

VILNIUS UNIVERSITY

Beata Martišienė

CIVIL ASPECTS OF LEGAL REGULATION OF LABOUR RELATIONS

Summary of doctoral dissertation
Social sciences, Law (01 S)

Vilnius, 2012

The dissertation was prepared in 2008-2012 in Vilnius University Faculty of Law.

Scientific supervisor:

Assoc. prof. dr. Daiva Petrylaitė (Vilnius University, Social sciences, Law – 01 S).

The dissertation is going to be defended at the Law Science Council of Vilnius University:

Chairman:

Assoc. prof. dr. Tomas Davulis (Vilnius University, Social sciences, Law – 01 S).

Members:

Prof. habil. dr. Gintaras Švedas (Vilnius University, Social sciences, Law – 01 S);
Prof. dr. Egidijus Šileikis (Vilnius University, Social sciences, Law – 01 S);
Prof. dr. Juozas Žilys (Mykolas Romeris University, Social sciences, Law – 01 S);
Assoc. prof. dr. Tomas Bagdanskis (Mykolas Romeris University, Social sciences, Law – 01 S).

Opponents:

Prof. habil. dr. Vytautas Nekrošius (Vilnius University, Social sciences, Law – 01 S);
Prof. dr. Asta Dambrauskaitė (Mykolas Romeris University, Social sciences, Law – 01 S).

The dissertation will be defended in the public session of the Law Science Council on the 21st of February, 2012, at 1 p.m. at Vilnius University Law Faculty auditorium JR4.
Address: Saulėtekio avenue 9, LT-10222 Vilnius, Lithuania.

The summary of the dissertation was sent out on the 18th of May, 2012.

The dissertation might be reviewed at the library of Vilnius University.

VILNIAUS UNIVERSITETAS

Beata Martišienė

DARBO SANTYKIŲ REGULIAVIMO CIVILINIAI TEISINIAI ASPEKTAI

Daktaro disertacijos santrauka
Socialiniai mokslai, teisė (01 S)

Vilnius, 2012

Disertacija rengta 2008-2012 metais Vilniaus universitete

Mokslinė vadovė:

doc. dr. Daiva Petrylaitė (Vilniaus universitetas, socialiniai mokslai, teisė – 01 S)

Disertacija ginama Vilniaus universiteto Teisės mokslo krypties taryboje:

Pirmininkas:

doc. dr. Tomas Davulis (Vilniaus universitetas, socialiniai mokslai, teisė – 01 S)

Nariai:

prof. habil. dr. Gintaras Švedas (Vilniaus universitetas, socialiniai mokslai, teisė – 01 S)

prof. dr. Egidijus Šileikis (Vilniaus universitetas, socialiniai mokslai, teisė – 01 S)

prof. dr. Juozas Žilys (Mykolo Romerio universitetas, socialiniai mokslai, teisė – 01 S)

doc. dr. Tomas Bagdanskis (Mykolo Romerio universitetas, socialiniai mokslai, teisė – 01 S)

Oponentai:

prof. habil. dr. Vytautas Nekrošius (Vilniaus universitetas, socialiniai mokslai, teisė – 01 S)

prof. dr. Asta Dambrauskaitė (Mykolo Romerio universitetas, socialiniai mokslai, teisė – 01 S)

Disertacija bus ginama viešame Teisės mokslo krypties tarybos posėdyje 2012 m. birželio 21 d. 13 val. Vilniaus universiteto Teisės fakulteto JR4 auditorijoje.

Adresas: Saulėtekio al. 9 - I rūmai, LT-10222, Vilnius, Lietuva.

Disertacijos santrauka išsiuntinėta 2012 m. gegužės 18 d.

Disertaciją galima peržiūrėti Vilniaus universiteto bibliotekoje.

CONTENT

INTRODUCTION.....	6
OBJECT, PURPOSE AND TASKS.....	8
NOVELTY, ACTUALITY AND ORIGINALITY.....	9
METHODOLOGY AND SOURCES.....	12
MAIN CONCLUSIONS AND RESULTS.....	14
STATEMENTS OF THE DISSERTATION TO BE DEFENDED.....	16
THE STRUCTURE OF THE DISSERTATION.....	16
LIST OF SCIENTIFIC PUBLICATIONS.....	19
PERSONAL DETAILS.....	20
DARBO SANTYKIŲ REGULIAVIMO CIVILINIAI TEISINIAI ASPEKTAI (REZIUMĖ).....	21

INTRODUCTION

Modern society has already recognized labour as one of its values. When a person voluntarily works for another person, they both enter into relationship, where different and sometimes opposite interests meet. Both interests (interests of an employer and interests of an employee) are valuable for the society. First of all, the protection of an employee guarantees his physical and psychological well-being, which at the end of the day ensures the dignity and safety of our society. Secondly, creation of material and immaterial wealth, private property protection, economic development and progress constitute important economic interests of the society and the state. So both – social and economic issues meet in labour relations. Both of them are important, both of them are valuable for the society and both of them must be protected. Legal means must ensure the balance between these values and interests.

History knows many attempts to reconcile interests of employers and interests of employees. Many different instruments were used to do that: from physical power to democratic means. There were many ideas, whose interests should be protected and prevailing. For example, there were times, when law protected only those, who paid more taxes for the state. Current situation is, of course, different. However, the debate (on where the right equilibrium of the interests of employers and employees is) has been going on until nowadays. As J. Ven noticed,¹ we need a new attitude to balance what is economically possible and what is socially desirable. It has been forever an issue for Labour Law, but now we have to take into account our current economic and social realities.

As well as this, special attention must be paid to the participants of labour relations. Some scientists insisted that parties to employment contract are equal.² However, nowadays an opposite attitude is prevailing. It is worldwide acknowledged that an employer and an employee are in unequal economic, social and legal positions. So, there is not only the need to reconcile opposite interests of the parties to the contract

¹ VEN, Joop. Social Law in the Netherlands. In ROOD, M. G.; AARON, B.; BLAINPAIN, R. (eds.) *et al. Fifty years of Labour Law and Social Security*. The Netherlands: Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer, 1986, p. 67.

² TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 47.

but also the need to ensure that their compromise is just and acceptable to the society. This obligation is attributed to the State.³ This is how Labour Law came into being. It was an answer to the need to protect workers, to create wealth and to ensure progress and improvement of the society.

It is worthwhile to mention that Labour Law historically came into being next to Civil Law. Both legal systems have co-existed together. During that time they gained many interactions, similarities and differences. The relationship they regulate is very close, the methods they use are of similar origins, so some scientists say that Labour Law is not a separate branch of law. Others disagree and try to demonstrate the autonomy of Labour Law. The debate concentrates not only on current relations between Labour and Civil Law, but also goes on with discussions on possible futures of Labour Law. There are many more or less believable predictions on the fading-out⁴ or prosperity⁵ of Labour Law. This paper does not go that far. It concentrates on present relations between Lithuanian Labour and Civil Law.

To conclude, there are two organizational forms to organize work: dependent work and self-employment. There are two different branches of law to regulate them. Labour Law regulates dependent work. Civil Law regulates self-employment. Differences between “working for yourself” and “working for another person” have existed since ages but they have become more and more complicated when social relations became more sophisticated. Both dependent and independent work co-existed, and only their popularity varied through years. Their natural differences determined different legal rules which regulated them.

³ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. kovo 4 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl SSRS valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) vertinimo ir šios organizacijos kadrinių darbuotojų dabartinės veiklos“ 1 ir 2 straipsnių, 3 straipsnio 2 dalies, taip pat Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl SSRS valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) vertinimo ir šios organizacijos kadrinių darbuotojų dabartinės veiklos“ įgyvendinimo įstatymo 1 straipsnio 1 ir 2 dalių atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 23-666.

⁴ LEHOCZKY, Csilla Kollonay. Ways and Effects of Deconstructing, Protection in Post-socialist New Member States – Based on Hungarian Experience. In DAVIDOV, G.; LANGILLE, B. (eds.) *Boundaries and Frontiers of Labour Law*. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2006, p. 244; HAYEK, F. A. *Law, Legislation and Liberty*. Vol. 3. London, Routledge, 1980, p. 89-90. Cituojama pagal HEPPLÉ, Bob. Four Approaches to the Modernisation of Individual Employment Rights. In eds. BLAINPAIN, R.; WEISS, M. *Changing Industrial Relations and Modernisation of Labour Law. Liber Amicorum in Honour of Professor Marco Biagi*. The Hague, London, New York: Kluwer Law International, 2003, p. 184.

⁵ DAVIES, Anne C. L. *Perspectives on Labour Law*. Cambridge: Cambridge University Press, 2004, p. 32; 80.

OBJECT, PURPOSE AND TASKS

The object of the dissertation is the interactions between Labour and Civil Law when regulating labour relations. The boundaries between these two branches of law and the interactions of their methods are being discussed. The subject and method of legal branches were picked purposely. These are the main criteria to delimit the boundaries of the branches of law in Lithuania. It is worth mentioning that the dissertation is dedicated to the analysis of Lithuanian Labour Law. So the interaction is evaluated from Labour Law perspective. As well as this, experience of foreign countries was used only with the purpose to disclose peculiarities of Lithuanian Labour Law.

Some scientists believe that there is no need to delimit the boundaries of Labour Law.⁶ It must be mentioned that Western legal doctrine usually does not concentrate on the issue of boundaries of Labour Law itself. However the borderline between self-employment and labour relations was analysed a lot even in Western legal doctrine. This paper does support the idea of the importance of Labour Law boundaries. The sphere of regulation of Labour Law is based on the concept of Labour relations. So this borderline is crucial for the possibility to apply legal rules of this branch. As well as this, practice in Lithuania showed that this is not only a theoretical debate. Many practical situations raised the problem of qualifying the nature of the occurred relationship. For example, in Lithuania non-competing agreements between the parties to the employment contract are considered to be civil relations. Accordingly, the rules, applicable to these relations, are the ones from the Civil Code.⁷ In this way an employee in the relationship is not protected by Labour Law means. This is already a threat to the idea of Labour Law.

The purpose of the dissertation is to analyse and to evaluate the interactions between Labour and Civil Law in the meaning of subject and method. Accordingly the tasks of the paper are the following:

⁶ ARTHURS, Harry W. What Immortal Hand or Eye? – Who will Redraw the Boundaries of Labour Law? In DAVIDOV, G.; LANGILLE, B. (eds.) *Boundaries and Frontiers of Labour Law*. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2006, p. 388; NEKROŠIUS, Ipolitas; ANDRIUŠKEVIČIŪTĖ, Jadvyga. Lithuania. In BLAINPAIN, R. (ed.) *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations. Vol. 10*. The Hague: Kluwer Law International, 2006, p. 26.

⁷ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74–2262 (su pakeitimais ir papildymais).

- 1) to identify and to analyse main characteristics of labour relations; to identify, to analyse and to evaluate criteria which differentiate dependant labour and self-employment; to make suggestions on decisive criteria and their content. This task will be fulfilled in the first part of the dissertation;
- 2) to analyse the peculiarities of the method of Labour Law; to identify similarities and differences between the methods of Labour and Civil Law; to determine whether the method of Labour Law is an autonomous one; to suggest legal rules, which ensure compatibility of the methods of Lithuanian Labour and Civil Law. This task will be fulfilled in the second part of the dissertation;
- 3) to identify relations, which are in the grey area (between typically labour and typically civil relations); to crystalize their essence and to suggest legal methods to regulate them; to propose legal rules for their combination. This task will be fulfilled in the third part of the dissertation.

NOVELTY, ACTUALITY AND ORIGINALITY

The historical reasons which determine the actuality of the dissertation have already been mentioned. Here the current situation can be added, too. Labour relations and their regulation have been transformed radically in the last twenty years in Lithuania. Some legal rules were abolished. Some legal rules were changed. Some new legal rules were adopted. The reform of Lithuanian Labour Law was very reserved, moderate and classical. This description is common to the whole reform of Lithuanian legal system. However current challenges have chaced Lithuanian labour relations. First of all, characteristics of labour have changed a lot. For example, there is an increase in demand for employees with high qualifications, flexibility came into fashion between employees and employers, etc. Secondly, social (equal opportunities for men and women, turnover in moral values, popularity of individualism,⁸ etc.), political (independence, integration

⁸ LEHOCZKY, Csilla Kollonay. Ways and Effects of Deconstructing, Protection in Post-socialist New Member States – Based on Hungarian Experience. In DAVIDOV, G.; LANGILLE, B. (eds.) *Boundaries and Frontiers of Labour Law*. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2006, p. 229.

to European Union, etc.), economical (capital is mobile, while labour is not,⁹ integration opened borders of the countries and increased competition, the rise of new economy, etc.) changes also influenced the characteristics of labour relations. New modern labour relations have occurred. They are flexible, diverse, atypical. They require new methods of regulation. So, now one of the challenges to Lithuanian legislator is to regulate these modern labour relations. There many questions, which are still open (whether to use Labour Law method; how to describe new modern employees, etc). Legislation faces direct proposals to liberalize the regulation of labour relations,¹⁰ science of Labour Law frankly discusses the future of Labour Law,¹¹ judicature manfully formulates rules which decide on the boundaries of Labour and Civil Law,¹² etc.

Lithuanian Labour Code was passed in 2002.¹³ So the problems of its novelty and its application more or less have already emerged. They are already not new, but surprisingly, they are not solved, yet. For example, Lithuanian judicature still faces many problems in identifying the status of professional athletes, chief executive officers, etc. Since there are no final and unanimous answers to the old problems, legal practice can not move on to solving the new challenges, which have arisen in correspondence to modern labour relations. It does not mean that the solutions to the traditional Labour Law problems are easy. On the contrary – there are contraversary, challenging and complicated. That is why this dissertation analyses the main concept of Labour Law – the concept of labour relations.

As well as this, the years of economic crisis have made these decisions even more difficult. These years have highlighted the most painful problems of Labour Law:

⁹ KNEGT, Robert. Regulation of Labour relations and the Development of Employment. In KNEGT, R. (ed.) *The Employment Contract as an Exclosionary Device. An Analysis on the Basis of 25 Years of Developments in The Netherlands*. Antwerp, Oxford, Portland: Intersentia, 2008, p. 43.

¹⁰ For example, Lietuvos Respublikos įstatymo “Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso papildymo 107¹ straipsniu” projektas Nr. XIP-2946 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=393109> [Žiūrėta 2011 m. rugpjūčio 5 d.]; Lietuvos Respublikos darbo kodekso papildymo 117 straipsniu įstatymo projektas Nr. XIP-3245 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=399546> [Žiūrėta: 2011 m. rugpjūčio 5 d.].

¹¹ For example, DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė. Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos. *Jurisprudencija*, 2008, nr. 8 (110), p. 7-12, p. 9; DAVULIS, Tomas. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. *Jurisprudencija*, 2008, nr. 8 (110), p. 27-33; PETRYLAITĖ, Daiva. Šiuolaikiniai darbo santykių ypatumai: ar įmanoma suderinti užimtumo saugumą ir darbo rinkos lankstumą? *International business development: globalization, opportunities, challenges: international scientific conference*, 15-16 of May 2008, Vilnius, Lithuania: collection of articles. Vilnius, 2008, p. 116-124.

¹² For example, 2011 m. vasario 21 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis c. b. K. M. v. „A. Sabonio Žalgirio krepšinio centras“, Nr. 3K-3-65/2011, kat. 19.1; 130.3.2 (S).

¹³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64–2569 (su pakeitimais ir papildymais).

high unemployment, insufficient pay, economy on health and safety of employees, etc. These were the reasons for a new fashion to give priority to Civil Law to regulate labour relations. So economic interests started to prevail. Labour Law scientists stress that more and more relations are eliminated from the scope of Labour Law by legal and illegal means.¹⁴ This tendency can be recognised in Lithuania, too. For example, there are some proposals to amend Lithuanian Labour Code in order to allow Lithuanian farmers to hire workers on the grounds of civil contracts.¹⁵ The author of this amendment agrees that indeed the relationship between the parties to the contract is labour, but he claims that it is irrational and too expensive for a farmer to agree on a labour contract. Civil contract is a lot cheaper, he says. This motivation has nothing to do with the nature of the relationship between the parties and it takes away all guarantees, granted by Labour Law. These guarantees are not additional presents for employees and can not be taken away by the grantor without a justifiable reason. Labour Law scientists warn that society tolerates social insecurity only until ultimate boundaries.¹⁶ It is better never to scrutinise in practise where that boundary is. Therefore unreasonable proposals to allocate labour relations in the sphere of Civil Law are criticized in the dissertation.

Besides, this paper streams to give scientific analyses of the relations in the grey area and to reason their regulation by Labour or Civil Law. The reasoning is based on the nature of the relationship and their need for special methods of regulation, not on subjective reasons.

As well as this, it is possible to perform work as an employee or a self-employed person in Lithuania. Legislation, Labour Law science and judicature have created various criteria to distinguish between them. However, social relations have changed over the years. The criteria, on the contrary, in essence have remained the same. Moreover, judicature have formulated new rules on deciding the boundaries of Labour Law. There are many contradictory criteria, according to which dependent and self-

¹⁴ КУРЕННОЙ, АЛЕКСАНДР. Гибкость труда: развитие или деградация трудового права? In DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D. (eds.) *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos*. Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12-14 d. straipsnių rinkinys. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 49.

¹⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodekso papildymo 117 straipsniu įstatymo projektas Nr. XIP-3245 [interaktyvus]. Prieiga per internetą:

<http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=399546> [Žiūrėta: 2011 m. rugpjūčio 5 d.].

¹⁶ BOLLE, Patrick. What is the Future of Work? Ideas from a French Report. In SERVAIS, J-M.; BOLLE, P.; LANSKY, M.; SMITH, C.L. (eds.) *Working for Better Times. Rethinking work for the 21st century*. Geneva: International Labour Office, 2007, p. 567.

employed work are being recognised. The dissertation carefully analyses all criteria and their content.

So the inadequacy between theory and practice, the conflict of traditional legal regulation and current challenges of labour relations have raised the need to overview the interactions between Labour and Civil Law comprehensively. These issues have already been analysed in Lithuanian legal doctrine¹⁷ and the traditional Labour Law theory has been formulated. These scientific works are the starting point for this analysis. This paper originally takes into account both legal systems – Labour and Civil Law – and analyses their interactions.

It is expected that this paper will be helpful and renew Lithuanian legal doctrine. First of all, the concept of labour relations is being analysed in detail. Main characteristics are being outlined. Secondly, the method of Labour Law is being scrutinised very carefully and most specific peculiarities are being outlined. As well as this, the paper will be useful for legal practice because it formulates conclusive criteria which differentiate dependent work and self-employment. The content of this criteria is being suggested, too. Finally, the dissertation gives suggestions to the legislator to improve legal regulation of labour relations in Lithuania.

METHODOLOGY AND SOURCES

As it has already been mentioned, there are many researches on this topic in Lithuania and in the world, which contribute to the topic of the dissertation in one or another aspect. Huge influence must be acknowledged to these Lithuanian authors: I. Nekrošius, G. Dambrauskienė, T. Davulis, V. Tiažkijus, etc. These authors mostly represent traditional Lithuanian Labour Law, although T. Davulis has already analysed modern labour relations (main principles, tendencies and directions).¹⁸ Classical Lithuanian authors identify and describe traditional characteristics, which differentiate Labour and

¹⁷ NEKROŠIUS, I. *et al. Darbo teisė*. Vilnius, Teisinės informacijos centras, 2008, p. 13; TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas*. Vilnius, Justitia, 2005, p. 108; DAMBRAUSKIENĖ G. *et al. Darbo teisė*. Vilnius, Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008, p. 16 ir kt.

¹⁸ DAVULIS, Tomas. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. *Jurisprudencija*, 2008, nr. 8 (110), p. 27-33.

Civil Law: subordination, remuneration, execution of job function.¹⁹ These characteristics are very important in describing labour relations, however their changes and importance was not analysed enough.

S. Deakin, A. Supiot, R. Blainpain are foreign scientists who have influenced the content of the dissertation in a very important way. All mentioned authors might be described and divided into three main categories: 1) scientists, who have explored the past of Labour Law (for example, *S. Deakin*); 2) scientists, who perform researches on current labour relations (for example, *R. Blainpain*); 3) scientists, who give suggestions about the future of Labour Law (for example, *A. Supiot*). As well as this, their researches helped in building the motivation for the suggestions, made to Lithuanian legislator.

The dissertation analyses legal acts of Lithuanian Labour Law, which are valid until the 1st of May, 2012. A very important source to the dissertation is the jurisprudence of Lithuanian Supreme Court. This jurisprudence is very rich in quantity and sometimes modest in content in describing the interactions between Labour and Civil Law. It actually was one of the main reasons, which justify the actuality of the dissertation.

The dissertation used these scientific methods: the method of analysis (analysis of scientific literature, analysis of legal documents, systematic and logical analysis), the teleological and comparative methods. The method of analysis was the most important method in the dissertation. It enabled the author to come to the most significant conclusions. Analysis of scientific literature enabled to introduce and compare different attitudes and to motivate the conclusions. Analysis of legal documents was combined with the teleological method. The actual intents of the legislator permitted to evaluate legal rules of Labour and Civil Law. Comparative method was used mostly in the second part of the dissertation. It allowed to prove the autonomy of the method of Labour Law.

¹⁹ NEKROŠIUS, Ipolitas *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 13; TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 108; DAMBRAUSKIENĖ Genovaitė *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008, p. 16.

MAIN CONCLUSIONS AND RESULTS

During the research these main conclusions have been achieved. First of all, the nature of the relationship should be the decisive factor to decide which branch of law should regulate them. Lithuanian practise to decide on the boundaries between Labour and Civil Law based on legal standards, which regulate them, is faulty. The nature of labour relations can be described with these characteristics: personal; purposive; contractual; based on free will, remunerative, based on subordination. The object of labour relations – work – is peculiar. Parties to the employment contract are in unequal positions. Labour relations are orientated to the process of work; a person, who executes work, does not own the equipment necessary for the work; the risk of possible gain or loss of work is attributed to a person who hires a worker.

These characteristics can be classified to inevitable characteristics (always are present in labour relations) and possible characteristics (might be and usually, but not always are present in labour relations). Inevitable characteristics of dependent labour relations are: subordinative; purposive; based on free will; contractual; remunerative; its object – work – is peculiar; the risk of possible gain or loss of work is attributed to a person who hires a worker. Inevitable characteristics disclose the essence of labour relations, so they can help to distinguish dependent work and self-employment.

Secondly, all differences between dependent work and self-employment can be divided into two categories: natural and consequential. The research in the dissertation suggests that only natural differences should be the ones to distinguish dependent work and self-employment. Lithuanian practice to legitimate the decision on consequential differences might lead to erroneous decisions. Natural differences, which distinguish dependent employees and self-employed persons, are subordination and economic reality.

Moreover, the research suggests the content of the test, which decides whether the relationship is dependent labour or self-employment: 1) whether the hiring person has a right to request or actually requests personal presence of the worker; 2) whether the hiring person is responsible for work organization and has the right or actually controls a worker; 3) whether the hiring person has a right or actually decides on

the time, place, equipment, materials, methods, order of how the work is being performed; 4) whether the hiring person bears the risk of gain or loss. Any alternative inside the questions mentioned above is satisfactory for positive answer. For example, in question No. 1 the positive answer is when the hiring person has a right to request personal work or alternatively the hiring person actually requests personal presence of the worker. Finally, positive answers indicate that the relationship should be qualified as labour.

Currently, Lithuanian judicature favours to consider multiple test to be a decisive one in making the decision whether the relationship is labour or civil. This test is favoured by some Lithuanian scientists, too.²⁰ This test has many advantages: it is applicable in every situation, it evaluates every relationship individually and it is comprehensive (many circumstances are taken into account). However, this test requires high qualifications to apply it. As well as this, it is quite unpredictable every time it is used and does not ensure the realisation of legal expectations of the parties. That is why it was criticized in the first part of the dissertation.

As well as this, the research reached a conclusion that all jobs might be performed as dependent or independent work, except exceptions. These exceptions should be laid down in legislation. Lithuanian practice to lay down exceptions in judicature is faulty. It does not ensure the realisation of legal expectations. Exceptions, which allow to perform work only as dependent work or self-employed, should be uncommon, proportional and very well argued. Valid reasons should be based on public interests. For example, an advocate can work only as self-employed in Lithuania. This requirement is set in Lithuanian Law on Advocacy.²¹ This restriction can be motivated by public interests to emphasize personal liability and independence of an advocate.

Although Lithuanian Labour and Civil Law are parts of Lithuanian Private Law, they are independent by subject and method. During the research all means of methods of Lithuanian Labour and Civil Law were divided into three groups: 1) exactly the same; 2) similar; 3) different. These different legal rules prove that Lithuanian

²⁰ BAGDANSKIS, Tomas; USONIS, Justinas. Problems of Qualifying an Employment Relationship and Undeclared work in Lithuania. *Jurisprudencija*, 2011, Nr. 18(3), p. 1101-1122.

²¹ Lietuvos Respublikos advokatūros įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 50-1632 (su pakeitimais ir papildymais).

Labour Law has necessary means and measures to exercise its purpose. As well as this, the research recognized that there is a need not only for distinction of the methods of Labour and Civil Law, but also for coordination rules for balancing both methods. These coordination rules ensure that methods of Labour and Civil Law achieve their purposes in regulating labour relations. They ensure consistent application of legal rules to social relations.

Finally, after analysis of various contiguous relations, the research came to the conclusion that in essence there are two ways to do that: 1) admit that the relations are civil with peculiarities or; 2) admit that they are labour relations with peculiarities. When both Labour and Civil Law strive to regulate a certain relationship, the decision, which branch of law is suitable to regulate it, should be taken according to the nature of the relationship, not legal rules, applicable to it and to the purposes of Labour or Civil Law. As well as this, after the decision on the nature of the relationship is taken, the decision on the necessary method should be taken accordingly.

STATEMENTS OF THE DISSERTATION TO BE DEFENDED

- 1) dependent labour and independent work must be distinguished according to the criteria of subordination and economic reality;
- 2) all jobs might be performed as dependent or independent work, except exceptions. These exceptions must be laid down in legislation;
- 3) the method of Lithuanian Labour Law is a separate Private Law legal method, which differs from the method of Civil Law.

THE STRUCTURE OF THE DISSERTATION

The dissertation consists of three main parts, which are divided to smaller chapters. The first one is dedicated to determine the boundaries between Labour and Civil Law. The analysis focuses on the distinction between labour relations and self-employment. The characteristics of labour relations identifies their nature. Those characteristics can be discovered using various tests: subordination test, integration test, mutuality of

obligation test, economic reality test and multiple test. The advantages and disadvantages of these tests are being analysed in the chapters of the first part of the dissertation. After evaluation of the tests decisive criteria are being formulated. They are subordination test and economic reality test. A very specific content is being formulated for them.

The second part of the dissertation uses comparative method to crystallise the essence of the method of Labour Law. Differences and similarities of the methods of Lithuanian Labour and Civil Law were distinguished. As it has already been mentioned, the main focus is concentrated on the method of Labour Law. First of all, common legal means, used by Labour Law, are being analysed. Secondly, civil legal means, used by Labour Law, are being investigated. This part of the research also investigated, how civil rules work, when regulating labour relations. Many peculiarities were identified. Then references of Labour Law to Civil Law and analogies of Civil Law were explored. These parts formulated rules, which coordinate the application of the methods of Labour and Civil Law together. Finally, typical legal means of Lithuanian Labour Law were identified. These means proved that the method of Labour Law is an autonomous legal method of Private Law.

The third part of the dissertation examined, whether all jobs can be performed as dependent labour or as self-employment. The analysis of Lithuanian legal acts showed that there are many jobs which can be performed only as dependent work or only as self-employment. For example, chief executive officers can be only dependent employees in Lithuania according to legal acts.²² However, judiciary formulated a doctrine, which recognizes that chief executive officers are actually self-employed.²³ This interpretation of Lithuanian judiciary is *contra legem*.²⁴ This practise was criticised in the dissertation. As well as this, the third part of the dissertation analysed relations, which are in the grey area between the sphere of regulation of Labour and Civil Law. For example, the protection of trade secrets is dedicated to Civil Law in Lithuania. Although, this decision is not unanimous. The reasons (based on the nature of the relationship and

²² Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 64-1914; 2003, Nr. 123-5574 (su pakeitimais ir papildymais).

²³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje *Vygaudas Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė*, Nr. 3K-7-760/2001, kat. 2.11; 13; 50 ir kt.

²⁴ DAVULIS, Tomas. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso problema Lietuvos teisėje. In MIZARAS, V. (ed.) *Privatinė teisė: praeitis, dabartis ir ateitis: liber amicorum Valentinas Mikelėnas*. Vilnius: Justitia, 2008, p.114.

the need for a special method of the regulation) for an opposite attitude were given in the chapters of the third part.

LIST OF SCIENTIFIC PUBLICATIONS

1. Martišienė Beata. Darbo ir civilinių santykių teisinis reguliavimas Lietuvoje: bendrumai ir skirtybės (angl. *Similarities and differences of Regulation of Labour and Civil Relations in Lithuania*). Šiuolaikinės darbo teisės ir socialinės apsaugos teisės teorinės problemos: tarptautiniai ir nacionaliniai aspektai. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2009 m. birželio 26-27 d., Vilnius: Justitia, 2009, p. 65-73.
2. Martišienė Beata. Kriterijų, atskiriančių skirtingas darbo organizavimo formas, analizė (angl. *Analysis of the Criteria defining Different Forms of Work Organisation*). *Current Issues of Business and Law*, 2010, Nr. 5 (2), p. 405-418.
3. Martišienė Beata. Priklausomą ir savarankišką darbą atribojančių požymių pokyčiai (angl. *Current Changes of the Criteria, which Differentiate Between Independent and Subordinate Work*). *Teisė*, 2011, Nr. 80, p. 138-145.

PERSONAL DETAILS

Beata Martišienė was born in 1984. She graduated Secondary School No. 5 in Panevėžys in 2003 and in the year 2008 she obtained the master of law degree in Vilnius University Law Faculty. In 2008 she was admitted to post-graduate studies at Vilnius University Law Faculty Private Law Department. During her studies she was an exchange student at Ghent University (Ghent, Belgium) in 2011.

Since the year 2008 she has been an assistant at Vilnius University Law Faculty Private Law Department. She has been conducting seminars on Labour Law and Civil Law.

Beata Martišienė is interested in interactions between Civil and Labour Law, as well as history of Labour Law, boundaries between Labour and Civil Law, generalities and peculiarities of Private Law.

DARBO SANTYKIŲ REGULIAVIMO CIVILINIAI TEISINIAI ASPEKTAI (REZIUMĖ)

Darbas yra viena iš visuomenės pripažintų vertybių. Realizuojant savanorišką žmogaus gebėjimą dirbti susiklosto visuomeniniai santykiai, kuriuose susiduria skirtingi asmenų interesai: samdančio asmens interesai (gauti pelną iš dirbančio asmens darbo, sukurti produktą/suteikti paslaugą ir t.t.) ir darbą atliekančio asmens interesai (užsidirbti pragyvenimui, realizuoti savo gebėjimą dirbti, socializuotis ir t.t.). Visuomenei abiejų šalių interesai yra naudingi. Pirma, dirbančio asmens apsauga yra jo fizinio ir psichinio išgyvenimo sąlyga, taip pat visos visuomenės saugumo garantija. Taigi visuomenei svarbūs socialiniai interesai. Antra, materialių ir nematerialių vertybių kūrimas, nuosavybės apsauga, ekonominis progresas yra visuomenės ir valstybės pripažinti asmenų ekonominius interesus išreiškiantys matai. Taigi svarbūs ir ekonominiai interesai, todėl ir vieni, ir kiti turi būti saugomi ir ginami: teisinėmis priemonėmis minėti interesai turi būti suderinami ir randama jų pusiausvyra.

Istorijoje buvo daug įvairių bandymų suderinti visuomenės socialinius ir ekonominius poreikius, rasti jų pusiausvyrą. Pirma, skyrėsi instrumentai, kurie buvo naudojami: nuo fizinės jėgos iki demokratinių priemonių. Antra, skyrėsi suvokimas, kas yra visuomenės nariai, kurių interesai turi būti suderinami. Vieni buvo laikomi mažiau, kiti labiau svarbiais: pavyzdžiui, buvo laikotarpis, kai valstybė didesnę dėmesį skyrė tų asmenų interesų apsaugai, kurie sumoka daugiau mokesčių, ir t.t. Trečia, skyrėsi, skiriasi ir vis dar nesutariama, koks turi būti socialinių ir ekonominių interesų derinimas, kas turėtų būti laikoma teisinga interesų pusiausvyra, kam turi būti teikiama pirmenybė.

Be priešingų interesų, kitas darbo santykių ypatumas yra jų dalyviai. Ilgą laiką buvo teigiama, kad sutartinių darbo santykių šalys yra lygios, vėliau buvo pripažinta, kad tam tikruose darbo santykiuose šalys nėra lygios. Skiriasi jų ekonominė, socialinė, teisinė padėtis ir galia. Taigi iškilo būtinybė ne tik suderinti priešingus šalių interesus (tą gali padaryti ir pačios šalys derėdamosi), tačiau ir tam tikrais atvejais užtikrinti visuomenei priimtina šią šalių interesų pusiausvyrą (tą daro valstybė ribodama

sutarties šalių laisvę). Tokią valstybės priedermę pabrėžė ir Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas.²⁵

Pažymėtina, kad darbo santykių reikšmę valstybė pripažino jau nuo seniausių laikų. Būtent ji ėmėsi pareigos šiuos santykius reguliuoti. Prasidėjęs nuo pavienių taisyklių darbo santykių reguliavimas išaugo į sistemą, skirtą saugoti dirbantį asmenį, kurti visuomenines vertybes, užtikrinti pažangą ir visuomenės tobulėjimą. Pirmoji teisės šaka, reguliavusi darbo santykius, buvo civilinės teisės normų sistema. Ilgainiui dėl pramonės perversmo, liberalių idėjų iškilimo, kolektyvinių derybų atsiradimo, socialinės įstatymų leidybos ir gerovės valstybės išpopuliarėjimo²⁶ darbo santykiams reguliuoti susiformavo ir kita savarankiška – darbo teisės šaka. Nuo tada visą laiką abi teisės šakos egzistavo greta ir tam tikra didesne ar mažesne apimtimi reguliavo sąmoningą asmens darbą, pagrįstą sutartiniais santykiais, kai dirbama siekiant gauti atlygį už darbą. Todėl darbo ir civilinės teisės ryšius lemia bendra istorinė praeitis: reguliavimo dalyko, reguliavimo metodo bendrumai ir skirtumai, kurie atsirado kaip darbą reguliuojančių taisyklių evoliucijos rezultatas.

Taigi pirmiausia išsiskyrė dvi skirtingos darbo organizavimo formos – priklausomas ir savarankiškas darbas. Skirtumas tarp „darbo sau“ ir „darbo kitam“ egzistavo jau nuo seniausių laikų, tačiau teisiškai reikšmingu jis tapo sudėtingėjant visuomeniniams santykiams. Pažymėtina, kad abi darbo organizavimo formos egzistavo kartu, visiškai viena kitos niekada nepakeitė, skyrėsi tik jų populiarumas. Prigimtiniai darbo skirtumai nulėmė dviejų skirtingų darbo organizavimo formų atsiradimą ir atitinkamai nulėmė skirtingų teisinių taisyklių suformulavimą. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas²⁷ taip pat pabrėžia, kad įstatymu gali būti nustatytas nevienodas

²⁵ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. kovo 4 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl SSRS valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) vertinimo ir šios organizacijos kadrinių darbuotojų dabartinės veiklos“ 1 ir 2 straipsnių, 3 straipsnio 2 dalies, taip pat Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl SSRS valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) vertinimo ir šios organizacijos kadrinių darbuotojų dabartinės veiklos“ įgyvendinimo įstatymo 1 straipsnio 1 ir 2 dalių atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 23-666.

²⁶ DEAKIN, Simon; WILKINSON, Frank. *The Law of the Labour Market. Industrialization, Employment and Legal Evolution*. New York, Oxford University Press, 2005. Cituojama pagal COUNTOURIS, Nicola. *The Changing Law of the Employment Relationship: Comparative Analyses in the European Context*. England: Ashgate Publishing Company, 2007, p. 17.

²⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. kovo 15 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. lapkričio 11 d. nutarimu Nr. 1123 „Dėl žyminio mokesčio tarifų bei žyminio mokesčio mokėjimo ir gražinimo tvarkos patvirtinimo“ patvirtintų žyminio mokesčio tarifų 5, 6, 7, 8, 16, 17, 19, 27.4-27.9, 29, 34 ir 36 punktų atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai, taip pat Lietuvos Respublikos žyminio mokesčio

teisinis reguliavimas tam tikrų asmenų, esančių skirtingose padėtyse, kategorijų atžvilgiu. Taigi darbo santykių šalių interesų priešprieša, santykių dalyvių padėties skirtumai, darbo organizavimo formų prigimtiniai skirtumai – tai pastovus ir nuolatinis darbo santykių reguliavimo fonas.

Mokslinio tyrimo aktualumas, naujumas ir reikšmė. Be jau minėtų tradicinių (istorinių) priežasčių, dviejų teisės šakų sąveikos tyrimo aktualumą lemia ir šiuolaikinė situacija. Darbo santykiai ir jų reguliavimas Lietuvoje pergyveno kardinalius pokyčius per pastaruosius dvidešimt metų. Per juos buvo kuriamos naujos teisės normos, keičiamos galiojančios, panaikinamos senosios. Reformuota tiek Lietuvos civilinė, tiek darbo teisė. Pažymėtina, kad visos Lietuvos teisinės sistemos reforma, įskaitant ir Lietuvos darbo teisę, buvo rezervuota, santūri ir neiššaukianti. Tačiau šiuolaikinio pasaulio iššūkiai pasivijo Lietuvą realiame gyvenime. Pavyzdžiui, kapitalo mobilumas, didėjanti konkurencija, individualizmas ir t.t. Vienas iš didžiausių iššūkių Lietuvos valstybei – šiuolaikinio darbo reguliavimas. Įstatymų leidyboje vis dažnesnės iniciatyvos liberalizuoti teisinį reguliavimą,²⁸ teisės moksle diskutuojama dėl darbo teisės, kaip teisės šakos, perspektyvų,²⁹ teismų praktikoje formuluojamos taisyklės, lemiančios darbo teisės reguliavimo ribų plėtimą/siaurinimą³⁰ ir t.t. Ekonominės krizės metai išryškino didžiausias darbo santykių problemas – nedarbą, nepakankamą darbo užmokestį, taupymą darbuotojų saugos ir sveikatos sąskaita, kolektyvinių santykių plėtojimo

įstatymo 6 straipsniui ir Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymo 6 straipsniui“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 25-630.

²⁸ Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso papildymo 107¹ straipsniu“ projektas Nr. XIP-2946 [interaktyvus]. Prieiga per internetą:

<http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=393109> [Žiūrėta 2011 m. rugpjūčio 5 d.]; Lietuvos Respublikos darbo kodekso papildymo 117 straipsniu įstatymo projektas Nr. XIP-3245 [interaktyvus]. Prieiga per internetą:

<http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=399546> [Žiūrėta: 2011 m. rugpjūčio 5 d.].

²⁹ Pavyzdžiui, DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė. Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos. *Jurisprudencija*, 2008, nr. 8 (110), p. 9; DAVULIS, Tomas. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. *Jurisprudencija*, 2008, nr. 8 (110), p. 27; PETRYLAITĖ, Daiva. Šiuolaikiniai darbo santykių ypatumai: ar įmanoma suderinti užimtumo saugumą ir darbo rinkos lankstumą? *International business development: globalization, opportunities, challenges: international scientific conference*, 15-16 of May 2008, Vilnius, Lithuania: collection of articles. Vilnius, 2008, p. 116-124.

³⁰ Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. vasario 21 d. nutartis civilinėje byloje *K. M. v. „A. Sabonio Žalgirio krepšinio centras“*, Nr. 3K-3-65/2011, kat. 19.1; 130.3.2 (S); Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. birželio 5 d. nutartis civilinėje byloje *D. Baliūnas v. Kemira GrowHow*, Nr. 3K-7-408/2003, kat. 13; 82; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje *Vygaudas Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė*, Nr. 3K-7-760/2001, kat. 2.11; 13; 50 ir kt.

tradicijų nebuvimą ir kita. Dėl to ėmėsi formuoti naujas požiūris (pavyzdžiui, teismų praktikos) į darbo ir civilinės teisės santykius, pirmenybę reguliuoti darbo santykius teikiant civilinei teisei.

Lietuvoje pripažįstama³¹ galimybė dirbti tiek priklausomo, tiek savarankiško darbo organizavimo formomis, o teisės moksle, teismų praktikoje ir įstatymų leidyboje buvo suformuluoti kriterijai jas atskirti. Tačiau keičiantis visuomeniniams santykiams minėti kriterijai ir jų aiškinimas iš esmės nesikeitė. Dar daugiau – teismų praktikoje jais arba remiamasi formaliai, arba apskritai nebesivadovaujama. Tais atvejais, kai susiklosto mišrūs teisiniai santykiai – turintys ir darbo, ir civilinės teisės reguliuojamų santykių požymių – teismai juos priskiria kuriai nors teisės šakai, vadovaudamiesi jau kitais kriterijais nei anksčiau suformuluotieji.

Taigi praktikos ir teorijos neatitikimas, tradicinio teisinio reguliavimo ir šiuolaikinių visuomeninio gyvenimo iššūkių susidūrimas, poreikis peržiūrėti tradicinę teisės teoriją darbo santykių klausimais lėmė išsamios darbo ir civilinės teisės ryšių analizės būtinumą.

Darbo ir civilinės teisės ryšiai jau buvo ne kartą analizuoti Lietuvos mokslininkų darbuose,³² kuriuose suformuluota tradicinė Lietuvos darbo teisės teorija, išskirti tradiciniai darbo santykių požymiai, suformuluotas darbo santykių apibrėžimas. Minėti darbai yra atspirties taškas šiam tyrimui. Tačiau tyrimas skiriasi nuo visų iki šiol buvusių: jame analizuojama ne tik darbo teisės taisyklės, taikomos darbo santykiams, tačiau darbo ir civilinės teisės sąveika reguliuojant darbo santykius.

Manytina, kad šis darbas labiausiai prisidės prie darbo teisės teorijos vystymo. Pirma, jame analizuojamos pamatinė darbo teisės sąvoka – darbo santykiai, išskiriami visada darbo santykiams būdingi ir paprastai būdingi požymiai. Antra, šiame moksliniame tyrime siekiama suformuluoti bendrus principus, kuriais remiantis identifikuojami priklausomo darbo ir savarankiško darbo atvejai. Analizuojami skirtingi kriterijai, jų turinys ir konkurencijos sprendimo taisyklės. Trečia, šiame moksliniame tyrime pirmą kartą Lietuvos teisėje lyginamos dvi skirtingos teisės šakos teisinio

³¹ NEKROŠIUS, Ipolitas *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 13.

³² *Ibid.*, p. 13; TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 108; DAMBRAUSKIENĖ Genovaitė *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008, p. 16 ir kt.

reguliavimo dalyko ir metodo atžvilgiu. Šis lyginimas iš esmės padės išgryninti darbo ir civilinės teisės panašumus ir skirtumus, reguliavimo dalyko ir metodo esmę, nustatyti, ar darbo teisės reguliavimo dalykas ir metodas yra savarankiški. Taip pat šis darbas bus reikšmingas ir praktikai, nes pateikia pasiūlymus dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso³³ keitimo, teisės aktų taikymo ir aiškinimo. Pirma, siūlomi lemiami priklausomą ir savarankišką darbą atribojantys kriterijai. Antra, pateikiamas jau egzistuojančių kriterijų ir siūlomų lemiamų kriterijų detalus aiškinimas. Trečia, pateikiami pasiūlymai dėl darbo teisės ir civilinės teisės metodų derinimo taisyklių. Ketvirta, analizuojamas sąrašo darbų, kuriuos galima dirbti tik viena darbo organizavimo forma, pagrįstumas ir kilmė (koks subjektas turi teisę jį formuluoti).

Mokslinio tyrimo objektas ir tikslai

Šio mokslinio darbo objektas – atlygintinių priklausomo darbo santykių reguliavimas darbo teisės normomis sąveikoje su civilinės teisės normomis. Konkrečiai tyrinėjama darbo ir civilinės teisės dalyko (ribų) klausimas bei darbo ir civilinės teisės metodo sąveika. Dalykas ir metodas pasirinkti neatsitiktinai – tai pagrindiniai teisės šakų atribojimo kriterijai. Tyrime iš esmės analizuojamas darbo teisės dalykas ir metodas, o civilinės teisės aspektu tiriamas tik civilinės teisės dalyko ir metodo sąveika su darbo teisės dalyku ir metodu, bet pats civilinės teisės dalykas ir metodas atskirai nenagrinėjami. Pažymėtina, kad tyrimas pirmiausia yra skirtas Lietuvos darbo teisės analizei (teisės aktai, teisės doktrina ir teismų, t. y. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo, praktika), todėl kitos užsienio valstybės (dažniausiai Didžioji Britanija) analizuojamos tik tiek, kiek būtina atskleisti Lietuvos darbo santykių teisinio reguliavimo, teismų praktikos ypatumus, akcentuoti skirtumus, pateikti pasiūlymus.

Šiame moksliniame tyrime keliamas tikslas – išanalizuoti ir įvertinti Lietuvos darbo ir civilinės teisės sąveiką (dalyko ir metodo prasme) reguliuojant darbo santykius.

Atsižvelgiant į tyrimo tikslą keliami tokie tyrimo uždaviniai:

³³Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64–2569 (su pakeitimais ir papildymais).

- 1) nustatyti darbo ir civilinės teisės reguliuojamo priklausomo ir savarankiško darbo požymius, jų atribojimo kriterijus, išanalizuoti jų turinį, išskirti kriterijų konkurencijos sprendimo taisykles ir lemiamus atribojimo kriterijus Lietuvoje;
- 2) išanalizuoti darbo teisės metodo skirtumus ir panašumus nuo civilinės teisės metodo, nustatyti, ar darbo teisės metodas yra savarankiškas, identifikuoti darbo teisės reguliavimo metodo esmę, suformuluoti darbo ir civilinės teisės metodų tarpusavio derinimo Lietuvoje taisykles;
- 3) identifikuoti atvejus, kai ir Lietuvos darbo, ir civilinė teisė konkuruoja, siekdamas reguliuoti darbo santykius, identifikuoti susiklosčiusių visuomeninių santykių prigimtį, nustatyti teisinio reguliavimo metodo poreikį ir, jei reikia, pritaikyti skirtingų metodų derinimo taisykles.

Ginamieji teiginiai

Svarbiausieji ginamieji teiginiai yra šie:

- 1) priklausomą ir savarankišką darbą Lietuvoje reikia atriboti pagal subordinacijos ir ekonominės realybės kriterijus;
- 2) Lietuvoje sutartinių santykių šalys gali pasirinkti, kaip organizuoti savo darbą (pagal savarankiško ar priklausomo darbo modelį), išskyrus įstatyme nustatytas išimtis;
- 3) Lietuvos darbo teisė turi savarankišką nuo civilinės teisės reguliavimo metodą.

Tyrimų apžvalga

Kaip jau minėta, Lietuvoje, o taip pat ir pasaulyje atlikta daug tyrimų vienu ar kitu aspektu analizuojančių darbo ir civilinės teisės ryšius. Moksliniam tyrimui didelės įtakos turėjo šioje srityje atlikti šie Lietuvos mokslininkų darbai: I. Nekrošiaus, G. Dambrauskienės, T. Davulio, V. Tiažkijaus ir kitų. Pažymėtina, kad Lietuvoje iki šiol buvo atlikti daugiausia tam tikrų pasirinktų darbo ir civilinės teisės ryšių tyrimai, t.y. jie nebuvo visa apimantys ir išsamūs. Taip pat pažymėtina, kad minėti autoriai (išskyrus T. Davulį) atstovauja tradicinės darbo teisės teorijos kryptį, t. y. jie išskiria ir analizuoja tradicinius darbo ir civilinės teisės skiriamuosius požymius (kaip antai, pavaldumas,

atlygintinumas, darbo funkcijos atlikimas), tačiau neanalizuoja šių požymių modifikacijų šiuolaikinėje praktikoje. T. Davulis yra analizavęs ir šiuolaikinius darbo santykius – išskyręs pagrindinius principus, tendencijas ir kryptis.³⁴

Iš užsienio teisės mokslininkų išskirtinės įtakos tyrimui turėjo S. Dykino (angl. *S. Deakin*), A. Supioto (pranc. *Alain Supiot*), R. Bleinpeino (belg. *R. Blainpain*) ir kt. darbai. Visus minėtų autorių tyrimus galima apibendrintai suskirstyti į keletą grupių: 1) moksliniai tyrimai, susiję su darbo ir civilinės teisės istorine praeitimi (pavyzdžiui, S. Dykino moksliniai darbai); 2) moksliniai tyrimai, analizuojantys šiuolaikinius darbo santykius (pavyzdžiui, R. Bleinpeino tyrimai); 3) moksliniai tyrimai, prognozuojantys darbo teisės ateitį (pavyzdžiui, A. Supioto moksliniai darbai).

Taip pat mokslinis tyrimas analizuoja galiojančius Lietuvos pozityviosios teisės aktus – su pakeitimais ir papildymais, galiojusius iki 2012 m. gegužės 1 d. Itin reikšmingu šaltiniu šiai temai analizuoti laikytina Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, nes ji atskleidžia teisės aktuose suformuluotų taisyklių taikymo praktiką. Pažymėtina, kad teismų praktikoje iškilusios problemos ir siūlomi jų sprendimo variantai pateisina šio mokslinio tyrimo aktualumą ir sudaro mokslinio tyrimo analizės objektą.

Mokslinio tyrimo metodologija

Tyrimo buvo naudojami šie metodai: analizės (literatūros mokslinės analizės; dokumentų mokslinės analizės; sisteminės analizės; loginės analizės), įstatymų leidėjo ketinimų metodas ir lyginamasis metodas. Literatūros mokslinės analizės metodas daugiausiai naudotas šiame tyrimo: tiriant teisinių darbo santykių sampratą, priklausomą ir savarankišką darbą atribojančius testus, teisės šakų paribyje esančių santykių vertinimą teisės moksle ir kt. Kadangi mokslinio darbo tema didelę reikšmę turi darbo teisės teorijai, yra būtina išanalizuoti kitų teisės mokslininkų pozicijas darbo santykių reguliavimo klausimais.

Dokumentų mokslinės analizės metodas naudotas tiriant darbo santykių reguliavimą Lietuvoje: nagrinėjant darbo teisės ribų klausimą, darbo ir civilinės teisės

³⁴ DAVULIS, Tomas. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. *Jurisprudencija*, 2008, Nr. 8 (110), p. 27-33.

metodo sąveiką, konkrečių darbų reglamentavimą ir kt. Pažymėtina, kad darbe analizuojami dabar Lietuvoje galiojantys teisės aktai.

Sisteminės analizės metodas panaudotas siekiant apibendrinti esamą situaciją, nustatyti analizuojamų problemų reikšmę, išskirti ypatumus. Pavyzdžiui, juo remiantis buvo išskirti darbo santykių požymiai, subordinacijos kriterijaus turinys, darbo ir civilinės teisės metodų derinimo taisyklės ir t.t. Kartu su sisteminiu metodu itin reikšmingas ir įstatymų leidėjo ketinimų metodas. Šiame moksliniame tyrime nustatyta, kad įstatymų leidėjo valia aiškinant ir taikant teisės normas neretai iškreipiama, tačiau tai vertintina kritiškai. Įstatymų leidėjo ketinimų metodas panaudotas formuluojant darbo teisės normų pirmumo reguliuojant darbo santykius taisyklę.

Taip pat moksliniame tyrime naudotas loginis metodas, kurio pagalba apibendrinamos pateiktos skirtingos pozicijos bei daromos išvados. Pavyzdžiui, remiantis šiuo metodu buvo išskirti priklausomą ir savarankišką darbą atribojančių kriterijų konkurencijos sprendimo variantai.

Lyginamasis metodas šiame tyrime itin reikšmingas. Pirma, nors palyginimas nebuvo šio mokslinio darbo tikslas, siekiant pateikti pasiūlymus dėl priklausomo ir savarankiško darbo atribojimo buvo atlikti Lietuvos praktikos palyginimai su užsienio valstybių patirtimi. Pavyzdžiui, išskiriant priklausomą darbą atskiriančius kriterijus buvo lyginami Lietuvos subordinacijos kriterijus ir Didžiosios Britanijos kontrolės testas. Antra, šio mokslinio darbo antroje dalyje jis naudotas lyginant Lietuvos darbo teisę ir civilinę teisę metodo atžvilgiu. Buvo lyginami darbo ir civilinės teisės metodai, išskirti jų panašumai ir skirtumai.

Mokslinio tyrimo struktūra. Šį mokslinį tyrimą sudaro trys dalys. Pirmojoje dalyje analizuojama darbo ir civilinės teisės objekto atribojimo problematika. Išskiriami priklausomo ir savarankiško darbo požymiai, jie klasifikuojami bei nustatomi priklausomo ir savarankiško darbo atribojimą lemiantys esminiai skirtumai. Taip pat analizuojami Lietuvos ir užsienio teismų praktikos suformuluoti kriterijai, jų turinys, konkurencijos problemos. Antroje dalyje tiriamas darbo ir civilinės teisės metodų santykis reguliuojant darbo santykius. Pažymėtina, kad daugiausia tiriamas darbo teisės metodas, siekiant išgryninti šio metodo esmę, pasireiškimo būdus ir specifiką. Taip pat

suformuluojamos darbo ir civilinės teisės metodų tarpusavio derinimo taisyklės. Trečiojoje dalyje atsižvelgiant į anksčiau nustatytą dalyko ir metodo sąveiką analizuojami praktikoje susiklostę visuomeniniai santykiai: tiriama jų visuomeninė prigimtis, jiems taikomų teisės normų poreikis, skirtingų teisės šakų teisės normų tarpusavio derinimo taisyklės. Taip pat analizuojamos taisyklės, jog bet kokį darbą galima dirbti tiek priklausomo, tiek savarankiško darbo organizavimo forma, išimtis, jų pagrįstumas, kilmė. Argumentuotai vertinama dabar egzistuojanti teisinė praktika ir pateikiami pasiūlymai dėl Lietuvos darbo teisės tobulinimo.