

GALIMYBĖS DIRBTI NESUDARIUS DARBO SUTARTIES

Milana Striuogienė*

**Mykolo Romerio universiteto Viešojo saugumo fakulteto Teisės katedra
V. Putvinskio g. 70, LT-44211 Kaunas
Telefonas 303673
El. paštas: milana.striuogiene@gmail.com*

Anotacija. Straipsnyje pristatomos galimybės įgyti praktinių darbo įgūdžių nesudarius darbo sutarties. Pirmoje dalyje pateikiama darbo be sutarties, kaip nelegalaus darbo, samprata. Antroje dalyje įvardijamos galimybės dirbti nesudarius darbo sutarties, trečioje - išryškinami galimybių dirbti nesudarius darbo sutarties lyginamieji aspektai. Esamas teisinis reguliavimas įpareigoja darbo santykius legalizuoti rašytine darbo sutartimi. Neįforminus darbo santykių sutartimi, dirbamas darbas yra nelegalus. Visgi norminiai teisės aktai suteikia keletą galimybių įgyti praktinių įgūdžių, nors ir nesudarius darbo sutarties, o tai reiškia už tai negaunant darbo užmokesčio. Galima teigti, kad egzistuoja keturi būdai taip dirbti: (1) Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas numato galimybę sudaryti trišalę praktinio mokymo sutartį; (2) galima įgyti patirties atliekant savanorišką veiklą civilinės teisinės sutarties pagrindu pagal Lietuvos Respublikos savanoriškos veiklos įstatymą; (3) nuo 2014 m. rugsėjo 1 d. yra galimybė sudaryti dvišalę įgūdžių įgijimo sutartį pagal Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymą; (4) nuo 2015 m. sausio 1 d. pagal pastarąjį įstatymą suteikta teisė sudaryti ir savanoriškos praktikos sutartis. Darbo be sutarties lyginamieji aspektai pagal galimus santykių subjektus, jų įsipareigojimų ir veiklos apribojimų apibūdinimą leidžia išskirti analizuojamų galimybių ypatumus.

Pagrindinės sąvokos: nelegalus darbas, darbas be sutarties, studento praktinio mokymo sutartis, savanoriškos veiklos sutartis, darbo įgūdžių įgijimo sutartis, savanoriškos praktikos sutartis.

ĮVADAS

Patyrinėjus darbą siūlančių skelbimų turinį, pastebimas akivaizdus poreikis pretendentams būti įgijusiems ne tik atitinkamą išsilavinimą, bet ir tam tikrą praktinę darbo patirtį. Pastarasis reikalavimas ypač kliūdo įsidarbinti jauniems asmenims. Darbdaviai turi pagrįstus lūkesčius, kad jų siūlomas darbo vietas užims kompetentingi darbuotojai, tačiau tuo pačiu metu susiduriama su jaunų asmenų be patirties nedarbo problema. Jaunimas be praktinių įgūdžių darbo rinkoje nėra pageidaujamas, o taip kartu užkertamas kelias jam įgyti patirties.

Visgi esamas teisinis reguliavimas suteikia keletą galimybių įgyti praktinių įgūdžių, nors ir nesudarius darbo sutarties, o tai reiškia už tai negaunant darbo užmokesčio. Galima teigti, kad egzistuoja keturi būdai taip dirbti: (1) Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas¹ numato galimybę sudaryti trišalę praktinio mokymo sutartį; (2) galima įgyti patirties atliekant savanorišką veiklą civilinės teisinės sutarties pagrindu pagal Lietuvos

¹ Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas. Valstybės žinios. 2009, Nr. 54-2140.

Respublikos savanoriškos veiklos įstatymą²; (3) nuo 2014 m. rugsėjo 1 d. yra galimybė sudaryti dvišalę įgūdžių įgijimo sutartį pagal Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymą³; (4) nuo 2015 m. sausio 1 d. pagal pastarąjį įstatymą suteikta teisė sudaryti ir savanoriškos praktikos sutartis. Tikslinga kiekvieną iš paminėtų galimybių nagrinėti išsamiau, atlikti jų lyginamąją analizę.

Straipsnio tikslas – išnagrinėti galimybių dirbti nesudarius darbo sutarties teisinį reguliavimą.

Tikslui pasiekti keliami tokie **uždaviniai**:

- 1) pateikti darbo be sutarties, kaip nelegalaus darbo, sampratą;
- 2) įvardinti galimybes dirbti nesudarius darbo sutarties;
- 3) išryškinti galimybių dirbti nesudarius darbo sutarties lyginamuosius aspektus.

Pasitelkus lingvistinį, lyginamąjį, loginės ir sisteminės analizės bei teleologinį metodus, pristatyti nelegalaus darbo skiriamieji požymiai, apibūdinti pagal esamą teisinį reguliavimą skiriami keturi būdai dirbti nesudarius darbo sutarties, pagal pasirinktus kriterijus atlikta jų lyginamoji analizė.

DARBAS BE SUTARTIES - NELEGALUS

Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK)⁴ 98 straipsnyje teigiama, kad nelegalus darbas – darbas, kuris atliekamas darbdavio naudai ir jam vadovaujant arba jam prižiūrint, kai darbuotojas, atlikdamas darbo funkcijas, paklūsta nustatytai darbo organizavimo tvarkai, ir kuris atitinka bent vieną iš šių požymių:

1) yra DK 93 straipsnyje nustatyti darbo sutarties požymiai, o darbas dirbamas nesudarius rašytinės darbo sutarties;

2) darbdavys prieš vieną darbo dieną iki numatytos darbo pradžios nėra pranešęs Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigai apie asmens darbo pradžią;

3) darbą dirba užsienio valstybių piliečiai ar asmenys be pilietybės, įdarbinti nesilaikant jiems norminių teisės aktų nustatytos įsidarbinimo tvarkos;

4) darbą dirba trečiosios šalies piliečiai, įdarbinti nesilaikant DK 98¹ straipsnio 1 dalies 1, 2 ir 3 punktuose nustatytų reikalavimų.

² Lietuvos Respublikos savanoriškos veiklos įstatymas. Valstybės žinios. 2011, Nr. 86-4142.

³ Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas. Valstybės žinios. 2006, Nr. 73-2762.

⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, 64-2569.

Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas (toliau – LVAT), apibendrinamas teismų praktiką administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo⁵ ir pateikdamas teisės taikymo rekomendacijas, išskyrė tokius darbo vertinimo kaip nelegalaus pagal DK 98 straipsnio 1 dalies 1 punktą ir kaip administracinio teisės pažeidimo sudėties objektyviusius požymius: (1) dirbamas darbas ir (2) darbdavio ir dirbančiojo santykiai turi turėti darbo sutarties požymius (DK 93 straipsnis). DK 93 straipsnyje įtvirtinti darbo sutarties požymiai yra reikšmingi tuo, kad leidžia darbdavio ir darbuotojo faktinius santykius identifikuoti kaip darbo teisinius santykius, patenkančius į darbo teisės reguliavimo sritį, o nesant šių požymių leidžia vertinti, kad susiklosčiusius santykius reglamentuoja kitų teisės šakų (pavyzdžiui, civilinės) teisės normos, ir taip tokia veika nėra kvalifikuotina kaip nelegalus darbas.

Darbo sutarties požymiai, nurodyti darbo sutarties sąvokoje, įtvirtintoje DK 93 straipsnyje, visiškai atitinka siaurąją teisinių darbo santykių sampratą, kuri formuluojama apibrėžiant pagrindines šių santykių subjektų pareigas. DK 93 straipsnyje teigiama, kad darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui darbo sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu. „Teisinius darbo santykius siaurai galima apibrėžti taip: tai santykiai, kurie atsiranda pagal darbo sutartį ir kurių vienas subjektas (darbuotojas) atlieka tam tikrą darbo funkciją laikydamasis nustatytų darbo normų ir vidaus darbo tvarkos, o kitas subjektas (darbdavys) suteikia jam darbą, sulygtą pagal darbo sutartį, garantuoja darbo sąlygas, numatytas darbo įstatymais, kolektyvine sutartimi ir šalių susitarimu, ir moka darbo užmokestį pagal atliekamo darbo kiekį ir kokybę“⁶.

LVAT taip pat pabrėžia, kad esminiai DK 93 straipsnyje nustatyti darbo sutarties požymiai yra šie: (1) darbas turi būti dirbamas darbdaviui ir fiziniam asmeniui susitarus. Darbdavio ir darbuotojo susitarimu siekiama sukurti tarpusavio teises ir pareigas, jį sudaromas dviejų šalių valia; (2) asmuo dirba tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eina tam tikras pareigas. Tai reiškia, kad dirbantysis vykdo tam tikrą rūšiniais požymiais apibrėžtą darbo funkciją. Teismas nagrinėdamas administracinio teisės pažeidimo

⁵ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. LVAT biuletenis. 2005, Nr. 7.

⁶ TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 108.

bylą turi išsiaiškinti, koks yra atliekamo darbo pobūdis, nes tai, kad darbuotojas atlieka ne rūšiniais požymiais apibrėžtą darbo funkciją, o tarp asmenų egzistuoja susitarimas dėl konkretaus rezultato pasiekimo (pagaminti daiktą, suremontuoti automobilį, įrengti patalpą ir pan.), gali būti civilinių teisinių santykių, pavyzdžiui, rangos, požymis; (3) asmuo dirba pakludamas darbovietėje nustatyta darbo tvarka. Šio požymio esmė yra ta, kad asmuo nėra visiškai savarankiškas atlikdamas darbą, jam atliekant darbą vadovauja darbdavys. Šis požymis gali reikšti įvairiai, t. y. darbuotojas gali dirbti laikydamas nurodymų dėl darbo laiko, darbo organizavimo, darbo drausmės, darbo atlikimo būdo, technologijų ir pan.; (4) asmuo dirba atlygintinai⁷.

DK 98 straipsnio 1 dalies 1 punkte įtvirtintas materialaus (turinio) pobūdžio požymis suponuoja būtinybę visuomet, iškilus klausimui, dirbama legaliai ar nelegaliai, jį spręsti pagal faktinį santykių pobūdį, išnagrinėti ir įvertinti visas aplinkybes, kontrahentų įsipareigojimus, o ne vien remtis tam tikrais formaliais požymiais – yra rašytinė darbo sutartis ar jos nėra. Tik atsakius į pagrindinį klausimą – kokios teisinės prigimties yra faktiniai santykiai, atsiradę tarp ginčijamo visuomeninio santykio subjektų, bus galima pasakyti, ar tuos santykius reikėjo įforminti darbo sutartimi⁸.

DK 98 straipsnio 1 dalies 2-4 punktai nustato formalus (procedūrinis) pobūdžio reikalavimus, kurių nepaisymas objektyvizuoja nelegalaus darbo procesą. Darbdavio pareigą prieš vieną darbo dieną iki numatytos darbo pradžios pranešti Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigai apie asmens darbo pradžią reglamentuoja DK 99 straipsnio 6 dalis, įgyvendinimo tvarką detalizuoja Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007-04-25 nutarimas Nr. 435 „Dėl Lietuvos Respublikos apdraustųjų valstybinio socialinio draudimo ir valstybinio socialinio draudimo išmokų gavėjų registro steigimo, jo nuostatų patvirtinimo ir veiklos pradžios nustatymo“⁹. Užsienio valstybių piliečių įdarbinimo tvarką reglamentuoja Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl užsieniečių teisinės padėties“¹⁰, o leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygas ir tvarką detalizuoja Lietuvos Respublikos socialinės

⁷ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. LVAT biuletenis. 2005, Nr. 7.

⁸ NEKROŠIUS, Ipolitaitė, et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 57.

⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007-04-25 nutarimas Nr. 435 „Dėl Lietuvos Respublikos apdraustųjų valstybinio socialinio draudimo ir valstybinio socialinio draudimo išmokų gavėjų registro steigimo, jo nuostatų patvirtinimo ir veiklos pradžios nustatymo“. Valstybės žinios. 2007, Nr. 50-1932.

¹⁰ Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl užsieniečių teisinės padėties“. Valstybės žinios. 2004, Nr. 73-2539.

apsaugos ir darbo ministro 2013-03-27 įsakymas Nr. A1-133 „Dėl leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“¹¹.

Apibendrinant teigtina, kad esamas teisinis reguliavimas įpareigoja darbo santykius legalizuoti rašytine darbo sutartimi. Toks būtinas santykių formalizavimas įvyksta, kai susitariama atlikti tam tikros profesijos specialybės, kvalifikacijos darbą, paklūstant darbdavio nustatytai darbo organizavimo tvarkai ir gaunant už darbo atlikimą iš darbdavio atlyginimą. Esant šių požymių visetui neišformintas darbo sutartimi darbas yra nelegalus.

GALIMYBĖS DIRBTI NESUDARIUS DARBO SUTARTIES

Būtinybė įteisinti darbo santykius sutartimi, mokėti už atliktą darbą užmokestį suponuoja darbdavių pagrįstus lūkesčius, kad darbas bus atliekamas kompetentingų darbuotojų. Neatskiriama kompetencijos dalimi, be įgyto išsilavinimo, laikytini konkrečių darbo funkcijų atlikimo praktiniai įgūdžiai. Deja, jauni asmenys neretai tokios kompetencijos dalies neturi, o tai sąlygoja jų ribotas galimybes įsidarbinti. Šiai problemai spręsti įstatymų leidėjas yra suteikęs tam tikrus teisinius instrumentus. Egzistuoja galimybė įgyti praktinio darbo patirties, o kartu ir tam tikrų darbo funkcijų atlikimo įgūdžių, nesudarius darbo sutarties. Ši galimybė gali būti realizuojama toliau aptariamomis keturiomis formomis.

1-oji galimybė dirbti sudarius trišalę praktinio mokymosi sutartį. Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymo 48 straipsnio 8 dalis teigia, kad jeigu studijų programoje numatyta studentų praktika, įmonė, įstaiga ar organizacija, kurioje studentas atlieka praktiką, ir studentas bei aukštoji mokykla, kurioje jis studijuoja, sudaro praktinio mokymo sutartį. Pavyzdinę sutarties formą tvirtina Švietimo ir mokslo ministerija. Už studentų praktikos organizavimą atsakinga aukštoji mokykla. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministras 2011-04-19 įsakymu Nr. V-637¹² patvirtino studento praktinio mokymo sutarties pavyzdinę formą, kartu suteikdamas galimybę tokią sutartį papildyti kitomis nuostatomis, neprieštaraujančiomis pavyzdinei sutarties formai.

Pagal studento praktinio mokymo sutarties pavyzdinę formą studentas atlieka praktiką pagal praktikos planą (programą), kurią parengti studentui padeda aukštosios mokyklos paskirtas praktikos vadovas - aukštosios mokyklos dėstytojas, kuris tvirtina praktikos planą (programą), užtikrina praktikos tikslų pasiekimo priežiūrą ir prireikus kartu su priimančios

¹¹ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2013-03-27 įsakymas Nr. A1-133 „Dėl leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios. 2013, Nr. 34-1635.

¹² Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministras 2011-04-19 įsakymas Nr. V-637 „Dėl studento praktinio mokymo sutarties“. Valstybės žinios. 2011, Nr. 49-2383.

organizacijos atsakingais darbuotojais (arba valstybės tarnautojais) operatyviai sprendžia su studento atliekama praktika iškilusias problemas. Aukštoji mokykla, sudarydama studento praktinio mokymo sutartį, taip pat įsipareigoja aprūpinti priimančios organizacijos paskirtą praktikos vadovą metodinėmis vadovavimo praktikai rekomendacijomis (priemonėmis); šios sutarties nustatytais sąlygomis, kai tai neprieštaruja priimančios organizacijos steigimo dokumentams ir veiklos tikslams, apmokėti priimančiai organizacijai už praktikos organizavimą ir skirti šiam tikslui tam tikrą pinigų sumą (skiriama suma turi sudaryti ne mažiau kaip 50 procentų studijų kainos dalies, skirtos dėstytojų ir mokslo darbuotojų bei kitų su studijomis susijusių darbuotojų darbo užmokesčiui, bet ne didesnės kaip norminė studijų kaina, proporcingos praktikos apimčiai (studijų kreditų skaičiui), jei aukštoji mokykla ir priimanči organizacija nesutaria kitaip.

Trišalė aukštosios mokyklos, priimančios organizacijos ir studento praktinio mokymo sutartis išimtinai orientuota į studento praktinių įgūdžių įgijimą. Tuo tikslu priimanči organizacija užtikrina, kad studentui būtų paskirtas praktikos vadovas iš kvalifikuotų darbuotojų (arba valstybės tarnautojų), turinčių ne mažesnę kaip 3 metų atitinkamo darbo stažą, su kuriuo studentas detalizuoja praktikos planą (programą), kuris vykdo praktikos priežiūrą, jai pasibaigus, ją įvertina. Studentas privalo ne tik iki praktikos pradžios parengti praktikos planą (programą), šį dokumentą suderinti su aukštosios mokyklos paskirtu praktikos vadovu, ne vėliau kaip per pirmąją praktikos dieną detalizuoti praktikos planą (programą) su priimančios organizacijos paskirtu praktikos vadovu, o taip pat stropiai vykdyti praktinio mokymo užduotis; neatvykęs į praktiką priimančioje organizacijoje, nedelsdamas pranešti apie tai praktikos vadovui, nuroydamas priežastį, o ligos atveju – pateikdamas gydytojo pažymą.

2-oji galimybė dirbti sudarius savanoriškos veiklos sutartį. Lietuvos Respublikos savanoriškos veiklos įstatymo 2 straipsnio 1 dalis nustato, kad savanoriška veikla yra savanorio neatlyginamai atliekama visuomenei naudinga veikla, kurios sąlygos nustatomos savanorio ir šios veiklos organizatoriaus susitarimu. Savanoriškos veiklos organizatoriaus ir savanorio santykiai yra civiliniai teisiniai santykiai, dėl kurių gali būti (neprivalomai) sudaroma rašytinė savanoriškos veiklos sutartis.

Savanoriška veikla atliekama vadovaujantis šiais principais: (1) naudos visuomenei ir asmeniui – dalyvavimas savanoriškoje veikloje sudaro asmenims galimybę aktyviai prisidėti prie visuomenės gerovės kūrimo ir skatina savanorių asmeninę saviraišką ir tobulėjimą; (2) bendradarbiavimo – savanoriška veikla remiasi savanorių ir savanoriškos veiklos

organizatorių tarpusavio bendradarbiavimu, siekiant suderinti savanorių ir savanoriškos veiklos organizatorių poreikius ir galimybes; (3) įvairovės ir lankstumo – savanoriška veikla gali būti atliekama įvairiose visuomenei naudingos veiklos srityse. Savanoriškos veiklos organizatorius ir savanoris gali susitarti dėl įvairių savanoriškos veiklos formų ir būdų, taip pat juos keisti.

Savanoris turi būti informuotas apie savanoriškos veiklos mastą ir apimtį, apie esančius ir galimus rizikos veiksnius sveikatai ir saugai, kurie gali iškilti savanoriškos veiklos metu, ir apsisaugojimo nuo jų priemonių panaudojimą; turi teisę gauti savanoriškai veiklai atlikti reikalingas priemones, informaciją, mokymus, konsultacinę ir techninę pagalbą; gauti dokumentą, patvirtinantį savanorio atliktą savanorišką veiklą, įgytą kompetenciją. Kartu jis privalo laikytis su savanoriškos veiklos organizatoriumi aptartos savanoriškos veiklos atlikimo tvarkos; dalyvauti pasirengimo savanoriškai veiklai kursuose, jeigu tokių numato savanoriškos veiklos organizatorius; nepažeisti savanoriškos veiklos organizatoriaus ir asmenų, kurių labai atliekama savanoriška veikla, teisėtų interesų.

3-oji galimybė dirbti sudarius dvišalę įgūdžių įgijimo sutartį. Tokia galimybė atsirado nuo 2014 m. rugsėjo 1 d. papildžius Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymą 26¹ straipsniu. Pagal šio straipsnio 1 dalį darbo įgūdžių įgijimo sutartyje nurodoma: (1) sutarties šalys; (2) sutarties terminas, kuris negali būti ilgesnis kaip 4 mėnesiai nuo sutarties įsigaliojimo; (3) asmens įsipareigojimas dalyvauti darbo įgūdžių įgijimo priemonėje; (4) darbdavio įsipareigojimas sudaryti sąlygas ir suteikti priemones darbo įgūdžiams įgyti bei užtikrinti darbo įgūdžius įgyjančio asmens saugą ir sveikatą; (5) darbo vieta, kurioje bus įgyjami darbo įgūdžiai; (6) įgyjami darbo įgūdžiai; (7) sąlygos, susijusios su asmens, kuris įgis darbo įgūdžių, saugos ir sveikatos užtikrinimu įgyjant darbo įgūdžius; (8) kitos sąlygos.

4-oji galimybė dirbti sudarius savanoriškos praktikos sutartį pagal Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymą 34¹ straipsnį nuo 2015 m. sausio 1 d. Savanoriškos praktikos sutartyje nurodoma: (1) sutarties šalys – asmuo ir įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra (toliau – įmonė), kurioje atliekama savanoriška praktika; (2) sutarties terminas, kuris negali būti ilgesnis kaip 2 mėnesiai nuo sutarties įsigaliojimo; (3) įmonės, kurioje atliekama savanoriška praktika, įsipareigojimas sudaryti sąlygas ir suteikti priemones savanoriškai praktikai atlikti bei užtikrinti savanorišką praktiką atliekančio asmens saugą ir sveikatą; (4) savanorišką praktiką atliekančio asmens funkcijos; (5) savanoriškos praktikos atlikimo vieta; (6) sąlygos, susijusios su asmens, kuris atlieka savanorišką praktiką, saugos ir sveikatos užtikrinimu atliekant savanorišką praktiką; (7) kitos sąlygos. Įmonė likus ne mažiau

kaip vienai darbo dienai iki numatytos savanoriškos praktikos atlikimo pradžios teisės aktų nustatyta tvarka informuoja Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos administravimo įstaigą apie sudarytą savanoriškos praktikos sutartį. Savanorišką praktiką atliekantys asmenys yra draudžiami sveikatos bei nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu valstybės lėšomis Lietuvos Respublikos įstatymų nustatyta tvarka.

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras 2015-01-13 įsakymu Nr. A1-13 patvirtino savanoriškos praktikos atlikimo tvarkos aprašą¹³, kuriame numatė savanoriškos praktikos sutarties privalomą formą.

3-oji ir 4-oji galimybės yra aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, kuriomis siekiama padėti darbo ieškantiems asmenims padidinti jų užimtumo galimybes ir derinti Lietuvos Respublikos darbo rinkoje pasiūlą ir paklausą. Įgyvendindama pastarąsias priemones valstybė papildomai remia darbingus asmenis iki 29 (dvidešimt devynerių) metų.

Darytina išvada, jog galimybės dirbti nesudarius darbo sutarties, o pasirenkant vieną iš alternatyvų, t. y. (1) sudarant trišalę studento praktinio mokymo sutartį, (2) atliekant savanorišką veiklą, (3) sudarant dvišalę įgūdžių įgijimo sutartį ar (4) savanoriškos praktikos sutartį, nėra „klasikiniai“ teisiniai darbo santykiai, kuriems būdingi teisės doktrinoje ir teismų praktikoje išskirti požymiai. Visgi tam tikrų esmingų sutapimų galima rasti, tačiau teisiniu reguliavimu įtvirtinti santykių subjektų ypatumai, veiklos apribojimai leidžia spręsti apie šių galimybių privalumus ir trūkumus renkantis atitinkamą veiklos formą.

DARBO BE SUTARTIES GALIMYBIŲ LYGINAMIEJI ASPEKTAI

Loginė ir sisteminė DK normų analizė leidžia išskirti šiuos darbo be sutarties lyginamuosius aspektus: santykių subjektų charakterizavimas, jų įsipareigojimų, veiklos apribojimų apibūdinimas. Šie kriterijai bene labiausiai išryškina analizuojamų galimybių specifiskumus.

Studento praktinio mokymo sutartis sudaroma trijų subjektų: aukštosios mokyklos, priimančiosios organizacijos (įmonės, įstaigos, organizacijos, nepaisant jos nuosavybės formos) ir studento (Lietuvos Respublikos mokslo studijų įstatymo 48 straipsnio 8 dalis). Toks sutarties apibrėžimas jos pasirinkimo galimybę išimtinai sieja su studijomis aukštojoje mokykloje, t. y. ši sutartis gali būti sudaroma tik su asmeniu, studijuojančiu aukštojoje

¹³ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2015-01-13 įsakymas Nr. A1-13 „Dėl savanoriškos praktikos atlikimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. Teisės aktų registras, 2015-01-14, Nr. 593.

mokykloje pagal studijų programą arba doktorantūroje, o tai neabejotinai siaurina asmenų, galinčių taip dirbti, ratą.

Lietuvos Respublikos savanoriškos veiklos įstatymas taip pat numato ribojimus vienai iš savanoriškos veiklos santykių šalių – savanoriškos veiklos organizatoriui. Pagal šio įstatymo 6 straipsnį savanoriškos veiklos organizatoriais gali būti: (1) labdaros ir paramos fondai; (2) biudžetinės įstaigos; (3) asociacijos; (4) viešosios įstaigos; (5) religinės bendruomenės, bendrijos ir religiniai centrai; (6) tarptautinių visuomeninių organizacijų filialai, atstovybės; (7) politinės partijos; (8) profesinės sąjungos; (9) kiti juridiniai asmenys, kurių veiklą reglamentuoja specialūs įstatymai ir kurių veiklos tikslas nėra pelno siekimas, o gautas pelnas negali būti skiriamas jų dalyviams. Įstatymas numato imperatyvų reikalavimą savanoriškos veiklos organizatoriui nebūti pelno siekiančia organizacija.

Tiek dvišalę įgūdžių įgijimo sutartis, tiek savanoriškos praktikos sutartis gali būti sudaroma su darbo rinkoje papildomai remiamais darbingais asmenimis iki 29 (dvidešimt devynerių) metų (Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo 4 straipsnio 1 dalies 15 punktas). Skirtumas tik tas, kad pagal dvišalę darbo įgūdžių įgijimo sutartį darbo įgūdžiai gali būti įgyjami asmenų, registruotų teritorinėje darbo biržoje, o savanoriškos praktikos sutarties sudarymo atveju toks reikalavimas yra eliminuotas.

Studento praktinis mokymas organizuojamas pagal paties studento su praktikos vadovu (aukštosios mokyklos dėstytoju) parengtą praktikos planą (programą). Priimanti organizacija įsipareigoja suteikti studentui praktinio mokymo vietą, sudaryti sąlygas praktikos plano (programos) įgyvendinimui, aprūpinti praktikos plano (programos) įgyvendinimui reikalinga informacija ir neatitraukti studento nuo praktinio mokymo užduočių vykdymo. Tuo tikslu priimančiosios organizacijos yra skiriamas praktikos vadovas iš kvalifikuotų darbuotojų (arba valstybės tarnautojų), turinčių ne mažesnę kaip 3 metų atitinkamo darbo stažą, su kuriuo studentas detalizuoja praktikos planą (programą), kuris vykdo praktikos priežiūrą, jai pasibaigus, ją įvertina. Priimančioji organizacija organizuoja būtinus darbuotojų saugos ir sveikatos bei priešgaisrinės saugos instruktazus. Jeigu praktinio mokymo sutartyje nesusitarta kitaip, vadovaudamasi priimančioje organizacijoje veikiančiais nuostatais arba papildomu susitarimu su aukštąja mokykla dėl darbo tvarkos ir sąlygų, priimančioji organizacija užtikrina studentui darbuotojų saugos ir sveikatos bei higienos normas atitinkančias darbo sąlygas, esant reikalui aprūpina studentą praktikai atlikti būtinais darbo įrankiais, darbo drabužiais ir darbo avalyne, kitomis asmeninėmis ir kolektyvinėmis darbuotojų saugos ir sveikatos priemonėmis teisės aktuose nustatyta tvarka.

Sudarius savanoriškos veiklos sutartį savanoriui tenka pareigos: laikytis su savanoriškos veiklos organizatoriumi aptartos veiklos atlikimo tvarkos; dalyvauti pasirengimo savanoriškai veiklai kursuose, jeigu tokių numato savanoriškos veiklos organizatorius; nepažeisti savanoriškos veiklos organizatoriaus ir asmenų, kurių labai atliekama savanoriška veikla, teisėtų interesų. Savanoris turi teisę būti informuotas apie savanoriškos veiklos mastą ir apimtį, apie esančius ir galimus rizikos veiksnius sveikatai ir saugai, kurie gali iškilti savanoriškos veiklos metu, ir apsaugojimo nuo jų priemonių panaudojimą; gauti savanoriškai veiklai atlikti reikalingas priemones, informaciją, mokymus, konsultacinę ir techninę pagalbą; gauti dokumentą, patvirtinantį savanorio atliktą savanorišką veiklą, įgytą kompetenciją.

Savanoriškos veiklos organizatorius su savanoriu sudaro rašytinę savanoriškos veiklos sutartį, jeigu (1) kompensuojamos su savanoriška veikla susijusios išlaidos arba (2) sudaryti sutartį pageidauja viena iš šalių. Atsižvelgiant į savanoriškos veiklos pobūdį ir teisės aktų nustatytus reikalavimus, savanoriškos veiklos organizatorius iš savanorišką veiklą norinčių atlikti asmenų gali reikalauti pateikti tokiai veiklai atlikti reikalingus dokumentus (sveikatos pažymėjimą, pažymą apie teistumą ir kt.). Savanorišką veiklą savanoris gali atlikti vietoje, kurioje yra savanoriškos veiklos organizatoriaus buveinė, arba gali būti siunčiamas savanoriškos veiklos organizatoriaus tam tikram laikui tam tikrai užduočiai atlikti į kitą vietovę (Lietuvos Respublikos savanoriškos veiklos įstatymo 9 straipsnis).

Darbo įgūdžių įgijimo sutartimi numatomas teritorinėje darbo biržoje registruoto asmens įsipareigojimas dalyvauti darbo įgūdžių įgijimo priemonėje, taip pat darbdavio įsipareigojimas sudaryti sąlygas ir suteikti priemones darbo įgūdžiams įgyti bei užtikrinti darbo įgūdžius įgyjančio asmens saugą ir sveikatą; darbo vieta, kurioje bus įgyjami darbo įgūdžiai; apibrėžiama įgyjami darbo įgūdžiai; ir sąlygos, susijusios su asmens saugos ir sveikatos užtikrinimu.

Savanoriškos praktikos sutartimi įmonė, kurioje atliekama savanoriška praktika, įsipareigoja sudaryti sąlygas ir suteikti priemones savanoriškai praktikai atlikti bei užtikrinti savanorišką praktiką atliekančio asmens saugą ir sveikatą. Taip pat apibūdinamos savanorišką praktiką atliekančio asmens funkcijos, savanoriškos praktikos atlikimo vieta, sąlygos, susijusios su asmens saugos ir sveikatos užtikrinimu atliekant savanorišką praktiką ir kt. Įmonė likus ne mažiau kaip 1 (vienai) darbo dienai iki numatytos savanoriškos praktikos atlikimo pradžios teisės aktų nustatyta tvarka informuoja Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos administravimo įstaigą apie sudarytą savanoriškos praktikos sutartį.

Savanorišką praktiką atliekantys asmenys yra draudžiami sveikatos bei nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu valstybės lėšomis Lietuvos Respublikos įstatymų nustatyta tvarka.

Veikla pagal studento praktinio mokymo sutartį ribojama studento, siunčiamo atlikti praktikos, teorinių žinių ir praktinių gebėjimų įgijimo užtikrinimu. Priimanti organizacija privalo suteikti studentui praktinio mokymo vietą sudaryti sąlygas praktikos plano (programos) įgyvendinimui, aprūpinti praktikos plano (programos) įgyvendinimui reikalinga informacija ir neatitraukti studento nuo praktinio mokymo užduočių vykdymo. Ši organizacija turi teisę leisti studentui savarankiškai, be praktikos vadovo pagalbos, atlikti jam pavestas funkcijas dalyvaujant gamyboje arba teikiant paslaugas, tik tais atvejais, jeigu ji sudaro su studentu trumpalaikę darbo sutartį teisės aktų nustatyta tvarka.

Savanoriška veikla remiasi naudos visuomenei ir asmeniui, bendradarbiavimo, įvairovės ir lankstumo principais, tačiau Lietuvos Respublikos savanoriškos veiklos įstatymas nustato baigtinį savanoriškos veiklos organizatorių subjektų – tik ne pelno organizacijų – sąrašą. Toks reguliavimas atitinkamai veikia sritis, kuriose gali būti atliekama savanoriška veikla.

Dvišalės įgūdžių įgijimo ir savanoriškos praktikos sutarčių pagrindu galima veikla ribojama panašiai. Tokio pobūdžio sutarčių skaičius įmonėje negali viršyti 10 procentų visų įmonės darbo vietų (pareigybių) skaičiaus. Šios sutartys negali būti sudaromos su juridiniais asmenimis, kurie per paskutinius 12 (dvylika) mėnesių nutraukė darbo sutartis su daugiau negu dešimtadaliu darbuotojų. Darbdavys, kuris yra fizinis asmuo, negali vienu metu būti sudaręs daugiau negu vieną dvišalę darbo įgūdžių įgijimo sutartį.

Darbo įgūdžius įgyjančio asmens sudarytos darbo įgūdžių įgijimo sutarties terminas arba bendras jo sudarytų darbo įgūdžių įgijimo sutarčių terminas negali būti ilgesnis kaip 4 (keturi) mėnesiai per kalendorinius metus. Asmuo su tuo pačiu darbdaviu darbo įgūdžių įgijimo sutartį dėl kitokio pobūdžio darbo įgūdžių įgijimo gali sudaryti ne daugiau kaip 2 (du) kartus. Darbo įgūdžių įgijimo sutartis gali būti laikoma galiojančia tik tuo atveju, kai asmuo, kuris įgyja darbo įgūdžių, ne vėliau kaip per 3 (tris) darbo dienas nuo sutarties sudarymo Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatyta tvarka apie tai informuoja teritorinę darbo biržą.

Asmuo tuo pačiu metu atlikti savanorišką praktiką gali ne daugiau kaip pagal vieną savanoriškos praktikos sutartį. Savanoriškos praktikos sutartis su ta pačia įmone gali būti sudaroma ne daugiau kaip 1 (vieną) kartą. Savanorišką praktiką atliekančio asmens sudarytos savanoriškos praktikos sutarties terminas arba bendras savanoriškos praktikos sutarčių

terminas negali būti ilgesnis kaip 2 (du) mėnesiai per kalendorinius metus. Asmuo gali sudaryti savanoriškos praktikos sutartį ne daugiau kaip 3 (tris) kartus, o bendras jo sudarytų savanoriškos praktikos sutarčių terminas negali būti ilgesnis kaip 6 (šeši) mėnesiai.

Jaunesni kaip 18 metų asmenys turi teisę sudaryti darbo įgūdžių įgijimo ir savanoriškos praktikos sutartis, jeigu tam neprieštarauja vaiko atstovas pagal įstatymą.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, konstatuotina, kad darbo be sutarties lyginamieji aspektai pagal (1) galimus santykių subjektus, (2) jų įsipareigojimų, (3) veiklos apribojimų apibūdinimą leidžia išskirti analizuojamų galimybių ypatumus. Norminiai teisės aktai numato ribotą subjektų, galinčių įgyvendinti šias galimybes, skaičių, deleguoja jiems atitinkamus įpareigojimus, kartu įtvirtindami imperatyvius veiklos draudimus.

IŠVADOS

Esamas teisinis reguliavimas įpareigoja darbo santykius legalizuoti rašytine darbo sutartimi. Toks būtinas santykių formalizavimas įvyksta, kai susitariama atlikti tam tikros profesijos specialybės, kvalifikacijos darbą, paklūstant darbdavio nustatytai darbo organizavimo tvarkai ir gaunant už darbo atlikimą iš darbdavio atlyginimą. Esant šių aplinkybių visetui, tačiau neįforminus darbo santykių sutartimi, dirbamas darbas yra nelegalus.

Galimybės dirbti nesudarius darbo sutarties, o pasirenkant vieną iš alternatyvų, t. y. (1) sudarant trišalę studento praktinio mokymo sutartį, (2) atliekant savanorišką veiklą, (3) sudarant dvišalę įgūdžių įgijimo sutartį ar (4) savanoriškos praktikos sutartį, nėra „klasikiniai“ teisiniai darbo santykiai, kuriems būdingi teisės doktrinoje ir teismų praktikoje išskirti požymiai. Visgi tam tikrų esmingų sutapimų galima rasti, tačiau teisiniu reguliavimu įtvirtinti santykių subjektų ypatumai, veiklos apribojimai leidžia spręsti apie šių galimybių privalumus ir trūkumus renkantis atitinkamą veiklos formą. Darbo be sutarties lyginamieji aspektai pagal (1) galimus santykių subjektus, (2) jų įsipareigojimų, (3) veiklos apribojimų apibūdinimą leidžia išskirti analizuojamų galimybių ypatumus. Norminiai teisės aktai numato ribotą subjektų, galinčių įgyvendinti šias galimybes, skaičių, deleguoja jiems atitinkamus įpareigojimus, kartu įtvirtindami imperatyvius veiklos draudimus.

LITERATŪRA

1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 64-2569.
2. Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl užsieniečių teisinės padėties“. *Valstybės žinios*. 2004, Nr. 73-2539.

3. Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas. Valstybės žinios. 2009, Nr. 54-2140.
4. Lietuvos Respublikos savanoriškos veiklos įstatymas. Valstybės žinios. 2011, Nr. 86-4142.
5. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas. Valstybės žinios. 2006, Nr. 73-2762.
6. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007-04-25 nutarimas Nr. 435 „Dėl Lietuvos Respublikos apdraustųjų valstybiniu socialiniu draudimu ir valstybinio socialinio draudimo išmokų gavėjų registro steigimo, jo nuostatų patvirtinimo ir veiklos pradžios nustatymo“. Valstybės žinios. 2007, Nr. 50-1932.
7. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2013-03-27 įsakymas Nr. A1-133 „Dėl leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios. 2013, Nr. 34-1635.
8. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2015-01-13 įsakymas Nr. A1-13 „Dėl savanoriškos praktikos atlikimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. Teisės aktų registras, 2015-01-14, Nr. 593.
9. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministras 2011-04-19 įsakymas Nr. V-637 „Dėl studento praktinio mokymo sutarties“. Valstybės žinios. 2011, Nr. 49-2383.
10. Nekrošius, Ipolitas, et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004.
11. Tiažkijus, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005.
12. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. LVAT biuletenis. 2005, Nr. 7.

THE OPPORTUNITY TO WORK WITHOUT A CONTRACT

Milana Striuogienė*

Mykolas Romeris University

Summary

The article presents the opportunity to acquire practical skills in the absence of an employment contract. The first part presents the concept of the work without a contract as illegal employment. The second part identifies the opportunity to work without a contract, the third - highlights the comparative aspects of opportunities working without a contract. Current legal regulation requires the legalization of labor relations by written employment contract. Not cleared through labor relations contract work you do is illegal. However, the regulatory law gives few opportunities to acquire practical skills, although the absence of a contract of employment, which means for it without receiving wages. It can be said that there are four ways to work as: (1) the Republic of Lithuania Law on Science and Studies provides the opportunity to enter into a tripartite agreement for practical training; (2) can gain experience by volunteering in civil legal contract on the basis of the Republic of Lithuania Law on voluntary activity; (3) since 2014 September 1 it is possible to conclude a bilateral agreement for acquisition of skills by Lithuanian National Employment Promotion Act; (4) since 2015 January 1 under the latter Act granted the right to enter into contracts and voluntary practices. Working without a contract according to the comparative aspects of the possible relations between entities, their obligations and restrictions, allows to distinguish analyzed potential features.

Keywords: illegal work, work without a contract, the student's practical training contract, the voluntary agreements, job skills contracts, voluntary contract law.

Milana Striuogienė* Mykolas Romeris universiteto Viešojo saugumo fakulteto Teisės katedros lektorė. Mokslinių tyrimų kryptys: asmens teisių apsauga, darbo teisė, valstybės tarnyba.

Milana Striuogienė*, Mykolas Romeris University, Faculty of Public security, Department of Law, lecturer. Research interests: human rights protection, labor law, civil service.