false) self-employment, social guarantee and employment protection.

DARBUOTOJŲ IR SAVARANKIŠKAI DIRBANČIŲ ASMENŲ ATSKYRIMO PROBLEMA

Raktiniai žodžiai: darbuotojas, savarankiškai dirbantis asmuo, užimtumo formų atskyrimo kriterijai, apsimestinis savarankiškas darbas, socialinės garantijos ir darbinių teisių apsauga.

SANTRAUKA

Šiame baigiamajame magistro darbe analizuojant mokslinę literatūrą, nacionalinius ir tarptautinius teisės aktus, teismų praktiką, tyrinėjama darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo problematika. Ji kyla iš to, kad Europos Sąjungos valstybių nacionalinėje teisėje, tarptautinių organizacijų klasifikatoriuose nėra nei vieningai suformuotų darbuotojo ir savarankiškai dirbančio asmens apibrėžimų, nei vienodos jų formavimo praktikos. Be to dirbančio asmens apibrėžimas ir jo esminiai aspektai priklauso nuo to, iš kurios – teisinės ar mokestinės – pozicijos jis yra formuluojamas.

Valstybėse nevienodai formuluojant darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų apibrėžimus, susiduriama su skirtingų užimtumo formų dirbančių asmenų konkrečių atskyrimo kriterijų identifikavimu. Dalies Europos Sąjungos valstybių nacionalinėse teisėse šie kriterijai konkrečiai suformuluojami ir išreiškiami jos teisės aktuose, kitose darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo kriterijai formuojami per teismų praktiką. Kriterijų skaičius ir jų detalumas Europos Sąjungos valstybėse nėra tapatus, tačiau struktūrizuojant ir analizuojant jose išskiriamus darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo daugiau ir mažiau konkrečius požymius apibendrintas vaizdas labiausiai atitinka Didžiosios Britanijos teismų praktikos suformuotą keturių multi - kriterijų testą, kuriuo vertinamas dirbančio asmens integracijos į įmonę laipsnis, jo ekonominis priklausomumas nuo konkretaus darbdavio/ darbų užsakovo, dirbančio asmens darbinių įsipareigojimų tęstinumas ir jo atžvilgiu taikomas kontrolės lygis. Kadangi šiuo metu nėra suformuotas visoms valstybėms ir konkrečioms situacijoms universalus atskyrimo kriterijų modelis, ir darbuotojų atskyrimo nuo savarankiškai dirbančių asmenų problematikoje yra erdvės tolimesnėms efektyvių atskyrimo kriterijų paieškoms ir jų konkretizavimui.

Magistriniame darbe analizuojami darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų socialinių ir darbinių teisių garantijų skirtumai, išplaukiantys iš asmeniui priskirtos konkrečios užimtumo formos, vertinama dėl neteisingų užimtumo formų atskyrimo plačiai susiformavusių neigiamų reiškinių, tokių kaip apsimestinis savarankiškas darbas, atsirandanti žala valstybės ekonomikai, dirbančiam asmeniui ir darbdaviui, pateikiami darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų problematikos sprendimo būdai.

THE PROBLEM OF DIFFERENTIATION EMPLOYERS FROM SELF-EMPLOYED PERSONS
(VIOLETA LEONAVIČIENĖ)

Key words: employee, self-employed person, employment status differentiation factors, bogus (false) self-employment, social guarantee and employment protection.

SUMMARY

In this master research through analyzing scientific literature, national and international law acts, courts practice the problem of employees and self-employed workers differentiation is analyzed. This problem arises from the situation that there is no identical definition of employees and self-employed workers neither in European Union countries national law systems, nor in classifications of international organizations, and there is no identical practice of formulating these definitions also. Besides this, the definition of the worker's status depends on the position that it is formulated from - whether it is formulated from the view of tax or law systems.

While trying to formulate more or less concrete definition of labour law statuses, the problem of identification the distinguishing factors of different employment statuses is faced in different states. In one part of the European Union countries national law systems these factors are concretely formulated in those countries' law acts, in the other part of European Union countries they are formulated through the courts cases law practice. The number and particularity of these factors is not the same in European Union countries, but while structuring them it shows up that the summarized view of them is mostly alike to the Great Britain's four multi-factor test, that in determining employee/ self-employed person status distinguishes such criteria as control, integration, economic reality and mutuality of obligation.

There is no formulated universal model of distinguishing employment status, that could suit for all the countries and concrete situations and in the area of solving problem of differentiation employees from self-employed workers there is much space for future research of the most effective differentiation factors and their concretizing.

In this master research differences between social security guarantees and employment protection of employees and self-employed persons that come from the determining person's employment status are analyzed, it is also valued the damage for the state, for the worker and for the employer, that arises from the incorrect or false definition of employment status and the solutions for solving the problem of differentiation the statuses of employees and self-employed persons are proposed.

1 PRIEDAS

1 lentelė. Užimtumo formų atskyrimo kriterijai

Kriterijai	Kriterijų detalizavimas	Būdinga darbuotojams	Būdinga savarankiškai dirbantiems asmenims
Kontrolė	<ul style="list-style-type: none"> Pareiga paklusti nurodymams kada ir kur dirbti 	Taip	Ne
	<ul style="list-style-type: none"> Darbo valandų, pertraukų trukmės nustatymas dirbant 	Taip	Ne
	<ul style="list-style-type: none"> Darbinės veiklos būdo priežiūra 	Taip	Ne
Integracija	<ul style="list-style-type: none"> Įsidarbinusiam taikomos drausminės ar skundų nagrinėjimo procedūros 	Taip	Ne
	<ul style="list-style-type: none"> Integracija į organizuotą komandą arba koordinuotų modelių darbas 	Taip	Ne
	<ul style="list-style-type: none"> Įsidarbinusiam taikoma įmonės arba sutarties numatoma apsauga 	Taip	Ne
	<ul style="list-style-type: none"> Įtraukimas į profesinių išmokų sistemas 	Taip	Ne
Ekonominė realybė	<ul style="list-style-type: none"> Mokėjimo būdo ir lygio apsisprendimas 	Ne	Taip
	<ul style="list-style-type: none"> Laisvė samdyti kitus pavaduojančius asmenis 	Ne	Taip
	<ul style="list-style-type: none"> Savo įrangos naudojimas 	Ne	Taip
	<ul style="list-style-type: none"> Investavimas į savo verslą 	Ne	Taip
	<ul style="list-style-type: none"> Sąskaitų–faktūrų pateikimas už atliktus darbus 	Ne	Taip
	<ul style="list-style-type: none"> Savarankiškas mokesčių ir nacionalinio draudimo įmokų mokėjimas 	Ne	Taip
	<ul style="list-style-type: none"> Asmeninis nedarbingumo išmokų padengimas, užmokestis už atostogas 	Ne	Taip
Įsipareigojimų tęstinumas	<ul style="list-style-type: none"> Darbo trukmė 	Ilga	Trumpa
	<ul style="list-style-type: none"> Darbo reguliarumas 	Taip	Ne
	<ul style="list-style-type: none"> Darbo tarp sutarčių tęstinumas 	Taip	Ne
	<ul style="list-style-type: none"> Teisė atsisakyti darbo nedarant neigiamos įtakos ateities įsidarbinimui 	Ne	Taip

2 PRIEDAS

2 Lentelė. Darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų socialinių garantijų ir darbinių teisių apsaugos skirtumai pagal Lietuvos įstatyminę bazę

Socialinės garantijos/ Darbinių teisių apsauga	Darbuotojai	Darbuotojo užimtumo formą Lietuvoje reglamentuojantis teisės aktas	Savarankiškai dirbantys asmenys	Savarankiškai dirbančio asmens užimtumo formą Lietuvoje reglamentuojantis teisės aktas
Nedarbo socialinis draudimas (Bedarbio išmokos)	Priklauso	LR Nedarbo socialinio draudimo įstatymas	Nepriklauso	
Ligos ir motinystės socialinis draudimas (Ligos ir motinystės/ tėvystės išmokos)	Priklauso	LR Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas	Bazinis dydis (papildomas, taikomas, jei mokėjo savanorišką socialinį draudimą ligos ir motinystės pašalpoms)	LR Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas
Sveikatos draudimas	Priklauso	LR Sveikatos draudimo įstatymas	Priklauso	LR Sveikatos draudimo įstatymas

2 lentelės tęsinys kitame puslapyje

2 lentelės tęsinys

Socialinės garantijos/ Darbinių teisių apsauga	Darbuotojai	Darbuotojo užimtumo formą Lietuvoje reglamentuojantis teisės aktas	Savarankiškai dirbantys asmenys	Savarankiškai dirbančio asmens užimtumo formą Lietuvoje reglamentuojantis teisės aktas
Pensijų socialinis draudimas (Senatvės pensija)	Priklauso	LR Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymas	Privalomai draudžiami tik pensijų socialiniu draudimu pagrindinei ir papildomai pensijos dalims	LR Valstybinių socialinio draudimo įstatymo 4, 5, 7, 8 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas
Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinis draudimas	Priklauso	LR Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas	Nepriklauso	
Teisė į apmokamas atostogas	Priklauso	LR Konstitucija LR Darbo kodeksas	Nepriklauso	
Teisė į kasmetines papildomas atostogas	Priklauso	LR Darbo kodeksas	Nepriklauso	

2 lentelės tęsinys kitame puslapyje

2 lentelės tęsinys

Socialinės garantijos/ Darbinių teisių apsauga	Darbuotojai	Darbuotojo užimtumo formą Lietuvoje reglamentuojantis teisės aktas	Savarankiškai dirbantys asmenys	Savarankiškai dirbančio asmens užimtumo formą Lietuvoje reglamentuojantis teisės aktas
Teisė atleidžiant iš darbo į nuo darbo stažo priklausančią kompensaciją	Priklauso	LR Darbo kodeksas	Nepriklauso	
Teisė streikuoti įmonėje	Yra	LR Konstitucija LR Darbo kodeksas	Nepriklauso	
Darbo laiko kontrolė ir maksimalus ribojimas	Yra	LR Darbo kodeksas	Nėra	
Minimalaus atlygio už darbą reglamentavimas	Priklauso, MMA 800Lt.	LR Darbo kodeksas LR Vyriausybės nutarimas "Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo" Nr. 1368	Nėra	
Maksimalių atskaitymo iš darbo užmokesčio ribojimas	Yra	LR Darbo kodeksas	Nėra	

2 lentelės tęsinys kitame puslapyje

Socialinės garantijos/ Darbinių teisių apsauga	Darbuotojai	Darbuotojo užimtumo formą Lietuvoje reglamentuojantis teisės aktas	Savarankiškai dirbantys asmenys	Savarankiškai dirbančio asmens užimtumo formą Lietuvoje reglamentuojantis teisės aktas
Atleidimo iš darbo apsauga	Yra	LR Darbo kodeksas	Nėra	
Motinystės apsauga darbe	Yra	LR Darbo kodeksas	Nėra	
Teisė nebūti diskriminuojamiems dėl lyties, rasės, seksualinės orientacijos, neįgalumo, religijos, įsitikinimų, amžiaus.	Yra	LR Konstitucija 2000 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės. 2000 m. lapkričio 27 d Tarybos direktyva direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje sirtyje bendruosius pagrindus	Yra	LR Konstitucija 2000 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės. 2000 m. lapkričio 27 d Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus

Socialinės garantijos/ Darbinių teisių apsauga	Darbuotojai	Darbuotojo užimtumo formą Lietuvoje reglamentuojantis teisės aktas	Savarankiškai dirbantys asmenys	Savarankiškai dirbančio asmens užimtumo formą Lietuvoje reglamentuojantis teisės aktas
<p>Teisė nebūti diskriminuojamiems dėl lyties, rasės, seksualinės orientacijos, neįgalumo, religijos, įsitikinimų, amžiaus.</p>	Yra	<p>Tarybos direktyva 86/378/EEC 1986 07 24 dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyvendinimo profesinės socialinės apsaugos sistemoje</p> <p>Europos Socialinė chartija (pataisyta)</p> <p>Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija</p>	Yra	<p>Tarybos direktyva 86/613/EEC 1986 12 11 dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris, kurie užsiima savarankiška darbo veikla, taip pat savarankiškai dirba žemės ūkyje, principo taikymo ir dėl savarankiškai dirbančių moterų apsaugos nėštumo ir motinystės metu.</p> <p>Tarybos direktyva 86/378/EEC 1986 07 24 dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyvendinimo profesinės socialinės apsaugos sistemoje</p>

2 lentelės tęsinys kitame puslapyje

2 lentelės tęsinys

Socialinės garantijos/ Darbinių teisių apsauga	Darbuotojai	Darbuotojo užimtumo formą Lietuvoje reglamentuojantis teisės aktas	Savarankiškai dirbantys asmenys	Savarankiškai dirbančio asmens užimtumo formą Lietuvoje reglamentuojantis teisės aktas
Darbų saugos reikalavimų reglamentavimas	Yra	LR Darbo kodeksas LR Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas	Nėra	
Papildomų ir specialių pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, nustatymo tvarkos reglamentavimas	Yra	LR Vyriausybės nutarimas Nr. 160 "Dėl papildomų ir specialių pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, nustatymo tvarkos"	Nėra	

3 PRIEDAS

3 Lentelė. Darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų Lietuvos mokesstinės bazės skirtumai (2008 m. ir 2010 m. duomenys)

	DARBUOTOJAI		SAVARANKIŠKAI DIRBANTYS ASMENYS	
	2008 metai	2010 metai	2008 metai	2010 metai
Gyventojų pajamų mokestis	<u>24%</u>	<u>15%</u>	Jeigu gyventojas pasirenka iš individualios veikos pajamų atimti patirtas sąnaudas, jo individualios veiklos pajamos apmokestinamos <u>24 proc.</u> pajamų mokesčiu. Jeigu gyventojas nusprendžia sąnaudų neatimti, jo individualios veiklos pajamos apmokestinamos <u>15 proc.</u> pajamų mokesčiu.	<u>15%</u>

3 lentelės tęsinys kitame puslapyje

3 lentelės tęsinys

	DARBUOTOJAI		SAVARANKIŠKAI DIRBANTYS ASMENYS	
	2008 metai	2010 metai	2008 metai	2010 metai
Privalomas sveikatos draudimas	<u>0</u>	<u>6%</u>	Mokama tik tada, jeigu per metus nuo individualios veiklos pajamų sumokėto pajamų mokesčio sumos 30 procentų sudarė mažesnę nei 428,10 Lt sumą. Tokiu atveju gyventojas turi sumokėti tik <u>skirtumą</u> .	<u>9%</u> Min (800 Lt x 12 mėn. = 9600 Lt x 9 proc.= 864 Lt) Max (1170 Lt x 48 = 56160 Lt x 9 proc. = 5054,40 Lt)
Valstybinis socialinis draudimas	<u>3%</u> 1) pensijų socialiniam draudimui – 2,5 procento; 2) ligos ir motinystės socialiniam draudimui – 0,5 procento.	<u>3%</u> 1) pensijų socialiniam draudimui – 2,5 procento; 2) ligos ir motinystės socialiniam draudimui – 0,5 procento.	1) VSD pensijų pagrindinei daliai gauti – 50 procentų bazinės pensijos; 2008.01.01-07.31 įmoka 316 Lt x 50% = 158 Lt 2008.08.01-12.31 įmoka 360Lt x 50% = <u>180 Lt</u>	28,5% (nuo pusės Gautų pajamų ir Patirtų sąnaudų skirtumo) Max (1170 Lt x 48 = 56160 Lt x 28,5 proc. = 16005,60 Lt)

3 lentelės tęsinys kitame puslapyje

3 lentelės tęsinys

	DARBUOTOJAI		SAVARANKIŠKAI DIRBANTYS ASMENYS	
	2008 metai	2010 metai	2008 metai	2010 metai
Valstybinis socialinis draudimas			<p>2) valstybinių socialinio draudimo pensijų papildomai daliai gauti privalomai draudžiami, jeigu jų pajamų metinė suma yra lygi 12MMA sumai (800Lt x 12mėn. = 9600 Lt) arba didesnė.</p> <p>Įmokos 15proc. procentų valstybiniam socialiniam draudimui deklaruojamų sumų, neviršijančių Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintų einamųjų metų draudžiamųjų pajamų dydžio;</p> <p>Min 9600Lt x 15% = <u>1440Lt</u></p>	

3 lentelės tęsinys kitame puslapyje

3 lentelės tęsinys

	DARBUOTOJAI		SAVARANKIŠKAI DIRBANTYS ASMENYS	
	2008 metai	2010 metai	2008 metai	2010 metai
Darbdavio sumokamos Valstybinio socialinio draudimo įmokos	<u>30.98%</u>	<u>30.98%</u>	0	0
Darbdavio sumokamos garantinio fondo įmokos	<u>0.1%</u>	<u>0.1%</u>	0	0
Neapmokestinamasis pajamų dydis	Taikomas (320 Lt/ mėn)	Pritaikomas mėnesio NPD = 470 – 0,2* (gyventojų mėnesio su darbo santykiais arba jų esmę atitinkančiais santykiais susijusios pajamos – 800).	Netaikomas	Netaikomas
Papildomas neapmokestinamasis pajamų dydis	Taikomas (priklausomai nuo vaikų skaičiaus)	Taikomas (priklausomai nuo vaikų skaičiaus)	Netaikomas	Netaikomas