PRIKLAUSOMĄ IR SAVARANKIŠKĄ DARBĄ ATSKIRIANČIŲ POŽYMIŲ POKYČIAI

Beata Martišienė
Vilniaus universiteto Teisės fakulteto doktorantė
Privatinės teisės katedros asistentė
Saulėtekio al. 9, I rūmai, LT-10222 Vilnius
Tel. (+370 5) 236 61 70
El. paštas: *beatabubilaityte@yahoo.com*

Straipsnyje analizuojami sunkumai, su kuriais susiduriama taikant Lietuvoje priklausomą ir savarankišką darbą atskiriančius kriterijus. Straipsnio tikslas – išanalizuoti priklausomą ir savarankišką darbą atskiriančių kriterijų pokyčius, įvertinti, kurie skiriamieji požymiai turi lemiamą reikšmę sprendžiant, kokie yra susiklostę šalių santykiai, ir pateikti pasiūlymus dėl lemiamų skiriamųjų požymių turinio. Literatūros ir dokumentų mokslinės analizės ir logikos metodais, remiantis teisės mokslininkų T. Davulio, I. Nekrošiaus, S. Deakino ir kitų darbais lemiamais skiriamaisiais požymiais pripažįstami subordinacijos ir pelno / nuostolių rizikos pasidalijimo požymiai.

This article deals with issues which occur during the process of application of criteria which differentiate dependent labour and independent work in Lithuania. The purposes of the research are: to analyse changes in criteria which differentiate dependent labour and independent work; to evaluate which of these criteria are decisive; to make suggestions about the content of these criteria. Methods of scientific analysis of documents and literature as well as logic methods were used. The researches of professor I. Nekro ius, docent T. Davulis, S. Deakino and others are very important to this topic. This article concludes that decisive criteria to differentiate dependent labour and independent work are subordination and the risk of profit or loss.

Įvadas

Įstatymų leidyboje, teisės moksle ir teismų praktikoje skiriami priklausomą ir savarankišką darbą atskiriantys požymiai. Jie labai įvairūs, skiriasi jų reikšmė ir teisinė galia, todėl sudėtinga juos taikyti ir atskirti, kokie susiklostė šalių santykiai – darbo ar civiliniai. Šio straipsnio tikslas – išanalizuoti priklausomą ir savarankišką darbą atskiriančių kriterijų pokyčius, įvertinti, kurie skiriamieji požymiai turi lemiamą reikšmę sprendžiant, kokie yra susiklostę šalių santykiai, ir pateikti siūlymų dėl lemiamų skiriamųjų požymių turinio. Tyrimo objektas – Lietuvoje esamų priklausomą ir savarankišką darbą atskiriančių požymių aiškinimas. Analizuojant skiriamųjų požymių pokyčius ir teikiant siūlymus dėl jų turinio buvo panaudoti literatūros ir dokumentų mokslinės analizės metodai; įvertinant požymių reikšmę buvo naudotasi ir logikos metodais. Moksliniame straipsnyje remtasi I. Nekrošiaus, T. Davulio, S. Deakino ir kitų teisės mokslininkų darbais.

1. Ekonominės veiklos formų skirtumų pokyčiai

Ekonominės veiklos formų atskyrimą apsunkina jų skiriamųjų ir tipinių požymių pokyčiai. Šiuolaikinis darbas pasikeitė, todėl nyksta skirtingų ekonominės veiklos formų skiriamieji požymiai [10, p. 311; 8, p. 13]. Pasikeitė priklausomą darbą nuo savarankiško darbo skyrę požymiai: santykių subjektinė sudėtis, subordinacija, darbo pobūdis, santykių trukmė, pelno / nuostolių rizika, atlygintinumo pobūdis ir kt.

Pirma, tipinis skiriamasis ekonominės veiklos formų požymis yra tas, kad darbo santykių dalyviai yra darbuotojas ir darbdavys, o civilinių teisinių santykių – užsakovas ir savarankiškai dirbantis asmuo. Tačiau dažnai susiduriama su minėto modelio neatitinkančiomis situacijomis. Pavyzdžiui, darbo nuomos atveju susiklosto trišaliai laikino darbuotojo, įdarbinančios agentūros ir laikino darbo naudotojo santykiai. Pagal Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo (toliau – LR ĮLĮĮĮ) projektą [4], kurį 2011 m. gegužės 19 d. priėmė Lietuvos Respublikos Seimas, darbdavio pareigos paskirstomos dviem subjektams. Minėto įstatymo projekto aiškinamajame rašte [3] nurodoma, kad laikinojo darbuotojo darbo laikotarpiu laikinojo darbo naudotojas perima dalį, tačiau ne visas darbdavio teises ir pareigas. Taigi susiklosto mišrūs darbo ir civiliniai teisiniai santykiai.

Antra, Lietuvos Respublikos darbo kodekso [1] 93 ir 228 straipsniuose įtvirtinamas darbuotojo pavaldumas darbdaviui, o Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo [2] 2 straipsnio 7 dalyje pabrėžiama, kad savarankiškumas yra pagrindinis savarankiškai dirbančių asmenų požymis. Tačiau mokslininkai pripažįsta, kad šiuolaikiniuose darbo santykiuose nyksta tradiciškai buvusi suprantama subordinacija [11, p. 357]. Tai lemia paties darbo pokyčiai (didėja intelektinio, o ne fizinio darbo poreikis) bei šiuolaikinių vadybos metodologijų laimėjimai [16, p. 174]. Taigi subordinacijos požymio nustatymą (jis yra ar jo nėra) keičia subordinacijos požymio vertinimas (lyginama su priešingu požymiu – savarankiškumu). Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo komentare taip pat pabrėžiama, kad būtina vertinti subordinacijos ir savarankiškumo laipsnį [12, p. 39], tačiau nepateikiama tokio vertinimo kriterijų ir jų reikšmės (kuris / kurie faktai yra lemiami). Lietuvos teismų praktika daugiausia apsiriboja paties subordinacijos kriterijaus įvardijimu, o ne jo analize [18, 19]. Ši praktika kritikuotina, siūlymai ją keisti pateikiami ketvirtoje straipsnio dalyje.

Trečia, vis labiau keičiasi darbo pobūdis ir asmeninės darbą atliekančių asmenų savybės. Ilgą laiką darbo santykiams buvo priskiriami santykiai, kurie susiklosto dirbant fizinį, mažai įgūdžių ir žinių reikalaujantį darbą [9, p. 151]. Tačiau šiuolaikinis dirbantis asmuo – tiek darbuotojas, tiek savarankiškai dirbantis asmuo – nebėra tas *persona miserablis*, koks jis buvo, kai atsirado darbo teisė. Šiuolaikinis dirbantis asmuo yra išsilavinęs, įgudęs, pasitikintis savimi. Taigi ir darbuotojo nelygybė prieš darbdavį, kaip skiriamasis darbo santykių požymis, dažnai nebėra ekonominė ir socialinė, o tik ekonominė [15, p. 89]. Pažymėtina, kad tai nėra absoliuti taisyklė, apibūdinant darbo santykių šalis, tačiau tai yra aplinkybė, į kurią reikia atsižvelgti formuluojant priklausomam ar savarankiškam darbui būdingus požymius.

Ketvirta, darbo santykiams tradiciškai būdingas pastovumas, neterminuotumas. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109 straipsnis teikia prioritetą neterminuotai darbo sutarčiai ir terminuotąją sutartį leidžia sudaryti tik įstatyme nurodytais atvejais. Savarankiškam darbui taip pat būdingas tęstinumas, tačiau jo reikšmė kitokia (nevienkartinis veikimas, tęstinis laikotarpis) [20]. Tačiau ir šis priklausomo ir savarankiško darbo skirtumas nyksta: terminuotas, sezoninis, laikinasis darbas, darbo nuoma – tai darbo santykiai, kuriems nėra būdingas tęstinumas, pastovumas. Tokių darbo santykių populiarėjimą lemia ekonominės priežastys: dėl globalizacijos ir integracijos didėjanti konkurencija, kapitalo mobilumas. Šiuolaikinėje rinkoje sparčiai keičiasi užsakymai, užsakovai ir poreikiai, tiekėjai ir jų galimybės, konkurentai ir jų kainos, veiklos taisyklės ir kitos sąlygos [5, p. 28]. Taigi darbo santykių pastovumas nebėra ryškus skiriamasis priklausomo ir savarankiško darbo požymis.

Penkta, tradiciškai priklausomam darbui buvo priskiriamas pastovus darbo užmokestis, nepriklausantis nuo darbo rezultatų. Savarankiškai dirbantys asmenys prisiima savo veiklos pelno ar nuostolių riziką, investuoja į savo veiklą, dengia su veiklos vykdymu susijusias išlaidas, paskirsto ir naudoja gautas pajamas [21]. Tačiau vis labiau keičiasi darbo užmokesčio priklausomiems darbuotojams sudėtis ir paskirtis. Pagal naujas darbo apmokėjimo tendencijas atlyginimą už darbą reikia traktuoti ne tik kaip kaštus, turi būti siekiama, kad darbo užmokestis atitiktų kiekvieno darbuotojo indėlį [13, p. 226]. Skiriamos modernios savitarnos užkandinės (angl. *cafeteria*), dalyvavimo pelne darbo užmokesčio sistemos [16, p. 228]. Pagal jas darbo užmokesčiu galima finansuoti įmonės kapitalą ir tikėtis sutartų procentų, galima įtraukti darbuotojus į įmonės valdymą ir skatinti juos atsižvelgiant į bendrus įmonės rezultatus, galima supaprastintomis sąlygomis gauti tam tikras įmonės teikiamas paslaugas (pavyzdžiui, paskolą minimaliomis palūkanomis) arba pirkti prekes (pavyzdžiui, pigiau įsigyti gaminamą produkciją) ir kt. Taip priklausomam darbui tapo būdingi požymiai, tradiciškai buvę priskiriami savarankiškam darbui.

Taigi teisės aktuose, teisės teorijoje ir teismų praktikoje įvardyti skiriamieji požymiai tapo dar sudėtingesni: jie ne visada tiksliai nurodo, kokie susiklostė šalių santykiai. Tiek Lietuvoje, tiek užsienio valstybėse šią problemą bandoma spręsti atliekant skiriamųjų požymių atranką.

2. Priklausomo ir savarankiško darbo skiriamųjų požymių atranka

Yra keletas pasiūlymų, kaip spręsti priklausomo ir savarankiško darbo skiriamųjų požymių konkurencijos, prieštaringumo, neišsamumo ir netikslumo problemą. Tai: problemą lemiamų požymių išskyrimas, tam tikrų požymių reikšmės lyginimas, aplinkybių viseto vertinimo metodai.

Naudojant pirmąjį metodą išskiriamas vienas arba keli svarbiausi skiriamieji požymiai. Pavyzdžiui, Lietuvoje svarbiausiu yra laikomas subordinacijos požymis [6, p. 365]. Jį pabrėžia ir įstatymų leidyba, ir teisės mokslas, ir teismų praktika. Minėta, kad neigiamai vertintina tai, jog šis požymis detaliau neanalizuojamas, apsiribojama Lietuvos Respublikos darbo kodekso formuluotės perrašymu [18, 19]. Didžiojoje Britanijoje pabrėžiamas įsipareigojimų

abipusiškumas – jis yra arba jo nėra [7, p. 77]. Tačiau šios valstybės teismų praktika, kitaip nei Lietuvos, detaliai analizuoja šio požymio turinį, sudedamuosius elementus, pateikia jų išaiškinimą. Vertinant susiklosčiusių santykių prigimtį vieno ar kelių lemiamų požymių išskyrimas vertintinas teigiamai, nes: 1) tai sukuria teisinį aiškumą; 2) įgyvendinamas teisinių santykių dalyvių teisėtų lūkesčių principas. Kaip šio metodo trūkumus galima įvardyti galimybę sukurti „apsimestinius santykius“ ir sunkumus įvardijant bei nustatant, kurie požymiai turi turėti lemiamą reikšmę.

Antrasis metodas yra tam tikrų priklausomam ir savarankiškam darbui būdingų požymių lyginimas. Jis taip pat taikomas Lietuvoje – vertinamas teisinių santykių dalyvių subordinacijos ir savarankiškumo laipsnis [12, p. 39]. Tai sudėtingas metodas, jam būdingi vertinamieji kriterijai, atsižvelgimas į konkrečią situaciją ir aplinkybes. Tai yra ir šio metodo privalumas (pritaikomas kiekvienai situacijai), ir jo trūkumas (visada yra rizika įvertinti subjektyviai, iš anksto negalima nuspėti tokio vertinimo rezultatų).

Aplinkybių viseto vertinimas yra trečiasis metodas, kuris naudojamas siekiant išspręsti priklausomo ir savarankiško darbo skiriamųjų požymių konkurencijos problemą. Šiuo atveju teismai analizuoja įvairius aspektus, įvertina jų reikšmę ir identifikuoja tarp šalių susiklosčiusius santykius [17, p. 64]. Skirtumas nuo antrojo metodo yra tas, kad vertinama daug plačiau. Naudojant antrąjį metodą lyginamas tik vienas skiriamasis požymis, o remiantis trečiuoju metodu lyginamos visos aplinkybės, visi požymiai ir nė vienas iš jų neturi lemiamos reikšmės. Priimant sprendimą atsižvelgiama į jų visumą. Šis metodas, nepaisant jo pritaikymo kiekvienai situacijai ir universalumo, šiuo požiūriu vertintinas neigiamai. Manytina, kad teisėje kuo labiau turi būti formuluojami bendri principai, bendros taisyklės, o klausimų sprendimas *ad hoc* kiekvienu konkrečiu atveju turi būti daromas tik išimtiniais atvejais.

Apibendrinant Lietuvos teisėje siūlytina nustatyti lemiamus priklausomo ir savarankiško darbo skiriamuosius požymius, tačiau reikėtų turėti ne vieną skiriamąjį požymį (kaip yra dabar), o keletą. Jeigu bent vienas iš jų rodo, kad tarp šalių susiklostė teisiniai darbo santykiai, laikytina, kad jie yra.

3. Ekonominės veiklos formų skirtumų rūšys

Siekiant nustatyti lemiamus priklausomo ir savarankiško darbo skiriamuosius požymius, siūlytina įvesti šių požymių klasifikaciją pagal jų atsiradimo kilmę ir reikšmę identifikuojant santykius. Teisės aktuose, teisės teorijoje [14, p. 13] ir teisės praktikoje [12, p. 8] teigiama, kad priklausomas darbas, kuris yra reguliuojamas darbo teisės normomis, ir savarankiškas darbas, reguliuojamas civilinės teisės normomis, skiriasi. Teigiama, kad šios veiklos formos yra skirtingos pagal prigimtį – šiuos skirtumus galima įvardyti priežastiniais. Pavyzdžiui, priklausomas darbuotojas yra pavaldus savo darbdaviui, o savarankiškai dirbančio asmens ir užsakovo santykiai nepasižymi subordinacija. Priklausomas ir savarankiškas darbas skiriasi ir pagal padarinius. Pavyzdžiui, priklausomas darbuotojas turi teisę ir tariasi su darbdaviu dėl mokamų atostogų, o savarankiškai dirbantis asmuo – ne.

Lietuvoje priklausomo ir savarankiško darbo skirtumai nėra skirstomi į rūšis. Ir vieni, ir kiti yra naudojami atskiriant šias skirtingas darbo organizavimo formas. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo 2 straipsnio 31 punkte nurodoma, kad susitarimas dėl darbo apmokėjimo sąlygų, darbo vietos ir funkcijų, darbo drausmės ir kt. rodo darbo santykių egzistavimą. Tokia įstatymo nuostata kritikuotina, nes skiriasi priežastinių ir pasekminių skirtumų reikšmė identifikuojant susiklosčiusius tarp šalių santykius.

Minėta, kad priežastiniai skirtumai yra prigimtiniai, jie nusako susiklosčiusių santykių esmę. Priežastiniams skirtumams priskirtina, pavyzdžiui, subordinacija ji yra ar jos nėra, pelno / nuostolių rizika. Šie skirtumai yra lemiami: jų yra ar nėra be išlygų lemia santykių priskyrimą prie darbo arba prie civilinių teisinių santykių. Pavyzdžiui, jeigu asmuo paklūsta kito asmens nurodymams, kaip organizuoti darbą, vadinasi, juos sieja darbo santykiai ir atitinkamai šie asmenys yra darbuotojas ir darbdavys. Jeigu asmuo pats savarankiškai sprendžia savo darbo organizavimo klausimus, susiklosto civiliniai teisiniai santykiai, ir asmenys atitinkamai yra savarankiškai dirbantis asmuo ir užsakovas.

Prie pasekminių priklausomo ir savarankiško darbo skirtumų priskirtini, pavyzdžiui, susitarimas dėl darbo apmokėjimo sąlygų, susitarimas dėl atostogų, atsakomybė. Pasekminiai skirtumai neturi tokios lemiamos reikšmės kaip priežastiniai skirtumai. Pirma, jie yra ne prigimtiniai, o išplaukia iš susiklosčiusių santykių, kuriuos nulemia prigimtiniai skirtumai. Pavyzdžiui, jeigu tarp šalių susiklosto darbo santykiai, darbuotojui pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą negali būti skiriama piniginė nuobauda kaip drausminė priemonė. Jeigu tarp šalių susiklosto civiliniai teisiniai santykiai, šalys gali susitarti dėl netesybų. Šie loginiai teiginiai akivaizdžiai skiriasi nuo loginių teiginių, kurie išreiškia priežastinius skirtumus. Priežastiniai skirtumai implikacijoje buvo antecendentai, o pasekminiai skirtumai implikacijoje yra konsekventai. Pasekminiai skirtumai atsiranda tik jau identifikavus darbo arba civilinių teisinių santykių egzistavimą. Tai yra teisės nustatytos skirtingos taisyklės, kurios taikomos jau identifikavus susiklosčiusius šalių santykius.

Antra, priežastinius skirtumus išreiškiančiuose loginiuose teiginiuose antecendentą ir konsekventą buvo galima keisti vietomis, teiginiai vis tiek bus teisingi. Pasekminiuose skirtumuose antecendentą sukeitus vietomis su konsekventu, teiginiai ne visada bus teisingi. Pavyzdžiui, jeigu asmuo yra darbuotojas, jis turi teisę, kad darbo užmokestis būtų mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį. Jeigu asmuo yra savarankiškai dirbantis asmuo, jis privalomai tokios teisės neturi. Tačiau jeigu asmuo gauna atlyginimą už savo darbą du kartus per mėnesį, tai dar nereiškia, kad jį ir kitą asmenį sieja darbo santykiai.

Atsižvelgiant į minėtą klasifikaciją, siūlytina lemiamais priklausomo ir savarankiško darbo skiriamaisiais požymiais laikyti priežastinius priklausomo ir savarankiško darbo skirtumus – subordinacija – ji yra ar jos nėra, ir pelno / nuostolių rizikos pasidalijimą.

4. Lemiamų skiriamųjų požymių turinys

Lietuvoje subordinacijos kriterijus pripažįstamas lemiamu, tačiau jo aiškinimas yra

minimalus. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 93 straipsnyje nurodyta, kad darbuotojas paklūsta darbo tvarkai, o kodekso 228 straipsnyje patikslinama, kad darbuotojas privalo laikytis darbo drausmės, laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus, darbo normas, laikytis technologinės drausmės. Darbo teisės teorija [14, p. 14] ir teismų praktika [18, 19] pakartoja šiuos teiginius. Pagal Gyventojų pajamų mokesčio įstatymo komentarą [12, p. 39] turi būti atliekamas vertinimas, kiek susiklostę ir konkrečiu atveju tiriami santykiai atitinka subordinacijos ir savarankiškumo laipsnį, tačiau nenurodomi tokio vertinimo kriterijai.

Kadangi subordinacijos (ji yra ar jos nėra) požymis yra vienas iš lemiamų skiriamųjų požymių, jo turinys turėtų būti detaliau analizuojamas pateikiant išaiškinimą, į ką būtina atsižvelgti nustatant šio požymio būklę. Siūlytina įvardyti tokius jį atskleidžiančius požymius: 1) ar darbdavys turi teisę duoti arba iš tikrųjų duoda privalomus nurodymus; 2) ar darbdavys turi teisę kontroliuoti arba iš tikrųjų kontroliuoja dirbantį asmenį; 3) ar darbdavys yra atsakingas už darbo organizavimą ir turi teisę spręsti arba iš tikrųjų sprendžia dėl laiko, vietos, priemonių, metodų, medžiagų atliekant darbą. Atsakymai į šiuos klausimus arba subordinacijos kriterijaus turinio tyrimas būtų pirmasis etapas nustatant – yra subordinacija ar jos nėra. Antrasis etapas būtų toks, kaip numatyta Gyventojų pajamų mokesčio įstatymo komentare: turi būti atliekamas vertinimas, kiek susiklostę ir konkrečiu atveju tiriami santykiai atitinka subordinacijos ir savarankiškumo laipsnį. Siūlytina tokia šio vertinimo taisyklė: jeigu įrodoma darbdavio teisė atlikti bent du iš trijų prieš tai išvardytų veiksmų arba įrodoma, kad darbdavys, nors ir neturėdamas teisės tai daryti, iš tikrųjų atliko bent tris iš išvardytų veiksmų, pripažįstama, kad subordinacija tarp šalių egzistuoja.

Be subordinacijos (ji yra ar jos nėra), siūlytina ir pelno / nuostolių rizikos pasidalijimą laikyti lemiamu priklausomą ir savarankišką darbą atskiriančiu požymiu. Lietuvos teismų praktika jau yra naudojusi šį požymį ir suformulavusi jo turinį: 1) kas dengia su veiklos vykdymu susijusias išlaidas [21]; 2) kas paskirsto ir naudoja gautas pajamas [21]; 3) kas investuoja (savo ar skolintas lėšas) [21]; 4) kokio dydžio naudą asmuo gauna ir kokią jo pajamų dalį sudaro ši nauda [22]. Taip pat siūlytina įvesti ir penktąjį turinio elementą, kam tenka pelno / nuostolių rizika. Pelno / nuostolių rizikos pasidalijimo požymis turi ir pranašumų, ir trūkumų. Šis požymis yra kritikuojamas dėl sunkumų tiksliai įvertinti situaciją ir pamatuoti jo turinį sudarančius elementus. Teigiama, kad tam padaryti reikia daug specialių ekonominių žinių ir kiekvienai situacijai ištirti reikės didelių intelektinių, laiko ir finansinių išteklių. Manytina, kad dėl šių priežasčių Lietuvos teismai labiau pabrėžia subordinacijos kriterijų ir juo remiasi. Tačiau išvardyti trūkumai nepaneigia požymio reikalingumo. Pirma, priklausomo ir savarankiško darbo atskyrimas reikšmingas ne tik darbo ir civilinei teisei, bet ir mokesčių, socialinės apsaugos teisei. Taigi atsižvelgiant į jo reikšmę net kelioms teisės šakoms, reikia skirti ypatingą dėmesį jam nustatyti. Antra, šis požymis labai naudingas, nes realiai atspindi situaciją ir tiksliai ją įvertinus leidžia pripažinti priklausomais darbuotojais asmenis, kuriems iš tikrųjų reikalinga darbo teisės apsauga.

Dėl šių priežasčių manytina, kad pelno / nuostolių rizikos pasidalijimo požymis turėtų būti laikomas vienu iš lemiamų požymių, į kurį atsižvelgiama sprendžiant, kokie susiklostė santykių dalyvių santykiai – darbo ar civiliniai.

Išvados

1. Atsižvelgiant į priklausomą ir savarankišką darbą skiriančių požymių pokyčius būtina iš naujo įvertinti ir išspręsti jų tarpusavio konkurencijos, prieštaringumo, neaiškumo problemą.
2. Siekiant išspręsti priklausomą ir savarankišką darbą skiriančių požymių konkurencijos problemą, siūlytina nustatyti kelis lemiamus priklausomo ir savarankiško darbo skiriamuosius požymius.
3. Atsižvelgiant į priklausomo ir savarankiško darbo skiriamųjų požymių kilmę ir reikšmę, siūlytina lemiamais požymiais laikyti subordinacijos (ji yra ar jos nėra) ir pelno / nuostolių rizikos pasidalijimą. Jeigu bent vienas iš jų rodo, kad tarp šalių susiklostė darbo teisiniai santykiai, laikytina, kad jie yra.

LITERATŪRA

Norminė medžiaga

1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569.
2. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002, nr. 73-3085.
3. Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo aiškinamasis raštas. [Žiūrėta: 2011 m. gegužės 20 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=389066>.
4. Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo projektas. Nr. XIP-2782(2). [Žiūrėta: 2011 m. gegužės 20 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=397057&p_query=&p_tr2=>.

Specialioji literatūra

5. DAVULIS, T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. *Jurisprudencija*, 2008, nr. 8 (110).
6. DAVULIS, T. The Fifth Anniversary of the New Lithuanian Labour Code: Time for Change? In ed. BLAINPAIN, R.; *et al*. *The Modernization of Labour and Industrial Relations in a Comparative Perspective*, The Netherlands: Kluwer Law International, 2009.
7. DEAKIN, S. Does the „Personal Employment Contract" Provide a Basis for the Reunification of Employment Contract. *Industrial Law Journal*. March 2007, Vol. 36, No. 1, p. 68–83.
8. DEAKIN, S. *Reniewing Labour Market Institutions*. ILO Social Policy Lectures, Central European University, Budapest, 27–30 November, 2001. Geneva: International Institute for Labour Studies, 2004.
9. DEAKIN, S.; MORRIS, G. S. *Labour Law.* Fourth edition. Oxford and Portland, Oregon, Hart Publishing, 2005.
10. DEAKIN, S.; WILKINSON, F. *The Law of the Labour Market. Industrialization, Employment and Legal Evolution.* New York, Oxford University Press, 2005.
11. JAVILLIER, J. C. The Employer and the Worker: The Need for a Comparative and International Perspective. In eds. DAVIDOV, G; LANGILLE, B. *Boundaries and Frontiers of Labour Law.* Oxford and Protland, Oregon, Hart Publishing, 2006.
12. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo komentaras. Aktuali redakcija nuo 2011 m. balandžio 4 d. [Žiūrėta: 2011 m. gegužės 10 d.]. Prieiga per internetą: <http://mic.vmi.lt/documentpublicone.do?&id=1000102262&tree_id=1000007316>.

13. MARTINKUS, B.; SAKALAS A.; SAVANEVIČIENĖ, A. *Darbo išteklių ekonomika ir valdymas*. Kaunas: Technologija, 2006.
14. NEKROŠIUS, I. *et al.* Darbo teisė. Vilnius: TIC, 2008.
15. ROOD, M. Labour Law in the 21st Century. In WEDDERBURN, L.; ROOD, M.; LYON-CAEN, G.; *et al. Labour Law in the Post-Industrialiazed Era.* Dartmouth, Aldershot, Brookfield USA, Singapore, Sydney, 1994.
16. STONE, K. V. W. Rethinking Labour Law: Employment Protection for Boundaryless Workers. In eds. DAVIDOV, G; LANGILLE, B. *Boundaries and Frontiers of Labour Law.* Oxford and Protland, Oregon, Hart Publishing, 2006.
17. TAYLOR, S.; EMIR, A. *Employment Law. An Introduction*. Second edition. Oxford, New York, Oxford University Press, 2009.

Praktinė medžiaga

18. 2001 m. sausio 31 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis civ. byoje *Janina Snukiškienė v. UAB „Romerta“*, Nr. 3K-3-123/2001, kat. 2.1; 107.1.
19. 2002 m. vasario 11 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *Zita Vaitaitytė v. Stanislava Petruitienė*, Nr. 3K-3-264/2002, kat. 2.1; 2.2 ir 65.
20. 2006 m. birželio 16 d. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegijos nutartis adm. byloje *R. B. v. Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos*, Nr. A-5-902/2006, kat. 9.1 (S) ir kt.
21. 2009 m. vasario 19 d. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegijos nutartis adm. byloje *A. B. ir N. B. v. Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos*, Nr. A-442-66/2009, kat. 9.1.5.
22. 2006 m. spalio 20 d. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegijos nutartis adm. byloje *D. B. v. Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos,* Nr. A-14-916/2006, kat. 9.1.

CHANGES OF THE CRITERIA WHICH DIFFERENTIATE DEPENDENT LABOUR AND INDEPENDENT WORK

Beata Martišienė

S u m m a r y

This article deals with problems which occur during the process of application of criteria which differentiate dependent labour and independent work in Lithuania. The research analyses changes in criteria which differentiate dependent labour and independent work, methods to select decisive criteria, evaluates them and suggest which criteria should be considered as decisive. The article concludes that subordination is the most decisive criteria in Lithuania at the moment. It also suggests that the risk of profit or loss should be added to this list. As well as this, the article suggest to give concrete meaning to the content of these criteria.

Įteikta 2010 m. gruodžio 9 d.
Priimta publikuoti 2011 m. birželio 15 d.