

**MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS  
TEISĖS FAKULTETAS  
DARBO TEISĖS IR SOCIALINĖS SAUGOS KATEDRA**

**VAIDA ŠIRMULYTĖ**

Darbo ir socialinio aprūpinimo teisės dieninių studijų programa

**DARBUOTOJŲ, TURINČIŲ EUROPOS SAJUNGOS PILIETYBĘ, BEI  
DARBUOTOJŲ, TURINČIŲ TREČIŲJŲ VALSTYBIŲ PILIETYBĘ,  
TEISINĖ PADĖTIS LIETUVOJE: LYGINAMIEJI ASPEKTAI**

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas:  
Lekt. Vitas Lopinys

Konsultantas:  
Doc.dr. Ingrida Mačernytė – Panomariovienė

Vilnius, 2006

## Turinys

ĮVADAS .....	3
1. DARBUOTOJŲ, TURINČIŲ ES PILIETYBĘ, BEI DARBUOTOJŲ, TURINČIŲ TREČIŲJŲ VALSTYBIŲ PILIETYBĘ, TEISINĖ PADĖTIS.....	6
1.1 ES piliečio ir trečiosios valstybės piliečio sąvoka.....	6
1.2 Darbuotojų, turinčių ES pilietybę, ir darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, teisinės padėties samprata.....	10
2. DARBUOTOJŲ, TURINČIŲ ES PILIETYBĘ, BEI DARBUOTOJŲ, TURINČIŲ TREČIŲJŲ VALSTYBIŲ PILIETYBĘ, TEISINĖS PADĖTIES YPATUMAI LIETUVOJE.....	17
2.1 Darbuotojų, turinčių užsienio valstybės pilietybę, teisinės padėties reglamentavimas tarptautiniuose teisės aktuose .....	17
2.2 Darbuotojai, turintys ES pilietybę, ir darbuotojai, turintys trečiųjų valstybių pilietybę .....	19
2.2.1 Darbuotojų, turinčių ES pilietybę, teisė atvykti ir apsigyventi .....	21
2.2.2 Darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, teisė atvykti ir apsigyventi .....	28
2.3 Darbuotojų, turinčių ES pilietybę, ir darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, teisė įsidarbinti ir įsidarbinimo ribojimo pagrindai .....	33
2.3.1 ES piliečių teisė įsidarbinti .....	35
2.3.2 Trečiųjų valstybių piliečių teisė įsidarbinti .....	40
2.4 Darbuotojų, turinčių ES pilietybę ir darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, teisė pasilikti pasibaigus darbo santykiams .....	46
3. KOMANDIRUOTŲ DARBUOTOJŲ TEISINĖ PADĖTIS LIETUVOJE .....	50
IŠVADOS.....	58
SIŪLYMAI.....	60
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	61
SANTRAUKA .....	70
ZUSAMMENFASSUNG.....	71
PRIEDAI .....	72

## IVADAS

**Bendra charakteristika.** Dėl ilgus metus trukusios Lietuvos Respublikos sovietinės okupacijos Lietuvoje nebuvo dirbančių užsieniečių, todėl nebuvo ir poreikio teisiškai reglamentuoti užsieniečių darbuotojų teisinę padėtį. Tik 1990 m., atkūrus Lietuvos nepriklausomybę, ir prasidėjus jos politinei, ekonominei ir socialinei integracijai į pasaulinę bendriją, buvo pradėta kurti bei įgyvendinti užsieniečių įsidarbinimo Lietuvos Respublikoje politika. Pati užsieniečių įdarbinimo tvarka buvo labai nestabili, sudėtinga ir komplikuoata, kliudė efektyviam užsieniečių įdarbinimo procesui. Ši sistema, galiojusi daugiau nei dešimt metų, reikalavo esminių užsieniečių darbo reglamentavimo pokyčių. Situacija pasikeitė 2004 metais, Lietuvai tapus pilnateise ES valstybe nare, kuomet prasidėjo naujas Lietuvos ekonominės, socialinės ir politinės raidos etapas.

Kaip ir buvo tikėtasi, šis žingsnis įnešė nemažai naujovių. 2004 m. priimtas naujas įstatymas „Dėl užsieniečių teisinės padėties“, kuriuo tiksliau reglamentuojami užsieniečių atvykimo, gyvenimo ir darbo ypatumai Lietuvos Respublikoje, panaikinama sudėtinga ir komplikuoata užsieniečių įsidarbinimo tvarka. Priklausomai nuo to, kurios valstybės pilietybę užsienietis turi, jis priskiriamas vienai iš dviejų užsieniečių kategorijų – asmenims, turintiems trečiųjų valstybių pilietybę arba Europos Sąjungos piliečiams. Tuo remiantis atsirado ir naujos užsieniečių darbuotojų kategorijos – darbuotojai, turintys trečiųjų valstybių pilietybę, bei darbuotojai, turintys ES pilietybę. Užsieniečių darbuotojų teisinė padėtis Lietuvos Respublikoje iš dalies priklauso nuo to, kaip aiškinamos laisvo darbuotojų judėjimo teisės Europos Sąjungoje. Su naujais pokyčiais teisiniame reglamentavime savaime atsirado teisės taikymo bei įgyvendinimo problemos, reikalaujančios nuoseklaus Lietuvos Respublikos valstybinių institucijų darbo ir pastangų, visų pirma siekiant išvelgti tas problemas, o vėliau ieškant optimalių jų sprendimo būdų.

**Temos aktualumas ir darbo mokslinis naujumas.** Darbuotojų, turinčių ES ir trečiųjų valstybių pilietybę, teisinės padėties klausimai, su tuo susijusios problemos yra neišvengiamos ir būdingos kiekvienai naujai ES valstybei narei, tame tarpe ir Lietuvai. 2002 m. doktorantas Balys Undžėnas ištyrė užsieniečių įsidarbinimo reglamentavimo raidą nuo 1990 m. iki Lietuvos Respublikos įstojimo į Europos Sąjungą. Tuo tarpu po 2004 metų, Lietuvai įstojus į ES ir priėmus naujų socialinių, visuomeninių pokyčių sąlygotą įstatymą „Dėl užsieniečių teisinės padėties“, pakeitusį esmines, iki tol galiojusios užsieniečių įsidarbinimo Lietuvoje tvarkos nuostatas, iki šiol nėra atlikta nė viena išsamesnė mokslinė tiriamoji, juo labiau lyginamoji, studija. Dauguma autorių, kalbėdami šiuo klausimu, aptaria tik ES teisės aktų bei LR įstatymų nuostatas. Todėl drąsiai galima teigti, kad ši tema, padiktuota naujų socialinių ir teisinių pokyčių visuomenėje, yra labai aktuali ne

tik dėl to, kad dar yra neiširta, bet ir dėl to, kad savyje laiko daugybę paslėptų ir dar neišspręstų klausimų bei problemų.

**Praktinė darbo reikšmė.** Darbuotojų, turinčių ES pilietybę, ir darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, teisinės padėties lyginamoji analizė padės atskleisti ne tik teorines, bet ir realias ES bei trečiųjų valstybių piliečių įsidarbinimo galimybes Lietuvos Respublikoje, geriau išanalizuoti tokių darbuotojų poreikį ir įtaką Lietuvos darbo rinkai. Lyginamoji analizė atskleis teisinio reglamentavimo skirtumus bei panašumus, įtakojančius diferencijuotą darbuotojų teisinę padėtį, padės išvėlgti tolimesnes darbuotojų iš ES ir trečiųjų valstybių įsidarbinimo perspektyvas LR.

**Darbo hipotezė.** Tiek Europos Sąjungos, tiek nacionaliniais teisės aktais įtvirtinta ir užtikrinta žymiai palankesnė darbuotojų, turinčių ES pilietybę, teisinė padėtis, nei darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, dar negarantuoja ir didesnės darbuotojų, turinčių ES pilietybę, pasiūlos bei paklausos Lietuvos Respublikos darbo rinkoje.

**Darbo objektas.** Darbuotojų, turinčių ES pilietybę, ir darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, teisinė padėtis Lietuvos Respublikoje.

**Darbo dalykas.** Tyrimo dalyką sudaro tarptautinės teisės aktai, ES pirminės ir antrinės teisės aktai, Lietuvos Respublikos įstatymai bei poįstatyminiai teisės aktai, Europos Teisingumo Teismo praktika, lietuvių ir užsienio autorių teisės literatūra, interneto duomenų bazės bei statistiniai duomenys.

**Darbo tikslas.** Analizuojant ir lyginant teisės aktų nuostatas, reglamentuojančias darbuotojų, turinčių ES bei trečiųjų valstybių pilietybę, teisinę padėtį, bei statistinius duomenis, išskirti šių dviejų darbuotojų kategorijų teisinės padėties panašumus bei skirtumus ir nustatyti, kiek įstatymiškai garantuotas palankus ar mažiau palankus teisinis režimas įtakoja darbuotojų, turinčių ES ir trečiųjų valstybių pilietybę, teisinę padėtį, jų patekimą bei pasiskirstymą Lietuvos darbo rinkoje.

#### **Darbo uždaviniai:**

1. apibrėžti darbuotojų, turinčių ES pilietybę, ir darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, sąvokas bei išskirti šių darbuotojų teisinės padėties elementus, labiausiai charakterizuojančius jų teisinę padėtį;
2. palyginti darbuotojų, turinčių ES pilietybę, ir darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, teisinės padėties elementus, nustatyti jų teisinės padėties skirtumus bei panašumus, ir, remiantis gauta informacija, įvertinti darbuotojų, turinčių ES ir trečiųjų valstybių pilietybę, teisinę padėtį Lietuvos Respublikoje;

3. nustatyti problemas, kilusias arba galinčias kilti dėl skirtingų sąlygų ir reikalavimų taikymo darbuotojams, turintiems ES pilietybę, bei darbuotojams, turintiems, trečiųjų valstybių pilietybę;
4. išanalizuoti statistinius duomenis apie siekiančius įsidarbinti ar jau įsidarbinusius ES bei trečiųjų valstybių piliečius, įvertinti jų galimybes tapti pilnaverčiais Lietuvos Respublikos darbo rinkos dalyviais bei pateikti įsidarbinimo bei teisinės padėties pokyčių perspektyvas;
5. palyginti darbuotojų, turinčių ES pilietybę, ir darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, teisinę padėtį su komandiruočių darbuotojų teisine padėtimi
6. išanalizuoti ES ir nacionalinės teisės aktų nuostatas, susijusius su darbuotojų, turinčių ES ir trečiųjų valstybių pilietybę, teisine padėtimi, ir pateikti išvadas bei pasiūlymus dėl jų teisės aktų trūkumų ar tobulinimo.

**Darbo šaltiniai.** Darbo šaltinių pagrindą sudaro ES ir LR teisės aktai, teisės aktų projektai bei jų pakeitimai. Europos Teisingumo Teismo praktika remiamasi tiek, kiek darbuotojų, turinčių ES ir trečiųjų valstybių pilietybę, teisinės padėties klausimai nereglamentuojami teisės aktais. Vadovautasi daugiausia lietuvių autoriaus T. Davulio bei kitų užsienio autorių nuomone. Taip pat atsižvelgta į kompetentingų valstybės institucijų pateiktą informaciją, mūsų darbo praktikoje kylančius probleminius klausimus dėl užsienio piliečių įsidarbinimo Lietuvos Respublikoje.

#### **Darbo metodai:**

*Teisinių dokumentų analizės, lyginimo bei sisteminės analizės metodai* yra pagrindiniai šio darbo metodai, kuriais vadovaujantis analizuojami teisės aktai, reglamentuojantys darbuotojų, turinčių ES ir trečiųjų valstybių pilietybę, teisinę padėtį, išskiriami teisinės padėties skirtumai ir panašumai, pateikiami lyginamieji bei vertinamieji teisinės padėties aspektai.

Remiantis *istoriniu lyginamuoju, loginiu* bei *statistiniu metodais* analizuojama papildoma informacija, padedanti atskleisti realią darbuotojų, turinčių ES ir trečiųjų valstybių pilietybę, teisinę padėtį Lietuvoje, teisinės padėties pokyčius ir ateities tendencijas, padeda išvelgti iškilusias problemas, numatyti jų sprendimo būdus bei padaryti pagrįstas išvadas.

**Darbo struktūra.** Darbą sudaro trys dalys, išvados su siūlymais bei priedai. Darbo dalys suskirstytos į skirsnius, atsižvelgiant svarbiausius nagrinėjamos temos aspektus.

Pirmoje dalyje aprašomos darbuotojų, turinčių ES pilietybę, ir darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, sąvokos, išskiriami teisinės padėties elementai.

Antroje dalyje atskirai aprašomas, analizuojamas ir lyginamas kiekvienas darbuotojų, turinčių ES ir trečiųjų valstybių pilietybę, teisinės padėties elementas.

Trečioje dalyje atskirai aptariami komandiruočių darbuotojų teisinės padėties ypatumai.

# 1. DARBUOTOJŲ, TURINČIŲ ES PILIETYBĘ, BEI DARBUOTOJŲ, TURINČIŲ TREČIŲJŲ VALSTYBIŲ PILIETYBĘ, TEISINĖ PADĖTIS

## 1.1 „ES piliečio“ ir „trečiosios valstybės piliečio“ sąvoka

Darbuotojų, turinčių ES pilietybę, ir darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, teisinės padėties klausimas reikalauja nuodugnios ir išsamios analizės, todėl prieš pradėdant apie tai kalbėti, visų pirma reikėtų išskirti ir aiškiai apibrėžti „ES piliečio“ ir „trečiosios valstybės piliečio“ sąvokas.

Šios dvi sąvokos – „ES piliečiai“ bei „trečiųjų valstybių piliečiai“ - yra glaudžiai susijusios su kita, šioms asmenų grupėms naudojama, „užsieniečio“ sąvoka, kurią ir derėtų pirmiau išanalizuoti, atskleisti jos turinį bei apibrėžti, ir tik tada pereiti prie ES bei trečiųjų valstybių piliečių sąvokų.

Klausimai, susiję su užsienio piliečiais, su jų teisiniu statusu, teisėmis ir laisvėmis plačiai reguliuojami tarptautinės, Europos Sąjungos (toliau ES) bei nacionalinės teisės aktuose. Todėl „užsieniečio“ sąvoką apibrėšime taip, kaip ji pateikiama tarptautinės, ES bei nacionalinės teisės aktuose.

Vienas iš reikšmingiausių ir svarbiausių tarptautinės teisės dokumentų, pateikiančių „užsieniečio“ sąvoką yra Jungtinių Tautų Organizacijos (toliau - JTO) Generalinės Asamblėjos (toliau - GA) 1985 m. gruodžio 13 d. „Asmenų, nesančių piliečiais šalies, kurioje jie gyvena, teisių deklaracija“. Šios deklaracijos 1 str. teigiama, kad: „užsienietis - tai kiekvienas asmuo, kuris nėra pilietis tos valstybės, kurioje jis ar ji gyvena.“<sup>1</sup> Tai pakankamai konkretus ir aiškus tarptautiniu standartu tapęs užsieniečio apibrėžimas. Nors pačioje definicijoje ir neatskleidžiama, ar asmenys be pilietybės priskiriami užsieniečių kategorijai, tačiau tiek apibrėžime, tiek Deklaracijos pavadinime minima nuostata „nesančių piliečiais šalies, kurioje jie gyvena“ suponuoja nuomonę, kad į jos reguliavimo sferą patenka ir asmenys be pilietybės. Atsižvelgiant ir į tai, kad priimat šią Deklaraciją vadovautasi Visuotinėje Žmogaus teisių deklaracijoje įtvirtintais visų žmonių lygybės bei ne diskriminacijos dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, odos spalvos, religijos, politinių ar kitokių įsitikinimų, nacionalinės ar socialinės kilmės, turtinės, jo gimimo ar kokios nors kitokios padėties

---

<sup>1</sup> Jungtinių Tautų Organizacijos Generalinės Asamblėjos 1985 m. gruodžio 13 d. „Asmenų, nesančių piliečiais šalies, kurioje jie gyvena, teisių deklaracija“ 1str.  
<http://daccessdds.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/478/51/IMG/NR047851.pdf?OpenElement>; prisijungimo laikas 2006-11-05

principais, darytina išvada, kad „užsieniečio“ sąvoka šioje Deklaracijoje apima tiek asmenis, turinčius kitos valstybės, nei tos, kurioje gyvena, pilietybę, tiek asmenis be pilietybės.

Kituose tarptautinės teisės aktuose nors ir nagrinėjami su užsieniečiais, su jų teisiniu statusu susiję klausimai, tačiau nepateikiamas konkretus „užsieniečio“ apibrėžimas.

Nacionalinės teisės aktuose, apibrėžiant užsieniečiams garantuojamų teisių ir laisvių turinį, yra detalizuojami tarptautinės teisės aktuose įtvirtinti pagrindiniai užsieniečių teisinio statuso principai. „Visos valstybės nacionaliniuose teisės aktuose apibrėžia, ką jos laiko savo šalies piliečiais, o ką – ne, taip diferencijuodamos savo šalies piliečius“<sup>2</sup>.

Vokietijos Federacinėje Respublikoje (ES valstybė narė, aut. pastaba) užsieniečių teisinį statusą reglamentuoja 1990 m. įstatymas apie užsieniečių atvykimą ir buvimą šalies teritorijoje (toliau VFR Užsieniečių įstatymas). VFR Užsieniečių įstatymo 1 str. 2 d. apibrėžiama „užsieniečio“ sąvoka: „užsienietis yra kiekvienas asmuo, kuris nėra vokiečių Pagrindinio įstatymo 116 str. 1 d. prasme“. Remiantis Pagrindinio įstatymo 116 str. 1 d., vokiečiais laikomi asmenys, turintys Vokietijos pilietybę, asmenys pripažinti pabėgėliais ir vokiečių kilmės asmenys (gimę po 1937 m. gruodžio 31 d.). Vokietijos įstatyme kitaip nei JTO GA deklaracijoje, išvardijama, kas yra laikomi Vokietijos piliečiais, o visi kiti asmenys, nepatenkantys į šį sąrašą, yra traktuojami kaip užsieniečiai.

Kaimyninėje Rusijos Federacinėje valstybėje (trečioji valstybė ES atžvilgiu, aut. pastaba) užsieniečių teisinį statusą reglamentuoja naujas 2002 m. liepos 25 d. įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties Rusijos Federacijoje (toliau – RF Užsieniečių įstatymas). Šiame įstatyme išskiriamos „užsienio piliečio“ ir „asmens be pilietybės“ sąvokos. „Užsienio pilietis – tai fizinis asmuo, kuris nėra Rusijos pilietis, ir kuris įrodo turintis kitos valstybės pilietybę“<sup>3</sup>. Tuo tarpu „asmuo be pilietybės – fizinis asmuo, neturintis Rusijos pilietybės ir negalintis įrodyti, turintis kitos valstybės pilietybę“<sup>4</sup>. Atsižvelgiant į tai, kad šios dvi asmenų kategorijos patenka į RF Užsieniečių įstatymo reguliavimo dalyką, galima pagrįstai daryti išvadą, jog tiek užsienio piliečiai, tiek asmenys be pilietybės kartu priskirtini bendrajai užsieniečių kategorijai, o vietoj „užsienio valstybės“ vartojama, „kitos valstybės“ sąvoka, nepakeičia užsienio piliečio sąvokos ir nedaro jokio esminio skirtumo, tarp Europos ir kitų valstybių teisės sistemose vartojamų apibrėžimų.

„Užsieniečio“ sąvoka ir su užsieniečių teisiniu statusu susiję klausimai Lietuvos teisės sistemoje atsirado tik Lietuvos Respublikai atgavus nepriklausomybę. Pagal 1991 m. LR įstatymą

<sup>2</sup> Taljūnaitė M. Pilietybė ir socialinė Europos integracija. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas. 2005, P.7.

<sup>3</sup> Rusijos Federacijos federalinis įstatymas Nr. 115 – F3 „Dėl užsienio piliečių teisinės padėties Rusijos Federacijoje“, 2str. 1d. <http://www.ln.mid.ru/ns-osndoc.nsf/0/07f877a33ef55c5e43256c630042a1fa?OpenDocument>; prisijungimo laikas 2006-11-05

<sup>4</sup> Ten pat.

dėl užsieniečių teisinės padėties Lietuvos Respublikoje, „užsienietis – tai asmuo, turintis bet kurios užsienio valstybės pilietybę, ir asmenys be pilietybės“<sup>5</sup>. Tuo tarpu vėliau, 1998 m. priimtame pataisytame ir papildytame LR įstatyme dėl užsieniečių teisinės padėties „užsieniečiu“ laikomas „asmuo, kuris nėra Lietuvos Respublikos pilietis, neatsižvelgiant į tai, ar jis turi kurios nors užsienio valstybės pilietybę, ar neturi jokios“<sup>6</sup>. 2004 m. balandžio 30 d. įsigaliojo naujas, jau trečiasis LR įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties, kuriame atkartota 1998 m. LR įstatyme dėl užsieniečių teisinės padėties pateikta „užsieniečio“ sąvoka.

Tarptautiniuose teisės aktuose įtvirtinta „užsieniečio“ sąvokos formuluotė skiriasi nuo nacionaliniuose teisės aktuose pateikiamos formuluotės, tačiau jos prasmė ir turinys išlieka tas pats – užsieniečiu laikomas kiekvienas asmuo, turintis kitos valstybės, nei tos, kurioje gyvena, pilietybę, arba asmuo, neturintis pilietybės.

Susidūrus su ES teise, kuri egzistuoja kaip savarankiška, savita teisės sistema, nesutampanti nei su tarptautinės, nei su nacionalinės teisės sistemomis, iškyla problema – ar galima ES teisės rėmuose rasti ir apibrėžti „užsieniečio“ sąvoką?

Konkrečiai apibrėžta „užsieniečio“ sąvoka randama tik 1985 m. birželio 14 d. „Konvencijos dėl Šengeno susitarimo įgyvendinimo“ (toliau Šengeno susitarimas) 1 str., kuriame „užsienietis“ tai - bet kuris asmuo, kuris nėra Europos Bendrijų valstybių narių pilietis. Šios Konvencijos taikymo sritis apsiribojo tik penkių valstybių – Belgijos Karalystės, Liuksemburgo Didžiosios Hercogystės, Nyderlandų Karalystės, Vokietijos Federacinės Respublikos ir Prancūzijos Respublikos – teritorijomis. Vadinasi, „užsieniečio“ sąvoka buvo labai plačiai taikoma – užsieniečiais buvo laikomi visų kitų Europos (kurios dabar jau yra ES narės, aut. pastaba) ir ne tik Europos valstybių piliečiai. Nors ši sąvoka savo apimtimi ir neatitinka šių dienų realijų, tačiau Šengeno susitarimas yra vienintelis ES teisės aktas, kuriame sutinkamas „užsieniečio“ apibrėžimas.

ES teisė kaip savarankiška ir savita teisės sistema pateikia savo pilietybės koncepciją, tačiau nepanaikina valstybių narių kompetencijos sprendžiant pilietybės klausimus. Kaip tik, ES pilietybė tampa priklausoma nuo nacionalinės pilietybės ir negali būti tiesiogiai lyginama su ja.

1993 m. Maastrichto sutartimi įsteigus ES kaip politinę ir ekonominę struktūrą, *de jure* buvo įsteigta ir ES pilietybė. „Kiekvienas asmuo, turintis valstybės narės pilietybę, yra Sąjungos pilietis“<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties Lietuvos Respublikoje // Valstybės Žinios. 1991, Nr.27-729. 1 str.

<sup>6</sup> Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties // Valstybės žinios. 1998, Nr. 115 - 3236. 1 str.

<sup>7</sup> Europos Bendrijos steigimo sutartis (suvestinė redakcija) // 17 str.

[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=9224](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=9224); prisijungimo laikas 2006-11-05



Kaip matyti, „ES lygmeniu pilietybė tampa institutu, vienijančiu keletą valstybių piliečius“<sup>8</sup>, tačiau nepakeičia nacionalinės pilietybės, o ją tik papildo.

Jeigu ES pilietis, yra kiekvienas asmuo, turintis valstybės narės pilietybę, tai „užsienietis“ ES teisės kontekste turėtų būti traktuojamas kaip asmuo, turintis ne ES valstybės narės pilietybę. Tokia formuluotė iš dalies atitinka 1985 m. birželio 14 d. Šengeno susitarimo pateiktą „užsieniečio“ apibrėžimą, tik vykstant nuolatinei ES integracijai, papildant naujomis valstybėmis narėmis, ES piliečių ratas didėja, o užsieniečių ratas mažėja.

Kaip pastebėjome, „užsieniečio“ sąvoka ES teisėje neprijėjo ir vietoj jos ES teisės aktuose dažniau sutinkama pačios ES teisės įvesta „trečiosios valstybės (šalies) piliečio“ sąvoka.

„Trečiosios šalies pilietis – bet kuris pilietis, kuris nėra Sąjungos pilietis, kaip nustatyta Sutarties 17 str. 1 d.“<sup>9</sup>, t.y. nėra nė vienos iš valstybių narių pilietis. Šiam statusui įgyti reikalinga trečiosios valstybės pilietybė, lygiai taip pat, kaip užsieniečio statusui konkrečioje valstybėje reikalinga užsienio valstybės, t.y. kitos valstybės, nei tos, kurioje jis gyvena, pilietybė. Visi trečiųjų valstybių piliečiai gali būti skirstomi į:

- ✓ Trečiųjų valstybių piliečius – ES piliečių sutuoktinius;
- ✓ Trečiųjų valstybių, su kuriomis ES pasirašiusi Asociacijos sutartis, piliečius (pvz. Turkija, Rumunija ir Bulgarija. Pastarosios dvi jau nuo 2007 m. sausio 1 d. tampa ES valstybėmis narėmis);
- ✓ Visus kitus likusius trečiųjų valstybių piliečius.

Priklausomai nuo to, kuriai iš šių grupių bus priskirtas pilietis, turintis trečiosios valstybės pilietybę, priklausys ir jo teisinis statusas - ES teisės aktų suteikiamų jam teisių ir laisvių turinys bei apimtis.

„Trečiosios valstybės piliečio“ ir „užsieniečio“ sąvokos gali būti vartojamos kaip sinonimai. Tačiau atsižvelgiant į ES teisės sistemos specifiką, didesnės reikšmės ir įtakos turi pačios ES teisės įvesta ir dabar plačiai vartojama „trečiosios valstybės (šalies) piliečio“ sąvoka.

Vadinasi, kai bus kalbama apie ES piliečius, bus kalbama apie asmenis, turinčius vienos iš ES valstybės narės pilietybę, tuo tarpu trečiųjų valstybių piliečiais bus laikomi asmenys, turintys vienos iš trečiosios valstybės pilietybę. Būtina nepamiršti ir atkreipti dėmesį į tai, jog dėl tam tikrų objektyvių priežasčių ir tai pačiai kategorijai priklausančių asmenų teisinė padėtis gali būti skirtinga.

<sup>8</sup> Taljūnaitė M. Pilietybė ir socialinė Europos integracija. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2005, P.10.

<sup>9</sup> Tarybos reglamentas 1030/2002/EB nustatantis vienodą leidimų apsigyventi trečiųjų šalių piliečiams formą // 1 str. [http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=36733&p\\_query=&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=36733&p_query=&p_tr2=2); prisijungimo laikas 2006-11-07

Kadangi Lietuva yra viena iš ES valstybių narių, jai, kaip ir kitoms ES valstybėms narėms, neišvengiamai tenka susidurti su „ES piliečio“ ir „trečiosios valstybės piliečio“ sąvokų vartojimu ir jų įteisinimu nacionalinėje teisės sistemoje. Dar 1995 m. LR pasirašius Europos Asociacijos Sutartį ir siekiant įstoti į ES, vienas iš pagrindinių uždavinių buvo pritaikyti savo įstatymus prie ES teisės aktų keliamų reikalavimų, užtikrinti žmogaus teisių laikymąsi visose srityse, tarp jų ir teisiškai reguliuoti migracijos procesų valdymą. Šis tikslas didžiąja dalimi buvo įgyvendintas 2004 m. Lietuvai įstojus į ES ir tuo pačiu 2004 m. balandžio 30 d. priėmus naują įstatymą dėl užsieniečių teisinės padėties. Šiuo įstatymu buvo šiek tiek pakeista iki tol galiojusi „užsieniečio“ sąvokos koncepcija. Visą laikotarpį nuo nepriklausomybės atgavimo galiojusi „užsieniečio“ sąvoka apėmė visus asmenis, turinčius bet kurios užsienio valstybės pilietybę, nedarant skirtumo tarp ES valstybių ir trečiųjų valstybių piliečių. Naujoji Užsieniečių įstatymo redakcija į dvi atskiras grupes išskyrė ES piliečius ir užsieniečius. „Užsieniečio“ sąvoka šiuo metu apima tik trečiųjų valstybių piliečius ir asmenis be pilietybės, tačiau pati „trečiosios valstybės piliečio“ sąvoka nevartojama. „Užsieniečio“ sąvoka išliko, tačiau jos apimtis tapo daug siauresnė.

Teisės aktuose įtvirtinta tik užsieniečio sąvoka, tačiau praktikoje dažniau yra vartojama „trečiosios valstybės piliečio“. Mūsų nuomone, užsieniečio sąvokos palikimas LR teisės aktuose nėra labai konkretus ir aiškus, kadangi vienu metu kaip sinonimai vartojamos ir „užsieniečio“ ir „trečiosios valstybės piliečio“ gali įnešti neaiškumo, ypač kalbant apie jų, kaip darbuotojų, teisinį statusą. „Užsieniečio“ sąvoką vertėtų vartoti tuomet, kai yra kalbama apskritai apie visus asmenis, kurie turi bet kurios kitos užsienio valstybės, o ne Lietuvos Respublikos, pilietybę.

Kadangi nagrinėjama tema yra glaudžiai susijusi su ES teise, todėl šiuo atveju patartina vartoti „ES piliečio“ ir „trečiosios valstybės piliečio“ sąvokas, o jų pagrindu dirbančius užsieniečius suskirstyti į darbuotojus, turinčius ES pilietybę, ir darbuotojus, turinčius trečiųjų valstybių pilietybę.

## **1.2 Darbuotojų, turinčių ES pilietybę, bei darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, teisinės padėties samprata**

Pačia bendriausia prasme darbo teisinius santykius galime apibūdinti kaip darbo teisės normomis sureguliuotus visuomeninius santykius, kurių dalyviai tarpusavyje susaistyti abipusėmis pareigomis ir teisėmis, garantuojamomis valstybės. Pagal V. Tiažkijų darbo teisiniams santykiams, kaip vieniems iš svarbiausių visuomeninių santykių, būdinga tai, kad:

- ✓ Jie paprastai atsiranda pagal darbo sutartį;
- ✓ Jų subjektai gali būti tik darbuotojai ir darbdaviai;

- ✓ Darbuotojo teisių ir pareigų asmeninis pobūdis;
- ✓ Darbdavys privalo užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas;
- ✓ Darbdavio ir darbuotojo santykių atlygintinumas;
- ✓ Darbuotojų, kaip teisinių darbo santykių subjektų, teisinių pareigų turinį sudaro jų darbo veikla;
- ✓ Atlikdami savo darbinės pareigas, darbuotojai privalo paklusti vidaus darbo tvarkai.<sup>10</sup>

Vienas individualių teisinių darbo santykių subjektų visada yra individas, žmogus, darbo teisėje vadinamas darbuotoju.

Kiekvienoje valstybėje darbo teisinių santykių reguliavimas yra nacionalinės teisės dalykas. Todėl, vienoje valstybėje asmuo, turintis darbuotojo statusą, kitoje valstybėje gali būti nepripažintas darbuotoju, kadangi neatitinka visų darbuotojams keliamų reikalavimų. Be viso to, šalia nacionalinių teisės sistemų susiduriama ir su savarankiška viršnacionaline ES teisės sistema, kuri taip pat tam tikra apimtimi reguliuoja darbo teisinius santykius, atsirandančius ES valstybių narių teritorijoje.

Prieš pradėdant aptarinėti darbo teisinius santykius, susiklosčiusius LR, ir kurių dalyviai yra ne patys LR piliečiai, o Lietuvoje dirbantys ar siekiantys įsidarbinti asmenys, turintys ES ar trečiosios valstybės pilietybę, labai svarbu išsiaiškinti, kokie asmenys priskirtini darbuotojų kategorijai ir, kurios valstybės teisės nuostatomis remiantis turi būti apibrėžiamos „darbuotojo“ bei „darbuotojo teisinės padėties“ sąvokos.

Rusijoje (trečioji valstybė ES atžvilgiu, aut. pastaba), darbuotojo sąvoka pateikiama Rusijos Federacijos Darbo kodekso 20 str.: „darbuotojas“ – tai fizinis asmuo, esantis darbo santykiuose su darbdaviu. „Darbuotoju gali būti tiek Rusijos pilietis, tiek užsienietis, tiek asmuo be pilietybės, su sąlyga, kad jam yra suėję 16 m. Atskiroms Rusijos piliečių ir užsieniečių kategorijoms nustatomas specialus teisinis subjektiškumas“<sup>11</sup>. Rusijos teisės literatūroje pabrėžiama, kad „būtina atskirti piliečio kaip darbo teisės subjekto teisinį statusą nuo darbuotojo, atliekančio konkrečią veiklą, teisinio statuso“.<sup>12</sup> Pilietis darbo teisinių santykių subjektu tampa dar iki jų atsiradimo, kai jis ieško norimo darbo, o atsiradus darbo santykiams jis įgyja darbuotojo teisinį statusą. „Dėl to piliečio teisinis statusas susideda iš bendrų, visiems piliečiams konstituciškai garantuojamų pagrindinių darbo teisių. <...> į darbuotojo teisinį statusą patenka ir kai kurios garantijos.“<sup>13</sup>

<sup>10</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė. Teorija ir praktika I tomas. Vilnius: Justitia, 2005.P.108.

<sup>11</sup> Киселев И. Я., Леонов А. С. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации. Москва: Дело, 2003.P.50.

<sup>12</sup> Толкунова В. Н. Трудовое право. Москва: Проспект, 2003.P.45.

<sup>13</sup> Толкунова В. Н. Трудовое право. Москва: Проспект, 2003.P.45.

Vokietijoje darbo teisiniai santykiai reguliuojami vadovaujantis civilinio kodekso ir atskirai priimtų darbo įstatymų nuostatomis. Kadangi Vokietijos darbo teisė nėra kodifikuota, tai ir darbuotojo sąvoka randama ne įstatyme, o tik teisinėje literatūroje. „Darbuotojas - tai asmuo, kuris individualios – teisinės sutarties pagrindu už atlyginimą atlieka sulygtą darbą asmens, kuriam yra pavaldus, naudai.“<sup>14</sup>

Lietuvoje darbuotojo sąvoka pateikiama LR Darbo kodekso (toliau - LR DK) 15 str. „Darbuotojas“ – yra fizinis asmuo, turintis darbinį veiksnumą ir teisnumą, dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą. „Tam, kad konkretus asmuo būtų pripažintas darbuotoju, jis turi atitikti toliau nurodytus kriterijus:

- ✓ Darbuotoju gali būti tik fizinis asmuo;
- ✓ Darbuotojas turi turėti darbinį veiksnumą ir teisnumą.

Darbinis teisnumas ir veiksnumas ypatingi tuo, kad, skirtingai nei civilinis teisnumas ir veiksnumas, įgyjami vienu metu. Darbinis teisnumas - tai galėjimas turėti darbo teises ir pareigas ir būti darbo teisinių santykių subjektu. Atsižvelgiant į darbo teisinių santykių lygiateisiškumo principą<sup>15</sup>, darbinis teisnumas yra pripažįstamas lygus visiems Lietuvos Respublikos piliečiams, užsieniečiams bei asmenims be pilietybės, turintiems nuolatinę gyvenamąją vietą Lietuvos Respublikoje. Darbinis veiksnumas – tai asmens galėjimas savo veiksmais įgyti visas darbo teises ir pareigas. Jis atsiranda asmeniui sukakus 16 metų.;

- ✓ Darbuotojas turi dirbti pagal darbo sutartį;
- ✓ Darbuotojas turi dirbti už atlyginimą, o ne neatlygintinai“<sup>16</sup>.

ES sutartyje įtvirtintos nuostatos užtikrina ES piliečiams - darbuotojams teisę laisvai judėti Sąjungos ribose ir įsidarbinti valstybėse narėse, tačiau pačios darbuotojo sąvokos neapibrėžia.

Atsižvelgiant į tai, kad valstybių narių nacionalinė teisė skirtingai apibrėžia „darbuotojo“ sąvoką ir tai, kad Europos Teisingumo Teismui (toliau ETT) sprendžiant bylas tektų taikyti skirtingas „darbuotojų“ sąvokas, nustatytas pagal konkrečios valstybės nacionalinę teisę, buvo įtvirtinta visoms ES valstybėms vieninga autonomiška „darbuotojo“ definicija, kuri neturėtų būti aiškinama griežtai. Būtinybę suformuluoti savarankišką „darbuotojo“ definiciją, ETT pagrindė tuo, kad nesant savarankiškos EB darbuotojo sąvokos, „kiekviena valstybė narė turėtų galimybę <...>

<sup>14</sup> Löwisch M. Arbeitsrecht: ein Studienbuch. Düsseldorf: Werner, 2004. P.18.

<sup>15</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 2 str. 1d. 4 p. užtikrinamas darbo teisės subjektų lygybė, nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus įsitikinimų ar pažiūrų priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis.

<sup>16</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė. Teorija ir praktika I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. P.170.

pakeisti sąvokos turinį ir tokiu atveju iš tam tikros asmenų grupės būtų atimta galimybė pasinaudoti Bendrijos teisės apsauga<sup>17</sup>. „Darbuotoju turi būti laikomas bet kuris asmuo, kuris užsiima realia ir efektyvia veikla, išskyrus nereikšmingą ir pagalbinę veiklą. Darbo santykiai yra nustatomi tada, kai asmuo tam tikrą laiką, kito asmens naudai ir jo vadovaujamas vykdo veiklą, už kurią gauna atlyginimą“<sup>18</sup>. EB darbuotojo sąvokos autonomiškumas reiškia, kad „asmuo, kuris „darbuotoju“ apibrėžiamas ne pagal valstybių narių teisę, o pagal Bendrijos teisę, gauna EB teisės suteikiamas subjektyvias teises ir teisineis garantijas.“<sup>19</sup>

ETT sprendimas konkrečius atvejus, ar asmuo nėra laikomas darbuotoju EB prasme, nesieja šios ypatybės su darbo sutarties turėjimu, kaip tai neretai daroma nacionalinėje teisėje. Tačiau būtina pažymėti, kad EB Sutarties 39 str., kuris užtikrina darbuotojų judėjimo laisvę ES teritorijoje, yra taikomas tik asmenims, kurie dirba pagal darbo sutartį.

ETT įtvirtindamas savarankišką „EB darbuotojo“ definiciją, neuždraudė valstybėms narėms nacionalinės teisės aktuose apibrėžti savo „darbuotojo“ sąvokos. ES ar trečiosios valstybės pilietis, įsidarbinęs Lietuvos Respublikoje, tampa čia, Lietuvoje, susiklostančių darbo teisinių santykių dalyviu ir jam taikomi LR darbuotojams keliami reikalavimai. „Valstybė narė, kitos valstybės narės piliečius, atitinkančius darbuotojo apibrėžime nurodytas sąlygas, turi faktiškai tapatinti su savo piliečiais ir traktuoti juos vienodai.“<sup>20</sup> Savarankiška „EB darbuotojo“ sąvoka reikalinga tam, kad ES pilietis galėtų naudotis EB sutartimi garantuojamomis darbuotojo teisėmis bei laisvėmis - „priimti faktiškai pateiktus pasiūlymus įsidarbinti, šiuo tikslu laisvai judėti valstybių narių teritorijoje ir apsigyventi bet kurioje valstybėje narėje siekiant dirbti pagal tos valstybės piliečių įsidarbinimą reglamentuojančius įstatymus ir kitus teisės aktus, <...> pasilikti gyventi valstybės narės teritorijoje pasibaigus darbo jorje laikui“<sup>21</sup>, bei remiantis EB teise, minėtas teises apginti.

„Darbuotojo“ sąvoka yra neatsiejama nuo darbuotojo „teisinės padėties“ (teisinio statuso) sąvokos. Anot V. Tiažkijaus, „teisinis statusas – tai faktinė subjekto būklė, priklausanti nuo tam tikrų aplinkybių. Įvairių subjektų teisinis statusas skirtingas, todėl išskiriamas:

- ✓ Bendrasis teisinis statusas – taikomas visiems asmenims, dirbantiems pagal darbo sutartį. Jis nediferencijuojamas, apima teisę gauti darbo užmokestį, teisę į poilsį ir kt.

<sup>17</sup> ETT 1989 m. kovo 15 d. sprendimas byloje C -390/87 Echternoch und Molitz // ECR.1989.P. 723.

<sup>18</sup> ETT 2004 m. rugsėjo 7d. sprendimas byloje C - 456/02 Mishel Trojani v. Centre public d'aide sociale de Bruxelles // ECR.2004. P I-7573.

<sup>19</sup> Pagal: Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.

<sup>20</sup> Ten pat., P.183.

<sup>21</sup> Europos Bendrijos steigimo sutartis (suvestinė redakcija) // 39 str. 3d. a-d punktai.

[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=9224](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=9224); prisijungimo laikas 2006-11-05

- ✓ Specialusis teisinis statusas – diferencijuojamas, pavyzdžiui, pagal pilietybės principą: Lietuvos Respublikos piliečių, užsienio piliečių, asmenų be pilietybės.
- ✓ Individualus teisinis statusas – konkretaus darbuotojo faktinė teisinė būklė<sup>22</sup>.

Kadangi šiame darbe kalbama apie darbuotojų, turinčių ES pilietybę, ir darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, teisinę padėtį Lietuvoje, todėl aktualus yra ne tik darbuotojo bendrasis teisinis statusas, bet ir užsieniečių (t.y. specialusis) teisinis statusas.

Užsieniečių teisinis statusas grindžiamas tarptautiniais teisės aktais.

1948 m. Visuotinėje Žmogaus teisių deklaracijoje visuotinai įtvirtintos ir pripažįstamos pagrindinės žmogaus teisės ir laisvės taikomos tiek valstybių narių gyventojams, tiek gyventojams teritorijų, esančių jų jurisdikcijoje.

1950 m. Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija užtikrina visų, šios deklaracijos I dalyje išvardintų teisių pagarbą kiekvienam asmeniui, priklausančiam susitariančių valstybių jurisdikcijai.

1961 m. Europos Socialinės chartijos 19 str. taikomas konkrečiai tik migrantams darbuotojams. Nors jie neįvardijami kaip užsieniečiai, tačiau tai vis tiek yra asmenys, dirbantys kitoje nei savo pilietybės valstybėje ir todėl papildomai įgyjantys užsieniečio statusą. Teisėtiems migrantams darbuotojams garantuojama ne mažiau palanki padėtis už tą, kuria naudojasi konkrečios valstybės piliečiai.

1985 m. JTO GA „Asmenų, nesančių piliečiais šalies, kurioje jie gyvena, teisių deklaracija“ įpareigoja visas susitariančias šalis užsieniečiams, gyvenantiems jų teritorijoje, tačiau turintiems kitos valstybės pilietybę, užtikrinti, kad jie nebūtų diskriminuojami, ir kad jiems būtų suteikiamos tokios pačios teisės bei laisvės, kaip tos šalies piliečiams.

Kiekviena valstybė įpareigojama savarankiškai, atsižvelgiant į tarptautinių teisės aktų nuostatas, sureguliuoti jos jurisdikcijai priklausančiose teritorijose esančių užsieniečių teisinio statuso klausimus.

Užsieniečių teisinis statusas Lietuvoje detaliam reguliuojamas atskiru įstatymu „Dėl užsieniečių teisinės padėties“. Užsieniečiai LR turi tas teises ir laisves, kurias numato LR Konstitucija, tarptautinės sutartys, LR įstatymai ir ES teisės aktai. Užsieniečiai LR yra lygūs pagal įstatymus, neatsižvelgiant į jų lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras<sup>23</sup>.

<sup>22</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė. Teorija ir praktika I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. P.165 -166.

<sup>23</sup> Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties // Valstybės Žinios. 2004, Nr. 73-2539, 3 str. 1 d.

Remiantis visų teisės aktų analize, galima daryti išvadą, kad užsieniečių teisinį statusą sudaro:

- ✓ Užsieniečių atvykimas ir išvykimas;
- ✓ Gyvenimas ir buvimas Lietuvos Respublikoje;
- ✓ Teisė įsidarbinti;
- ✓ Prieglobsčio suteikimas;
- ✓ Išsiuntimas iš šalies;
- ✓ Atsakomybė.

Asmeniui, turinčiam ES ar trečiosios valstybės pilietybę, ir tapusiam konkrečios valstybės darbo teisinių santykių dalyviu, suteikiamas ne tik užsieniečio, bet ir darbuotojo teisinis statusas.

Darbuotojų, turinčių ES pilietybę, teisinį statusą Lietuvoje didžiaja dalimi apibrėžia EB steigimo sutarties 39 str. įtvirtinti darbuotojo teisinio statuso elementai:

- 1) Lygus traktavimo principas - draudimas diskriminuoti darbuotojus dėl pilietybės įdarbinimo, darbo užmokesčio ir kitų darbo ir užimtumo sąlygų atžvilgiu;
- 2) Teisė laisvai judėti valstybėse narėse: priimti faktiškai pateiktus pasiūlymus įsidarbinti, šiuo tikslu laisvai judėti valstybių narių teritorijoje, apsigyventi bet kurioje valstybėje narėje siekiant dirbti pagal tos valstybės piliečių įsidarbinimą reglamentuojančius įstatymus ir kitus teisės aktus, pasilikti gyventi valstybės narės teritorijoje pasibaigus darbo jėgoje laikui;
- 3) Teisė į kvalifikacijos pripažinimą bei socialinę apsaugą;
- 4) Apribojimai dėl valstybės tarnybos, viešosios tvarkos, visuomenės saugumo ir visuomenės sveikatos.

1997 m. Amsterdamo sutarties pakeitimai, pagal kuriuos Šengeno *aquis* buvo inkorporuota į EB Steigimo sutartį ir tapo jos dalimi, atsižvelgiant į trečiųjų valstybių piliečių teisinę padėtį ES, teisė judėti ir įsidarbinti ES valstybėse narėse, su tam tikrais ribojimais buvo suteikta ir trečiųjų valstybių piliečiams. Tačiau darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, teisinis statusas apibrėžtas tik antriniuose ES teisės aktuose. Išanalizavus šiuos teisės aktus, galima teigti, kad darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, teisinį statusą sudaro:

- ✓ Teisė atvykti į ES valstybę narę ir išvykti;
- ✓ Teisė apsigyventi;
- ✓ Teisė įsidarbinti;
- ✓ Teisė pasilikti valstybėje narėje.

Nuostatos, susijusios su darbuotojų, turinčių ES ir trečiųjų valstybių pilietybę, teisine padėtimi iš ES teisės aktų perkeliamos, inkorporuojamos į LR teisės aktus, arba yra taikomos tiesiogiai.

Išnagrinėjus tarptautinės, ES bei nacionalinės teisės aktus, darytina išvada, kad darbuotojų, turinčių ES ir trečiųjų valstybių pilietybę, teisinė padėtis – tai faktinė darbuotojų, turinčių ES pilietybę, ir darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, būklė, atsižvelgiant į tarptautiniais, ES bei nacionaliniais teisės aktais darbuotojams suteikiamų teisių apimtį ir turinį.

Apibendrinant, būtų galima teigti, kad tiek darbuotojų, turinčių ES pilietybę, tiek darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, teisinė padėtis apima:

- ✓ Teisę atvykti ir apsigyventi;
- ✓ Teisę įsidarbinti;
- ✓ Teisę pasilikti valstybėje pasibaigus darbo teisiniams santykiams.

Taigi, darbuotojų, turinčių ES pilietybę, ir darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, teisinė padėtis Lietuvos Respublikoje bus analizuojama remiantis būtent šia klasifikacija.



## **2. DARBUOTOJŲ, TURINČIŲ ES PILIETYBĘ, IR DARBUOTOJŲ, TURINČIŲ TREČIŲJŲ VALSTYBIŲ PILIETYBĘ, TEISINĖS PADĖTIES YPATUMAI LIETUVOJE**

### **2.1 Darbuotojų, turinčių užsienio valstybės pilietybę, teisinės padėties reglamentavimas tarptautiniuose teisės aktuose**

Darbuotojų, turinčių ES pilietybę, ir darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, teisinė padėtis Lietuvos Respublikoje nagrinėjama trimis aspektais:

- ✓ teisė atvykti ir apsigyventi;
- ✓ teisė įsidarbinti
- ✓ teisė pasilikti pasibaigus darbo teisiniams santykiams.

Tarptautinės teisės aktais šios teisės nediferencijuojamos ir vienodais pagrindais užtikrinamos visiems užsieniečiams, nepriklausomai nuo to, ar jie turi Europos Sąjungos (toliau ES), ar trečiosios valstybės pilietybę. Tarptautinėje teisėje visi šie asmenys vadinami vienu užsieniečių vardu.

1948 m. Visuotinėje Žmogaus teisių deklaracijoje, prie kurios Lietuva prisijungė 1991 m. kovo 12 d., skelbiama, jog „kiekvienas žmogus turi teisę laisvai judėti ir teisę pasirinkti gyvenamąją vietą kiekvienos valstybės teritorijoje bei teisę išvykti iš bet kurios šalies, įskaitant savąją, ir grįžti į savo šalį; teisę į darbą, į laisvą darbo pasirinkimą, į teisingas ir tinkamas darbo sąlygas ir į apsaugą nuo nedarbo; teisę, be jokios diskriminacijos, į lygų apmokėjimą už lygiavertį darbą.“<sup>24</sup>

Valstybės, siekdamos užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta darbuotojų migrantų ir jų šeimų teisė į apsaugą ir paramą kiekvienos kitos Šalies teritorijoje, pasirašydamos Europos Socialinę Chartiją<sup>25</sup>, „įsipareigoja imtis atitinkamų jų jurisdikcijoje esamų priemonių, kurios palengvintų tokių darbuotojų (migrantų) ir jų šeimų išvykimą, persikėlimą ir priėmimą; garantuotų tokiems darbuotojams, teisėtai esantiems teritorijose tiek, kiek tai reguliuojama įstatymais ar kitais norminiais aktais, ne mažiau palankią padėtį už tą, kuria naudojasi jų pačių piliečiai atlyginimo ir kitų darbo sutarties bei darbo sąlygų srityje.“<sup>26</sup>

<sup>24</sup> Visuotinė žmogaus teisių deklaracija 1948m. gruodžio 10 d. // Valstybės žinios, 2006, Nr. 68-2497.13, 23 str.

<sup>25</sup> Lietuva Europos Socialinę Chartiją pasirašė 1997 09 08, ratifikavo 2001 05 15. Chartija įsigaliojo 2001 08 01

<sup>26</sup> 1961 m. Europos Socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios, 2001, Nr.49 – 1704. 19 str. 2,4 d.

1985 m. gruodžio 13 d. JTO GA „Asmenų, nesančių piliečiais šalies, kurioje jie gyvena, teisių deklaracija“<sup>27</sup> užtikrina asmenims, nesantiems piliečiais šalies, kurioje gyvena, teisę gyventi ir laisvai judėti tos valstybės teritorijoje, laisvai palikti šalį; nacionalinės teisės aktais garantuojamą teisę į saugias ir sveikas darbo sąlygas, vienodą atlyginimą už vienodą darbą.

Lietuva neratifikavusi JTO GA deklaracijos, todėl remiantis konstitucine nuostata, jog „tarptautinės sutartys, kurias ratifikavo Lietuvos Respublikos Seimas, yra sudedamoji Lietuvos Respublikos teisinės sistemos dalis“<sup>28</sup>, galima pagrįstai teigti, jog šios deklaracijos nuostatos Lietuvai nėra privalomos ir, kad ji nėra sudedamoji LR teisinės sistemos dalis. Tačiau Visuotinės Žmogaus teisių deklaracijos ir Europos Socialinės Chartijos ratifikavimas rodo, jog darbuotojų, turinčių ES ir trečiųjų valstybių pilietybę, teisinio statuso klausimai yra sureguliuoti ir užtikrinti aukščiausiu teisiniu lygiu.

ES teisės sistema, nors ir yra sudėtinė tarptautinės teisės dalis, neprieštaruoja tarptautinės teisės aktuose įtvirtintoms pagrindinėms nuostatoms ir principams, tačiau vis tiek išlieka savita, savarankiška teisės sistema, nesutampanti nei su tarptautinės, nei su nacionalinės teisės sistemomis. ES teisė yra sudedamoji LR teisinės sistemos dalis ir turi viršenybę nacionalinės teisės atžvilgiu. ES viršenybės principas buvo suformuluotas Europos Teisingumo Teismo (toliau – ETT) praktikoje. ETT teigė, kad jokia valstybių narių vidaus teisės norma negali būti viršesnė, nes kitaip ES teisė praras savo statusą: „EB sutartis sukūrė savarankišką teisės sistemą, kurios pagrindas yra Steigimo sutartys ir jų pagrindu priimami antrinės teisės aktai. Valstybės narės, perdavė EB institucijoms kai kurias savo galias ir taip apribojo savo suverenitetą. ES priimti teisiniai įsipareigojimai nebūtų besąlyginiai, jei valstybės narės galėtų juos koreguoti ir jie yra neatšaukiami, kol valstybės neišstojo iš Sąjungos.“<sup>29</sup> Tai nereiškia, kad egzistuoja visiškai savarankiška, kitokius standartus įtvirtinanti teisės sistema. ES teisė, atsižvelgiant į ES prigimtį, į jos tikslus bei siekius, detalizuoja ir atskirai reglamentuoja darbuotojų, turinčių ES ir trečiųjų valstybių pilietybę, teisinio statuso klausimus, t.y. konkretizuoja tarptautinėje teisėje įtvirtintų teisių – atvykti ir apsigyventi kitoje valstybėje, joje įsidarbinti bei pasilikti pasibaigus darbo teisiniams santykiams – apimtį bei turinį, kuris priklausys nuo to, ar asmuo yra ES, ar trečiosios valstybės pilietis.

Apžvelgus pagrindinius tarptautinės teisės aktus, galima teigti, jog šiuose aktuose tarptautiniu lygmeniu yra nustatomi tik pagrindiniai užsieniečių darbuotojų teisinio statuso principai ir taikomi vienodai visiems užsieniečiams, turintiems darbuotojo statusą, kitoje nei savo pilietybės

<sup>27</sup> <http://daccessdds.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/478/51/IMG/NR047851.pdf?OpenElement>; prisijungimo laikas: 2006-11-23

<sup>28</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014. 138 str. 3d.

<sup>29</sup> ETT 1964 m. liepos 15 d. sprendimas byloje C-6/64 Costa v. E.N.E.L. // ECR.1964.P.1141. 3 punktas.

valstybėje. Šie principai detalizuojami ir konkretizuojami ES bei nacionalinės teisės aktuose, kurie atskirai reglamentuoja darbuotojų, turinčių ES pilietybę, ir darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, teisinio statuso klausimus.

## **2.2 Darbuotojai, turintys ES pilietybę, ir darbuotojai, turintys trečiųjų valstybių pilietybę**

ES pilietybė vienija visų ES valstybių narių piliečius. Darbuotojų, turinčių ES pilietybę, teisė atvykti į kitą valstybę narę ir teisė joje apsigyventi išplaukia iš laisvo darbuotojų judėjimo ir yra viena iš prioritetinių ES teisės reglamentavimo sričių, kurios nuostatos, su tam tikromis išimtimis, taikomos tik ES piliečiams. Išimtimis šiuo atveju laikomi tie asmenys, kurie nors ir nėra ES piliečiai, tačiau dėl tam tikro jų statuso, visa apimtimi naudojami tomis pačiomis laisvo darbuotojų judėjimo suteiktomis teisėmis kaip ir ES piliečiai. Tokių teisių suteikimas reglamentuojamas atskirais ES susitarimais.

2003 m. Lietuvos Respublikos stojimo į ES sutartyje teigiama, jog „Lietuva šiuo Aktu prisijungė prie valstybių narių Vyriausybės atstovų taryboje priimtų sprendimų ir susitarimų. Ji taip pat įsipareigojo nuo įstojimo dienos prisijungti prie visų kitų susitarimų, kuriuos esamos valstybės narės sudarė dėl Sąjungos funkcionavimo arba kurie yra susiję su jos veikla.“<sup>30</sup>

Europos Ekonominės Erdvės (toliau - EEE) valstybių - Norvegijos, Islandijos bei Lichtenšteino - piliečiams, nors jie ir nėra ES piliečiai, EEE sutartimi, siekiant užtikrinti ES bei EEE valstybių ekonominį bendradarbiavimą bei tolimesnį jo plėtojimą, buvo suteikta galimybė vienodais pagrindais kaip ir ES piliečiams naudotis laisvo asmenų judėjimo, apimančio ir laisvą darbuotojų judėjimą, Bendrijoje teise.

2002 m. balandžio 30 d. tarp ES valstybių narių ir Šveicarijos Konfederacijos pasirašyta sutartimi „Dėl laisvo asmenų judėjimo“, Šveicarijos piliečiams taip pat buvo suteikta teisė vienodais pagrindais kaip ir ES piliečiams naudotis laisvo asmenų judėjimo, apimančio ir laisvą darbuotojų judėjimą, Bendrijoje teise.

2003 m. Stojimo į ES sutarties pagrindu Lietuva prisijungė prie šių dviejų - EEE valstybių ir Šveicarijos Konfederacijos sudarytų susitarimų su ES, ir tokiu būdu pripažino EEE valstybių bei Šveicarijos piliečių teisę naudotis EB Sutartimi garantuojama darbuotojų judėjimo Bendrijoje laisve.

---

<sup>30</sup> Lietuvos Respublikos stojimo į ES sutartis. Įsigaliojo nuo 2004-05-01 // Valstybės žinios. 2004, Nr. 1-1. 5str.

Darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, grupė taip pat yra ne vienybė. Tarp jų paminėtini:

- ✓ ES piliečio šeimos nariai, esantys trečiųjų valstybių piliečiai (pagal EB teisę „šeimos nariu laikomi a) sutuoktinis, b) partneris, su kuriuo Sąjungos pilietis sudarė registruotą partnerystę, remiantis valstybės narės teisės aktais, jei priimančioji valstybė narė traktuoja registruotą partnerystę kaip lygiavertę santuokai; c) piliečio ir sutuoktinio ar partnerio tiesioginiai palikuonys, kuriems nesukakę 21 metų amžiaus, arba išlaikytiniai; d) piliečio ir sutuoktinio ar partnerio išlaikomi tiesioginiai giminaičiai, esantys aukščiau pagal giminystės liniją<sup>31</sup>). Trečiųjų valstybių piliečiai, esantys ES piliečių sutuoktiniais, nors ir turi trečiosios valstybės pilietybę, tačiau dėl jų ypatingo teisinio statuso, atsirandančio santuokos pagrindu, įgyja panašų statusą kaip ES pilietis, besinaudojantis laisvo darbuotojų judėjimo suteikiamomis teisėmis. Todėl jų teisinis statusas skiriasi nuo visų kitų trečiųjų valstybių piliečių teisinio statuso.
- ✓ Asocijuotų valstybių piliečiai. Iš valstybių, su kuriomis pasirašytos Asociacijos sutartys, paminėtinos – Bulgarija, Rumunija ir Turkija. Asocijuotoms valstybėms tapus ES valstybėmis narėmis gali būti taikomi pereinamieji laikotarpiai, kurių metu darbuotojų judėjimo nuostatos, susijusios su teise atvykti į kitą valstybę, joje įsidarbinti ir pasilikti, pasibaigus darbo santykiams, būtų ribojamos.

„LR Vyriausybė nusprendė netaikyti patekimo į šalies darbo rinką apribojimų nuo 2007 m. sausio 1 d. įstosiančių į Europos Sąjungą Rumunijos ir Bulgarijos piliečiams. Lietuvos pozicijoje taip pat pažymima, kad Lietuva pasilieka Stojimo sutartyje numatytas galimybes ateityje apriboti minėtų valstybių piliečiams patekti į Lietuvos darbo rinką, jei Lietuvoje būtų sutrikdyta darbo rinka ir jei dėl to pablogėtų darbuotojų gyvenimo ir užimtumo lygis šalyje“<sup>32</sup>. Nors Lietuva ir nusprendė netaikyti apribojimų Bulgarijos bei Rumunijos piliečiams, tačiau jų statusas tam tikrą laiką lieka iki galo neapibrėžtas, kadangi bet kuriuo metu tie apribojimai gali būti įvesti.

1963 m. rugsėjo mėn. 12 dieną buvo pasirašytas Asociacijos susitarimas tarp Turkijos Respublikos ir EEB valstybių narių bei Bendrijos (toliau - Ankaros susitarimas). Remiantis Ankaros susitarimu, skatinant nuolatinį ir subalansuotą susitariančių šalių prekybinių ir ekonominių santykių

---

<sup>31</sup> Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2004/38/EB dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje, iš dalies keičianti Reglamentą 1612/68/EEB ir naikinanti direktyvas 64/221/EEB, 68/360/EEB, 72/194/EEB, 73/148/EEB, 75/34/EEB, 75/35/EEB, 90/364/EEB, 90/365/EEB ir 93/96/EEB”// 2str. [http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=48435&p\\_query=&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=48435&p_query=&p_tr2=2); prisijungimo laikas: 2006-11-23

<sup>32</sup> [http://www.ldb.lt/LDB\\_Site/index.htm](http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.htm); prisijungimo laikas: 2006-12-16

stiprinimą<sup>33</sup>, siekiama palaipsniui įgyvendinti laisvą darbuotojų judėjimą. „1980 m. rugsėjo 19 d. Asociacijos Tarybos sprendimu Nr. 1/80 „Dėl asociacijos plėtros“ buvo įtvirtintos įsidarbinimo ir laisvo darbuotojų judėjimo nuostatos, kurios teisėtai Bendrijos teritorijoje gyvenantiems Turkijos piliečiams - darbuotojams pripažino panašų kaip ir valstybių narių piliečiams - darbuotojams EB Sutartimi bei antrine bendrijos teise garantuotą režimą“<sup>34</sup>.

2005 m. liepos 29 d. Turkija pasirašė Ankaros susitarimo protokolą, praplečiantį šio susitarimo taikymą 10 naujų šalių narių (tame tarpe ir Lietuvos Respublikai). Europos Tarybai patvirtinus derybų pagrindą, su Turkija 2005 m. spalio 3 d. buvo pradėtos derybos dėl narystės ES.<sup>35</sup>

Turkija yra viena iš kandidačių ateityje tapti ES nare. Nors su Turkija ir buvo pasirašyti ES susitarimai ir priimti atskiri dokumentai, kurių pagrindu Turkijos piliečiams, teisėtai gyvenantiems Bendrijoje ir siekiantiems įsidarbinti ES valstybėje narėje taikomi liberalesni reikalavimai, nei visiems kitiems trečiųjų valstybių piliečiams, tačiau šios nuostatos daugiau apima įsidarbinimo ir darbo sąlygas Bendrijoje, nei patį atvykimą į vieną iš valstybių narių ir apsigyvenimą joje.

Vadinasi, kai šiame darbe bus minimas darbuotojų, turinčių ES pilietybę, terminas, bus kalbama ne tik apie ES valstybių narių, bet ir apie EEE bei Šveicarijos piliečius. Tuo tarpu darbuotojai, turintys trečiųjų valstybių pilietybę, bus suprantami, kaip visų trečiųjų valstybių piliečiai, tarp kurių nepatenka nei ES piliečių šeimos nariai, turintys trečiųjų valstybių pilietybę, nei asocijuotų valstybių piliečiai.

### **2.2.1 Darbuotojų, turinčių ES pilietybę, teisė atvykti ir apsigyventi**

Tinkamai užtikrinta bei įgyvendinta užsieniečių darbuotojų teisė atvykti į kitą valstybę narę ir joje apsigyventi tampa prielaida efektyviam kitų teisių, susijusių su darbuotojų teisine padėtimi, įgyvendinimui.

EB Sutarties 39 str. tiesiogiai taikomos nuostatos sudaro laisvo darbuotojų judėjimo ES pamatą – Bendrijoje užtikrinama darbuotojų judėjimo teisė, t.y. teisė atvykti į kitą valstybę narę, joje apsigyventi siekiant įsidarbinti ir pasilikti joje. Tiesiogiai taikomos nuostatos reiškia, kad darbuotojas, turintis ES pilietybę, gali remtis šio straipsnio nuostatomis teismuose, jei yra pažeidžiamos jo, kaip darbuotojo teisės.

---

<sup>33</sup> 1963 m. rugsėjo 12 d. Asociacijos susitarimas tarp Turkijos Respublikos, EEB valstybių ir Bendrijos // OL 217, 1964, P.3687.

<sup>34</sup> Robin, White C.A. Workers, Establishment and Services in the EU. Oxford: EC Law Library, 2004.P.47.

<sup>35</sup> <http://europa.eu/generalreport/lt/2005/rg92.htm> ir [http://www.eudel.lt/lt/es\\_pasaulyje/pletra.htm](http://www.eudel.lt/lt/es_pasaulyje/pletra.htm); prisijungimo laikas: 2006-11-25

Detaliau darbuotojų, turinčių ES pilietybę, teisė atvykti į kitą valstybę narę bei teisė pasilikti joje, reglamentuojama antriniuose ES teisės aktuose. 2004 m. buvo priimta nauja Europos Komisijos ir Tarybos direktyva 2004/38/EB dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje“ iš dalies keičianti Reglamentą Nr. 1612/68/EEB ir naikinanti direktyvas 64/221/EEB, 68/360/EEB, 72/194/EEB, 73/148/EEB, 75/34/EEB, 75/35/EEB, 90/364/EEB, 90/365/EEB ir 93/96/EEB” (toliau - Direktyva Nr. 2004/38). Šios direktyvos nuostatos iki 2006 m. balandžio 30 d. turėjo būti perkeltos ir į nacionalinės teisės aktus.

Lietuvos Respublikos darbuotojų, turinčių ES ir trečiųjų valstybių pilietybę, teisinės padėties klausimai – teisė atvykti ir apsigyventi Lietuvoje, reglamentuojami naujame LR įstatyme dėl užsieniečių teisinės padėties (toliau - Užsieniečių įstatymas). Šio įstatymo įsigaliojimas sutapo su Direktyvos Nr. 2004/38/EB priėmimu. Remiantis EB Sutarties 249 str. 3d., visoms valstybėms narėms direktyvų tikslai yra privalomi, o jų įgyvendinimo formos ir priemonės paliekamos valstybių narių institucijų kompetencijai. Vadinasi LR nacionalinės teisės aktai turi būti suderinti su šios direktyvos nuostatomis.

Ar Lietuvos Respublikos kompetentinga institucija (LR Seimas), priimdama naują įstatymą, įgyvendino visus direktyvos tikslus, paaiškės tik detaliau panagrinėjus darbuotojų, turinčių ES pilietybę, ir darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, teisinę padėtį.

Teisė atvykti į Lietuvą su tikslu dirbti ar įsidarbinti, sąlygoja ir darbuotojų, turinčių ES pilietybę, norą apsigyventi ilgesniam laikotarpiui. Todėl šios dvi teisės tarpusavyje yra labai susijusios ir negali būti nagrinėjamos atskirai. Nuostatos, susijusios su ES piliečių teise atvykti ir apsigyventi Lietuvoje, išdėstomos atskirai Užsieniečių įstatymo V skyriuje „Europos Sąjungos valstybių piliečių teisinė padėtis Lietuvoje“.

Tiek ES teisės nulemtas užsieniečių skirstymas į ES piliečius ir trečiųjų valstybių piliečius, tiek atskiras jų teisinės padėties reglamentavimas iš karto suponuoja mintį, jog šių dviejų kategorijų asmenų teisinis statusas tikrai nėra vienodas.

Darbuotojo, turinčio ES pilietybę, teisė atvykti į LR, visų pirma, priklauso nuo teisės išvykti iš savo pilietybės valstybės ar kitos ES valstybės narės. „Kiekviena valstybė narė privalo suteikti teisę Bendrijos piliečiams palikti jų teritoriją. Ši teisė turi būti suteikta pateikus paprastą asmens pažymėjimą (tapatybės kortelę) ar pasą, kuri išduoda valstybė narė savo piliečiui. Šis pasas ar pažymėjimas turi galioti visose valstybėse narėse ir visose valstybėse, kurias pilietis turi kirsti

vykdamas iš vienos valstybės į kitą.<sup>36</sup> Darbuotojams, turintiems ES pilietybę, atvykstant į LR turint tikslą įsidarbinti, jokie papildomi reikalavimai nekeliami. Iš jų reikalaujama turėti galiojantį kelionės dokumentą (pasą ar tapatybės kortelę) ir pateikti jį pasienio kontrolės punkte dirbantiems pareigūnams. ES pilietis į Lietuvos Respubliką neįleidžiamas, jeigu

- ✓ neturi kelionės dokumento ar turi negaliojantį dokumentą, jeigu Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys, ES teisės aktai ar Lietuvos Respublikos Vyriausybės teisės aktai nenumato kitaip;
- ✓ jo buvimas Lietuvos Respublikoje keltų grėsmę valstybės saugumui, viešajai tvarkai arba žmonių sveikatai.<sup>37</sup>

Darbuotojų, turinčių ES pilietybę, pareiga pateikti galiojančius asmens tapatybės kortelę arba pasą tiesiogiai kyla iš Bendrijos teisės. ETT yra nurodęs, kad „valstybės narės gali teisėtai atlikti asmens tapatybės kontrolę prie Bendrijos vidaus sienų. Tokios pareigos tikslas – nustatyti, ar atitinkami asmenys, kaip valstybės narės piliečiai, turi teisę laisvai judėti valstybių narių teritorijoje“.<sup>38</sup> Generalinis advokatas komentuodamas prieš tai cituotos bylos sprendimą, kuriuo buvo sprendžiamas klausimas dėl Olandijos piliečio atsisakymo pateikti jo tapatybę patvirtinantį dokumentą už vidinės sienos priežiūrą atsakingam pareigūnui ir tokiu elgesiu pažeidusiam nacionalinius įstatymus, dėl ko buvo pradėtas ir jo baudžiamasis persekiojimas, teigė, jog „pareiga kertant vidaus sieną pateikti galiojančius tapatybės kortelę ar pasą pati savaime nėra tikslas: iš tiesų svarbiausia yra įrodyti atitinkamo asmens pilietybę. Tai turi būti vertinama ne formaliai, o atsižvelgiant į siekiamus tikslus.“<sup>39</sup> Remiantis tokia ETT pozicija, atsisakymas įleisti darbuotoją, turintį ES pilietybę, į Lietuvą, turi būti įvertintas atsižvelgiant į aplinkybes, dėl kurių asmuo negali pateikti galiojančio ar apskritai negali pateikti jokio asmens tapatybę patvirtinančio dokumento. ES pilietybę turinčio darbuotojo neįleidimas dėl to, kad iš jo buvo pavogtas dokumentas, būtų vertintinas kaip neproporcingas ir ribojantis laisvą darbuotojų judėjimą. Tokiais atvejais ES piliečiams turėtų būti leista įrodyti savo tapatybę ir kitomis įmanomomis, įtikinamomis priemonėmis. Tai nereiškia, kad Lietuva negali skirti sankcijų už dokumento nepateikimą ar už

---

<sup>36</sup> Europos Parlamento ir Tarybos direktyva Nr. 2004/38/EB dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje, iš dalies keičianti Reglamentą Nr. 1612/68/EEB ir naikinanti direktyvas 64/221/EEB, 68/360/EEB, 72/194/EEB, 73/148/EEB, 75/34/EEB, 75/35/EEB, 90/364/EEB, 90/365/EEB ir 93/96/EEB // 4str. [http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_1?p\\_id=48435&p\\_query=&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_1?p_id=48435&p_query=&p_tr2=2); prisijungimo laikas: 2006-11-23

<sup>37</sup> Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties // Valstybės Žinios. 2004, Nr. 73-2539. 98 str.

<sup>38</sup> ETT 1999 m. rugsėjo 21d. Sprendimas byloje C-378/97 Wijnsenbeek // ECR.1999.P.I-6207. 43 punktas.

<sup>39</sup> Generalinio advokato Philippe Leger išvada, byloje C-215/03. 63 punktas. <http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=en&Submit=Rechercher&alldocs=alldocs&docj=docj&docop=docop&docor=docor&docjo=docjo&numaff=C-215/03&datefs=&datef=&nomusuel=&domaine=&mots=&resmax=100>; prisijungimo laikas 2006-11-23

pasibaigusio galioti dokumento pateikimą, bet tos sankcijos turi būti proporcingos siekiamam tikslui ir negalinčios riboti laisvo darbuotojų judėjimo.

Nuostata dėl valstybės saugumo, viešosios tvarkos bei žmonių sveikatos į Užsieniečių įstatymą 98 str. tiesiogiai perkelta iš EB Sutarties 39 str. 3 d. ir Direktyvos Nr. 2004/38/EB 27 str.1d., tačiau jos įgyvendinimo mechanizmas nenustatytas. Todėl aiškinant viešosios tvarkos, valstybės saugumo bei žmonių sveikatos sąvokas, tenka remtis ne tik LR teisės aktais, bet ir neįgyvendintomis Direktyvos Nr. 2004/38 nuostatomis. Darbuotojų, turinčių ES pilietybę, atvykimo ribojimą dėl grėsmės žmonių sveikatai, gali pateisinti tik „epideminį potencialą turinčios ligos, apibrėžtos atitinkamuose Pasaulio sveikatos organizacijos dokumentuose, ir kitos infekcinės ligos ar užkrečiamosios parazitinės ligos, jei joms taikomos apsaugos nuostatos, galiojančios valstybės narės (aut. pastaba - LR) piliečiams“<sup>40</sup>.

Tarp viešosios tvarkos ir visuomenės saugumo sąvokų nėra nustatytas aiškus atskyrimo kriterijus, todėl dažniausiai jos vartojamos ir aiškinamos kartu. ETT teismas nustatė, jog „valstybių narių kompetentingoms institucijoms turi būti suteikiama tam tikra veikimo laisvė, tačiau „viešosios tvarkos“ sąvoka turi būti aiškinama siaurai, todėl jos taikymo srities nėra viena valstybė narė negali nustatyti vienašališkai, nekontroliuojant Bendrijos institucijoms.“<sup>41</sup> ES teisės aktai įtvirtina ETT praktikoje susiformavusią nuostatą, jog „priemonės, kurių imtasi dėl valstybinės politikos ar visuomenės saugumo priežasčių, turi atitikti proporcingumo principą ir turi būti grindžiamos vien tik atitinkamo asmens elgesiu. Buvę kriminaliniai nusikaltimai patys savaime negali būti tokių priemonių ėmimosi priežastis. Atitinkamo asmens elgesys turi kelti tikrą ir pakankamai rimtą pavojų, kenkiantį vienam iš pagrindinių visuomenės interesų.“<sup>42</sup> Tačiau ir šios nuostatos nėra perkeltos į LR nacionalinės teisės aktus.

Nors nuostatos dėl valstybės saugumo, viešosios tvarkos bei žmonių sveikatos nėra iki galo įgyvendintos bei perkeltos į LR teisės aktus, tačiau kiekvienu atveju vis tiek turi būti

---

<sup>40</sup> Europos Parlamento ir Tarybos direktyva Nr. 2004/38/EB dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje, iš dalies keičianti Reglamentą Nr. 1612/68/EEB ir naikinanti direktyvas 64/221/EEB, 68/360/EEB, 72/194/EEB, 73/148/EEB, 75/34/EEB, 75/35/EEB, 90/364/EEB, 90/365/EEB ir 93/96/EEB. 29 str. [http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=48435&p\\_query=&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=48435&p_query=&p_tr2=2); prisijungimo laikas: 2006-11-23

<sup>41</sup> ETT 1974 m. gruodžio 4 d. sprendimas byloje C – 41/74 Van Duyn // ECR 1974.P.1337. 18 punktas.

<sup>42</sup> Europos Parlamento ir Tarybos direktyva Nr. 2004/38/EB dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje, iš dalies keičianti Reglamentą Nr. 1612/68/EEB ir naikinanti Direktyvas 64/221/EEB, 68/360/EEB, 72/194/EEB, 73/148/EEB, 75/34/EEB, 75/35/EEB, 90/364/EEB, 90/365/EEB ir 93/96/EEB. 27 str. 2 d.

[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=48435&p\\_query=&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=48435&p_query=&p_tr2=2); prisijungimo laikas: 2006-11-23



atsižvelgiama į Direktyvos 2004/38/EB nuostatas ir sprendžiama, ar tam tikras asmens elgesys gali būti traktuojamas kaip keliantis grėsmę valstybės saugumui, viešajai tvarkai arba žmonių sveikatai.

Nesant pakankamo reglamentavimo, kyla klausimas, kiek ši teisės nuostata dėl apribojimų yra efektyvi bei reikalinga? Visų pirma motyvuotam ir pagrįstam sprendimo dėl darbuotojo, turinčio ES pilietybę, elgesio, keliančio grėsmę valstybės saugumui, viešajai tvarkai bei žmonių sveikatai, priėmimui reikalingas tam tikras laiko tarpas. Kita vertus, priimti tokį sprendimą kompetentingos tik atitinkamos LR institucijos (Migracijos departamentas, Pasienio kontrolės punktai). Todėl sunku įsivaizduoti kaip ši nuostata turėtų būti įgyvendinama stengiantis per kuo trumpesnę laiką išspręsti darbuotojų, turinčių ES pilietybę, neįleidimo į LR dėl grėsmės visuomenės saugumui, viešajai tvarkai, klausimą, tuo pačiu nepažeidžiant ir neribojant visiems ES piliečiams EB Sutartimi garantuojamos darbuotojų judėjimo laisvės. Juk motyvuotam ir pagrįstam sprendimui priimti reikalingas atlikti patikrinimas ar atskiras tyrimas.

Mūsų nuomone, nepaisant aukščiau išvardintų aplinkybių ir to, kad tokie atvejai nėra dažni Lietuvoje, ši nuostata vis tik yra reikalinga, kuri bent minimaliai užkirstų kelią galimai kilti grėsmei, tačiau ji turėtų būti tikslinama iki galo įgyvendinant Direktyvos Nr. 2004/38/EB nuostatas dėl darbuotojų, turinčių ES pilietybę, teisės atvykti į Lietuvos Respubliką.

2006 m. lapkričio 16 d. pasirašytas bendradarbiavimo susitarimas tarp Lietuvos policijos generalinio komisaro, Valstybės sienos apsaugos tarnybos prie Vidaus reikalų ministerijos ir Migracijos departamento prie Vidaus reikalų ministerijos. „Šio dokumento tikslas – bendradarbiaujant centriniu, regioniniu ir vietiniu lygiais siekti visapusiškai įgyvendinti bei tinkamai vykdyti Šengeno konvencijos nuostatas dėl kontrolės prie vidaus Europos Sąjungos sienų panaikinimo, laisvo asmenų judėjimo užtikrinimo, laikino kontrolės prie vidaus ES sienų atnaujinimo ir migracijos procesų kontrolės sustiprinimo LR teritorijoje. Dokumente aptartos bendradarbiavimo sritys: migracijos procesų kontrolė ir kova su neteisėta migracija, efektyvus viešosios tvarkos bei vidaus saugumo palaikymas panaikinus patikrinimus prie vidaus Europos Sąjungos sienų, laikinas vidaus Europos Sąjungos sienų kontrolės atnaujinimas iškilus rimtai grėsmei viešajai tvarkai ar vidaus saugumui.“<sup>43</sup> Mūsų nuomone, šis susitarimas turės didelės reikšmės ES politikos, laisvo darbuotojų judėjimo srityje, įgyvendinimui. Tikėtina, kad įsiliejant į Šengeno erdvę, palaipsniui bus bandoma pereiti prie ES piliečių visiškos kontrolės prie vidinių sienų panaikinimo, kuomet nereikės pateikti galiojančio paso ar tapatybės kortelės. Tai leistų dar efektyviau įgyvendinti bei užtikrinti laisvą darbuotojų judėjimą ES viduje. Kadangi Lietuva turi

---

<sup>43</sup> <http://www.migracija.lt/MD/Informac/bendradarbiavimas.htm>; prisijungimo laikas 2006-11-23

išorines ES sienas, tikėtina, jog tobulinant įstatymus bei stiprinant pasienio kontrolės punktų apsaugą, bus siekiama užkirsti kelią ir nelegaliai trečiųjų valstybių piliečių, galinčių vėliau patekti į darbo rinką, migracijai.

Visiems ES piliečiams, atvykstantiems į Lietuvą ir neketinantiems čia pasilikti ilgiau nei tris mėnesius, netaikomi jokie reikalavimai įsigyti leidimą gyventi Lietuvos Respublikoje. O tiems ES piliečiams, kurie naudojasi EB teisės suteikta teise laisvai judėti Lietuvoje ir ieškoti darbo<sup>44</sup>, leidžiama pasilikti dar tris mėnesius. Tačiau visais atvejais, kai ES pilietis, ketina dirbti ir gyventi Lietuvos Respublikoje ilgiau nei 3 mėn., privalo gauti EB valstybės narės piliečio leidimą gyventi. Tačiau įstatyme nenumatyta, kaip turėtų būtų elgiamasi, jeigu ES pilietis piktnaudžiautų šia teise - gyventų Lietuvoje be būtino leidimo ar teigtų ieškąs darbo nepagrįstai ilgą laiko tarpą (pvz., Antonissen byloje, Belgijos pilietis D.Britanijoje ieškojo darbo daugiau nei 6 mėnesius, bet vis nerado. Todėl atitinkama institucija priėmė sprendimą jį deportuoti. ETT tokį sprendimą pripažino suderinamu su EB teise, nebent tas asmuo galėtų įrodyti, kad jis tebeieško darbo ir neabejotinai turi galimybę jį gauti).

Europos Bendrijų valstybės narės piliečio leidimas gyventi (toliau - EB leidimas gyventi) – tai dokumentas, suteikiantis Europos Sąjungos valstybės narės piliečiui teisę gyventi Lietuvos Respublikoje.<sup>45</sup> Darbuotojams, turintiems ES pilietybę, leidimas gyventi išduodamas iki penkerių metų. Toks leidimas suteikia laikino gyvenimo Lietuvos Respublikoje teisę ir vadinamas laikinuoju EB leidimu gyventi. Prašymą išduoti leidimą gyventi ES pilietis gali pateikti LR diplomatinei atstovybei ar konsulinei įstaigai užsienyje, arba teritorinės policijos įstaigos migracijos tarnybai. Sprendimą dėl leidimo gyventi LR per 1 mėn. laikotarpį priima Migracijos tarnyba. Visa detali leidimo gyventi išdavimo/pratęsimo schema pateikiama priede Nr.1 Kaip ir įvažiuojant, taip ir išduodant ES piliečiui EB leidimą gyventi LR, pagrindiniu dokumentu laikomas ES piliečio pasas arba tapatybės kortelė, reikalinga įsitikinti, jog asmuo, prašantis išduoti laikinąjį EB leidimą gyventi tikrai turi teisę naudotis darbuotojų judėjimo EB laisve.

Išimtis dėl pareigos įsigyti EB leidimą gyventi LR Užsieniečių įstatyme numatoma tik tiems ES piliečiams, kurie dirba pagal darbo sutartį ir numato būti Lietuvoje iki trijų mėnesių per pusę metų, skaičiuojant nuo pirmosios jų atvykimo dienos.

Remiantis LR migracijos departamento duomenimis, 2004 m. EB leidimas gyventi turint tikslą dirbti Lietuvoje, buvo išduotas 209 darbuotojams, turintiems ES pilietybę, o 2005 m. - 313

---

<sup>44</sup> Europos bendrijos steigimo sutartis (suvestinė redakcija) // 39 str. 3 d. a punktas

[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=9224](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=9224); prisijungimo laikas 2006-11-28

<sup>45</sup> Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties // Valstybės Žinios. 2004, Nr. 73-2539. 2 str. 3 d.

darbuotojų, turinčių ES pilietybę. Palyginus su visais ES piliečiams išduotais EB leidimais gyventi Lietuvoje, tai yra visiškai nedidelis skaičius, tačiau pastebimos, nors ir nežymios, tačiau didėjančios tendencijos (Priedas Nr. 4).

Kadangi šie duomenys yra pateikiami remiantis EB leidimo gyventi išdavimo pagrindais - ES pilietis ketina 1) dirbti LR; 2) užsiimti teisėta veikla LR; 3) teikti paslaugas LR; 4) gauti paslaugas LR; 5) gyventi LR, turėdamas teisėtą pragyvenimo šaltinį; 6) įgyti išsilavinimą, mokytis švietimo įstaigoje, stažuoti, kelti kvalifikaciją, dalyvauti profesiniuose mokymuose; 7) gyventi su šeima)<sup>46</sup> - būtina atkreipti dėmesį ir į EB leidimus gyventi Lietuvoje, išduotus ES piliečio šeimos nariams, atvykusiems kartu su juo arba prisijungusiems prie jo vėliau. 2004 m. leidimų šiuo pagrindu buvo išduota – 228, o 2005 m. – 301. Šis pagrindas yra svarbus tuo, kad tiek EB, tiek LR nacionaliniai įstatymai suteikia darbuotojo, turinčio ES pilietybę, šeimos nariams teisę atvykti į LR ir naudotis laisvo darbuotojų judėjimo nuostatomis. Teisė įvažiuoti, apsigyventi diferencijuojama tarp pačių darbuotojų, turinčių ES pilietybę, ir jų šeimos narių, kadangi „tiesiogiai veikiančios ir taikomos EB sutarties 39str. 3d. b - d punktų nuostatos šias teises suteikia tik darbuotojams, o jų šeimos teisės atsiranda tik iš direktyvos“<sup>47</sup>. „Anot ETT, darbuotojo šeimos narių laisve judėti siekiama išlaikyti šeimos vienybę, todėl ji tiesiogiai susijusi ir priklauso nuo įgyvendinamos darbuotojo judėjimo teisės apimties.“<sup>48</sup> Darbuotojo, turinčio ES pilietybę, šeimos nariams, atvykusiems kartu su juo taip pat išduodamas EB leidimas gyventi, tik kitu pagrindu – gyventi su šeima. Direktyvos Nr. 2004/38/EB nuostatos aiškiai apibrėžia darbuotojų, turinčių ES pilietybę, šeimos narių teisę dirbti toje pačioje valstybėje, kaip ir ES pilietis, tačiau Užsieniečių įstatyme ši teisė išvedama tik iš nuostatos, jog Europos Sąjungos valstybės narės piliečiams ir jų šeimos nariams, kurie ketina dirbti Lietuvos Respublikoje, nereikia įsigyti leidimo dirbti.<sup>49</sup> (apie teisę įsidarbinti, bus kalbama kitame šio darbo skyriuje). Todėl darbuotojų, turinčių ES pilietybę skaičius gali būti didesnis, nei nurodyta šioje lentelėje.

Nors šeimos nariams, nesvarbu ar jie yra ES ar trečiųjų valstybių piliečiai, suteikiamos vienodos teisės, tačiau šiuo atveju bendram darbuotojų, turinčių ES pilietybę, skaičiaus nustatymui, aktualus yra tik šeimos narių, turinčių ES pilietybę, ir dirbančių Lietuvos Respublikoje, skaičius.

Apibendrinant galima būtų teigti, jog ES pilietybę turinčių darbuotojų teisė atvykti į Lietuvos Respubliką ir joje apsigyventi yra nesunkiai įgyvendinama, kadangi ji nesiejama su jokiais papildomais formaliais reikalavimais, ypač su išankstiniu leidimo dirbti turėjimu. Šios teisės

<sup>46</sup> Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties // Valstybės Žinios. 2004, Nr. 73-2539. 101 str. 1d.

<sup>47</sup> Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P.194

<sup>48</sup> Pagal: Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P.198.

<sup>49</sup> Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties // Valstybės Žinios. 2004, Nr. 73-2539. 103 str.

ribojimas viešosios tvarkos, visuomenės sveikatos ir saugumo sumetimais bei asmens tapatybę patvirtinančio dokumento negaliojimu ar neturėjimu, nėra visiškai įgyvendintos. Įstatymų neišsamumas sukuria ES piliečiams dar palankesnes sąlygas atvykti ir apsigyventi LR. Tačiau bet kuriuo atveju, taikant šiuos apribojimus, jie turėtų būti pagrįsti bei motyvuoti, siekiant ne tik bendrų ES tikslų - teisę laisvai judėti ir apsigyventi kiekvienoje valstybėje narėje padaryti patrauklią ir lengvai įgyvendinamą, bet ir užtikrinti galimybę ES piliečiams efektyviai realizuoti teisę įsidarbinti Lietuvos Respublikoje.

2006 m. lapkričio 28 d. buvo priimtos LR įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties pataisos, susijusios su darbuotojų, turinčių ES pilietybę, teise atvykti ir apsigyventi LR. Nuo šiol jiems nebereikės gauti EB leidimo gyventi LR. „ES piliečiai, ketinantys pasilikti Lietuvoje ilgiau nei 3 mėnesius, privalės deklaruoti savo gyvenamąją vietą, o deklaruodamas gyvenamąją vietą, turės pateikti dokumentus, patvirtinančius, kad jis yra darbuotojas“<sup>50</sup>. Šios deklaracijos pagrindu ES piliečiui bus išduodama atitinkama pažyma. Iš tiesų šiais pakeitimais dar labiau supaprastinama darbuotojų, turinčių ES pilietybę, apsigyvenimo Lietuvoje tvarka. Būtina tik pastebėti, jog teisės gyventi Lietuvoje įgijimo pagrindo performulavimas – iš „ketina dirbti“ į „yra darbuotojas“<sup>51</sup>, reikalauja papildomo aiškinimo. Darbuotoju, kaip yra apibrėžęs ETT teismas, turėtų būti laikomas ne tik ES pilietis, kuris turi realią darbo vietą LR, bet ir ES pilietis, kuris Lietuvoje ieško darbo.

### **2.2.2 Darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, teisė atvykti ir apsigyventi**

Darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, teisė atvykti į LR ir joje apsigyventi, nėra atskirai įgyjama teisė, kurios įgyvendinimas sukurtų prielaidas realizuoti kitas, su darbuotojų teisiniu statusu susijusias teises. Ši teisė yra sistemos elementas, todėl ir turėtų būti aiškinama sistemiškai, atsižvelgiant į kitus darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, teisinio statuso elementus.

Visų trečiųjų valstybių piliečių teisė judėti Bendrijos teritorijoje nėra prioritetinga ES teisinio reglamentavimo sritis. Šie klausimai ES lygmenyje reglamentuojami tiek, kiek reikalinga užtikrinti ir įgyvendinti laisvą asmenų (ES piliečių) judėjimą Bendrijos teritorijoje. Todėl trečiųjų valstybių piliečių teisės judėti Bendrijos teritorijoje reglamentavimo teisinį pagrindą sudaro keli

<sup>50</sup> Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ 2, 6, 7, 8, 11, 17, 18, 21, 25, 26, 28, 33, 34, 35, 40, 43, 46, 50, 51, 53, 54, 55, 56, 64, 79, 88, 90, 93, 97, 99, 100, 101, 102, 104, 106, 113, 115, 127, 130, 131, 132, 136, 138, 140 straipsnių pakeitimo, įstatymo papildymo 49(1), 101(1), 140(1) straipsniais, 30, 105 straipsnių pripažinimo netekusiais galios, X skyriaus pavadinimo pakeitimo bei Įstatymo priedo pakeitimo ir papildymo įstatymas // Valstybės žinios.2006, Nr. 137 – 5199. 32 str.

<sup>51</sup> Ten pat., 34 str.

antrinės ES teisės aktai – Tarybos reglamentas Nr. 539/2001/EB nustatantis trečiųjų šalių, kurių piliečiai, kirsdami išorines sienas, privalo turėti vizas, ir trečiųjų šalių, kurių piliečiams toks reikalavimas netaikomas, sąrašus, Tarybos reglamentas Nr. 2414/2001/EB iš dalies keičiantis Reglamentą Nr. 539/2001/EB, nustatantį trečiųjų šalių, kurių piliečiai, kirsdami valstybių narių išorines sienas, privalo turėti vizas, ir trečiųjų šalių, kurių piliečiams toks reikalavimas netaikomas, sąrašus ir 1994 m. birželio 20d. Tarybos rezoliucija dėl trečiųjų valstybių piliečių, atvykstančių dirbti, įleidimo į valstybių narių teritoriją apribojimo. Visų kitų klausimų, ypač teisės apsigyventi valstybėje narėje, reglamentavimas priklauso valstybių narių kompetencijai. Šie klausimai turi būti sureguliuoti taip, kad neprieštarautų pagrindiniams ES tikslams, jos vykdomai politikai trečiųjų valstybių piliečių atžvilgiu.

Darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, teisė atvykti ir apsigyventi Lietuvoje, reglamentuojama atskiruose Užsieniečių įstatymo skyriuose – atitinkamai teisė atvykti II skyriuje „Užsieniečių atvykimas į Lietuvos Respubliką“ ir teisė apsigyventi III skyriuje „Užsieniečių buvimas ir gyvenimas Lietuvos Respublikoje“.

Skirtingai nei ES piliečiams, darbuotojams, turintiems trečiųjų valstybių pilietybę, taikomi daug didesni ir griežtesni reikalavimai. Trečiosios valstybės pilietis, ketinantis dirbti LR, dar prieš atvykdamas į Lietuvą, turi įvykdyti visus jam, kaip darbuotojui ir kaip užsienio piliečiui, keliamus reikalavimus, kad jam būtų suteikta teisė įvažiuoti į Lietuvos Respubliką ir joje apsigyventi. Vykdamas per veikiantį pasienio kontrolės punktą trečiosios valstybės pilietis turi pateikti:

- 1) galiojantį kelionės dokumentą (pasą ar jį atitinkantį dokumentą);
- 2) galiojančią LR vizą arba galiojantį leidimą (laikinei arba nuolat) gyventi LR. Viza – įklijos formos leidimas, įklijuojamas į užsieniečio kelionės dokumentą, arba sprendimas, kuris suteikia teisę jo turėtojui kirsti valstybės sieną. Išduodama viza gali būti ir trumpalaikė ir ilgalaikė, tačiau trečiosios valstybės pilietis, atvykstantis į Lietuvą darbo tikslais, privalo turėti ilgalaikę vizą, kuri suteikia jam teisę būti Lietuvoje ilgiau nei tris mėnesius. Priklausomai nuo to, kokie darbo santykiai jį saisto su LR esančiu darbdaviu, gali būti išduodama ir vienkartinė, ir daugkartinė ilgalaikė viza. Daugkartinė ilgalaikė viza išduodama tuo atveju, jei trečiosios valstybės pilietis periodiškai atvažiuoja dirbti į LR, kai nereikalaujama gauti laikino leidimo gyventi Lietuvoje ir jo pagrindinė gyvenamoji vieta yra trečiojoje valstybėje. Vienkartinė ilgalaikė viza išduodama tuomet, kai trečiosios valstybės piliečiui leista laikinei arba nuolat gyventi LR. Vadinasi trečiosios valstybės pilietis, ketinantis dirbti ir gyventi Lietuvoje, prieš atvykstant į ją turi gauti ir vizą, ir leidimą laikinai gyventi, kuris yra viena iš vizos gavimų sąlygų.

„Vizos išduodamos diplomatinėse atstovybėse ir konsulinėse įstaigose tos valstybės piliečiams arba nuolat toje valstybėje gyvenantiems užsieniečiams, kurios teritorijoje jos yra.“<sup>52</sup> LR yra pasirašiusi nemažai tarptautinių sutarčių su trečiosiomis valstybėmis, kurių piliečiams, atvykstantiems į Lietuvą, taikomas bevizis režimas. Šiuo metu, neįskaičiuojant ES valstybių narių piliečių, kuriems taikomos laisvo asmenų judėjimo nuostatos, 37 valstybių (kurios nurodomos priede Nr.3) piliečiai, kirsdami LR sienas su Baltarusija ir Rusija, kurios kaip tik ir yra išorinės ES sienos, gali atvykti be LR vizų, tačiau tik tuo atveju, jeigu jų buvimas Lietuvoje netruks ilgiau nei 3 mėn.<sup>53</sup>

Tuo atveju, jei iš trečiosios valstybės piliečio, ketinančio vykti į Lietuvą ir ten dirbti, nereikalaujama turėti vizos, jis vis tiek privalo turėti laikiną arba nuolatinį leidimą gyventi Lietuvos Respublikoje. Leidimas gyventi yra vizos ir leidimo dirbti išdavimo sąlyga. Tam tikrais atvejais, trečiosios valstybės piliečio prašymas dėl leidimo gyventi ir leidimo dirbti gali būti nagrinėjami kartu. Trečiosios valstybės piliečiui, ketinančiam dirbti Lietuvoje, išduodamas laikinas leidimas gyventi, galiojantis vienerius metus. Leidimas gyventi suteikia jam teisę gyventi Lietuvoje, pasirinkti čia gyvenamąją vietą, ją keisti, išvykti iš LR ir grįžti į ją leidimo gyventi galiojimo laiku. Pasibaigus leidimo gyventi galiojimo terminui, užsienietis privalo išvykti iš Lietuvos.

Prašymai dėl leidimų laikinai gyventi LR pateikiami diplomatinėms atstovybėms ir konsulinėms įstaigoms užsienyje, o vėliausiai po šešių mėnesių, išnagrinėjus prašymą, atlikus visas tarpines procedūras ir patikrinimus, susijusius su pačiu asmeniu, Migracijos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos (toliau Migracijos departamentas) išduoda leidimus, laikinai gyventi LR. Šiems leidimams taikomi bendri ES teisės aktais nustatyti reikalavimai<sup>54</sup>. Leidimų darbuotojams, turintiems trečiųjų valstybių pilietybę, išdavimo/pratęsimo procedūra, yra pakankamai sudėtinga ir ilgai užtrunkanti. Visai tai gerai atspindi priede Nr. 2 pateikta leidimų užsieniečiams (trečiųjų valstybių piliečiams – aut. pastaba) laikinai gyventi LR išdavimo/ pratęsimo schema. Leidimai gyventi LR trečiųjų valstybių piliečiams išduodami remiantis LR Užsieniečių įstatymo 40 str.

---

<sup>52</sup> Lietuvos Respublikos Vidaus reikalų ir Lietuvos Respublikos užsienio reikalų ministro įsakymas dėl Lietuvos Respublikos Vidaus reikalų ir Lietuvos Respublikos užsienio reikalų ministro 2004 m. rugsėjo 2 d. įsakymo Nr. IV-280/V-109 “Dėl dokumentų vizai gauti pateikimo, vizos išdavimo, taip pat ir vizos išdavimo pasienio kontrolės punktuose, buvimo Lietuvos Respublikoje turint vizą laiko pratęsimo, vizos panaikinimo taisyklių patvirtinimo” pakeitimo // Valstybės Žinios. 2006, Nr. 75-2896, 5 punktas.

<sup>53</sup> Tarybos reglamentas Nr. 539/2001 nustatantis trečiųjų šalių, kurių piliečiai, kirsdami išorines sienas, privalo turėti vizas, ir trečiųjų šalių, kurių piliečiams toks reikalavimas netaikomas, sąrašus, II priedas. [http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=36364&p\\_query=&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=36364&p_query=&p_tr2=2); prisijungimo laikas: 2006-11-23.

<sup>54</sup> Tarybos Reglamentas Nr. 1030/2002 nustatantis vienodą leidimų apsigyventi trečiųjų šalių piliečiams formą // [http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=36733&p\\_query=&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=36733&p_query=&p_tr2=2); prisijungimo laikas: 2006-11-28

numatytais pagrindais. Dėl ketinimo dirbti Lietuvos Respublikoje, 2004 m. buvo išduoti 777 leidimai laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje, o 2005 metais jų buvo tik – 525 (Priedai Nr.5).

3) dokumentus, patvirtinančius jo atvykimo į LR ir buvimo joje tikslus ir sąlygas - leidimą dirbti. Leidimas dirbti turi būti gaunamas dar iki atvykimo į Lietuvos Respubliką, (apie visas įsidarbinimo sąlygas ir galimybes bus kalbama kitame skyriuje);

4) turimų lėšų, reikalingų pragyventi LR ir grįžti į savo kilmės valstybę, įrodymą. LR socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu nustatytas pragyvenimo lėšų Lietuvoje dydis – viena minimali mėnesio alga, vienam kalendoriniam mėnesiui pragyventi. „Pragyvenimo lėšos gali būti pagrįstos turima suma litais arba užsienio valiuta (bet tik ta, kuri yra keičiama Lietuvos banko įstaigose), mokėjimo kortele (su aktualių banko išrašu, kuriame būtų nurodyta apsilankymo Lietuvoje trukmei proporcinga suma), kelionės čekiais ar kitais dokumentais“<sup>55</sup>. Jeigu trečiosios valstybės pilietis atvažiuoja į Lietuvą dirbti, mūsų manymu, tarp kitų dokumentų, patvirtinančių pragyvenimo lėšas, galima būtų priskirti ir darbo sutartį, kurioje viena iš privalomų sąlygų yra atlyginimas už darbą. Tačiau bet kuriuo atveju, darbo sutartyje numatytas užmokestis už darbą negali būti mažesnis nei reikalaujama minimali mėnesio alga.

5) dokumentą, patvirtinantį sveikatos draudimą;

6) be visų dokumentų, reikalingų atvykstant į Lietuvą, trečiosios valstybės pilietis negali būti įtrauktas į užsieniečių, kuriems draudžiama atvykti į LR, sąrašą ir jo buvimas Lietuvoje nekeltų grėsmės valstybės saugumui, viešajai tvarkai ar žmonių sveikatai. „Sąrašas, užsieniečių, kuriems draudžiama atvykti į LR, yra viena iš Užsieniečių registro duomenų bazių, o šio sąrašo tikslas – kaupti, rinkti ir teikti sąrašo duomenis, kurių pagrindu siekiama užkirsti kelią atvykti į Lietuvos Respublikos teritoriją užsieniečiams, kurių buvimas Lietuvos Respublikoje nepageidaujamas.“<sup>56</sup> Už šio sąrašo sudarymą yra atsakingas Migracijos departamentas, kuris ir priima sprendimus dėl draudimo trečiosios valstybės piliečiui atvykti į LR. Pateikiant duomenis, dėl kurių trečiosios valstybės pilietis turi būti pripažįstamas nepageidaujamu asmeniu Lietuvoje, pridedamos ir kompetentingų institucijų motyvuotos išvados dėl grėsmės valstybės saugumui ir viešajai tvarkai. Šis sprendimas turi būti pagrįstas ir motyvuotas, kad nebūtų pažeistos trečiosios valstybės piliečio teisės, kurių apsaugą garantuoja ne tik nacionaliniai, bet ir tarptautiniai teisės aktai.

---

<sup>55</sup> Lietuvos Respublikos Vidaus reikalų ir Lietuvos Respublikos užsienio reikalų ministro įsakymas dėl Lietuvos Respublikos Vidaus reikalų ir Lietuvos Respublikos užsienio reikalų ministro 2004 m. rugsėjo 2 d. įsakymo Nr. IV-280/V-109 “Dėl dokumentų vizai gauti pateikimo, vizos išdavimo, taip pat ir vizos išdavimo pasienio kontrolės punktuose, buvimo Lietuvos Respublikoje turint vizą laiko pratęsimo, vizos panaikinimo taisyklių patvirtinimo” pakeitimo// Valstybės Žinios. 2006, Nr. 75-2896. 73 punktas.

<sup>56</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas “Dėl užsieniečių, kuriems draudžiama atvykti į Lietuvos Respubliką, sąrašo sudarymo, tvarkymo ir naudojimo tvarkos patvirtinimo” // Valstybės Žinios. 2005, Nr. 52-1747. 2 punktas.

Pažymėtina, jog trečiosios šalies darbuotojų šeimos narių teisėms atvykti į LR taip pat, kaip ir patiems darbuotojams, taikomi griežti reikalavimai. Pas Lietuvoje dirbantį trečiosios valstybės pilietį šeimos nariai gali atvykti ir apsigyventi Lietuvoje tik tuomet, kai darbuotojas, turintis trečiosios valstybės pilietybę, Lietuvoje teisėtai ir be pertraukos išgyveno dvejus metus. Apskritai Lietuva, atsižvelgdama į savo pajėgumą priimti darbuotojo, turinčio trečiosios valstybės pilietybę, šeimos narius, gali nustatyti 3 metų terminą nuo šeimos susijungimo prašymo padavimo iki leidimų gyventi LR išdavimo. Leidimas šeimos nariams gyventi LR šeimos susijungimo atveju išduodamas vieneriems metams.

Išnagrinėjus darbuotojų, turinčių ES pilietybę, ir darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, pirmąjį teisinio statuso elementą - teisę atvykti į LR ir apsigyventi joje, akivaizdžiai matyti, kad šių dviejų kategorijų asmenų padėtis yra visiškai skirtinga:

- ✓ Darbuotojai, turintys trečiųjų valstybių pilietybę, turi įveikti daugybę administracinių kliūčių – leidimą gyventi, leidimą dirbti bei vizą privalo gauti dar iki atvažiavimo į LR. Tokie formalumai užtrunka, o teisę atvykti su tikslu įsidarbinti bei apsigyventi daro visiškai nepatrauklią ir sunkiai įgyvendinamą. Tuo tarpu darbuotojai, turintys ES pilietybę, teisę atvykti į LR bei joje apsigyventi, gali įgyvendinti be jokių didesnių formalumų, kadangi jiems pakanka turėti pasą, ar tapatybės kortelę, kurie patvirtintų, jog turi teisę naudotis laisvo darbuotojų judėjimo garantuojamomis teisėmis bei laisvėmis.
- ✓ Darbuotojų iš trečiųjų valstybių šeimos narių teisės dėl atvykimo ir apsigyvenimo, lygiai taip pat, kaip ir pačių darbuotojų, yra labiau ribojamos, nei darbuotojų, turinčių ES pilietybę, ir jų šeimos narių.
- ✓ Nepaisant didesnių formalumų ir griežtesnių reikalavimų, keliamų darbuotojams iš trečiųjų valstybių, vis dėl to, leidimų gyventi LR, ketinant įsidarbinti, 2004 – 2005 metais išduota daugiau trečiųjų valstybių piliečiams, nei darbuotojams, turintiems ES pilietybę.

2006 m. lapkričio 28 d. buvo priimtose LR įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties pataisose taip pat yra nuostatų, susijusių su darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, teise atvykti ir apsigyventi LR. Praplečiamas institucijų, galinčių priimti dokumentus vizai gauti, ratas – „vidaus reikalų ministro įgaliota institucija ar LR užsienio reikalų ministerija.“<sup>57</sup> Leidimas

---

<sup>57</sup> Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ 2, 6, 7, 8, 11, 17, 18, 21, 25, 26, 28, 33, 34, 35, 40, 43, 46, 50, 51, 53, 54, 55, 56, 64, 79, 88, 90, 93, 97, 99, 100, 101, 102, 104, 106, 113, 115, 127, 130, 131, 132, 136, 138, 140 straipsnių pakeitimo, įstatymo papildymo 49(1), 101(1), 140(1) straipsniais, 30, 105 straipsnių pripažinimo netekusiais galios, X skyriaus pavadinimo pakeitimo bei Įstatymo priedo pakeitimo ir papildymo įstatymas // Valstybės žinios.2006, Nr. 137 – 5199. 8str.



laikiniai/nuolat gyventi LR pakeičiami atitinkamai į leidimus laikina/nuolat gyventi<sup>58</sup>, tačiau jokių esminių pakeitimų, kas palengvintų darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, atvykimo ir apsigyvenimo LR sąlygas, nėra.

### **2.3 Darbuotojų, turinčių ES pilietybę, ir darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, teisė įsidarbinti ir įsidarbinimo ribojimo pagrindai**

Tarptautinės teisės aktai, įtvirtinantys ir garantuojantys užsieniečių teisę atvykti į kitą valstybę narę ir joje apsigyventi, neatsiejamai užtikrina ir asmens teisę įsidarbinti toje valstybėje. Teisė įsidarbinti - viena iš fundamentalių žmogaus teisių, užtikrinanti žmogaus egzistenciją, patenka ir tarp svarbiausių darbuotojų, turinčių ES ir trečiųjų valstybių pilietybę, teisinės padėties elementų.

Teisė įsidarbinti LR, kaip ir teisė atvykti bei apsigyventi, turint tikslą įsidarbinti, užtikrinama tiek ES, tiek trečiųjų valstybių piliečiams. ES ir trečiųjų valstybių piliečių įsidarbinimą Lietuvos Respublikoje reglamentuoja ES teisės aktai, Lietuvos Respublikos Konstitucija (toliau LR Konstitucija), Užsieniečių įstatymas, LR Darbo kodeksas (toliau LR DK), LR Valstybės tarnybos įstatymas (toliau Valstybės tarnybos įstatymas) ir juos įgyvendinantys poįstatyminiai teisės aktai. Užsieniečių įstatymas numato, jog „užsieniečiai, esantys Lietuvos Respublikoje, privalo laikytis Lietuvos Respublikos Konstitucijos, Lietuvos Respublikos įstatymų ir kitų teisės aktų; jie lygūs pagal įstatymus, neatsižvelgiant į jų lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras“<sup>59</sup>. Tačiau įgyvendinant teisę įsidarbinti, susiduriama su skirtingomis įsidarbinimo sąlygomis, bei reikalavimais, keliamais abiejų kategorijų darbuotojams. Atsiranda darbuotojų, turinčių ES ir trečiųjų valstybių pilietybę, diskriminacijos tikimybė, jų teisinės padėties atžvilgiu. Diskriminacija, kuri iki įstojimo į ES, galėjo pasitaikyti daugiausia tik tarp LR piliečių ir užsieniečių, dirbančių Lietuvoje, dabar tikėtina ir tarp pačių užsieniečių, t.y. tarp ES ir trečiųjų valstybių piliečių. Todėl labai svarbu išsiaiškinti, ar egzistuoja kokios diskriminacijos draudimo ir apsaugos mechanizmai ES ir LR teisės lygmeniu, kokiais atvejais diskriminacija gali būti pateisinama?

EB lygiu darbuotojams, turintiems trečiųjų valstybių pilietybę, nustatomi griežtesni reikalavimai dėl teisės įsidarbinti, ir įtvirtinami tam tikri ribojimai, neleidžiantys patekti į valstybių

<sup>58</sup> Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ 2, 6, 7, 8, 11, 17, 18, 21, 25, 26, 28, 33, 34, 35, 40, 43, 46, 50, 51, 53, 54, 55, 56, 64, 79, 88, 90, 93, 97, 99, 100, 101, 102, 104, 106, 113, 115, 127, 130, 131, 132, 136, 138, 140 straipsnių pakeitimo, įstatymo papildymo 49(1), 101(1), 140(1) straipsniais, 30, 105 straipsnių pripažinimo netekusiais galios, X skyriaus pavadinimo pakeitimo bei Įstatymo priedo pakeitimo ir papildymo įstatymas // Valstybės žinios.2006, Nr. 137 – 5199. 9str.

<sup>59</sup> Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties // Valstybės žinios. 2004, Nr. 73-2539. 3str.

narių darbo rinką. 1994 m. birželio 20 d. rezoliucijoje dėl trečiųjų valstybių piliečių, atvykstančių dirbti, įleidimo į valstybių narių teritoriją apribojimo Europos Taryba įtvirtina pagrindinį principą, jog trečiųjų valstybių piliečių, siekiančių įsidarbinti valstybėje narėje, atžvilgiu turi būti taikomos ribojamojo pobūdžio priemonės. Siekiant apsaugoti kiekvienos valstybės narės darbo rinką, prašymai leisti atvykti į valstybės narės teritoriją dirbti nagrinėjami tik tuo atveju, kai laisvų darbo vietų valstybėje narėje negali užimti jų piliečiai ir Bendrijos darbo jėgą sudarantys asmenys arba ne Bendrijos darbo jėgą sudarantys asmenys, nuolat teisėtai gyvenantys toje valstybėje narėje. Liberalesnės pozicijos Europos Taryba laikosi tik dėl nuolat teisėtai valstybėje narėje gyvenančių trečiųjų valstybių piliečių ir šią savo poziciją išdėsto 1996 m. kovo 4 d. rezoliucijoje dėl trečiųjų šalių piliečių, ilgą laiką gyvenančių valstybių narių teritorijose, statuso. EB kompetencija dėl trečiųjų valstybių piliečių teisės įsidarbinti ES valstybėse narėse yra labai siaura ir apsiriboja tik trečiųjų valstybių piliečių, teisėtai gyvenančių ir teisėtai dirbančių ES valstybėse narėse darbo sąlygų nustatymu. EB gali numatyti draudimą diskriminuoti trečiųjų valstybių piliečius, tiek, kiek tai liečia darbo sąlygas. ES politika trečiųjų valstybių piliečių, siekiančių įsidarbinti valstybėse narėse yra aiški – ribojimai yra reikalingi ir pateisinami. Diskriminacijos klausimai šiuo atveju nesprenžiami.

Nors Tarybos rezoliucijos nėra privalomos, tačiau Lietuvoje įgyvendinama trečiųjų valstybių piliečių įsidarbinimo politika turi nenukrypti nuo bendrųjų ES politikos tikslų.

Remiantis šiais faktais, darytina išvada, jog valstybių narių (tame tarpe ir LR) politika, kuri darbuotojams, turintiems trečiųjų valstybių pilietybę, sukuria sudėtingesnes įsidarbinimo sąlygas nei ES piliečiams, negali būti traktuojama diskriminacine dėl pilietybės. Tačiau negali būti tuo piktnaudžiaujama ir visiškai atsisakoma leisti įsidarbinti trečiųjų valstybių piliečiams, ar sudaryti kitas nepalankias sąlygas, remiantis kitais diskriminavimo pagrindais.

LR Konstitucijos 29str. įtvirtinamas visų asmenų lygybės įstatymui ir diskriminacijos draudimo principas – įstatymui visi asmenys lygūs; draudžiama varžyti žmogaus teises ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu. „Nors pilietybė šiuo atveju nenurodyta tarp išvardintųjų draudžiamų diskriminavimo pagrindų, tačiau sisteminiu ir teologiniu metodais aiškinant Konstitucijos 29 str. 2 d., galima daryti išvadą, kad joje pateikiamas nebaigtinis draudžiamo diskriminavimo pagrindų sąrašas.“<sup>60</sup> Perkėlus šią nuostatą į darbo teisę, aptinkame konkretų diskriminacijos draudimą pilietybės atžvilgiu - darbo teisiniai santykiai grindžiami darbo teisės subjektų lygybe „nepaisant jų

---

<sup>60</sup> Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P.199.

lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų <...>.<sup>61</sup> Remiantis šiomis nuostatomis, galima pagrįstai teigti, jog darbuotojų diskriminacija dėl pilietybės yra draudžiama.

LR Konstitucinis Teismas yra pasisakęs dėl diskriminacijos principo ir jo pateisinimo atvejų. „Diskriminacija paprastai suprantama kaip asmens ar asmenų grupės padėties kitų asmenų atžvilgiu pakeitimas be objektyviai pateisinamo pagrindo; tačiau tam tikrais atvejais, t. y. esant pakankamai motyvuotam ir pagrįstam reikalui, įstatymų atskiroms subjektų grupėms galima nustatyti specialų teisinį statusą ar įtvirtinti tam tikrus teisinės padėties ypatumus. Tai reiškia, kad konstitucinis asmenų lygybės principas nepaneigia pačios galimybės skirtingai traktuoti žmones pagal jų statusą. Ribojimai asmens, ar asmenų grupės atžvilgiu yra įvairūs ir paprastai nustatomi dėl dviejų priežasčių: dėl objektyvių skirtumų (lytis, amžius ir pan.) arba dėl to, kad to reikalauja visuomenės interesai (pvz. pilietybė).<sup>62</sup> Taigi Konstitucijos 29 str. nediskriminavimo principas nedraudžia riboti asmenų teises ar diferencijuoti jų teisinę padėtį, jei tik tokie ribojimai grindžiami pozityviais, visuomeniškai reikšmingais tikslais, visuomenės interesu. „Tad įstatymų leidėjo nustatoma diferencijuota užsieniečių teisinė padėtis, įgyvendinant teisę į darbą, iš esmės yra leidžiama su sąlyga, kad tai daroma teisėtai ir pagrįstai. Teisėtumo reikalavimas reiškia, kad apribojimai gali būti nustatomi tik įstatymu, kuris viešai paskelbiamas, o jo normos suformuluotos pakankamai aiškiai. <...> ieškant atsakymo į klausimą, ar joje numatytas jos ribojimas yra būtinais reikalingas demokratinėje visuomenėje, pirmiausia reikia išsiaiškinti ribojimo tikslus bei paskirtį, o antra, nustatyti, ar ribojimo priemonės proporcingos siekiamam teisėtam tikslui“<sup>63</sup>.

Vadinasi, pagrįstai galima teigti, jog trečiųjų valstybių piliečių įsidarbinimo ribojimas negali būti traktuojamas kaip diskriminacija, kadangi tokiu ribojamu yra įgyvendinama bendroji ES politika laisvo darbuotojų judėjimo bei užimtumo srityje, ir tuo pačiu pateisinama visuomeniniais interesais – siekiu apsaugoti LR darbo rinką.

### **2.3.1 ES piliečių teisė įsidarbinti**

ES piliečių teisė įsidarbinti LR kildinama iš EB sutarties tiesiogiai veikiančių nuostatų: „Bendrijoje užtikrinama darbuotojų judėjimo laisvė. Tokia judėjimo laisvė reiškia, kad įdarbinimo

---

<sup>61</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės Žinios. 2002, Nr. 64 // Valstybės Žinios. 2002, Atitaisymas Nr. 71. 2 str.

<sup>62</sup> Pagal: Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P.199. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1997m. gegužės mėn. 6d. nutarimas// Valstybės Žinios. 1997, Nr. 40-977.

<sup>63</sup> Pagal: Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 200.

<...> sąlygų atžvilgiu panaikinama bet kokia valstybių narių darbuotojų diskriminacija dėl pilietybės. Ji suteikia teisę <...>:

a) priimti faktiškai pateiktus pasiūlymus įsidarbinti;

c) apsigyventi bet kurioje valstybėje narėje siekiant dirbti pagal tos valstybės piliečių įsidarbinimą reglamentuojančius įstatymus ir kitus teisės aktus.<sup>64</sup>

Tiesioginis veikimas reiškia, jog nereikalaujama šių nuostatų perkelti į nacionalinės teisės aktus. ES piliečiai jomis gali remtis tiesiogiai. Šio straipsnio nuostatos detalizuojamos antrinėje ES teisėje. Pagrindinis dokumentas - Tarybos Reglamentas Nr. 1612/68/EEB dėl laisvo darbuotojų judėjimo Bendrijoje (toliau Reglamentas Nr. 1612/68/EEB). Pagal EB teisę - reglamentas yra privalomas visa apimtimi ir taikomas tiesiogiai kiekvienoje valstybėje narėje, todėl šių nuostatų perkėlimas į nacionalinę teisę taip pat yra neprivalomas ir nereikalingas. Vadinas, tiek EB Sutarties 39 str., tiek Reglamento Nr. 1612/68/EEB nuostatos Lietuvoje taikomos tiesiogiai, be papildomo perkėlimo į nacionalinę teisę, o atsirandantys prieštaravimai panaikinami priimant nacionalinių įstatymų pataisas.

„Visi valstybės narės piliečiai, nepriklausomai nuo jų gyvenamosios vietos, turi teisę dirbti ir ieškoti darbo kitos valstybės narės teritorijoje pagal įstatymų ir kitų teisės aktų dėl įdarbinimo, reglamentuojančių tos šalies piliečių įdarbinimą, nuostatas.“<sup>65</sup> Darbuotojai, turintys ES pilietybę, turi tas teises, kurios numatytos LR Konstitucijoje, LR įstatymuose (Užsieniečių įstatyme, LR Darbo kodekse, LR Valstybės tarnybos įstatyme ir kt.), ES teisės aktuose bei tarptautinėse sutartyse.

Iš sisteminės Užsieniečių įstatymo V skyriaus „Europos Sąjungos valstybių narių piliečių teisinė padėtis Lietuvos Respublikoje“ straipsnių analizės, galima daryti išvadą, jog ES piliečiams be jokių formalių apribojimų (leidimo dirbti gavimo) suteikiama teisė įsidarbinti LR. Atsižvelgiant į tai, kad ES piliečiai pagal LR teisę, nors ir priskiriami užsieniečių kategorijai ir jų teisinis statusas reglamentuojamas atskirame Užsieniečių įstatyme, tačiau jiems dėl ES pilietybės suteikto statuso, įsidarbinimo srityje turi būti taikomos tokios pačios sąlygos kaip ir LR piliečiams.

LR Konstitucijos 48 str. skelbia, jog užsieniečių darbą LR reguliuoja įstatymas bei įtvirtina žmogaus teises ir garantijas darbo srityje - kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju. Ši nuostata formuluojama kaip subjektyvinė „kiekvieno žmogaus“, t.y. ir ES piliečio, teisė.

<sup>64</sup> Europos bendrijos steigimo sutartis (suvestinė redakcija) // 39str. 1-2 dalys, 3 d. a ir c punktai.

[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=9224](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=9224); prisijungimo laikas 2006-11-28

<sup>65</sup> Tarybos Reglamentas Nr. 1612/68/EEB dėl laisvo darbuotojų judėjimo Bendrijoje // 1str. 1d.

[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=27566&p\\_query=&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=27566&p_query=&p_tr2=2); prisijungimo laikas: 2006-11-29

Vadinasi LR Konstitucijos 48 str. 1d. LR piliečiams garantuojama teisė laisvai pasirinkti darbą užtikrina ir ES piliečiams teisę laisvai pasirinkti darbą. Teisė į darbo laisvę reiškia – „laisva valia sutikti dirbti, laisvai disponuoti savo sugebėjimais dirbti, galimybė laisvai pasirinkti veiklos rūšį ir profesiją ir kt.“<sup>66</sup>. Šios LR Konstitucijos nuostatos perkeltos ir į LR DK 2 str. - darbo teisiniai santykiai grindžiami laisvės pasirinkti darbą, darbo teisės subjektų lygybės, valstybės pagalbos asmenims, įgyvendinant teisę į darbą ir kt. principais. ES piliečiai teisę į darbą gali realizuoti dviem būdais:

1. Savarankiškai, be kieno nors pagalbos ar tarpininkavimo sudarydami darbo sutartį su darbdaviu;
2. Sudaryti darbo sutartį tarpininkaujant tam tikroms valstybinėms bei nevalstybinėms institucijoms (valstybės pagalbos asmenims, įgyvendinant teisę į darbą, principo realizavimas).

Valstybės pagalba asmenims įgyvendinant teisę į darbą pasireiškia kompetentingų valstybės institucijų įkūrimu ir įsteigimu, kurių pagrindinis tikslas - suteikti asmenims pagalbą, kad šie galėtų veiksmingai įgyvendinti laisvę į darbą, sudaryti jiems galimybes gauti pasirinktą darbą, įgyti kvalifikaciją ir užsidirbti gyvenimui. Valstybės pagalbos funkcijas Lietuvoje įgyvendina Darbo birža prie LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau Lietuvos darbo birža). 2003 metais Lietuvos darbo birža kaip pagrindinė užimtumo koordinavimo institucija Lietuvos Respublikoje prisijungė prie 1993 m.<sup>67</sup> sukurto EURES tinklo – Lietuvoje buvo įkurta EURES koordinatoriaus tarnyba bei aštuoni EURES biurai.

EURES – tai Europos užimtumo tarnybų tinklas, kurio pagrindinis tikslas – „įgyvendinant Europos užimtumo strategiją, sukurti bendrą Europos darbo rinką.“<sup>68</sup> EURES tinklo informacijos pagrindą sudaro informacija apie laisvas darbo vietas arba tokias darbo vietas, kurioms užpildyti nepakanka vietinės darbo jėgos bei informacija apie norinčius įsidarbinti asmenis, kurie yra pasirengę ir turi galimybę dirbti kitoje šalyje. ES piliečiai gali nemokamai naudotis šia kompiuterine sistema, gauti informacijos apie laisvas darbo vietas, taip pat susipažinti su darbo sąlygomis bei galimybėmis Lietuvoje. Jiems taip pat suteikiama teisė šioje sistemoje palikti savo duomenis (užpildyti savo gyvenimo aprašymus – Curricula vitae). Informacija apie darbo ieškančius ES piliečius perduodama Lietuvoje veikiantiems darbdaviams, norintiems įdarbinti kitų valstybių (tame

<sup>66</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras I dalis. Vilnius: Teisės institutas, 2000.P. 424 – 425.

<sup>67</sup> Komisijos sprendimas Nr. 93/569 dėl Tarybos Reglamento Nr. 1612/68/EEB dėl laisvo darbuotojų judėjimo Bendrijoje tiek, kiek tai susiję su Eures (Europos užimtumo tarnybų) tinklu, įgyvendinimo. [http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=18041&p\\_query=&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=18041&p_query=&p_tr2=2); prisijungimo laikas: 2006-12-04

<sup>68</sup> [http://www.ldb.lt/eures/index.aspx/lt/apie\\_eures/EURES/?menu\\_id=293](http://www.ldb.lt/eures/index.aspx/lt/apie_eures/EURES/?menu_id=293); prisijungimo laikas: 2006-11-26

tarpe ir ES valstybių narių) piliečius. EURES tinklas sudaro galimybes užmegzti darbo santykius tiek darbuotojo, turinčio ES pilietybę, tiek darbdavio, veikiančio Lietuvoje, iniciatyva ir padeda įgyvendinti vieną iš svarbiausių ir pagrindinių ES piliečių teisių – laisvai judėti siekiant gyventi ir dirbti Europos Sąjungos valstybėse (šiuo atveju LR).

Reglamente Nr. 1612/68/EEB nurodoma, jog ES piliečiui, ieškančiam darbo kitoje valstybėje narėje, tos šalies įdarbinimo tarnybos turi padėti taip, kaip ir savo piliečiams, ieškantiems darbo. Tai reiškia, kad įvedama visų ES piliečių lygybė ir ES piliečiams suteikiama tokia pati pirmumo teisė užimti laisvas darbo vietas LR teritorijoje. LR piliečiams negali būti sudaryta palankesnė padėtis nei ES piliečiams, siekiantiems įsidarbinti. Vadinasi, ES pilietis, atvykstantis į Lietuvą ir ketinantis čia dirbti, gali pasinaudoti tiek įdarbinimo tarpininkavimo įstaigų paslaugomis, tiek pats savarankiškai susirasti darbą.

„Laisvas darbuotojų judėjimas Bendrijoje yra neatsiejamas nuo darbuotojų diskriminavimo dėl pilietybės įsidarbinimo ir darbo metu panaikinimo.“<sup>69</sup> EB Sutartyje įtvirtintas ne diskriminacijos principas, reiškiantis, kad visose EB Sutarties taikymo srityse, nepažeidžiant tam tikrų nuostatų, draudžiama asmenų diskriminacija dėl pilietybės<sup>70</sup>, perkeliama ir konkretizuojama EB Sutarties 39 str. 2 d.: „įdarbinimo, darbo užmokesčio ir kitų darbo užimtumo sąlygų atžvilgiu panaikinama bet kokia valstybių narių darbuotojų diskriminacija dėl pilietybės“.

Lietuvos Respublikoje teisės aktų nuostatos ar jų taikymo praktika, kuria:

- ✓ „ribojamas prašymų įdarbinti pateikimas ir pasiūlymai įsidarbinti, arba ES piliečių teisė įsidarbinti, arba dirbti, arba, jei yra keliamos sąlygos, kurios netaikomos LR piliečiams;
- ✓ jeigu jų vienintelis ir išskirtinis tikslas, nepaisant pilietybės, yra neleisti ES valstybių narių piliečiams įsidarbinti ten, kur jiems siūloma“<sup>71</sup>, negali būti taikoma.

Vadinasi, tiek teisės aktais, tiek realiu darbdavių elgesiu, negalima apriboti prašymų ir pasiūlymų dėl įsidarbinimo pateikimo, nustatyti specialią priėmimo į darbą tvarką, riboti laisvų darbo vietų reklamą spaudoje arba kitose visuomenės informavimo priemonėse, numatyti sąlygas, pagal kurias įdarbinti galima tik tuos, kurie įsiregistruoja įdarbinimo tarnybose, arba kliudo įdarbinti tuos, kurie gyvena kitoje šalyje.

Reikalavimas pateikti tam tikras kalbos mokėjimo žinias nėra diskriminuojantis, jeigu kalbos mokėjimas yra būtinas bei reikalingas dėl atliekamo darbo pobūdžio.

<sup>69</sup> Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P.189.

<sup>70</sup> Europos bendrijos steigimo sutartis (suvestinė redakcija) // 12 str.

[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=9224](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=9224); prisijungimo laikas 2006-11-28

<sup>71</sup> Tarybos Reglamentas Nr. 1612/68/EEB dėl laisvo darbuotojų judėjimo Bendrijoje 3str. 1d. [http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=27566&p\\_query=&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=27566&p_query=&p_tr2=2); prisijungimo laikas: 2006-11-29

„LR DK 96 str. 1d. 1 p. įtvirtina draudimą atsisakyti priimti į darbą remiantis DK 2 str. 1 d. 4 p. motyvais, tai yra *inter alia* dėl darbuotojo tautybės ir pilietybės. Taigi pilietybė yra aiškiai įvardijama kaip draudžiamo atsisakymo įdarbinti asmenį pagrindas, jei tik tokiam asmeniui yra leidžiama įsidarbinti pagal LR įstatymus. <...> Be to, DK 97 str. 1 d. papildomai numatyta, kad priėmimo į darbą apribojimus gali nustatyti tik įstatymai. Atsižvelgiant į normos apsauginį tikslą, tai yra realiai apsaugoti darbuotojus nuo bet kokio diskriminavimo ir suteikti jiems galimybę užimti darbo vietą.<sup>72</sup> „DK 96 str. norma galėtų būti taikoma tik tuo atveju, kai darbuotojas atitinka visus reikalavimus ir, objektyviai žiūrint, būtų įdarbintas, jei nebūtų kitos valstybės piliėtis. Galų gale formuluotė „draudžiama atsisakyti priimti į darbą (...) pilietybės (...) motyvais mini būtent priėmimą į darbą, o tai suponuoja, kad visos iki priėmimo darbo vietai užimti keliamos sąlygos yra sėkmingai įvykdytos: darbuotojas atitinka minimalius kvalifikacijos reikalavimus, o kiti pretendentai objektyviai vertinant, turi blogesnę kvalifikaciją“<sup>73</sup>.

ES piliečių teisė įsidarbinti nėra absoliuti. Gali būti taikomi apribojimai, pateisinami viešosios tvarkos, visuomenės sveikatos ir saugumo bei valstybės tarnybos kriterijais. Vienas iš svarbiausių ir esminių apribojimų yra valstybės tarnyba. Nors ETT nepateikė valstybės tarnybos apibrėžimo, o paliko tai kiekvienos valstybės narės kompetencijai nustatyti, kas patenka į valstybės tarnybos sritį, pats nustato tik griežtus valstybės tarnybos ribojimo kriterijus. „... iš 48 (dabartinis 39 str., aut. pastaba) (1) – (3) straipsnio taikymo pašalinamos pareigybės, susijusios su tiesioginiu arba netiesioginiu dalyvavimu vykdant viešąją teisę suteiktus įgaliojimus bei pareigas, skirtas užtikrinti valstybės ar atskirų valstybinės valdžios įstaigų bendrus interesus. Faktiškai tokios pareigybės reiškia, kad tie, kurie jas užima, turi būti specialiai prisiekę valstybei, taip pat turi egzistuoti teisių ir pareigų abipusiškumas, reiškiantis pilietybės ryšį.“<sup>74</sup> Šis ETT reikalavimas yra įgyvendintas Lietuvos nacionalinėje teisėje. Pagal 2002 m. gegužės 4 d. Valstybės tarnybos įstatymo redakciją, valstybės tarnautojas laikomas tik fizinis asmuo, atliekantis viešojo administravimo pareigas valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje, įgyvendinant tam tikros valstybės valdymo srities politiką.“<sup>75</sup>

Lietuvos Respublikos viešasis sektorius yra ta sritis, kurioje ES piliečių teisė įsidarbinti gali būti ribojama, tačiau šie ribojimai turi būti pagrįsti ir pateisinami išimtaine valstybės teise reikalauti, kad funkcijas, susijusias su valstybės saugumu ir kt. sritimis, atliktų išimtinai asmenys, turintys LR pilietybę. ETT paskelbė, kad tokiose srityse kaip valstybinė sveikatos apsauga, dėstymas

<sup>72</sup> Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P.215.

<sup>73</sup> Ten pat. P.216.

<sup>74</sup> Pagal: Tatham A. Europos Sąjungos teisės įvadas. Vilnius, 1999m., P. 222.

<sup>75</sup> Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės Žinios. 2002, Nr. 45-1708. 2str. 1-2 d.

valstybinėse švietimo institucijose, tyrinėjimas valstybinėse institucijose (ne kariniais tikslais), darbas valstybinėse institucijose, vykdančiose prekybos sektoriaus priežiūrą, ES piliečių teisė įsidarbinti nėra ribojama.

Kadangi šiame darbe yra kalbama apie darbuotojų, turinčių ES pilietybę, ir darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, teisinę padėtį Lietuvoje, todėl yra visiškai nesigilinta į darbuotojų, turinčių ES pilietybę, teisinę padėtį LR piliečių atžvilgiu. Šioje dalyje svarbiausia buvo išsiaiškinti tai, kokios sąlygos ir kokios galimybės suteikiamos ES piliečiams, ketinantiems dirbti Lietuvoje. EB teisė sukuria ir užtikrina ES piliečiams visas sąlygas susijusias su teisės į darbą įgyvendinimu, su diskriminacijos draudimu įsidarbinant. Dauguma nuostatų yra tiesiogiai veikiančios, todėl perkėlimas į nacionalinę teisę yra nereikalingas. ES piliečiai įgyvendindami teisę į darbą Lietuvoje yra prilyginami LR piliečiams. Jiems nėra ir negali būti taikomi atskiri, diskriminuojantys reikalavimai, kurie sietųsi su jų pilietybe. Apribojimai leidžiami tik viešosios tvarkos, visuomenės sveikatos ir saugumo, valstybės tarnybos sumetimais. Lyginant ES piliečių ir trečiųjų valstybių piliečių teisę įsidarbinti, svarbiausias akcentas turėtų būti tai, jog ES piliečiai taikomos tokios pačios įsidarbinimo sąlygos kaip ir LR piliečiams.

### **2.3.2 Trečiųjų valstybių piliečių teisė įsidarbinti**

Darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, teisė įsidarbinti LR, kaip ir teisė atvykti bei apsigyventi, turi būti suprantama, kaip sudėtinė darbuotojų užsieniečių teisinio statuso dalis, kuri be kitų teisinio statuso elementų negalėtų būti nei savarankiškai veikianti, nei savarankiškai įgyvendinama.

ES institucijų kompetencija priimti teisės aktus trečiųjų valstybių piliečių įsidarbinimo srityje yra labai ribota, tačiau kurdama bendrąją ES darbo rinką, įgyvendindama užimtumo skatinimo programą, ji privalo į tai atsižvelgti ir Bendrijos lygiu sureguliuoti trečiųjų valstybių piliečių migraciją bei patekimą į visos EB bei į atskirų valstybių narių darbo rinkas. Šiuo tikslu yra priimta 1994 m. birželio 20 d. Tarybos rezoliucija dėl trečiųjų valstybių piliečių, atvykstančių dirbti, įleidimo į valstybių narių teritoriją, apribojimo bei 2003 m. lapkričio 25 d. Tarybos direktyva Nr. 2003/109/EB dėl trečiųjų valstybių piliečių, kurie yra ilgalaikiai gyventojai, statuso (toliau Direktyva Nr. 2003/109/EB). Šiais teisės aktais nustatomos pagrindinės gairės bei kriterijai dėl trečiųjų valstybių piliečių įsidarbinimo galimybių ES valstybėse narėse. Būtina pažymėti, jog trečiųjų valstybių piliečių, kurie ketina atvykti į valstybę narę dirbti, ir ilgą laiką valstybėje narėje



gyvenančių trečiųjų valstybių piliečių, siekiančių įsidarbinti toje valstybėje narėje, teisinė padėtis yra skirtinga.

Nors Tarybos rezoliucijos nustatyti principai teisiškai nėra privalomi Lietuvai, tačiau Lietuvos vykdoma politika dėl leidimo trečiųjų valstybių piliečiams įsidarbinti joje, negali būti švelnesnė, nei numatyta ES. Todėl Užsieniečių įstatymo III skyriaus 5 skirsnio „Užsieniečių darbas Lietuvoje“ nuostatos praktiškai atitinka ir įgyvendina pagrindinius ES politikos dėl trečiųjų valstybių piliečių darbo ES valstybėse narėse principus bei tikslus.

LR Konstitucijos 48 str. deklaruoja subjektyvinę „kiekvieno asmens“, t.y. ir trečiosios valstybės piliečio, teisę laisvai pasirinkti darbą - „laisva valia sutikti dirbti, laisvai disponuoti savo sugebėjimais dirbti, galimybe laisvai pasirinkti veiklos rūšį ir profesiją ir kt.“<sup>76</sup>, teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju.

LR DK 2 str. įtvirtinti pagrindiniai darbo teisinių santykių principai laisvė pasirinkti darbą, darbo teisės subjektų lygybė, valstybės pagalba asmenims taikomi tiek LR, tiek ES piliečiams, galioja ir trečiųjų valstybių piliečiams, siekiantiems įsidarbinti, ar jau dirbantiems Lietuvoje. DK 97 str. 1 d. numatyta, jog apribojimus galima numatyti tik įstatymais, tačiau visais kitais atvejais taikomos LR DK 96 str. 1 d., draudžiantis darbuotojų diskriminaciją dėl tautybės ir pilietybės priimant į darbą, jei tik tokiam asmeniui pagal LR įstatymus leidžiama įsidarbinti. Atsižvelgiant į darbo teisinių santykių specifiką, kurioje darbuotojas yra iš trečiosios valstybės, šių principų ir teisių turinys, gali būti aiškinamas šiek tiek siauriau.

Trečiosios valstybės pilietis teisę į darbą LR gali įgyvendinti tik gavęs leidimą dirbti, kuris suteikia galimybę dirbti pagal darbo sutartį. Atitinkamai, darbdavys gali sudaryti darbo sutartį tik su užsieniečiu, turinčiu leidimą dirbti LR. Leidimus išduoda kompetentinga institucija – Lietuvos darbo birža. Leidimų dirbti Lietuvoje išdavimo sąlygos bei tvarka detaliau nustatoma LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu Nr. A1 - 118 „Dėl leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“.

Leidimą dirbti privalo gauti trečiųjų valstybių piliečiai, kurie:

- ✓ Neturi leidimų nuolat gyventi LR arba turi laikiną leidimą gyventi LR, tačiau jis nesuteikia teisės dirbti pagal darbo sutartį;
- ✓ Atvyksta į LR dirbti pagal darbo sutartį.

---

<sup>76</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras I dalis. Vilnius: Teisės institutas, 2000.P. 424 – 425.

Leidimas dirbti trečiųjų valstybių piliečiams išduodamas tik atsižvelgiant į LR darbo rinkos poreikius. Esant laisvoms darbo vietoms, įsidarbinant pirmenybė turi būti teikiama ES piliečiams. Ir tik tuo atveju, jeigu Lietuvoje nėra specialisto, atitinkančio darbdavio keliamus kvalifikacinius reikalavimus, leidimas dirbti Lietuvoje gali būti išduodamas ir trečiųjų valstybių piliečiams. Jau vien tai, kad trečiųjų valstybių piliečiams reikia gauti leidimą, norint įsidarbinti Lietuvoje, įsidarbinimo procedūra tampa žymiai sudėtingesnė ir ilgesnė nei ES piliečių atžvilgiu. Padėtį apsunkina ir tai, kad leidimas dirbti išduodamas trečiosios valstybės piliečiui būnant savo valstybėje, kadangi leidimą dirbti užsienietis privalo gauti iki atvykstant į LR teritoriją. Leidimas dirbti trečiosios valstybės piliečiui taip pat gali būti išduodamas ir jam teisėtai esant Lietuvoje, tačiau tik trim atvejais:

1. Trečiosios valstybės piliečiui taikoma bevizio vykimo į Lietuvos Respubliką tvarka (valstybės išvardijamos priede Nr. 3);
2. Trečiosios valstybės piliečio negalima išsiųsti iš Lietuvos;
3. Trečiosios valstybės pilietis įgijo išsilavinimą Užsieniečių įstatymo 46 str. 1 d. numatytu atveju ( 1) priimtas mokytis į švietimo įstaigą; 2) pakviestas stažuoti; 3) pakviestas kelti kvalifikaciją; 4) įtrauktas į profesinių mokymų dalyvių sąrašą; 5) baigęs aukštojo mokslo kursą, užsiims akademinė veikla pagal tolesnių studijų ar kvalifikacijos kėlimo programą, kai gauti lėšų pragyventi Lietuvos Respublikoje nėra jo pagrindinis tikslas)<sup>77</sup>, turi leidimą laikinai gyventi LR ir yra sutaręs su darbdaviu dėl darbo pagal LR įgytą specialybę.<sup>78</sup>

Šiais numatytais atvejais nepanaikinama užsienio piliečių pareiga įsigyti leidimą dirbti. Jiems tik suteikiama galimybė šį leidimą gauti esant Lietuvoje, o leidimams taikoma bendra leidimo dirbti išdavimo tvarka.

Praktikoje dažniausiai pasitaiko tokie atvejai, kad darbdavys susiranda darbuotoją iš trečiosios valstybės ir pasirūpina leidimo dirbti LR gavimu, nes pačiam trečiosios valstybės piliečiui šią teisę būtų labai sudėtinga įgyvendinti, ypač tada, kai jam nėra suteikiama galimybė atvykti į LR su tikslu ieškoti darbo. Darbdavys, norintis įdarbinti trečiosios valstybės pilietį, turi pateikti teritorinei darbo biržai prašymą išduoti leidimą dirbti. Su prašymu pateikiami duomenys, patvirtinantys jo asmens tapatybę, teisinę padėtį jo kilmės valstybėje. Taip pat pateikiami dokumentai, patvirtinantys ir pripažįstantys jo profesinę kvalifikaciją, konkretūs ir išsamūs

<sup>77</sup> Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties // Valstybės Žinios. 2004, Nr. 73-2539. 46 str. 1d.

<sup>78</sup> Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir vidaus reikalų ministro įsakymas Nr. A1-223/IV-310 „Dėl leidimo dirbti užsienietį, jam esant Lietuvos Respublikoje, išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2004 Nr. 73-2539.

duomenys apie jo būsimo darbo pobūdį Lietuvoje. Atkreiptinas dėmesys, jog iš trečiųjų valstybių įdarbinama tik kvalifikuota darbo jėga. Užsieniečio kvalifikacijos neatitikimas būsimo darbo pobūdžiui ir kvalifikacijos reikalavimams, yra vienas iš pagrindų, kuriais remiantis leidimas dirbti gali būti neišduodamas.<sup>79</sup> Darbuotojo kvalifikaciją patvirtinančių diplomų pripažinimą Lietuvos Respublikoje atlieka kompetentingos valstybės institucijos – Švietimo ministerija. Darbuotojas, turintis trečiosios valstybės pilietybę, negali atlikti kitos darbo funkcijos (tam tikros profesijos, kvalifikacijos, specialybės, darbo arba eiti tam tikrų pareigų) išskyrus tą, kuriai išduotas leidimas dirbti. Bendrasis terminas, kuriam esant išduodamas leidimas dirbti, yra iki dviejų metų, nurodant jame darbą (pareigas), įmonę, įstaigą ar organizaciją, kurioje užsienietis dirbs.

Nauja LR Užsieniečių įstatymo redakcija įtvirtino šiek tiek paprastesnę ir liberalesnę trečiųjų valstybių piliečių įdarbinimo procedūrą. Nebeliko iki tol taikytos užsieniečių įdarbinimo kvotos, kuri buvo tvirtinama kiekvienais metais, ir kurios nebuvo galima viršyti. LR darbo rinkos poreikiai – liko vienas iš svarbiausių kriterijų, lemiančių užsieniečių įdarbinimą Lietuvoje. Nauja įstatymo redakcija įtvirtino ir naujas darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, kategorijas - tai stažuotojai ir sezoniniai darbuotojai.

Šiuo metu LR, kaip ir daugelyje kitų ES valstybių, veikiančiai užsieniečių įdarbinimo procedūrai būdinga tai, kad visi trečiųjų valstybių piliečiai, gyvenantys savo kilmės valstybėje ir norintys įsidarbinti Lietuvos Respublikoje (kitoje valstybėje narėje), dar iki atvykimo į ją turi gauti leidimą dirbti. Tokios procedūros tikslas – apsaugoti vietos darbo rinką nuo pigios darbo jėgos, galinčios neigiamai paveikti ir iškreipti darbo rinkos charakteristikas (nedarbo, užmokesčio lygis ir kt.). Pagal dokt. B. Undžėną, atskiras užsieniečių (trečiųjų valstybių piliečių) darbo reglamentavimas reikalingas dėl keleto priežasčių:

1. Valstybės darbo rinkos apsaugos. Nepaisant pasaulinės ir regioninės integracijos bei globalizacijos procesų, daugumos valstybių darbo rinkos lieka savarankiškos. Darbo rinkos problemas – nedarbą, darbo užmokesčio ir kitus klausimus kiekvienai valstybei, taip pat ir Lietuvai, tenka spręsti savarankiškai;
2. Darbuotojų apsauga. Būtina nustatyti taisykles, apsaugančias darbuotojus užsieniečius nuo galimo jų, kaip pigesnės darbo jėgos, išnaudojimo ir diskriminavimo.<sup>80</sup>

Kaip jau minėta anksčiau, darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, ir kurie yra ilgalaikiai vienos valstybės narės gyventojai, teisinė padėtis skiriasi nuo trečiųjų valstybių

<sup>79</sup> Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas A1-118 „Dėl leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės Žinios. 2006, Nr. 46-1669. 26 punktą.

<sup>80</sup> Undžėnas B. Užsieniečių įsidarbinimo Lietuvoje reglamentavimo raida ir perspektyvos // Jurisprudencija. Nr.25 (17) – Lietuvos teisės universitetas: mokslo darbai, 2002.P.149.

piliečių, ketinančių dar tik atvykti į valstybę narę dirbti ir joje gyventi. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu A1-118 „Dėl leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ iš dalies buvo įgyvendintos Tarybos direktyvos Nr. 2003/109/EB nuostatos.

Trečiosios valstybės pilietis, pragyvenęs Lietuvoje teisėtai (turėjęs leidimą laikinai gyventi) 5 metus be pertraukos, ir trečiosios valstybės pilietis, atvykęs į Lietuvą gyventi kartu su LR piliečiu kaip šeimos narys<sup>81</sup>, turi teisę įgyti leidimą nuolat gyventi Lietuvoje. Toks leidimas išduodamas 5 metams ir vėliau gali būti pratęsiamas.

Direktyvoje Nr. 2003/109/EB valstybės narės yra įpareigojamos užtikrinti vienodą požiūrį į trečiųjų valstybių piliečius, įgijusius nuolatinio gyventojų statusą, t.y. naudotis tokiomis pat galimybėmis įsidarbinant kaip ir vietos gyventojai, taip pat užtikrinti teisę į vienodas įdarbinimo ir darbo sąlygas. Šių nuostatų apraiškas galima rasti LR DK straipsniuose.

LR DK 13 str. įtvirtintas darbuotojų galėjimas turėti darbo teises ir pareigas (darbinis teisnumas) pripažįstamas lygus visiems tiek LR piliečiams, tiek užsienio piliečiams, nuolatiniams LR gyventojams. Remiantis šia nuostata, galima teigti, kad trečiųjų valstybių piliečiams, esantiems nuolatiniais LR gyventojais, nekeliama jokie papildomi reikalavimai, jie turi teisę vienodais pagrindais kaip ir LR piliečiai įgyvendinti teisę į darbą, numatytą LR DK 2 str. 1 d. 2 p. bei teisę pasinaudoti valstybės pagalba įgyvendinant teisę į darbą. Trečiųjų valstybių piliečių, įgijusių teisę gyventi nuolat, teisinė padėtis tampa daug palankesnė ir paprastesnė nei visų kitų trečiųjų valstybių piliečių. Esminis skirtumas yra tas, jog trečiųjų valstybių piliečiai, įgiję nuolatinio gyvenimo Lietuvos Respublikoje teisę, tampa pilnateisiais jos nariais ir įsidarbinimo atveju jiems nereikalingas kompetentingų valstybės institucijų išduodamas leidimas dirbti Lietuvos Respublikoje.

LR teisės aktuose tiesiogiai nėra įtvirtinta nuostata (iš direktyvos), jog įdarbinimo atveju pirmenybė gali būti teikiama ES piliečiams, trečiosios šalies piliečiams (ES piliečio šeimos nariams, turintiems trečiosios valstybės pilietybę, bei kitais Bendrijos teisės aktuose numatytais atvejais) taip pat trečiosios šalies piliečiams, teisėtai gyvenantiems ir gaunantiems nedarbo išmokas atitinkamoje valstybėje narėje, visų kitų trečiųjų valstybių piliečių atžvilgiu. Tačiau atsižvelgiant į tai, jog LR kompetentingos institucijos yra įgaliotos spręsti, ar suteikti teisę trečiųjų valstybių piliečiams įsidarbinti Lietuvoje atsižvelgiant į Lietuvos darbo rinkos poreikius ir į tai, kad nuolatiniais trečiųjų valstybių piliečiam įstatymiškai užtikrinama palankesnė teisinė padėtis, nei visų likusių užsieniečių,

---

<sup>81</sup> Čia paminėtini tik atvejai, kurie labiausiai siejasi su trečiųjų valstybių piliečiais ir jų teise įgyti leidimą nuolat gyventi Lietuvos Respublikoje. Kiti atvejai, kada trečiųjų valstybių piliečiai įgyja teisę gauti leidimą nuolat gyventi Lietuvos Respublikoje, numatyti Lietuvos Respublikos įstatyme dėl užsieniečių teisinės padėties // Valstybės Žinios. 2004, Nr. 73-2539. 53 str.

galima teigti, jog LR nuolat gyvenančiam trečiosios valstybės piliečiui suteikus pirmenybę, nebus pažeistas diskriminacijos principas.

Leidimo dirbti Lietuvoje nereikalaujama tiek iš nuolatinę gyvenimo teisę Lietuvoje įgijusio trečiosios valstybės piliečio, tiek iš Europos valstybės narės ilgalaikio gyventojų (turinčio trečiosios valstybės pilietybę ir teisėtai gyvenančio kitoje valstybėje narėje), kuris „Lietuvos Respublikoje su leidimu dirbti ir leidimu laikinai gyventi dirbo ir gyveno 1 metus ir kuris nori dirbti pagal darbo sutartį.“<sup>82</sup>

Trečiųjų valstybių piliečių įdarbinimo procedūra yra daug sudėtingesnė ir trunkanti ilgesnį laiko tarpą nei ES piliečių atžvilgiu. Be to, ES piliečiai teisę į darbą gali įgyvendinti tiek savarankiškai, tiek per įdarbinimo tarpininkavimo įstaigas, o trečiųjų valstybių piliečių teisė įsidarbinti priklauso tiek nuo darbo rinkos poreikių, tiek nuo įdarbinimo tarpininkavimo įstaigų, kadangi savarankiškai įgyvendinti teisę į darbą, esant tokiai užsieniečių įdarbinimo procedūrai, praktiškai yra neįmanoma. Kiek geresnėje padėtyje atsiduria trečiųjų valstybių piliečiai, kurie Lietuvoje įgyja nuolatinio gyventojų statusą, arba valstybės narės ilgalaikiai gyventojai, atvykstantys dirbti ir gyventi LR. Nepaisant tokių skirtumų, Lietuvos darbo biržos ir Migracijos departamento duomenimis, Lietuvoje užregistruojamas didesnis, darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, nei darbuotojų, turinčių ES pilietybę, skaičius. Kompetentingos institucijos, tokį darbuotojų paskirstymą grindžia ekonominėmis ir LR piliečių emigracijos į ekonomiškai išsivysčiusias V. Europos valstybes priežastimis.

Teisė įsidarbinti neatsiejama nuo teisių, susijusių su darbo sąlygomis, kadangi jau įsidarbinant, t.y. sudarant darbo sutartį, tarp darbuotojo ir darbdavio turi būti sulygta dėl svarbiausių sutarties sąlygų – darbovietės, kurioje asmuo dirbs, darbo funkcijų (tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos, darbo ar tam tikrų pareigų), darbo apmokėjimo sąlygų (darbo užmokesčio sistemos ir dydžio<sup>83</sup>, mokėjimo tvarkos). Vadinasi, tiek ES piliečiams, tiek trečiųjų valstybių piliečiams, nesvarbu, kokias pagrindais jie buvo įdarbinti, jiems visiems turi būti vienodai taikomos visos su darbu susijusios nuostatos.

2006 m. gruodžio 16 d. įsigaliojusiais LR įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties pakeitimais įtvirtinta naujovė, susijusi su trečiųjų valstybių piliečių teise įsidarbinti LR. Nuo šiol įsidarbinti bus leidžiama ir trečiųjų valstybių piliečiui, studijuojančiam Lietuvoje. Žinoma, jam

---

<sup>82</sup> Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 24 d. įsakymas Nr. A1-118 „Dėl leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės Žinios. 2006, Nr. 46-1669. 8.13 p.

<sup>83</sup> Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties // Valstybės Žinios. 2004, Nr. 73-2539, 62 str.3d. „Užsieniečio darbo užmokeskis negali būti mažesnis už tokį patį darbą dirbančio Lietuvos Respublikos gyventojų“.

keliama tam tikri reikalavimai – jis, kaip ir visi kiti trečiųjų valstybių piliečiai, privalo gauti leidimą dirbti, dirbti gali pradėti nuo antrųjų studijų metų, jo darbo valandos per savaitę negali viršyti 20 val., o darbo laikas negali sutapti su studijų laiku.<sup>84</sup>

#### **2.4 Darbuotojų, turinčių ES pilietybę, ir darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, teisė pasilikti pasibaigus darbo santykiams**

Darbuotojų, turinčių ES pilietybę, ir darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, teisei padėčiai LR apibrėžti, svarbus yra ir teisės pasilikti Lietuvoje, pasibaigus darbo santykiams, aspektas. Teisės pasilikti suteikimas darbuotojui yra svarbus, ypač tuomet, kai jis nebedirba, nes sulaukė pensinio amžiaus, negali dirbti dėl pastovios negalios, kai atsiranda laikinas nedarbingumas – nutrūksta ankstesni darbo santykiai ir asmuo ieško naujo darbo.

Teisė pasilikti valstybės narės teritorijoje pasibaigus darbo santykiams yra vienas iš laisvo darbuotojų judėjimo elementų, reikalingų tam, jog būtų visiškai įgyvendinta ES piliečių teisė gyventi ir dirbti bet kurioje ES valstybėje narėje. Darbuotojų judėjimo laisvė suteikia teisę „laikantis Komisijos įgyvendinimo reglamentuose nustatytų sąlygų, pasilikti gyventi valstybės narės teritorijoje pasibaigus darbo jėgoje laikui“.<sup>85</sup> Šios teisės įgyvendinimui buvo priimtas Reglamentas Nr. 1251/70/EEB dėl darbuotojų, pagal darbo sutartį dirbusių valstybėje narėje, teisės pasilikti tos valstybės teritorijoje (toliau Reglamentas 1251/70/EEB), kuris 2006 m. Komisijos reglamentu<sup>86</sup> buvo panaikintas, kadangi šio reglamento nuostatos buvo perkeltos į Direktyvos 2004/38/EB IV skyrių „Nuolatinio gyvenimo šalyje teisė“, o 2006 m. balandžio 30d. pasibaigus šios Direktyvos įgyvendinimo valstybėse narėse terminui, Reglamentas 1251/70/EEB nustojo galioti. Taigi, šiuo metu darbuotojų, turinčių ES pilietybę, teisė pasilikti valstybėje narėje pasibaigus darbo teisiniams santykiams reglamentuojama Direktyvos 2004/38/EB nuostatomis.

---

<sup>84</sup> Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ 2, 6, 7, 8, 11, 17, 18, 21, 25, 26, 28, 33, 34, 35, 40, 43, 46, 50, 51, 53, 54, 55, 56, 64, 79, 88, 90, 93, 97, 99, 100, 101, 102, 104, 106, 113, 115, 127, 130, 131, 132, 136, 138, 140 straipsnių pakeitimo, įstatymo papildymo 49(1), 101(1), 140(1) straipsniais, 30, 105 straipsnių pripažinimo netekusiais galios, X skyriaus pavadinimo pakeitimo bei Įstatymo priedo pakeitimo ir papildymo įstatymas // Valstybės žinios.2006, Nr. 137 – 5199. 18 str.

<sup>85</sup> Europos bendrijos steigimo sutartis (suvestinė redakcija) // 39 str. 3d. d punktas.

[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=9224](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=9224); prisijungimo laikas 2006-11-28.

<sup>86</sup> Komisijos reglamentas Nr. 635/2006/EB panaikinantys reglamentą Nr. 1251/70/EEB dėl darbuotojų, pagal darbo sutartį dirbusių valstybėje narėje, teisės pasilikti tos valstybės teritorijoje [http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&numdoc=32006R0635&lg=lt](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&numdoc=32006R0635&lg=lt); prisijungimo laikas: 2006-12-04

I Direktyvą 2004/38/EB perkeltos Reglamento 1251/70/EEB nuostatos dėl darbuotojų, turinčių ES pilietybę, teisės pasilikti valstybėje narėje, kurioje dirbo, pasibaigus darbo santykiams buvo iš dalies pakeistos, „suteikiant asmenims, turintiems teisę pasilikti valstybės narės teritorijoje, palankesnę statusą, t. y. teisę nuolat gyventi valstybėje narėje“<sup>87</sup>. Lietuvos Respublikoje Direktyvos 2004/38/EB nuostatos, susijusios su darbuotojų, turinčių ES pilietybę, teise pasilikti LR pasibaigus darbo teisiniams santykiams, įgyvendinamos Užsieniečių įstatyme.

Darbuotojo, turinčio ES pilietybę, teisė pasilikti gyventi LR, pasibaigus darbo santykiams, siejama su nuolatinio gyventojų statuso įgijimu. Teisė likti LR, suteikiama:

1. ES piliečiui, sulaukusiam senatvės pensijos amžiaus (moterims – 60 metų, vyrams – 62,5 metų), jeigu jis pastaruosius 2 metus teisėtai gyveno Lietuvos Respublikoje ir paskutiniuosius 12 mėnesių dirbo;
2. pasibaigus darbo santykiams Lietuvos Respublikoje dėl nedarbingumo ir jeigu ES pilietis Lietuvos Respublikoje gyvena pastaruosius 2 metus;
3. nutraukusiems darbą Lietuvos Respublikoje dėl nedarbingumo, kurio priežastis yra nelaimingas atsitikimas darbe arba pripažinta profesinė liga, netaikant gyvenimo ir darbo laikotarpių LR apribojimų, numatytų 1 ir 2 punktuose numatytų sąlygų.<sup>88</sup>

Teise pasilikti Lietuvos Respublikoje pasibaigus darbo santykiams, darbuotojai, turintys ES pilietybę, gali pasinaudoti per dvejus metus nuo teisės atsiradimo momento.

2006 m. gruodžio 16 d. įsigaliojusiomis pataisomis, buvo panaikintas Užsieniečių įstatymo 105 str., kuriame buvo išdėstyti ES piliečių teisės pasilikti LR pasibaigus darbo teisiniams santykiams pagrindai. Iš sisteminės Užsieniečių įstatymo ir įstatymo pakeitimo nuostatų, susijusių su ES piliečių teise pasilikti, analizės, galima daryti išvadą, jog nuo šiol darbuotojų, turinčių ES pilietybę, teisė pasilikti LR pasibaigus darbo teisiniams santykiams, yra siejama tik su teisėtu jo gyvenimu LR ilgiau nei 5 metus ir nuolatinio gyventojų statuso įgijimu. Leidimas gyventi Lietuvos Respublikoje išduodamas 5 metams, arba numatomam ES valstybės narės piliečio gyvenimo LR laikotarpiui, jei jis yra trumpesnis nei 5 metai, o nuolatinio gyvenimo teisė įgyjama teisėtai Lietuvoje pragyvenus 5 metus.<sup>89</sup> Teisėtai darbuotojų, turinčių ES pilietybę, gyvenimas Lietuvoje

<sup>87</sup> Komisijos reglamentas Nr. 635/2006/EB panaikinantį reglamentą Nr. 1251/70/EEB dėl darbuotojų, pagal darbo sutartį dirbusių valstybėje narėje, teisės pasilikti tos valstybės teritorijoje [http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&numdoc=32006R0635&lg=lt](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&numdoc=32006R0635&lg=lt); prisijungimo laikas: 2006-12-04

<sup>88</sup> Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties // Valstybės Žinios. 2004, Nr. 73-2539, 105 str.

<sup>89</sup> Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ 2, 6, 7, 8, 11, 17, 18, 21, 25, 26, 28, 33, 34, 35, 40, 43, 46, 50, 51, 53, 54, 55, 56, 64, 79, 88, 90, 93, 97, 99, 100, 101, 102, 104, 106, 113, 115, 127, 130, 131, 132, 136, 138, 140 straipsnių pakeitimo, įstatymo papildymo 49(1), 101(1), 140(1) straipsniais, 30, 105 straipsnių pripažinimo

siejamas su gyvenamosios vietos deklaravimu, nurodant gyvenimo LR pagrindą – tai, jog jis yra darbuotojas. Panaikinus Užsieniečių įstatymo 105 str. darbuotojų, turinčių ES pilietybę, teisę pasilikti LR tampa labai abstrakti ir neapibrėžta. Tai gali būti traktuojama kaip liberalesnių gyvenimo sąlygų ES piliečiams suteikimas. Kita vertus, tokių pagrindų panaikinimas gali būti traktuojamas ir kaip netinkamas direktyvos nuostatų perkėlimas ar įgyvendinimas.

Darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, teisę pasilikti LR pasibaigus darbo teisiniams santykiams, yra reglamentuojama atskirai ir įgyvendinama kitokiais pagrindais. Apskritai darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, teisę gyventi Lietuvoje yra ribojama darbo sutarties pasirašymo laikotarpiu. Leidimas dirbti išduodamas iki dviejų metų, o leidimas gyventi – vieneriems metams. Pasibaigus leidimo gyventi galiojimo laikotarpiui, darbuotojas turi teisę prašyti išduoti naują leidimą gyventi Lietuvos Respublikoje, jeigu darbo santykiai nepasibaigė ar yra pratęsimi. Tuo atveju, kai darbo sutartis nutraukiama anksčiau nei baigėsi jos ir leidimo gyventi terminas, ir visais atvejais, „pasibaigus leidimo dirbti galiojimui, darbuotojas, turintis trečiųjų valstybių pilietybę, privalo išvykti iš Lietuvos Respublikos.“<sup>90</sup> Tokia darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, padėtis nulemta Lietuvoje ir visoje ES teisėje vykdomos užsieniečių įdarbinimo politikos. Jau atvykstant jiems dirbti į Lietuvą, jie žino, jog teisę gyventi LR užtikrinama tam laikotarpiui, kuriam sudaryta darbo sutartis, t.y. dažniausiai vieneriems metams. Esant poreikiui, šis laikotarpis gali būti pratęstas. Vienintelė galimybė pasilikti gyventi LR, pasibaigus darbo santykiams, yra nuolatinio gyvenimo teisės įgijimas.

Trečiųjų valstybių piliečių teisę pasilikti Lietuvoje plačiau aptarta antrame skirsnyje, kuriame kalbama apie teisę įsidarbinti. Darbuotojai, turintys trečiųjų valstybių pilietybę, ir įgiję nuolatinio gyvenimo teisę Lietuvoje, įgyja visai kitokią teisinį statusą nei visi kiti darbuotojai, turintys trečiųjų valstybių pilietybę, ir ši teisė siejama ne tiek su teise gyventi pasibaigus darbo teisiniams santykiams, kiek su teise apskritai gyventi Lietuvos Respublikoje ir naudotis Lietuvos Respublikos įstatymų suteikiamomis teisėmis. Todėl, kai kalbama apie darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, teisę pasilikti Lietuvoje pasibaigus darbo santykiams, galima teigti, jog tokia teisė yra sunkiai įgyvendinama arba net neįmanoma. Išimtį galėtų sudaryti tie atvejai, kai trečiųjų valstybių piliečiai sudaro santuoką su LR piliečiu. Santuokos pagrindu jam suteikiamas nuolatinio gyventojų statusas ir tuo pačiu galimybė pasilikti gyventi Lietuvoje. Tačiau ir čia būtina atkreipti dėmesį, jog pasilikimas šalyje siejamas ne su darbo santykiais, bet su kito teisinio statuso –

---

netekusiais galios, X skyriaus pavadinimo pakeitimo bei Įstatymo priedo pakeitimo ir papildymo įstatymas // Valstybės žinios. 2006, Nr. 137 – 5199. 36 - 37 str.

<sup>90</sup> Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties // Valstybės žinios. 2004, Nr. 73-2539. 44 str. 4d.



sutuoktinio, įgijimu. Žinoma, įgijus nuolatinio gyvenimo teisę ir pasilikus gyventi Lietuvoje, įsidarbinti tampa daug paprasčiau ir lengviau. Remiantis 2005 m. spalio 12 d. Vidaus reikalų ministro įsakymu Nr. 1V-329 “Dėl leidimų laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje išdavimo bei fiktyvios santuokos sudarymo įvertinimo taisyklių patvirtinimo“ yra siekiama užkirsti kelią tokioms fiktyvioms santuokoms.

Trečiųjų valstybių piliečių ir ES piliečių teisė pasilikti LR pasibaigus darbo santykiams, tuo ir skiriasi, jog konkrečių ES piliečių darbo santykių pasibaigimas, skirtingai nei trečiųjų valstybių piliečių atveju, nesudaro pagrindo panaikinti išduotą leidimą gyventi ir pasilikti Lietuvoje, plačiau aiškinant - neįpareigoja ES piliečių išvykti iš karto, pasibaigus darbo santykiams.

### 3. KOMANDIRUOTŲ DARBUOTOJŲ TEISINĖ PADĖTIS LIETUVOJE

Komandiruoatų darbuotojų teisinė padėtis gali būti traktuojama kaip vienas iš darbuotojų teisinės padėties aspektų.

Kadangi šiame darbe kalbama apie darbuotojų, turinčių ES pilietybę, ir darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, teisinę padėtį Lietuvoje, todėl negalima pamiršti ir tų atvejų, kai ES ar trečiųjų valstybių piliečiai, dirbantys kitose ES valstybėse narėse ar trečiosiose valstybėse, gali būti komandiruojami dirbti Lietuvoje.

Atsiradus komandiravimo teisiniams darbo santykiams, natūraliai kyla klausimai, kokia yra teisinė padėtis darbuotojų, turinčių ES bei trečiųjų valstybių pilietybę, ir komandiruoatų dirbti Lietuvoje? Kiek pasikeitusi darbo vieta gali įtakoti tokių darbuotojų teisinį statusą ir koku būdu yra užtikrinamos bei ginamos darbuotojų teisės?

Darbuotojų komandiravimo iš vienos ES valstybės narės į kitą darbo teisiniai santykiai įgauna tarpvalstybinį pobūdį, todėl siekiant teisinio aiškumo bei konkretumo, darbuotojų, turinčių ES ir trečiųjų valstybių pilietybę, teisinio statuso klausimai reguliuojami atskiromis tarptautinėmis sutartimis, specialiais ES bei nacionaliniais teisės aktais.

Komandiruoatų darbuotojų teisinės padėties klausimai ES iš dalies reglamentuojami Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje Nr. 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje (toliau – Direktyva Nr. 96/71/EB). Direktyvos pavadinime konkrečiai nurodyta, kad ji skirta paslaugų tiekimo sistemoje susiklostantiems santykiams reguliuoti, tačiau klausimai, susiję su direktyvos taikymo sritimi, ir kiti šios direktyvos pagrindu atsirandantys teisiniai santykiai šiame darbe nebus analizuojami. Turinio atžvilgiu, ši direktyva yra nemažiau svarbi užtikrinant laisvą darbuotojų judėjimą. Kaip ETT yra konstatavęs, „direktyva Nr. 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje galioja tik darbo santykių nuostatomis ir sąlygoms, bet ne atvykimui ir apsigyvenimui priimančioje valstybėje narėje“<sup>91</sup>, todėl ja bus vadovaujama tiek, kiek tai susiję su komandiruoatų darbuotojų teisine padėtimi.

Komandiruoatų darbuotojų, turinčių ES pilietybę, teisinio statuso klausimus Lietuvoje reguliuoja 2005 m. gegužės 12 d. aukščiau minėtos direktyvos įgyvendinimui priimtas Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas (toliau – Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas), Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo

---

<sup>91</sup> Generalinio advokato išvada ETT byloje C-244/04 Komisija prieš Vokietiją, 6 punktas.

[http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-](http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=en&Submit=Rechercher&alldocs=alldocs&docj=docj&docop=docop&docor=docor&docjo=docjo&numaff=C-244/04&datefs=&datef=&nomusuel=&domaine=&mots=&resmax=100)

[bin/form.pl?lang=en&Submit=Rechercher&alldocs=alldocs&docj=docj&docop=docop&docor=docor&docjo=docjo&numaff=C-244/04&datefs=&datef=&nomusuel=&domaine=&mots=&resmax=100](http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=en&Submit=Rechercher&alldocs=alldocs&docj=docj&docop=docop&docor=docor&docjo=docjo&numaff=C-244/04&datefs=&datef=&nomusuel=&domaine=&mots=&resmax=100); prisijungimo laikas: 2006-12-04

ministro 2005 m. birželio 16 d. įsakymas Nr. A1–169 „Dėl informavimo apie komandiruojamus darbuotojus tvarkos aprašo patvirtinimo“. Kai kurie klausimai, susiję su komandiruotų darbuotojų teisine padėtimi reguliuojami ir LR DK normomis.

Pagal darbo sutartį dirbančių darbuotojų, turinčių trečiosios valstybės pilietybę, komandiravimas, siekiant teikti tarpvalstybines paslaugas, nėra suderintas Bendrijos lygiu, nes 1999 m. vasario 12 d. Komisijos pateiktas pasiūlymas, susijęs su Europos Parlamento ir Tarybos direktyva dėl trečiosios valstybės pilietybę turinčių, pagal darbo sutartį dirbančių, darbuotojų komandiravimo sąlygų tarpvalstybinių paslaugų teikimo srityje iki šiol nėra priimtas. „Šis pasiūlymas susijęs su laikinu dokumentu, vadinamu „EB paslaugų teikimo kortele“, išduodamu įsisteigimo vietos valstybės narės, kuris turėtų garantuoti, kad paslaugos teikėjas ir komandiruotinas darbuotojas atitinka taikomus teisės aktų reikalavimus, kad baigus teikti paslaugas darbuotojas bus priimtas atgal ir kad valstybė narė, kurioje paslaugos yra teikiamos, netaikys savų reikalavimų, susijusių su atvykimu, gyvenimu ir laikinu apmokamu darbu, visų pirma vizos, leidimo gyventi, leidimo dirbti ar kitų panašių sąlygų.“<sup>92</sup>

„Komandiruotas darbuotojas - darbuotojas, paprastai dirbantis kitoje valstybėje, tačiau laikinai atsiųstas dirbti Lietuvos Respublikos teritorijoje.“<sup>93</sup> Kita valstybė čia suprantama kaip viena iš ES valstybių narių.<sup>94</sup> Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo 1str. sukonkretinama – kita valstybė suprantama kaip visos ES valstybės narės ir Europos Ekonominės Erdvės valstybė (toliau valstybė narė).

Direktyva 96/71/EB neišskiria darbuotojų, turinčių valstybių narių pilietybę, ir darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, tačiau atsižvelgiant į jos priėmimo pagrindą ir tikslus, ji yra taikoma tik Bendrijos darbuotojams. Vadinasi, visi darbuotojai, turintys ES pilietybę, ir dirbantys vienoje iš ES valstybių narių, gali būti komandiruojami dirbti Lietuvoje.

Darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, komandiravimas susijęs su viena iš pagrindinių EB vidaus rinkos laisvių – laisvu paslaugų judėjimu. Susiklosčius tokiai situacijai, kai vienoje valstybėje narėje įsisteigusi įmonė kitoje valstybėje narėje teikia paslaugas, pasitelkdama savo darbuotojus, kurių dalis ar visi darbuotojai yra trečiosios valstybės piliečiai, juos laikinai komandiruojančios, o priimančioji valstybė narė taiko darbo teisės aktus, ribojančius tokį komandiravimą, ji netiesiogiai riboja darbuotojus įdarbinusios įmonės veiklą. Todėl, siekiant apginti

<sup>92</sup> ETT 2004 m. spalio 21 d. sprendimas byloje C - 445/03 Komisija prieš Liuksemburgo Didžiąją Hercogystę. ECR.2004.P.I-10191. 25dalis.

<sup>93</sup> Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas // Valstybės Žinios. 2005, Nr. 67–2406.2str.

<sup>94</sup> Europos Parlamento ir Tarybos direktyva Nr. 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje 3str. [http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=11184&p\\_query=&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=11184&p_query=&p_tr2=2); prisijungimo laikas: 2006-11-28

darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, interesus, komandiravimo teisiniai santykiai turi būti įstatymiškai sureguliuoti, o kylančios problemos privalo būti sprendžiamos pasitelkus teises priemones.

Nors ir nėra priimtas joks teisės aktas, garantuojantis darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, komandiravimą, tačiau remiantis ETT praktika<sup>95</sup>, susiformavusia Komisijos pasiūlymo dėl direktyvos pagrindu, bei sistemiškas Bendrijos darbuotojų sąvokos aiškinimas, jog trečiųjų valstybių piliečiai, teisėtai ir nuolat gyvenantys, bei dirbantys vienoje iš valstybių narių, taip pat turi būti priskiriami šiai darbuotojų kategorijai, leidžia daryti išvadą, jog darbuotojai, turintys trečiųjų valstybių pilietybę, taip pat, kaip ir darbuotojai, turintys ES pilietybę, gali būti komandiruojami į kitas valstybes nares.

ETT praktikoje<sup>96</sup> buvo suformuota ir įtvirtinta „teisėto ir nuolatinio įdarbinimo“ sąvoka. Vėliau, aiškinant šią sąvoką, buvo siekiama „užtikrinti, kad tik darbuotojus, kurie yra trečiųjų šalių piliečiai ir teisėtai gyvenantys paslaugų teikėjo įsteigimo valstybėje narėje ir šioje valstybėje narėje teisėtai dirba pas šį paslaugų teikėją, turėtų būti galima komandiruoti teikti paslaugas į kitas valstybes nares neatsižvelgiant į kitus priimančios valstybės narės šiems asmenims taikomus apribojimus.“<sup>97</sup> Darbuotojai, nuolat paprastai dirbantys valstybėje narėje įsisteigusiam paslaugų teikėjui, gali būti komandiruojami į kitą valstybę narę (priimančiąją), šioje valstybėje narėje netaikant administracinių formalumų, pvz., nereikalaujant gauti darbo leidimą.

Lietuvoje „nedraudžiama reikalauti pateikti išankstinę deklaraciją, patvirtinančią, kad atitinkamų darbuotojų, t.y. darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę (aut. pastaba), padėtis valstybėje narėje, kurioje ši įmonė juos įdarbino, yra teisėta, ypač gyvenamosios vietos, leidimo dirbti ir socialinio draudimo atžvilgiu.“<sup>98</sup>

Remiantis tuo, kas išdėstyta, galima teigti, kad Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatyme vartojama sąvoka darbuotojai, dirbantys kitoje valstybėje, apima tiek darbuotojus, turinčius ES pilietybę, tiek ilgalaikius (nuolatinius) valstybės narės darbuotojus, turinčius trečiųjų valstybių pilietybę, kurie toje valstybėje teisėtai dirba ir gyvena.

Siekiant teisinio aiškumo ir konkretumo apibrėžiant darbuotojų teisinį statusą bei siekiant užtikrinti darbuotojo pagrindinių teisių apsaugą, tuomet, kai darbo teisiniai santykiai susiklosto

<sup>95</sup> ETT bylose C-369/96 ir 376/96 Arblade, C-43/93 Vander Elst bei C-445/03 Komisija prieš Liuksemburgą, kalbama ne tik apie darbuotojus, turinčius ES pilietybę, bet ir apie darbuotojus, turinčius trečiųjų valstybių pilietybę.

<sup>96</sup> ETT 1994 m. rugpjūčio 9 d. sprendimas byloje C-43/93 Raymond Vander Elst // ECR. 1994.P.I-3803.

<sup>97</sup> Generalinio advokato išvada ETT byloje C-244/04 Komisija prieš Vokietiją, 40 punktas. [http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-](http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=en&Submit=Rechercher&alldocs=alldocs&docj=docj&docop=docop&docor=docor&docjo=docjo&n)

[bin/form.pl?lang=en&Submit=Rechercher&alldocs=alldocs&docj=docj&docop=docop&docor=docor&docjo=docjo&n](http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=en&Submit=Rechercher&alldocs=alldocs&docj=docj&docop=docop&docor=docor&docjo=docjo&n) umaff=C-244/04&datefs=&datef=&nomusuel=&domaine=&mots=&resmax=100; prisijungimo laikas: 2006-11-28

<sup>98</sup> ETT 2006 m. sausio 19 d. sprendimas byloje C-244/04 Komisija prieš Vokietiją // ECR. 2006.P.I-885. 41 punktas.

vienoje valstybėje, o darbuotojas komandiruojamas dirbti kitoje valstybėje, yra naudojamosi priimančiosios valstybės teisėje vartojama darbuotojo sąvoka.

Lietuvoje dirbančių komandiruočių darbuotojų, turinčių ES ir trečiųjų valstybių pilietybę, teisiniam statusui apibrėžti visų pirma taikoma LR teisėje vartojama darbuotojo sąvoka.

Darbuotojas – tai fizinis asmuo, turintis darbinį teisingumą ir veiksnumą, dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą<sup>99</sup>.

Darbuotojo teisinį statusą sudaro:

- ✓ teisinis subjektiškumas (teisingumas ir veiksnumas);
- ✓ subjektinės teisės ir pareigos;
- ✓ teisių ir pareigų garantijos
- ✓ atsakomybė už netinkamą pareigų vykdymą.<sup>100</sup>

Kyla klausimas, ar šiems darbuotojams taikomi tie patys reikalavimai, susiję su pačių darbuotojų atvykimu į Lietuvos Respubliką, įsidarbinimu bei pasilikimu pasibaigus darbo santykiams?

Dėl komandiruočių darbuotojų, turinčių ES pilietybę, dėl jų atvykimo į Lietuvos Respubliką jokių didelių problemų nekyla. Lietuva yra viena iš ES valstybių narių, todėl darbuotojams, turintiems ES pilietybę, ir atvykstantiems į Lietuvos Respubliką kaip komandiruotiems darbuotojams, jokie papildomi reikalavimai nėra ir negali būti taikomi. Šie darbuotojai kaip ir visi kiti darbuotojai, turintys ES pilietybę, naudojami laisvo darbuotojų judėjimo laisvės garantuojamomis teisėmis.

Pagal LR teisę, trečiųjų valstybių piliečiai, norintys dirbti Lietuvoje pagal darbo sutartį, visų pirma turi turėti vizą, taip pat privalo gauti leidimą dirbti ir leidimą laikinai gyventi. Tik išpildžius šias, teisės aktuose numatytas sąlygas, jie gali būti traktuojami kaip teisėtai dirbantys ir teisėtai gyvenantys Lietuvoje. Panašios darbuotojų iš trečiųjų valstybių įdarbinimo politikos (dėl leidimų dirbti reikalavimo prieš atvykstant, dėl leidimo laikinai gyventi ir kt.) laikosi ir dauguma ES valstybių narių.<sup>101</sup> Ar šie reikalavimai gali būti taikomi ir tuo atveju, kai trečiųjų valstybių piliečiai komandiruojami darbui į Lietuvos Respubliką iš kitų valstybių narių?

Užsieniečių įstatyme reglamentuojama, jog trečiųjų valstybių piliečiai gali įsidarbinti Lietuvoje pagal darbo sutartį arba, kai jo nuolatinė darbo vieta yra užsienyje, gali būti atsiųstas

<sup>99</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės Žinios, 2002-06-26, Nr.64-2569 // Valstybės Žinios. 2002, Atitaisyimas Nr. 71.15 str.

<sup>100</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė. Teorija ir praktika I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. P.166.

<sup>101</sup> Tarybos rezoliucija dėl trečiųjų valstybių piliečių, atvykstančių dirbti, įleidimo į valstybių narių teritoriją apribojimo 1994 m. birželio 20 d. // [http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=37342&p\\_query=&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=37342&p_query=&p_tr2=2); prisijungimo laikas: 2006-11-28

laikinais dirbti į Lietuvos Respubliką. Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatyme nurodoma, kad „į Lietuvos Respublikos teritoriją komandiruotam darbuotojui leidimo dirbti išdavimo tvarką nustato Lietuvos Respublikos įstatymai ir kiti teisės aktai.“<sup>102</sup> Komandiruotų darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, teisės atvykti konkrečioms poįstatyminiuose teisės aktuose. „Iš užsienio (trečiosios valstybės piliečio – aut. pastaba) nereikalaujama įsigyti leidimo dirbti Lietuvos Respublikoje, jeigu jis yra kitos valstybės pilietis, teisėtai dirbantis Europos Sąjungos valstybėje narėje, darbdavio atsiųstas laikinai dirbti į Lietuvos Respubliką ir turi Europos Sąjungos valstybės narės kompetentingos įstaigos išduotą E 101 formos pažymą“.<sup>103</sup> Atsižvelgiant į šio akto priėmimo pagrindus bei tikslus, darytina išvada, jog ši nuostata taikoma trečiųjų valstybių piliečiams, teisėtai dirbantiems ir gyvenantiems vienoje iš valstybių narių, ir kai komandiravimas vyksta Europos Bendrijos ribose.

Trečiųjų valstybių piliečiams, dirbantiems savo kilmės valstybėje ar kitoje valstybėje, kuri nėra ES valstybė narė, ir komandiruojamiems į Lietuvos Respubliką taikomi panašūs reikalavimai, kaip ir trečiųjų valstybių piliečiams, atvykstantiems į Lietuvos Respubliką dirbti pagal darbo sutartį. „Įmonė, priimanči į Lietuvos Respublikos teritoriją siunčiamą laikinai dirbti darbuotoją iš kitos valstybės, turi pateikti teritorinei darbo biržai nustatytos formos prašymą išduoti leidimą dirbti Lietuvos Respublikoje komandiruotam užsieniečiui.“<sup>104</sup> Prie prašymo pridedami dokumentai, susiję su juridiniu asmeniu (įmonės registracijos dokumentai), susiję su pačiu komandiruojamu darbuotoju (asmens tapatybę, kvalifikaciją, nuolatinę gyvenamąją vietą kilmės valstybėje patvirtinantys dokumentai) bei paslaugų teikimo ar darbų atlikimo sutartis.

Vizų klausimai komandiruotiems darbuotojams atskirai poįstatyminiuose teisės aktuose nesprenžiami. Todėl sprendžiant klausimą dėl vizos reikalingumo, visų pirma būtina atkreipti dėmesį į valstybių sąrašą (pateikiamas darbo priede Nr. 5), kurių piliečiams taikomas bevizis režimas ir į susiklosčiusią ETT praktiką. „Vizos reikalavimui ir išankstiniams patikrinimams neprieštaraujama tiek, kiek jie pateisinami viešosios tvarkos, visuomenės saugumo ir visuomenės sveikatos sumetimais.“<sup>105</sup> „Neginčijama, kad trečiosios šalies piliečio, kuriam taikomas reikalavimas turėti vizą, atvykimas į valstybę narę neturint vizos yra pažeidimas. Vis dėlto, automatinis draudimas išduoti leidimą atvykti ar leidimą gyventi komandiruotam darbuotojui, kuris yra

---

<sup>102</sup> Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas // Valstybės Žinios. 2005, Nr. 67–2406. 5str. 5d.

<sup>103</sup> Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas A1-118 „Dėl leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės Žinios. 2006, Nr. 46-1669. 8.4 punktas.

<sup>104</sup> Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas A1-118 „Dėl leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės Žinios. 2006, Nr. 46-1669. 12 punktas.

<sup>105</sup> ETT 2006 m. sausio 19 d. sprendimas byloje C-244/04 Komisija prieš Vokietiją // ECR 2006.P.I-885.15 punktas.

trečiosios valstybės pilietis ir kuris į teritoriją atvyko neturėdamas reikalingos vizos, yra sankcija, kuri yra dar labiau neproporcinga padaryto pažeidimo sunkumui, nes nėra atsižvelgiama į aplinkybę, kad vizos neturinčio komandiruojamo darbuotojo situacija yra teisėta valstybėje narėje, iš kurios jis komandiruotas, ir todėl jis per se negali kelti grėsmės viešajai tvarkai ir visuomenės saugumui.<sup>106</sup>

Kalbant apie komandiruojamą darbuotoją teisinę padėtį Lietuvoje, labai svarbu paminėti ir tai, kad komandiruojamą darbuotoją, turinčią trečiųjų valstybių pilietybę, į Lietuvos Respubliką, nėra atsižvelgiama į Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikius ir tuo pačiu negalima kalbėti apie Bendrijos piliečių pirmenybės principo įsidarbinti pažeidimą. „Vienoje valstybėje narėje įsteigtos įmonės darbuotojai, komandiruojami į kitą valstybę narę, nesiekia patekti į šios antros valstybės darbo rinką, nes pabaigę užduotį jie grįžta į savo kilmės arba gyvenamosios vietos valstybę.“<sup>107</sup>

Vadinasi, kalbant apie komandiruojamą darbuotoją, turinčią ES bei trečiųjų valstybių pilietybę, teisinę padėtį, nebeaktualūs tampa klausimai, susiję su pačių darbuotojų atvykimu į Lietuvos Respubliką, įsidarbinimu bei pasilikimu pasibaigus darbo santykiams.

Darbuotojas, turintis ES pilietybę, bei ilgalaikis valstybės narės darbuotojas, turintis trečiosios valstybės pilietybę, gali būti siunčiamas laikinai dirbti Lietuvos Respublikoje teritorijoje:

- ✓ pagal sutartį dėl paslaugų teikimo ar darbų atlikimo, darbdavio sudarytą su toje valstybėje narėje veikiančiu užsakovu, arba
- ✓ darbdavio įmonės filiale, atstovybėje ar grupės įmonėje, arba
- ✓ kaip laikino įdarbinimo įmonės darbuotojas.

Kaip matyti, darbuotojas, komandiruojamas į Lietuvos Respubliką, yra priklausomas nuo savo darbdavio ir saistomas siunčiančios valstybės darbo santykius reguliuojančios teisės. Todėl jo teisinė padėtis traktuojama šiek tiek kitaip, nei darbuotojų, turinčių ES ir trečiųjų valstybių piliečių pilietybę, ir atvykstančių savo noru dirbti į Lietuvos Respubliką, nesaistomų jokių iki tol buvusių darbo santykių. Šiuo atveju teisinės padėties klausimai turi būti tiksliai sureguliuoti, kad neatsirastų teisėto pagrindo išnaudoti darbuotojus, ypač kai yra kalbama apie darbuotojus, iš trečiųjų valstybių.

Į Lietuvą komandiruojamą darbuotoją, turinčią tiek ES, tiek trečiųjų valstybių pilietybę, teisiniu statusu didžiausios įtakos turi tiesiogiai su atliekamu darbu, darbo užmokesčiu ir su kitomis teisiniu darbo santykių sąlygomis bei garantijomis susijusios teisės aktų nuostatos.

Remiantis Garantijų komandiruotiems darbuotojams“ įstatymu – į Lietuvą komandiruotiems darbuotojams taikomos LR teisės aktų nuostatos dėl darbo sąlygų, t.y. dėl:

<sup>106</sup> ETT 2006 m. rugsėjo 21d. sprendimas byloje C-168/04 Komisija prieš Austrijos Respubliką // OJ C 281 of 18/11/2006. 65 punktas.

<sup>107</sup> ETT 2004m. spalio 21d. Sprendimas byloje 455/03 Komisija prieš Liuksemburgo Didžiąją Hercogystę // ECR.2004.P.I-10191. 38 punktas.

1. maksimalaus darbo laiko ir minimalios poilsio laiko trukmės;
2. minimalios kasmetinių mokamų atostogų trukmės;
3. minimalaus darbo užmokesčio, įskaitant apmokėjimą už viršvalandinį darbą;
4. laikino įdarbinimo įmonių darbuotojų darbo sąlygų;
5. darbuotojų saugos ir sveikatos sąlygų, higienos normų;
6. dėl jaunų asmenų, nėščių, neseniai pagimdžiusių ir krūtimi maitinančių moterų apsaugos darbe;
7. diskriminacijos draudimo darbe.<sup>108</sup>

Darbo sutarčiai ir darbo santykiams taikoma siunčiančios valstybės teisė.

Tiesioginis darbdavys, siunčiantis darbuotoją į Lietuvą, įsipareigoja mokėti komandiruotam darbuotojui atlyginimą pagal LR įstatymais nustatytą minimalią užmokesčio normą. Darbuotojai, komandiruoti iš ekonomiškai išsivysčiusių valstybių, kuriose minimalaus darbo užmokesčio norma yra didesnė nei Lietuvoje, gali finansiškai nukentėti ir atsidurti prastesnėje padėtyje, nei savo valstybėje. Išeitis tam yra. Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatyme numatoma sąlyga – „jei valstybės, kurios teisė taikytina darbo sutarčiai ar darbo santykiams, teisinės nuostatos darbuotojui numato palankesnes sąlygas negu aukščiau minėtų darbo sąlygų nuostatos, taikomos valstybės, kurios teisė taikytina darbo sutarčiai ar darbo santykiams, teisinės nuostatos“<sup>109</sup>, t.y. valstybės, kuri komandiruoja darbuotojus į Lietuvą.

Darbdavys, siunčiantis darbuotoją iš valstybės narės arba darbuotoją iš kitos valstybės laikinai dirbti Lietuvos Respublikos teritorijoje ilgesniam nei 30 dienų laikotarpiui arba dirbti statybos darbus (numatytus Lietuvos Respublikos statybos įstatyme) privalo informuoti komandiruojamo darbuotojo darbo funkcijos atlikimo vietos Valstybinės darbo inspekcijos teritorinį skyrių apie komandiruojamam darbuotojui taikomas aukščiau išvardintas sąlygas (raštiško pranešimo forma).<sup>110</sup> Pranešimas turi būti pateiktas ne vėliau kaip likus 5 dienoms iki komandiruojamo darbuotojo darbo Lietuvos Respublikos teritorijoje pradžios.

Taigi, apibendrinant būtų galima išskirti šiuos Lietuvos Respublikoje komandiruotų darbuotojų įgyto teisinio statuso ypatumus:

- ✓ Nors darbuotojų komandiravimas ES siejamas su laisvu paslaugų judėjimu, tačiau komandiruoti darbuotojai išlaiko darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, ir galinčio

<sup>108</sup> Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas // Valstybės Žinios. 2005, Nr. 67–2406. 4str.1d.

<sup>109</sup> Ten pat., 4 str. 3 d.

<sup>110</sup> Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. birželio 16d. įsakymas Nr. A1–169 „Dėl informavimo apie komandiruojamus darbuotojus tvarkos aprašo patvirtinimo“// Valstybė žinios. 2005, Nr. 67-2406. 4str.



naudotis laisvo darbuotojų judėjimo garantuojamomis teisėmis tiek, kiek tai nereguliuoja laisvo paslaugų judėjimo nuostatos ir kiek tai siejasi su jo teisine padėtimi ES;

- ✓ Darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, bei nuolat, teisėtai gyvenančių ir dirbančių vienoje iš ES valstybių narių komandiravimo sąlygos skiriasi nuo darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, ir komandiruojamų iš jų kilmės valstybės;
- ✓ Tiek komandiruojamų darbuotojų, turinčių ES pilietybę, tiek komandiruojamų ilgalaikių valstybės narės darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, teisinis statusas yra vienodas, reglamentuojamas tais pačiais teisės aktais;
- ✓ Komandiruoti darbuotojai prilyginami Lietuvos Respublikoje dirbantiems darbuotojams;
- ✓ Komandiruojamų darbuotojų teisinis statusas Lietuvos Respublikoje yra laikinas ir dalinis, nes jis apsprendžiamas komandiruotės laikotarpiu turimomis darbuotojų tiesioginėmis darbo funkcijomis, jiems suteikiamų teisių ir pareigų apimtimi, tų teisių apsauga bei garantijomis. Nors komandiruoti darbuotojai yra kitų (užsienio) valstybių piliečiai, tačiau jų, kaip darbuotojų, teisinis statusas Lietuvos Respublikoje nesiejamas su užsieniečio statusu.

## IŠVADOS

1. Tarptautinėje teisėje vartojama „užsieniečio“ sąvoka, apibūdinanti kiekvieną asmenį, kuris nėra tos valstybės, kurioje jis ar ji gyvena, pilietis. LR teisės kontekste, po įstojimo į ES nebelieka vieningos „užsieniečio“ sąvokos koncepcijos. Priklausomai nuo to, kokios valstybės pilietybę užsienietis turi, jis priskiriamas arba ES arba trečiųjų valstybių piliečių kategorijai, nuo ko priklauso ir jo teisinis statusas. Dėl teisinio aiškumo ir konkretumo, ypač kalbant apie darbuotojų teisinę padėtį, visi dirbantieji užsienio piliečiai skirstomi į darbuotojus, turinčius ES pilietybę, ir darbuotojus, turinčius trečiųjų valstybių pilietybę.
2. Darbuotojų, turinčių ES ir trečiųjų valstybių pilietybę, teisinę padėtį nulemia Lietuvos Respublikoje įgytas darbuotojo ir ES ar trečiosios valstybės piliečio teisinis statusas. Darbuotojų, turinčių ES ir trečiųjų valstybių pilietybę, teisinė padėtis – tai faktinė darbuotojų, turinčių ES pilietybę, ir darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, būklė, atsižvelgiant į tarptautiniais, ES bei nacionaliniais teisės aktais darbuotojams suteikiamų teisių apimtį ir turinį. Darbuotojų, turinčių ES ir trečiųjų valstybių pilietybę, labiausiai teisinę padėtį charakterizuojantys elementai yra: teisė atvykti ir apsigyventi, teisė įsidarbinti ir teisė pasilikti pasibaigus darbo santykiams.
3. Darbuotojų, turinčių ES pilietybę, teisinė padėtis visais atvejais – atvykstant į Lietuvos Respubliką, apsigyvenant joje bei įsidarbinant - yra daug palankesnė ir liberalesnė nei darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę. Darbuotojams, turintiems ES pilietybę, taikomi tik nežymūs arba išvis netaikomi jokie administraciniai formalumai. Jiems pakanka turėti pasą ar tapatybės kortelę, kurie patvirtintų, jog jie turi teisę naudotis laisvo darbuotojų judėjimo garantuojamomis teisėmis bei laisvėmis. Tuo tarpu darbuotojai, turintys trečiųjų valstybių pilietybę, turi įveikti daugybę administracinių kliūčių – atvykdami į Lietuvą darbo tikslais jie privalo pateikti ne tik asmens tapatybę patvirtinančius dokumentus, bet privalo turėti ir iš anksto gautą leidimą gyventi, leidimą dirbti, vizą bei kitus privalomus dokumentus. Skirtingai nei ES piliečiams, teisė dirbti ir gyventi ribojama tam tikru laikotarpiu, be to, pati teisė į darbą jiems yra sunkiai savarankiškai įgyvendinama.
4. Teisė pasilikti pasibaigus darbo teisiniams santykiams garantuojama tik darbuotojams, turintiems ES pilietybę. Ji įgyvendinama įgyjant nuolatinio gyventojų statusą, arba įstatymo numatytais atvejais, kuomet darbo santykių pasibaigimas nepriklauso nuo pačio ES piliečio. Tuo tarpu darbuotojai, turintys trečiųjų valstybių pilietybę, teisę pasilikti Lietuvos Respublikoje praranda iškart pasibaigus darbo teisiniams santykiams.

5. Darbuotojų, turinčių ES pilietybę, palankesnę teisinę padėtį nulėmė bendrai visų valstybių narių įgyvendinama ES politika laisvo darbuotojų judėjimo bei užimtumo srityje, kuria stengiamasi kuo labiau apsaugoti ir apriboti ES bei nacionalinių valstybių darbo rinkas nuo trečiųjų valstybių piliečių antplūdžio, ir tuo pačiu norima sukurti bendrą, visiems ES piliečiams palankią ir prieinamą EB vidaus darbo rinką. Trečiųjų valstybių piliečių teisės atvykti, apsigyventi, įsidarbinti ir pasilikti pasibaigus darbo santykiams ribojimas, siekiant apsaugoti Lietuvos Respublikos darbo rinką, negali būti traktuojama kaip diskriminacija.
6. Darbuotojų, turinčių ES pilietybę, ir darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, teisės atvykti, apsigyventi, įsidarbinti, bei pasilikti, pasibaigus darbo teisiniams santykiams ribojamos valstybės saugumo, viešosios tvarkos bei žmonių sveikatos pagrindu. Valstybės tarnyba, reikalaujanti specialaus asmens santykio su LR valstybe, yra ta sritis, kurioje ribojama visų darbuotojų, turinčių kitos nei LR pilietybę, teisė įsidarbinti.
7. Nepaisant tokių teisinės padėties skirtumų, Lietuvos darbo biržos ir LR migracijos departamento duomenimis, Lietuvoje įsidarbina daugiau darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, nei darbuotojų, turinčių ES pilietybę. Šis skaičius kiekvienais metais didėja. Kompetentingos institucijos, tokį darbuotojų pasiskirstymą grindžia ekonominėmis ir LR piliečių darbuotojų emigracijos priežastimis. Prognozuojama, jog darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, skaičius bus didesnis nei darbuotojų, turinčių ES pilietybę, tol, kol nepagerės Lietuvos ekonominė situacija.
8. Komandiruočių darbuotojų teisinė padėtis gali būti traktuojama kaip vienas iš darbuotojų užsieniečių teisinės padėties aspektų. Nors jie ir yra kitų (užsienio) valstybių piliečiai, tačiau jų, kaip darbuotojų, teisinis statusas Lietuvos Respublikoje nesiejamas su užsieniečio statusu. Komandiruoti darbuotojai įgyja Lietuvos Respublikos darbuotojo statusą ir jų teisinis statusas apsprendžiamas komandiruotės laikotarpiu turimomis darbuotojų tiesioginėmis darbo funkcijomis, jiems suteikiamų teisių ir pareigų apimtimi, tų teisių apsauga bei garantijomis.

## SIŪLYMAI

Atsižvelgiant į darbe išdėstytus faktus bei teisinės nuostatas, siūlome:

1. Užsieniečio sąvokos palikimas LR teisės aktuose nėra labai konkretus ir aiškus, kadangi pačia bendriausia prasme ES piliečiai ir kitų valstybių piliečiai priklauso tai pačiai užsieniečių kategorijai, o vienu metu kaip sinonimai vartojamos ir „užsieniečio“, ir „trečiosios valstybės piliečio“ sąvokos gali įnešti neaiškumo, ypač kalbant apie jų, kaip darbuotojų, teisinį statusą. Todėl, kai yra kalbama apie dirbančius užsienio piliečius, patartina vietoj „užsieniečio darbuotojo“ sąvokos vartoti konkretesnę „darbuotojo, turinčio trečiosios valstybės pilietybę“;
2. Kadangi ES teisės aktų nuostatos, susijusios su darbuotojų, turinčių ES pilietybę, teisine padėtimi, nėra iki galo įgyvendintos ir perkeltos į LR teisės aktus, o perkeltos nuostatos yra nesistemosingos - išdėstytos vieninteliame įstatyme ir daugybėje poįstatyminių teisės aktų. Todėl patartina apsvarstyti galimybę priimti atskirą įstatymą – „LR įstatymas dėl ES piliečių teisinės padėties“, kuriame būtų perkeltos ir įstatymo lygmenyje įgyvendintos visos su laisvu asmenų ir darbuotojų judėjimu susijusios ES teisės aktų nuostatos;
3. Papildyti Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties 98 str. 3 dalimi, kurioje būtų perkeltos Direktyvos Nr. 2004/38/EEB nuostatos dėl draudimo įvažiuoti:  
3 dalį išdėstyti taip:  
„Draudimas įvažiuoti į Lietuvos Respubliką turi būti grindžiamas vien tik atitinkamo asmens elgesiu. Priemonės, kurių buvo imtasi, turi atitikti proporcingumo principą“
4. Papildyti Įstatymą dėl Užsieniečių teisinės padėties nauju straipsniu ar atskiroms straipsnio dalimis dėl teisės pasilikti Lietuvos Respublikoje pasibaigus darbo teisiniams santykiams, kadangi remiantis naujomis lapkričio mėn. priimtomis Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties pataisomis, Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties 105 str. neteko galios, t.y. panaikinti visi pagrindai, dėl teisės pasilikti Lietuvos Respublikoje pasibaigus darbo teisiniams santykiams. Lieka neįgyvendintos Direktyvos Nr. 2004/38/EEB nuostatos, dėl teisės pasilikti valstybėje narėje, pasibaigus darbo teisiniams santykiams.
5. Priimti naują platesnę Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties 101 str. pataisomis įtvirtintą „darbuotojo“ sąvokos formuluotę ir ją išdėstyti taip:  
„yra darbuotojas ar darbo ieškantis asmuo“.

## LITERATŪROS SĄRAŠAS

### Tarptautiniai ir Europos Sąjungos teisės aktai

1. Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios. 2001, Nr.49 – 1704.
2. 1948 m. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija // Valstybės žinios. 2006, Nr. 68-2497.
3. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija // Valstybės Žinios. 1995, Nr. 40-987.
4. 1985 m. gruodžio 13 d. Jungtinių Tautų Organizacijos Generalinės Asamblėjos „Asmenų, nesančių piliečiais šalies, kurioje jie gyvena, teisių deklaracija“ <http://www.un.org/Depts/dhl/res/resa40.htm>; prisijungimo laikas 2006-12-04.
5. Rusijos Federacijos federalinis įstatymas Nr. 115-F3 dėl užsienio piliečių teisinės padėties Rusijos Federacijoje“, 2002 // <http://www.ln.mid.ru/ns-osndoc.nsf/0/07f877a33ef55c5e43256c630042a1fa?OpenDocument>; prisijungimo laikas 2006-12-04.
6. Vokietijos Federacinės Respublikos įstatymas apie užsieniečių buvimą, teisės gyventi įgijimą bei integraciją šalies teritorijoje. BGBl. I 2004, 1950, 2005 [http://www.gesetze-im-internet.de/aufenthg\\_2004/index.html](http://www.gesetze-im-internet.de/aufenthg_2004/index.html); prisijungimo laikas 2006-10-14.
7. Vokietijos Federacijos Respublikos įstatymas apie užsieniečių atvykimą ir buvimą šalies teritorijoje“// BGBl. I S. 1354, 1990-07-09. [http://www.gesetze-xxl.de/gesetze/\\_auslg.htm](http://www.gesetze-xxl.de/gesetze/_auslg.htm); prisijungimo laikas 2006-10-14
8. Europos atominės energijos bendrijos steigimo sutartis // [http://www.europa.eu.int/eur-lex/lex/en/treaties/treaties\\_founding.htm](http://www.europa.eu.int/eur-lex/lex/en/treaties/treaties_founding.htm); prisijungimo laikas 2006-11-23
9. Europos anglių ir plieno bendrijos steigimo sutartis // [http://www.europa.eu.int/eur-lex/lex/en/treaties/treaties\\_founding.htm](http://www.europa.eu.int/eur-lex/lex/en/treaties/treaties_founding.htm)<http://europa.eu.int/servlet/portail/EudorCall>; prisijungimo laikas 2006-11-23
10. Suvestinis Europos aktas // OJ L 169, 29/06/1987
11. Europos bendrijos steigimo sutartis (suvestinė redakcija) // OJ C 325, 24/12/2002
12. Europos Sąjungos sutartis (suvestinė redakcija) // OJ C 325, 24/12/2002
13. Amsterdamo sutartis, iš dalies pakeičianti ir papildanti Europos Sąjungos sutartį, Europos Bendrijų steigimo sutartis ir tam tikrus su jomis susijusius aktus // OJ C 340, 10/11/1997
14. Nicos sutartis, iš dalies pakeičianti Europos Sąjungos sutartį, Europos Bendrijų steigimo sutartis ir tam tikrus su jomis susijusius aktus // OJ C 80, 10/03/2001.
15. Sutartis dėl Konstitucijos Europai // OJ C 310, 16/12/2004

16. Konvencija dėl 1985 m. birželio 14 d. Šengeno susitarimo, sudaryto tarp Beniliukso ekonominės sąjungos valstybių, Vokietijos Federacinės Respublikos ir Prancūzijos Respublikos vyriausybių, dėl laipsniško jų bendrų sienų kontrolės panaikinimo įgyvendinimo // OJ L 239, 2000
17. Tarybos reglamentas 539/2001/EB nustatantis trečiųjų šalių, kurių piliečiai, kirsdami išorines sienas, privalo turėti vizas, ir trečiųjų šalių, kurių piliečiams toks reikalavimas netaikomas, sąrašus // OJ L 81, 21/03/2001
18. Tarybos reglamentas 2414/2001/EB iš dalies keičiantis reglamentą 539/2001/EB, nustatantį trečiųjų šalių, kurių piliečiai, kirsdami valstybių narių išorines sienas, privalo turėti vizas, ir trečiųjų šalių, kurių piliečiams toks reikalavimas netaikomas, sąrašus“ // OJ L 327, 12/12/2001
19. Tarybos reglamentas 1091/2001/EB dėl judėjimo laisvės turint ilgalaikę vizą // OJ L 150, 6/06/2001
20. Tarybos reglamentas 1612/68/EEB dėl laisvo darbuotojų judėjimo Bendrijoje // OJ L 257, 10/10/1968
21. Tarybos reglamentas 2434/92 iš dalies pakeičiantis Reglamento Nr. 1612/68 dėl laisvo darbuotojų judėjimo Bendrijoje II dalį // OJ L 245, 26/08/1992
22. Tarybos reglamentas 1030/2002/EB nustatantis vienodą leidimų apsigyventi trečiųjų šalių piliečiams formą // OJ L 157, 15/06/2002
23. Komisijos reglamentas 1251/70/EEB dėl darbuotojų, pagal darbo sutartį dirbusių valstybėje narėje, teisės pasilikti tos valstybės teritorijoje // OJ L 142, 30/06/1970
24. Komisijos reglamentas Nr. 635/2006/EB panaikinantys reglamentą Nr. 1251/70/EEB dėl darbuotojų, pagal darbo sutartį dirbusių valstybėje narėje, teisės pasilikti tos valstybės teritorijoje // OJ L 112, 26/04/2006
25. Tarybos direktyva 2003/109/EB dėl trečiųjų valstybių piliečių, kurie yra ilgalaikiai gyventojai, statuso // OJ L 016, 23/01/2004
26. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje // OJ L 18, 21/01/1997
27. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2004/38/EB dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje, iš dalies keičianti Reglamentą 1612/68/EEB ir naikinanti direktyvas 64/221/EEB, 68/360/EEB, 72/194/EEB, 73/148/EEB, 75/34/EEB, 75/35/EEB, 90/364/EEB, 90/365/EEB ir 93/96/EEB” // OJ L 158, 30/04/2004
28. Komisijos Komunikatas KOM/2006/0159 galutinis/ darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje gairės // {SEK (2006) 439}, 4/04/2006. <http://eur->

lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52006DC0159:LT:NOT; prisijungimo laikas 2006-12-08.

29. Pasiūlymas dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos dėl trečiosios valstybės pilietybę turinčių pagal darbo sutartį dirbančių darbuotojų komandiravimo sąlygų tarpvalstybinių paslaugų teikimo srityje. Iš dalies pakeistas 2000 m. gegužės 8 d. COM/2000/271 galutinis // OL C, 7/06/1999
30. Tarybos rekomendacija 1996/C5/01 dėl kovos su nelegalia imigracija bei nelegaliu darbu priemonių derinimo ir atitinkamų kontrolės priemonių gerinimo // OJ C 005, 10/01/1997
31. Tarybos rekomendacija 96/C304/01 dėl kovos su neteisėtu trečiųjų šalių piliečių įdarbinimu // OJ C 304, 14/10/1996
32. Tarybos rezoliucija dėl trečiųjų valstybių piliečių, atvykstančių dirbti, įleidimo į valstybių narių teritoriją apribojimo, 1994 m. birželio 20 d. // OJ C 274, 19/09/1994
33. Tarybos rezoliucija 96/C 80/02 dėl trečiųjų šalių piliečių, ilgą laiką gyvenančių valstybių narių teritorijose, statuso // OJ C 080, 18/03/1996
34. Komisijos sprendimas 93/569 dėl Tarybos reglamento 1612/68/EEB dėl laisvo darbuotojų judėjimo Bendrijoje tiek, kiek tai susiję su Eures (Europos užimtumo tarnyba) tinklu, įgyvendinimo // OJ L 274, 6/11/1993
35. 1963 m. rugsejo 12 d. Asociacijos susitarimas tarp Turkijos Respublikos EEB valstybių ir Bendrijos, Bendrijos vardu sudaryta, aprobuota ir patvirtinta 1963 m. gruodžio 23 d. Tarybos sprendimu 64/732/EBB // OJ 217, 29/12/1964.
36. Tarybos reglamentas 2760/72/EEB dėl papildomo protokolo // OJ L 293, 29/12/1972

### **Lietuvos Respublikos teisės aktai**

2. Lietuvos Respublikos Konstitucija: LR piliečių priimta 1992 m. spalio 25 d. referendume // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014;
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės Žinios. 2002, Nr. 64-2569 // Atitaisymas. Valstybės Žinios. 2002, Nr. 71.
4. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas // Valstybės Žinios. 2002, Nr. 64 – 2569 // Atitaisymas. Valstybės Žinios. 2002, Nr.71.
5. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties Lietuvos Respublikoje // Valstybės Žinios. 1991, Nr. 27 – 729.
6. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties // Valstybės Žinios. 1998, Nr.115-3236.

7. Lietuvos Respublikos įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties įgyvendinimo įstatymas // Valstybės Žinios. 1998, Nr. 115-3237.
8. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties // Valstybės Žinios. 2004, Nr. 73-2539.
9. Lietuvos Respublikos įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties įgyvendinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 73-2540.
10. Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ 2, 6, 7, 8, 11, 17, 18, 21, 25, 26, 28, 33, 34, 35, 40, 43, 46, 50, 51, 53, 54, 55, 56, 64, 79, 88, 90, 93, 97, 99, 100, 101, 102, 104, 106, 113, 115, 127, 130, 131, 132, 136, 138, 140 straipsnių pakeitimo, įstatymo papildymo 49(1), 101(1), 140(1) straipsniais, 30, 105 straipsnių pripažinimo netekusiais galios, X skyriaus pavadinimo pakeitimo bei Įstatymo priedo pakeitimo ir papildymo įstatymas // Valstybės žinios. 2006, Nr. 137 – 5199.
11. Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas // Valstybės Žinios. 2005, Nr. 67 – 2406.
12. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės Žinios. 1999, Nr. 66-2130; 1999, Nr. 105; 2002, Nr. 45-1708.
13. Lietuvos Respublikos 2004 m. gegužės 1 d. stojimo į ES sutartis // Valstybės žinios. 2004, Nr.1-1. <http://www.euro.lt/sutartis/sutartis.htm>; prisijungimo laikas 2006-11-29.
14. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2000 m. rugsėjo 4 d. nutarimas Nr. 1049 „Dėl užsieniečių registro įsteigimo ir nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės Žinios. 2000, Nr. 76-2301.
15. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. gruodžio 14 d. nutarimas Nr. 1342 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2000 m. rugsėjo 4 d. nutarimo Nr. 1049 „Dėl užsieniečių registro įsteigimo ir nuostatų patvirtinimo“ pakeitimo“ // Valstybės žinios. 2005, Nr. 147-5353.
16. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. balandžio 20 d. nutarimas Nr. 436 „Dėl užsieniečių, kuriems draudžiama atvykti į Lietuvą, sąrašo sudarymo, tvarkymo ir naudojimo tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės Žinios. 2005, Nr. 52-1747.
17. Lietuvos Respublikos Vidaus reikalų ministro 2006 m. gruodžio 21 d. įsakymas Nr. 1V-445 „Dėl leidimų nuolat gyventi Lietuvoje užsieniečiams išdavimo bei fiktyvios santuokos sudarymo įvertinimo taisyklių patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2006, Nr. 5-157.
18. Lietuvos Respublikos Vidaus reikalų ministro 2006 m. rugpjūčio 21 d. įsakymas Nr.1V-338 „Dėl Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2005 m. gruodžio 21d. įsakymo „Dėl leidimų nuolat gyventi Lietuvoje užsieniečiams išdavimo bei fiktyvios santuokos sudarymo įvertinimo taisyklių patvirtinimo“ pakeitimo // Valstybės Žinios. 2006, Nr. 91-3596.



19. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2004 m. rugsėjo 14 d. įsakymas Nr. 1V-292 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybės institucijų ir įstaigų, kuriose užsieniečiams yra išduodamos vizos, sąrašo patvirtinimo“ // Valstybės Žinios. 2004, Nr. 140-5130.
20. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2006 m. balandžio 5 d. įsakymas Nr. 1V-140 „Dėl Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2004 m. rugsėjo 14 d. įsakymas Nr. 1V-292 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybės institucijų ir įstaigų, kuriose užsieniečiams yra išduodamos vizos, sąrašo patvirtinimo“ papildymo“ // Valstybės Žinios. 2006, Nr. 42-1541; 2006 m. vasario 27 d. įsakymas Nr. 1V-107 // Valstybės Žinios. 2006, Nr. 31-1099; 2005 m. balandžio 27 d. įsakymas Nr. 1V-134 // Valstybės Žinios. 2005, Nr. 60-2141; 2005 m. sausio 10 d. įsakymas Nr. 1V-18 // Valstybės Žinios. 2005, Nr. 14-438.
21. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2002 m. birželio 10 d. įsakymas Nr. 294 “Dėl užsieniečių prašymų išduoti leidimą laikinai apsigyventi Lietuvos Respublikoje pateikimo, nagrinėjimo, sprendimų priėmimo ir leidimo laikinai apsigyventi Lietuvos Respublikoje įforminimo taisyklių patvirtinimo” // Valstybės Žinios. 2002, Nr. 78.
22. Lietuvos Respublikos Vidaus reikalų ir Lietuvos Respublikos užsienio reikalų ministro 2004 m. rugsėjo 2 d. įsakymas Nr. 1V-280/V-109 “Dėl dokumentų vizai gauti pateikimo, vizos išdavimo, taip pat ir vizos išdavimo pasienio kontrolės punktuose, buvimo Lietuvos Respublikoje turint vizą laiko pratęsimo, vizos panaikinimo taisyklių patvirtinimo” // Valstybės Žinios. 2004, Nr. 136-4961.
23. Lietuvos Respublikos Vidaus reikalų ir Lietuvos Respublikos užsienio reikalų ministro 2006 m. vasario 6d. įsakymas Nr. 1V-48/V-14 dėl Lietuvos Respublikos Vidaus reikalų ir Lietuvos Respublikos užsienio reikalų ministro 2004 m. rugsėjo 2d. įsakymo Nr. 1V-280/V-109 “Dėl dokumentų vizai gauti pateikimo, vizos išdavimo, taip pat ir vizos išdavimo pasienio kontrolės punktuose, buvimo Lietuvos Respublikoje turint vizą laiko pratęsimo, vizos panaikinimo taisyklių patvirtinimo” pakeitimo// Valstybės Žinios. 2006, Nr. 18-634.
24. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. liepos 16 d. įsakymas Nr. A1-179 „Dėl leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės Žinios. 2004, Nr.113-4256.
25. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. liepos 5 d. įsakymas Nr. A1 – 192 „Dėl socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. liepos 16 d. įsakymo Nr. A1-179 „Dėl leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo // Valstybės Žinios. 2005, Nr. 85-3176.

26. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 24 d. įsakymas Nr. A1-118 „Dėl leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“// Valstybės Žinios. 2006, Nr. 46-1669.
27. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. birželio 16 d. įsakymas Nr. A1-169 „Dėl informavimo apie komandiruojamus darbuotojus tvarkos aprašo patvirtinimo“// Valstybės žinios. 2005, Nr. 67-2406.
28. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. birželio 16 d. įsakymas „Dėl informavimo apie komandiruojamus darbuotojus tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės Žinios. 2006, Nr. 77 – 2801.
29. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir vidaus reikalų ministro 2004 m. rugsėjo 28 d. įsakymas Nr. A1-223/IV-310 „Dėl leidimo dirbti užsieniečiui, jam esant Lietuvos Respublikoje, išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“// Valstybės žinios. 2004, Nr. 149-5435.

### **Specialioji literatūra**

1. Barnard C. Europos Sąjungos materialinė teisė. Keturios laisvės. 2 knyga. Vilnius: Eugrimas, 2006.
2. Birmontienė T., Jarašiūnas E., Kūris E. ir kt. Lietuvos konstitucinė teisė. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2002.
3. Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
4. Davulis T., Usonis J. Europos Sąjungos socialinė teisė. Norminių teisės aktų rinkinys. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
5. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras I dalis. Vilnius: Teisės institutas, 2000.
6. Nekrošius I., Tiažkijus V. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras I–III dalys. Vilnius: Justitia, 2003.
7. Šidlauskas A. Užsieniečių atvykimas, gyvenimas, darbas ir apmokestinimas Lietuvos Respublikoje (1) // Juristas Nr.6, 2005.
8. Šidlauskas A. Užsieniečių atvykimas, gyvenimas darbas ir apmokestinimas Lietuvos Respublikoje (2) // Juristas Nr.7-8, 2005.
9. Taljūnaitė M. Pilietybė ir socialinė Europos integracija. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2005.
10. Tatham A. Europos Sąjungos teisės įvadas. Vilnius: , 1999m., P. 222.

11. Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999.
12. Tiažkijus V. Darbo teisė. Teorija ir praktika I tomas. Vilnius: Justitia, 2005.
13. Tidikis R. Socialinių mokslų tyrimų metodologija. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003.
14. Undzėnas B. Užsieniečių įsidarbinimo Lietuvoje reglamentavimo raida ir perspektyvos // Jurisprudencija. Nr.25 (17). Lietuvos teisės universitetas: mokslo darbai, 2002.
15. Vaišvila A. Teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2004.
16. Blanpain R. European Labor Law. The Hague London New York: Kluwer Law International, 2003.
17. Robin, White C.A. Workers, Establishment and Services in the EU. Oxford: EC Law Library, 2004.
18. Staples H. The legal status of third country nationals resident in the European Union. The Hague London Boston: Kluwer Law International, 2003.
19. Gutzwiller, Peter Max Schweizerisches Ausländerrecht: die Rechtsstellung der Ausländer in der Schweiz. München : Beck, Basel : Helbing und Lichtenhahn, 1989
20. Junker A. Grundkurs Arbeitsrecht. München: Beck, 2004.
21. Löwisch M. Arbeitsrecht: ein Studienbuch. Düsseldorf: Werner, 2004.
22. Ганоненко В. Ф. Трудовое право.-Москва: Юнити, 2002.
23. Гусов К. Н. Трудовое право России.-Москва: Юристь, 1998.
24. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право.-Москва: Норма, 1998.
25. Киселев И. Я., Леонов А. С. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации. Москва: Дело, 2003.
26. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право.-Москва: Проспект, 2003.
27. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право.-Москва: Дело, 1999.
28. Смирнова О. В. Трудовое право. Москва: Проспект, 2006.
29. Толкунова В. Н. Трудовое право. Москва: Проспект, 2003.

### **Europos Teisingumo Teismo praktika:**

1. ETT 1964 m. liepos 15 d. sprendimas byloje C-6/64 (Costa v. E.N.E.L.) // 1964, ECR 1141
2. ETT 1974 m. gruodžio 4 d. sprendimas byloje C – 41/74 Van Duyn // 1974, ECR 1337
3. ETT 1989 m. kovo 15 d. sprendimas byloje C - 390/87 Echternoch und Molitz // 1989, ECR 723
4. ETT 1991 m. vasario 26 d. sprendimas byloje C – 292/89 Antonissen // 1991, ECR 745
5. ETT 1994 m. rugpjūčio 9 d. sprendimas byloje C-43/93 Raymond Vander Elst //1994, ECR 3803
6. ETT 1999 m. rugsėjo 21d. sprendimas byloje C-378/97 (Wijsenbeek) // 1999, ECR 6207

7. ETT 1999 m. lapkričio 23 d. sprendimas sujungtose bylose C-369/96 ir 376/96 *Arblade and Leloup* // 1999, ECR 8453
8. ETT 2004 m. kovo 23 d. sprendimas byloje C-138/02 *Collins* // 2004, ECR 2703
9. ETT 2004 m. rugsėjo 7d. sprendimas 456/02 *Trojani* // 2004, ECR 7573
10. ETT 2004 m. spalio 21 d. sprendimas byloje 445/03 Komisija prieš Liuksemburgo Didžiąją Hercogystę // 2004, ECR 10191
11. ETT 2005 m. gruodžio 15 d. sprendimas sujungtose bylose C-151/04 ir C-152/04 *Nadin and Durre* // 2005, ECR 11203
12. ETT 2006 m. sausio 19 d. sprendimas byloje C-244/04 Komisija prieš Vokietiją//2006, ECR 885
13. ETT 2006 m. sausio 31d. sprendimas byloje C - 503/03 Komisija prieš Ispaniją // 2006, ECR 1097
14. ETT 2006m. rugsėjo 21d. sprendimas byloje C-168/04 Komisija prieš Austrijos Respubliką // OJ C 281, 18/11/2006
15. Generalinio advokato išvada ETT byloje C-244/04, <http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=en&Submit=Rechercher&alldocs=alldocs&docj=docj&docop=docop&docor=docor&docjo=docjo&numaff=C244/04&datefs=&datefe=&nomusuel=&domaine=&mots=&resmax=100;>
16. Generalinio advokato Philippe Leger išvada, byloje C-215/03, <http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=en&Submit=Rechercher&alldocs=alldocs&docj=docj&docop=docop&docor=docor&docjo=docjo&numaff=C-215/03&datefs=&datefe=&nomusuel=&domaine=&mots=&resmax=100;>

### **Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimai**

17. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1997m. gegužės mėn. 6d. nutarimas // Valstybės Žinios. 1997, Nr. 40-977.
18. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998m. lapkričio mėn. 11d. nutarimas // Valstybės Žinios. 1998, Nr. 100-2791.

### **Internetiniai šaltiniai:**

1. <http://daccessdds.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/478/51/IMG/NR047851.pdf?OpenElement>; prisijungimo laikas 2006-11-05
2. <http://www.ln.mid.ru/ns-osndoc.nsf/0/07f877a33ef55c5e43256c630042a1fa?OpenDocument>; prisijungimo laikas 2006-11-05

3. [http://www.ldb.lt/LDB\\_Site/index.htm](http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.htm); prisijungimo laikas: 2006-12-16
4. [http://www.ldb.lt/eures/index.aspx/lt/apie\\_eures/EURES/?menu\\_id=293](http://www.ldb.lt/eures/index.aspx/lt/apie_eures/EURES/?menu_id=293); prisijungimo laikas: 2006-11-26.
5. <http://europa.eu/generalreport/lt/2005/rg92.htm> ir [http://www.eudel.lt/lt/es\\_pasaulyje/pletra.htm](http://www.eudel.lt/lt/es_pasaulyje/pletra.htm); prisijungimo laikas: 2006-11-25
6. [http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&numdoc=32006R0635&lg=lt](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&numdoc=32006R0635&lg=lt); prisijungimo laikas: 2006-12-04
7. <http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=en&Submit=Rechercher&alldocs=alldocs&docj=docj&docop=docop&docor=docor&docjo=docjo&numaff=C-215/03&datefs=&datefe=&nomusuel=&domaine=&mots=&resmax=100>; prisijungimo laikas: 2006-11-23
8. <http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=en&Submit=Rechercher&alldocs=alldocs&docj=docj&docop=docop&docor=docor&docjo=docjo&numaff=C-244/04&datefs=&datefe=&nomusuel=&domaine=&mots=&resmax=100>; prisijungimo laikas: 2006-11-28.
9. <http://www.migracija.lt/MD/Informac/bendradarbiavimas.htm>; prisijungimo laikas 2006-11-23
10. <http://www.migracija.lt/MD/metrastis2005.htm>, prisijungimo laikas: 2006-11-25

# DARBUOTOJŲ, TURINČIŲ ES PILIETYBĘ, BEI DARBUOTOJŲ, TURINČIŲ TREČIŲJŲ VALSTYBIŲ PILIETYBĘ, TEISINĖ PADĖTIS LIETUVOJE: LYGINAMIEJI ASPEKTAI

VAIDA ŠIRMULYTĖ

## SANTRAUKA

**Pagrindinės sąvokos:** darbuotojas, turintis ES pilietybę; darbuotojas, turintis trečiosios valstybės pilietybę; darbuotojo teisinė padėtis, teisė atvykti, teisė apsigyventi, teisė įsidarbinti, teisė pasilikti pasibaigus darbo santykiams, komandiruotas darbuotojas.

**Anotacija.** Darbe nagrinėjami ir lyginami darbuotojų, turinčių ES pilietybę, ir darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, pagrindiniai teisinės padėties elementai – teisė atvykti ir apsigyventi, teisė įsidarbinti ir teisė pasilikti pasibaigus darbo teisiniams santykiams. Analizės pagrindą sudaro ES, nacionalinės teisės aktai ir statistiniai duomenys. Kaip vienas iš užsieniečių darbuotojų teisinės padėties aspektų aptariami ir komandiruotų darbuotojų teisinės padėties ypatumai Lietuvoje.

Darbuotojai užsieniečiai, nuo Lietuvos Respublikos įstojimo į Europos Sąjungą, skirstomi į darbuotojus, turinčius ES pilietybę, ir darbuotojus, turinčius trečiųjų valstybių pilietybę. Jų teisinė padėtis Lietuvos Respublikoje priklauso nuo to, kuriai iš šių dviejų kategorijų jie yra priskiriami. Darbe išskiriami pagrindiniai teisinės padėties elementai – tai teisė atvykti ir apsigyventi, teisė įsidarbinti bei teisė pasilikti pasibaigus darbo teisiniams santykiams. Nagrinėjami ES teisės aktų, reglamentuojančių darbuotojų, turinčių ES ar trečiųjų valstybių pilietybę, teisinės padėties klausimus, įgyvendinimo bei jų nuostatų perkėlimo į nacionalinę teisę klausimai. Analizuojant ir lyginant abiejų darbuotojų kategorijų teisinės padėties elementus, ES bei nacionalinių teisės aktų nuostatas, statistinius duomenis, įvertinama tiek darbuotojų, turinčių ES pilietybę, tiek darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, teisinė padėtis Lietuvos Respublikoje, bei nustatomi esminiai jų teisinės padėties skirtumai ir panašumai – darbuotojų, turinčių ES pilietybę, teisinė padėtis visais atvejais yra žymiai geresnė bei palankesnė, nei darbuotojų, turinčių trečiųjų valstybių pilietybę, tačiau realiai Lietuvoje dirbančių ES piliečių skaičius yra mažesnis už dirbančių trečiųjų valstybių piliečių skaičių.

Paskutinėje dalyje nagrinėjami komandiruotų darbuotojų, kurie taip pat yra Lietuvoje dirbantys užsienio piliečiai, teisinės padėties ypatumai. Siejant ir lyginant jų bei darbuotojų, turinčių ES ir trečiųjų valstybių pilietybę, teisinę padėtį, nustatomi esminiai skirtumai - komandiruotų darbuotojų Lietuvoje įgytas darbuotojo statusas yra laikinas, nesiekiamas su jų, kaip užsieniečių, teisiniu statusu, o kaip tik apsprendžiamas tik jų tiesioginėmis darbo funkcijomis, suteikiamų teisių ir pareigų apimtimi bei tų teisių apsauga ir garantijomis.

# **DIE RECHTSSTELLUNG DER ARBEITNEHMER, DIE EU BÜRGER SIND, UND DER ARBEITNEHMER, DIE DRITTSSTAATANGEHÖRIGE SIND, IN LITAUEN: VERGLEICHBARE ASPEKTE**

**VAIDA ŠIRMULYTĖ**

## **ZUSAMMENFASSUNG**

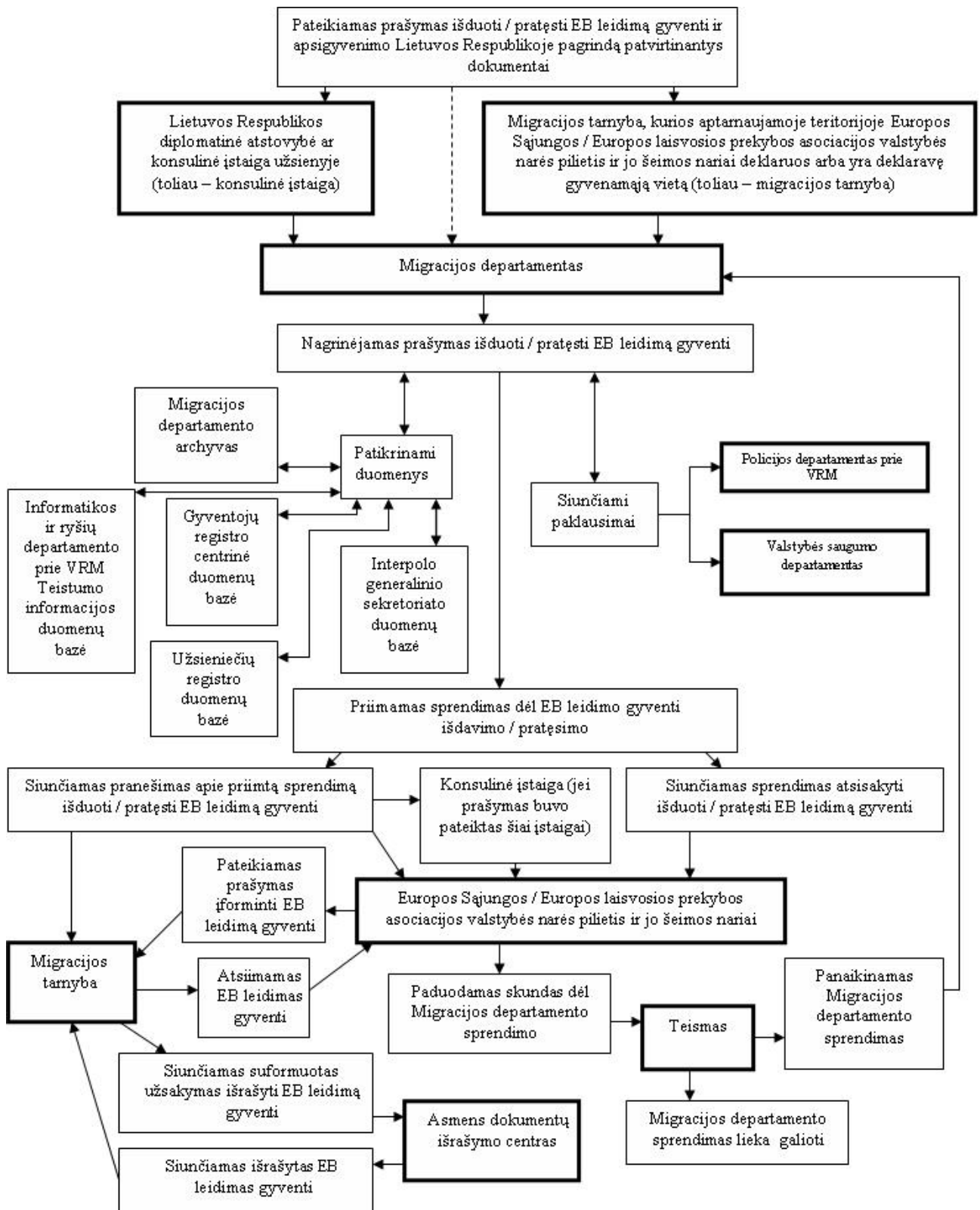
**Grundlegende Begriffe:** der Arbeitnehmer, der EU Bürger ist; der Arbeitnehmer, der Drittstaatsangehöriger ist, die Rechtsstellung des Arbeitnehmers, das Einwanderungsrecht, das Aufenthaltsrecht, das Erwerbstätigkeitsrecht, das Niederlassungsrecht nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses, der abkommandierende Arbeitnehmer.

**Kurzbeschreibung.** In dieser Arbeit werden die grundlegenden Elemente von der Rechtsstellung der Arbeitnehmer, die EU Bürger oder Drittstaatsangehörige sind, verhalten und verglichen - das Einwanderungsrecht und Aufenthaltsrecht, das Erwerbstätigkeitsrecht, das Niederlassungsrecht nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Die Grundlage der Analyse sind die EU rechtlichen Vorschriften, nationale Gesetze und statistische Daten. Die Eigenarten der Rechtsstellung der kommandierten Arbeitnehmer ist ein Aspekt von der Rechtsstellung der Ausländerarbeitnehmer.

Seit dem Eintritt in die Europäische Union war die Ausländerarbeitnehmer in die Arbeitnehmer, die EU Bürger sind, und in die Arbeitnehmer, die Drittstaatsangehörige sind, gegliedert worden. Die Rechtsstellung ist davon abhängig, welchem aus diesen zwei Arbeitnehmerkategorien sie zugeordnet werden. Die grundlegenden Elemente der Rechtsstellung sind - das Einwanderungsrecht und Aufenthaltsrecht, das Erwerbstätigkeitsrecht, das Niederlassungsrecht nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Es wird auch die Frage von der Verwirklichung und Übertragung der Europäischen rechtlichen Vorschriften, die mit der Rechtsstellung der Arbeitnehmer, die EU Bürger oder Drittstaatsangehörige sind, zusammenhängend sind, in den nationalen Gesetzen verhalten. Es wird die Rechtsstellung der Arbeitnehmer, die EU Bürger oder Drittstaatsangehörige sind, in Litauen gewertet und sowohl die wesentlichen Unterschiede als auch Ähnlichkeiten festzustellen - die Rechtsstellung der Arbeitnehmer, die EU Bürger sind, auf jeden Fall ist besser und günstiger als die Rechtsstellung der Arbeitnehmer, die Drittstaatsangehörige sind. Es gibt aber die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer, die Drittstaatsangehörige sind, grösser als der Arbeitnehmer, die EU Bürger sind.

In dem letzten Teil der Arbeit wird die Rechtsstellung der abkommandierten Arbeitnehmer, die auch Ausländer sind, verhalten. Der wesentliche Unterschied von der Arbeitnehmer, die EU Bürger oder Drittstaatsangehörige sind, ist - in Litauen erlangende Rechtsstellung ist vorläufig, unabhängig von der Rechtsstellung der Ausländer, hängt aber von den Arbeitsfunktionen, vergebenden Rechten und Pflichten, deren Schutz, Umfang und Gewähr.

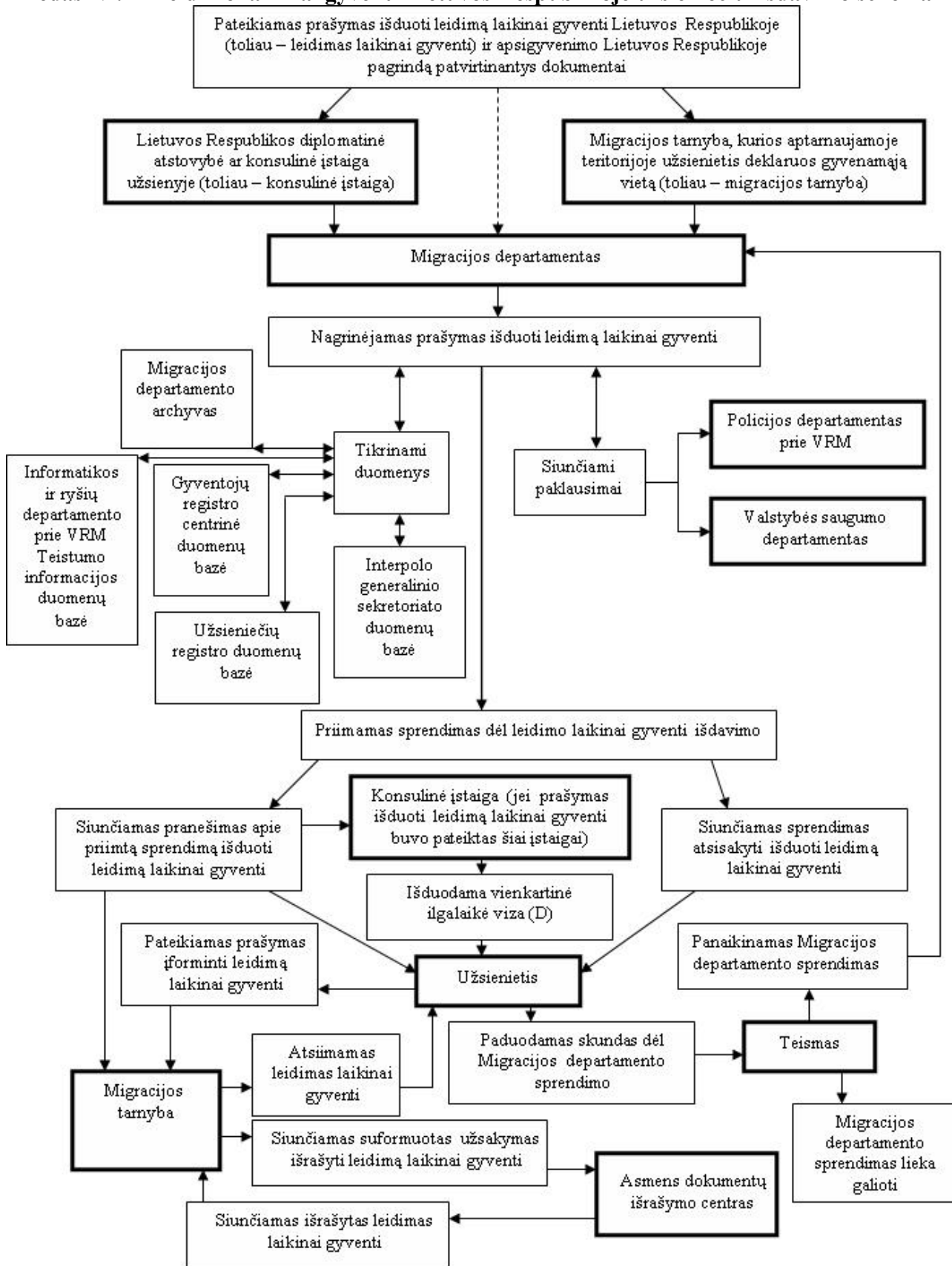
**Priedas Nr. 1 Europos Bendrijų valstybės narės piliečio leidimo gyventi išdavimo / pratęsimo  
schema<sup>111</sup>**



<sup>111</sup> <http://www.migracija.lt/MD/metrastis2005.htm>, prisijungimo laikas: 2006-11-25



**Priedas Nr. 2 Leidimo laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje užsieniečiui išdavimo schema<sup>112</sup>**



<sup>112</sup> <http://www.migracija.lt/MD/metrastis2005.htm>, prisijungimo laikas: 2006-11-25

**Priedas Nr. 3 Valstybių, kurių piliečiai į Lietuvos Respubliką gali atvykti be Lietuvos Respublikos vizų, sąrašas (2006 m. sausio 1 d. duomenys)<sup>113</sup>**

<ol style="list-style-type: none"><li>1. Airija;</li><li>2. Andoros Kunigaikštystė;</li><li>3. Argentinos Respublika;</li><li>4. Australijos Sandrauga;</li><li>5. Austrijos Respublika;</li><li>6. Belgijos Karalystė;</li><li>7. Bolivijos Respublika;</li><li>8. Brazilijos Federacinė Respublika;</li><li>9. Brunėjaus Darusalamas;</li><li>10. Bulgarijos Respublika;</li><li>11. Čekijos Respublika;</li><li>12. Čilės Respublika;</li><li>13. Danijos Karalystė;</li><li>14. Estijos Respublika;</li><li>15. Graikijos Respublika;</li><li>16. Gvatemalos Respublika;</li><li>17. Hondūro Respublika;</li><li>18. Islandijos Respublika;</li><li>19. Ispanijos Karalystė;</li><li>20. Italijos Respublika;</li><li>21. Izraelio Valstybė;</li><li>22. Japonija;</li><li>23. Jungtinė Didžiosios Britanijos ir Šiaurės Airijos Karalystė;</li><li>24. Jungtinės Amerikos Valstijos;</li><li>25. Kanada;</li><li>26. Kinijos Liaudies Respublikos Honkongo specialusis administracinis regionas<sup>1</sup>;</li><li>27. Kinijos Liaudies Respublikos Makao specialusis administracinis regionas<sup>2</sup>;</li><li>28. Kipro Respublika;</li><li>29. Kosta Rikos Respublika;</li><li>30. Kroatijos Respublika;</li><li>31. Latvijos Respublika;</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>32. Lenkijos Respublika;</li><li>33. Lichtenšteino Kunigaikštystė;</li><li>34. Liuksemburgo Didžioji Hercogystė;</li><li>35. Malaizijos Federacija;</li><li>36. Maltos Respublika;</li><li>37. Meksikos Jungtinės Valstijos;</li><li>38. Monako Kunigaikštystė;</li><li>39. Naujoji Zelandija;</li><li>40. Nikaragvos Respublika;</li><li>41. Nyderlandų Karalystė;</li><li>42. Norvegijos Karalystė;</li><li>43. Panamos Respublika;</li><li>44. Paragvajaus Respublika;</li><li>45. Pietų Korėjos Respublika;</li><li>46. Portugalijos Respublika;</li><li>47. Prancūzijos Respublika;</li><li>48. Rumunija;</li><li>49. Salvadoro Respublika;</li><li>50. San Marino Respublika;</li><li>51. Singapūro Respublika;</li><li>52. Slovakijos Respublika;</li><li>53. Slovėnijos Respublika;</li><li>54. Suomijos Respublika;</li><li>55. Švedijos Karalystė;</li><li>56. Šveicarijos Konfederacija;</li><li>57. Urugvajaus Rytų Respublika;</li><li>58. Vatikano Miesto Valstybė / Šventasis Sostas;</li><li>59. Venesuelos Bolivarо Respublika;</li><li>60. Vengrijos Respublika;</li><li>61. Vokietijos Federacinė Respublika.</li></ol>
---	--

<sup>113</sup> <http://www.migracija.lt/MD/metrastis2005.htm>, prisijungimo laikas: 2006-11-25

**Priedas Nr. 4****Išduotų Europos Bendrijų valstybės narės piliečio leidimų gyventi skaičius pagal pagrindus  
2005 m.<sup>114</sup>**

<b>Atvykimo pagrindas</b>	<b>Išduota Europos Bendrijų valstybės narės piliečio leidimų gyventi</b>
Dirbti Lietuvos Respublikoje	313
Užsiimti teisėta veikla Lietuvos Respublikoje	106
Teikti paslaugas Lietuvos Respublikoje	85
Gauti paslaugų Lietuvos Respublikoje	2
Gyventi Lietuvos Respublikoje, turint teisėtą pragyvenimo šaltinį	72
Įgyti išsilavinimą, mokytis švietimo įstaigoje, stažuotis, kelti kvalifikaciją, dalyvauti profesiniuose mokymuose	373
Gyventi su šeima	205
Europos Sąjungos / Europos laisvosios prekybos asociacijos valstybių narių piliečių šeimos nariai	96
<b>Iš viso:</b>	<b>1252</b>

**Išduotų Europos Bendrijų valstybės narės piliečio leidimų gyventi skaičius pagal pagrindus  
2004 m.\***

<b>Atvykimo pagrindas</b>	<b>Išduota Europos Bendrijų valstybės narės piliečio leidimų gyventi</b>
<b>Dirbti Lietuvos Respublikoje</b>	<b>209</b>
Užsiimti teisėta veikla Lietuvos Respublikoje	77
Teikti paslaugas Lietuvos Respublikoje	64
Gauti paslaugų Lietuvos Respublikoje	4
Gyventi Lietuvos Respublikoje, turint teisėtą pragyvenimo šaltinį	42
Įgyti išsilavinimą, mokytis švietimo įstaigoje, stažuotis, kelti kvalifikaciją, dalyvauti profesiniuose mokymuose	266
Gyventi su šeima	158
Europos Sąjungos / Europos laisvosios prekybos asociacijos valstybių narių piliečių šeimos nariai	70
<b>Iš viso:</b>	<b>890</b>

\*Nuo 2004 m. balandžio 30 d.

*Pastaba.* Į lentelę neįtraukti Europos Sąjungos / Europos laisvosios prekybos asociacijos valstybės narės piliečio šeimos nariai, kurie yra trečiųjų valstybių piliečiai.

<sup>114</sup> <http://www.migracija.lt/MD/metrastis2005.htm>, prisijungimo laikas: 2006-11-25

## Priedas Nr. 5

### Užsieniečiams išduotų leidimų laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje skaičius pagal atvykimo pagrindą 2004 m.\* <sup>115</sup>

Atvykimo pagrindas	Priimti sprendimai dėl leidimo laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje išdavimo / pakeitimo
<b>Dirbti pagal darbo sutartį</b>	<b>777</b>
Įgyti išsilavinimą	707
Susijungti su šeima	2027
Užsiimti teisėta veikla	694
Užsieniečių, gavusių leidimą laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje, šeimos nariai	540
Kita	314
<b>Iš viso:</b>	<b>5059</b>

\*Įskaitant teigiamus sprendimus dėl Europos Sąjungos / Europos laisvosios prekybos asociacijos valstybių narių piliečių prašymų, kurie buvo priimti iki 2004 m. balandžio 30 d.

### Užsieniečiams išduotų leidimų laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje skaičius pagal atvykimo pagrindą 2005 m.

Atvykimo pagrindas	Priimti sprendimai dėl leidimo laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje išdavimo / pakeitimo
<b>Dirbti pagal darbo sutartį</b>	<b>525</b>
Įgyti išsilavinimą	225
Susijungti su šeima	477
Užsiimti teisėta veikla	119
Užsieniečių, gavusių leidimą laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje, šeimos nariai	138
Kita	81
<b>Iš viso:</b>	<b>1565</b>

<sup>115</sup> <http://www.migracija.lt/MD/metrastis2005.htm>, prisijungimo laikas: 2006-11-25