

SAVARANKIŠKAI DIRBANČIŲ ASMENŲ PRAŠYMŲ NAGRINĖJIMAS LIETUVOS DARBO GINČŲ KOMISIJOSE „SIC-NON“ BYLOSE

Hans Lauschke

Mykolo Romerio universiteto Teisės mokyklos

Privatinės teisės institutas

Elektroninis paštas halauschke@stud.mruni.eu

Pateikta 2024 m. rugpjūčio 14 d., parengta spaudai 2024 m. lapkričio 5 d.

DOI: 10.13165/JUR-24-31-2-13

Santrauka. Šiame straipsnyje nagrinėjamas individualių darbo ginčų dėl tariamai fiktyviai savarankiškai dirbančių asmenų teisinis reguliavimas Lietuvos darbo teisėje. Kadangi individualūs darbo ginčai Lietuvoje turi būti nagrinėjami privaloma išankstine ginčų nagrinėjimo tvarka darbo ginčų komisijoje, kyla klausimas, kokia apimtimi šios komisijos turi priimti ir vertinti dirbančių asmenų, formaliai vykdančių darbą pagal civilinę sutartį, tačiau teigiančių, kad ši sutartis yra darbo sutartis, prašymus. „Primacy of facts“ principas lemia, kad, sprendžiant darbo sutarties sudarymo klausimą, faktinės aplinkybės ir šalių veiksmai turi pirmenybę prieš sutarties formą ar sutartyje išreikštą ketinimą. Nors tai nėra pagrindinė Darbo ginčų komisijos pareiga, spręsdama dėl savo kompetencijos, ji turi įvertinti faktines aplinkybes ir įvertinti, ar faktiškai yra susiklostę darbo santykiai. Tai reiškia, kad reikia atsižvelgti ne tik į sutarties formą, bet ir į jos įgyvendinimą, t. y. vertinti faktinius šalių santykius. Dirbančiam asmeniui gali būti sunku gauti įrodymų, patvirtinančių darbo sutarties buvimą, nes tokius įrodymus gali turėti tik galimas darbdavys. Todėl Darbo ginčų komisijai turėtų pakakti nuoseklaus ir pagrįsto teiginio, jog tai galėtų būti darbo santykiai, kad ji atliktų išsamią analizę, taip pat įvertintų galimo darbdavio įtraukimą. Straipsnyje pasitelkiamos paralelės su Vokietijos teisine sistema, kurioje tokiose bylose, vadinamose „sic-non“, taikomas specialus požiūris.

Reikšminiai žodžiai: Darbo ginčų komisija; darbo ginčas; savarankiškai dirbantis asmuo; darbo sutartis; jurisdikcija.

Ivadas

Lietuvoje tam tikriems darbo ginčams nagrinėti nustatyta išankstinė (ikiteisminio) ginčo nagrinėjimo procedūra, kurią vykdo Darbo ginčų komisija (toliau – DGK). Bendrosios kompetencijos teismai privalo atmesti DGK jurisdikcijai priklausančius ieškinius, jeigu jie nebuvo anksčiau pareikšti DGK. Sykiu DGK gali priimti tik tuos prašymus, kurie patenka į jos kompetencijos ribas.

DGK pati vertina, ar prašymas patenka į jos kompetenciją. Individualiuose darbuotojo inicijuojamuose darbo teisės ginčiuose kompetencijos klausimas susijęs su tuo, ar buvo sudaryta darbo sutartis, ar ji egzistuoja (egzistavo), ar ne. Todėl logiška, kad realiai savarankiškai dirbantys asmenys neturi faktinio pagrindo pateikti prašymus DGK.

Tai, kad DGK pati sprendžia jurisdikcijos klausimą ir kad jos jurisdikcija gali būti taikoma tik tuo atveju, jei buvo siekiama sudaryti darbo sutartį, ji egzistuoja arba egzistavo, gali lemti ypatingą situaciją, kuri Vokietijos teisėje vadinama *sic-non* byla¹.

Straipsnio tikslas – išanalizuoti, ar ir kokia apimtimi DGK privalo nagrinėti dirbančių asmenų prašymus, kai asmenys formaliai veikia pagal komercinę sutartį (pvz., paslaugų ar rangos), tačiau teigia, kad faktiškai tai yra darbo sutartis pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) 32 str. 1 d. ir kad jie iš tikrųjų yra darbuotojai pagal DK 21 str. 2 d., t. y. galimas fiktyvus (netikras) savarankiškas darbas², kai viena arba abi sutarties šalys iš pradžių sąmoningai ar nesąmoningai slėpė tikrąjį teisinių santykių pobūdį. Iškeltas tikslas lemia tyrimo uždavinius: 1) nustatyti, kokie ypatumai būdingi nagrinėjant jurisdikcijos klausimus tokių formaliai savarankiškų asmenų prašymų atžvilgiu; 2) išnagrinėti, kokios aplinkybės yra reikšmingos DGK jurisdikcijai; 3) išsiaiškinti, kokiais principais vadovaujasi ir kokią įtaką daro DGK sprendžiant jurisdikcijos klausimus; 4) identifikuoti, kokie esminiai reikalavimai keliami formaliai savarankiškų asmenų prašymams dėl įrodymų ir ar Vokietijos teismų metodai, taikomi nagrinėjant *sic-non* bylas, gali būti perkelti į Lietuvos kontekstą; 5) nustatyti, kokios yra jurisdikcijos ribos.

Straipsnyje derinami įvairūs moksliniai metodai siekiant integruoti skirtingus požiūrius ir pasiekti pagrįstų rezultatų. Tyrimas grindžiamas Lietuvos mokslo darbų, Lietuvos teisės aktų ir teismų praktikos analize. Be to, siekiant papildomai nušviesti tam tikrus aspektus, remiamasi atrinktais aktualiais Vokietijos šaltiniais.

Straipsnio pirmoje dalyje glaustai apžvelgiamos DGK procedūros tikslai ir ypatumai, kurie sudaro pagrindą tolesnei analizei. Lyginamojo metodo taikymas leidžia pažvelgti į

- ¹ *Sic-non* atvejis egzistuoja, jei ieškiny ar prašymas grindžiamas tik darbo teisės reikalavimu, tačiau ginčijamasi, ar tenkinama pagrindinė būtina sąlyga: ar buvo siekiama sudaryti darbo sutartį, ar ji egzistuoja, ar ji egzistavo ar ne. Todėl atsakymas į šį klausimą yra „dvigubos svarbos“ (vok. *doppelrelevant*), t. y. viena vertus, sprendžiant jurisdikcijos klausimą, ir, kita vertus, absoliučios svarbos sprendžiant bylą iš esmės („taip arba niekaip“). Jeigu nėra jurisdikcijos, reikalavimas, kuriuo grindžiamas ieškiny arba prašymas, taip pat neturi teisinio pagrindo, ir atvirščiai; išsamiau žr. 3 skyrių.
- ² Sąvokos „dirbantis asmuo“ ir „galimas fiktyvus (netikras) savarankiškas darbas“, kurios savaime nereiškia teisinio santykio klasifikavimo (pvz., darbuotojas, savarankiškai dirbantis asmuo ar nelegalus darbas), pasirinktos todėl, kad prašymo pateikimo DGK metu dar nėra aišku, ar tai tikrai yra darbo sutartis ar ne, ar prašymą teikiantis dirbantis asmuo tikrai yra darbuotojas ar ne.

tam tikrus Vokietijos proceso teisės aspektus siekiant nustatyti galimus bendrus bruožus, kurie pagrindžia vėlesnį palyginimą juridikcinio testo atžvilgiu.

Antroje dalyje išsamiai analizuojamas DGK jurisdikcijos klausimas, ji metodiškai skirstoma į teritorinę ir materialinę jurisdikciją. Sisteminės analizės metodas taikomas tiriant materialinę DGK jurisdikciją, darbo sutarties sudarymą ir jų tarpusavio sąveiką. Šiuo tikslu darbo sutarties sudarymas išskaidomas į atskirus etapus, kad būtų galima tiksliai nustatyti jurisdikcijos klausimui svarbius elementus.

Trečioje dalyje analizuojama, kurie iš etapų yra svarbūs DGK jurisdikcijai ir į kokius principus DGK turi atsižvelgti sprendama jurisdikcijos klausimą. Tuo remiantis analizuojami formalūs reikalavimai, kuriuos turi atitikti formaliai savarankiški asmenys, kad įrodytų jurisdikcijos prielaidas. Tyrime pasitelkiami sisteminis, empirinis ir analitinis tyrimo metodai. Visų pirma, analizuojama DGK vieta bendroje ginčų sistemoje ir reguliavime sprendžiant *sic-non* bylas. Sisteminės analizės rezultatai vertinami pasitelkus empirinius metodus, ypač Vokietijos praktikos kontekste.

Straipsnio rezultatai yra pateikiami išvadose pritaikius apibendrinimo metodą.

Abu klausimus, t. y. DGK kompetenciją ir darbo sutarties sudarymą, jau nagrinėjo Lietuvos autoriai – abu aspektai buvo nagrinėjami T. Davulio ir T. Bagdanskio DK komentaruose po to, kai 2017 m. įsigaliojo naujasis Lietuvos Respublikos DK. Šie darbai taip pat minimi šiame straipsnyje. Tačiau šiame darbe pateikiamas naujas požiūris: pirmiausia šios dvi susijusios temos metodiškai suskirstomos į atskirus aspektus (susijusios su jurisdikcijos klausimu – teritorinis ir dalykinis teisingumas; su darbo sutarties sudarymo klausimu – atskiri darbo sutarties sudarymo etapai), o po to jos sistemiškai sujungiamos siekiant gauti išsamius rezultatus. Būtent dėl šios priežasties straipsnyje vietoje įprastesnių kompetencijos ir teisingumo terminų pasitelktas jurisdikcijos terminas, kurio reikšmė platesnė ir universalesnė. Be to, atkreipiamas dėmesys į atskiras nuorodas Vokietijos teisėje ir į tai, kaip Vokietijos teismai nagrinėja *sic-non* bylas, kurios išsamiai aprašytos vokiečių literatūroje, ypač pagrindiniuose komentaruose, pavyzdžiui, *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht* (toliau – ErfK), tačiau Lietuvoje dar nėra reikšmingos.

1. DGK

1.1. Ypatinga reikšmė dirbantiems asmenims

Nuo 2013 m. DGK nuolat steigiamos ir prijungiamos prie Valstybinės darbo inspekcijos (toliau – VDI) regioninių skyrių kaip išorinės ir nepriklausomos institucijos³.

Šios procedūros orientuotos, viena vertus, į koncentruotą, veiksmingą ir greitą, dažnai ilgai trunkančių ir bevaisių ginčų sprendimą be didelių formalumų ir, kita vertus, į

3 Iki 2017 m. liepos 1 d.: „Lietuvos Respublikos darbo kodekso 204 straipsnio ir XIX skyriaus pakeitimo įstatymas“, *Valstybės žinios*, 2012-07-10, Nr. 80-4138, 287 str. 2 d.; Nuo 2017 m. liepos 1 d.: „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas“, TAR, 2016-09-19, Nr. 23709, 221 str. 1 d.

kompromisą nukreiptą sutaukymą ir pokonflikcinį valdymą su galimybe išsaugoti darbo santykius⁴.

Tai pasiekiami įtraukiant socialinius partnerius, nes DGK sudaro trijų šalių, t. y. darbdavių, darbuotojų ir VDI, atstovai⁵. Tokia struktūra užtikrina įvairialypį požiūrį ieškant kompromisų ir suteikia patirties, susijusios su unikaliu darbo santykių pobūdžiu⁶.

Be to, ši procedūra suteikia galimybę darbo ginčus spręsti santykinai nemokamai⁷, užtikrinant, kad iniciatorius nebūtų baudžiamas finansiskai⁸. Be to, tai, kad ginčo šalių patirtos bylinėjimosi išlaidos nėra padengiamos pralaimėjusios šalies⁹, gali paskatinti dirbančius asmenis ginti savo teises net ir ribinėse bylose. Dėl šios priežasties DGK yra svarbi proceso ekonominei ir teisei taikai – ji mažina kliūtis darbuotojams, kurie dėl socialinių ir ekonominių priežasčių laikomi silpnesniąja darbo ginčo šalimi¹⁰, ginti jiems priklausančias teises. Tai liudija skaičiai: 2023 m. apie 96 proc. prašymų DGK pateikė darbuotojai (289 – darbdaviai, 6855 – darbuotojai)¹¹. Todėl procesas DGK yra ne tik procesinė pareiga, bet ir neabejotina darbuotojų teisė ginti savo teises naudojantis šiais privalumais.

1.2. Panašumai su Vokietijos teise

DGK kaip privaloma ikiteisminė institucija individualiems darbo ginčams nagrinėti yra tik posovietinio regiono šalims būdingas „fenomenas“¹², o Vakarų Europos šalyse tokių institucijų nėra¹³, t. y. darbo ginčus jose sprendžia arba bendrosios kompetencijos civiliniai teismai, arba atskira darbo teismų grandis.

Tačiau tai nereiškia, kad šiose šalyse nėra kitų procedūrinių priemonių ir preliminarinių procedūrų, kuriomis iš esmės siekiama tų pačių tikslų ir atsižvelgiama į unikalų darbo santykių pobūdį.

Pavyzdžiui, Vokietijoje, kurioje darbo ginčai sprendžiami atskiroje darbo teismų atšakoje, kiekvienus darbo teismo rūmus, kaip ir DGK, sudaro pirmininkas ir po vieną garbės teisėją iš darbuotojų ir darbdavių¹⁴.

4 Žr. Jurgita Judickienė, „Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu“, *Teisė* 47 (2003): 61; Tomas Davulis, *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras* (Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018), 606, 627.

5 DK 221 str. 2 d.

6 Žr. Davulis, *supra note*, 4: 606, 627.

7 DK 217 str. 3 d.

8 Žr. Davulis, *supra note*, 4: 606, 627.

9 DK 217 str. 3 d.

10 Žr. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-541/2011“.

11 „DGK statistika. DGK sprendimų ir teismų sprendimų apžvalgos“, VDI, žiūrėta 2024 m. liepos 11 d., <https://vdi.lrv.lt/lt/darbo-gincai/apie-dgk/dgk-statistika-dgk-sprendimu-ir-teismu-sprendimu-apzvalgos/>.

12 Gintautas Bužinskas, „Europos Sąjungos valstybių nacionalinės teisės įtaka Lietuvos Respublikos darbo ginčų institutui reformai“, *Jurisprudencija* 20, 3 (2013): 1157.

13 Justinas Usonis ir Asta Filimonenkova, „Naujo individualių darbo ginčų sprendimo modelio veikimo ypatumai“, *Jurisprudencija* 20, 4 (2013): 1395.

14 „Vokietijos Darbo teismo įstatymas [ArbGG]“, 1979 m. liepos 2 d. paskelbta redakcija (*Federalinis įstatymų leidinys I*, 853, 1036), su paskutiniais pakeitimais, padarytais 2023 m. spalio 8 d. įstatymo 17 str. (*Federalinis įstatymų leidinys* 2023 I, Nr. 272), 16 str.

Be to, Vokietijos darbo bylų teismuose nustatyta, kad žodinis nagrinėjimas turi prasi-
dėti vadinamuoju taikinimo posėdžiu¹⁵. Panašiai kaip ir Lietuvos DGK parengiamajame
procese, pirmiausia siekiama išvengti tikrojo teismo posėdžio siekiant abiejų šalių taikaus
susitarimo¹⁶.

Tačiau, skirtingai nei Lietuvoje, šis taikinamasis posėdis vyksta ne atskiroje institucijo-
je, o pačiame teisme. Jame dalyvauja tik rūmų pirmininkas, bet ne garbės teisėjai iš darbuo-
tojų ir darbdavių¹⁷. Jei abiem šalims nepavyksta susitarti taikiai ir pasiekti susitarimo arba
ieškovas neatšaukia savo ieškinio, vyksta tikrasis bylos nagrinėjimas.

Nepaisant kai kurių aspektų skirtumų, Vokietijos ir Lietuvos sistemoms būdingas vie-
nas esminis bendras bruožas, kuris bus svarbus tolimesniame tekste: egzistuoja institucija,
kuri yra atsakinga tik už darbo teisės ginčus ir pati turi vertinti, ar konkretus ginčas pri-
skirtinas jos jurisdikcijai.

2. DGK jurisdikcija nagrinėti individualius darbo ginčus

DGK taikoma tiek teritorinė, tiek dalykinė jurisdikcija. Jei DGK turi jurisdikciją, prieš
kreipiantis į teismą pirmiausia reikia kreiptis į ją¹⁸. Tiesiogiai kreiptis į teismą dėl indi-
vidualaus darbo ginčo išsprendimo galima tik tam tikrais atvejais¹⁹. Remiantis Lietuvos
Respublikos civilinio proceso kodeksu (toliau – CPK), jeigu asmuo kreipėsi į teismą nesi-
laikydamas išankstinės ginčų sprendimo ne teisme tvarkos, teismas atsisako priimti ieški-
nį arba nutraukia bylos nagrinėjimą ir informuoja ieškovą apie jo teisę pasinaudoti DGK
nustatyta tvarka²⁰.

Gavusi prašymą DGK pirmiausia turi įvertinti savo jurisdikciją konkretaus atvejo at-
žvilgiu. Jei ginčas į ją nepatenka, ji turi atmesti prašymą²¹, nes DGK gali veikti tik įstatymu
nustatytos jurisdikcijos ribose²².

Jurisdikcijos klausimas paprastai sprendžiamas prieš nagrinėjant bylą iš esmės²³. Pra-
šymas turi būti išnagrinėtas per vieną mėnesį nuo jo gavimo, tačiau DGK sprendimu šis
terminas gali būti pratęstas dar vienam mėnesiui. Jei DGK jurisdikcija prašymo atžvilgiu
nenustatoma, sprendimas atmesti prašymą priimamas DGK posėdyje balsų dauguma²⁴.

15 „Vokietijos Darbo teismo įstatymas [ArbGG]“, *supra note*, 14:54 str. 1 d.

16 *Ibid.*; žr. taikinamojo posėdžio pobūdį ir tikslą: Anno Hamacher, „ArbGG § 54“, iš *Beck'scher Online-Kommen-
tar*, Christian Rolfs ir kt. (Miunchenas: C.H. Beck, 2024), 1-2b p.

17 *Ibid.*

18 *Ibid.*, 220 str. 1 d.

19 Pvz., *ibid.*, 105 str. 2 d. ir 220 str. 3 d.

20 „Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas“, *Vals-
tybės žinios*, 2002-04-06, Nr. 36-1340, 412 str. 1 d.

21 DK 224 str. 1 d. 3 p.

22 Davulis, *supra note*, 4: 613.

23 *Ibid.*

24 DK 228 str.

2.1. Teritorinė jurisdikcija

Teritorinė jurisdikcija nustatoma pagal darbuotojo darbovietės buvimo vietą²⁵.

DK 215 str. 1 d. nustatyta, kad DGK jurisdikcijai priklauso nagrinėti darbuotojo inicijuojamus darbo ginčus, kylančius ar vykstančius Lietuvoje, nepriklausomai nuo darbuotojo ir darbdavio jurisdikcijos, arba ginčus, vykstančius kitoje valstybėje, jei darbdavys registruotas Lietuvoje.

Darbovietė yra darbdavio veiklos struktūrinis organizacinis vienetas (pvz., filialas, atstovybė ar kitas struktūrinis, gamybinis, komercinis ar kitoks veiklos padalinys). Jei darbuotojas neturi nuolatinės darbovietės, pavyzdžiui, dėl didelio keliavimo aktyvumo, jo darbovietė yra padalinys, iš kurio jis gauna darbo ar kitus nurodymus²⁶. Kad DGK turėtų jurisdikciją, darbuotojo darbovietė turi būti Lietuvoje arba bent jau Lietuvoje turi būti vieta, iš kurios jis gauna nurodymus. Priešingu atveju teritorinė jurisdikcija nebūtų taikoma ir DGK turėtų atmesti prašymą²⁷.

Teritorinės jurisdikcijos klausimas nėra šio straipsnio tyrimo objektas, todėl toliau analizuojamas tik ribotai.

2.2. Dalykinė jurisdikcija

Kad būtų galima konstatuoti dalykinę jurisdikciją, pirmiausia būtina, kad ginčas apskritai būtų darbo ginčas²⁸. Darbo ginčas – tai darbo santykių dalyvių nesutarimas, kylantis iš darbo ar su juo susijusių teisinių santykių²⁹. Darbo ginčai skirstomi į individualius ir kolektyvinius ginčus. Šiam straipsniui aktualūs išimtinai individualūs ginčai, susiję su nesutarimais tarp darbuotojo (arba kitų darbo santykių dalyvių) ir darbdavio. Jie susiję su darbo sutarties sudarymu, pakeitimu, vykdymu ar nutraukimu arba su darbo teisės normų nesilaikymu ar netinkamu laikymusi darbo santykiuose. Teigtina, kad įstatymas darbo ginčo šalimis aiškiai pripažįsta buvusius darbdavius arba asmenį, pareiškusių norą sudaryti darbo sutartį³⁰.

Todėl lemiamą reikšmę turi tai, ar buvo siekiama sudaryti darbo sutartį ir iš šio fakto jau atsirado pareigos, ar darbo sutartis egzistuoja, o ginčo dėl atleidimo iš darbo atveju – ar darbo sutartis egzistavo.

Todėl toliau reikėtų nagrinėti abipuses prievoles, dėl kurių DGK gali turėti dalykinę jurisdikciją ginčo atžvilgiu, t. y. ar buvo prašoma sudaryti darbo sutartį, ar darbo sutartis yra

25 „Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. birželio 29 d. įsakymas Nr. A1-344 „Dėl Darbo ginčų komisijos nuostatų, Darbo ginčų komisijos darbo reglamento, Darbo ginčų komisijos narių atlygio mokėjimo ir kelionės išlaidų apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo ir šių išlaidų dydžio nustatymo“, TAR, 2017-06-30, Nr. 11168, III sk. 11 p.

26 Davulis, *supra note*, 4: 141.

27 DK 224 str. 1 d. 3 p.

28 *Ibid.*, 216 str.

29 *Ibid.*, 213 str. 1 d.

30 *Ibid.*, 213 str.

sudaryta, ar ji buvo sudaryta. Jos pasireiškia tam tikrais darbo sutarties sudarymo etapais.

2.2.1. 0 etapas: sutarties inicijavimas (ikisutartiniai įsipareigojimai)

Tam tikros pareigos šalims atsiranda dar prieš sudarant darbo sutartį. Nors darbuotojai jau buvo laimėję bylų, susijusių su ikisutartinėmis pareigomis³¹, tik 2017 m. įsigaliojus naujam DK, kai kurie tokių prievolių aspektai buvo išsamiai reglamentuoti³².

Pavyzdžiui, šalys privalo užtikrinti lygybę, nediskriminavimą, sąžiningumą ir konfidencialios informacijos apsaugą jau nuo ikisutartinių santykių atsiradimo³³.

Tai taikoma visam įdarbinimo procesui – nuo galutinės kandidatų atrankos iki sutarties sudarymo. Tačiau diskriminacija taip pat gali pasireikšti pradiniam etape, t. y. paprastai darbdaviui paskelbus darbo skelbimą, į kurį darbuotojas pretenduoja, bet vėliau nėra priimamas. Jei darbdavys skelbime pasiūlė, kad pirmenybę teikia tam tikros tautybės, lyties ar amžiaus kandidatams, tai jau gali reikšti diskriminacijos požymius arba ne³⁴.

DGK turi aiškią jurisdikciją šiame etape³⁵.

2.2.2. 1 etapas: darbo sutarties sudarymas

Pagal DK 42 str. 1 d. darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitaria dėl būtinųjų jos sąlygų. Pagal DK 34 str. 1 d. būtinosios sąlygos yra darbo funkcijos, darbo apmokėjimas ir darbovietė.

Jei bent vienos iš šių esminių sąlygų nėra, sutartis laikoma nesudaryta³⁶. Be to, tai reiškia, kad jau sudaryta sutartis gali būti nutraukta tik DK ar kituose įstatymuose numatytais pagrindais³⁷. Tačiau svarbu akcentuoti, kad įstatymas šiame etape nenustato jokios konkrečios formos, o tai reiškia, kad susitarimas dėl būtinųjų sąlygų gali būti žodinis arba numanomas. Be to, būtinosios sąlygos gali būti aiškinamos labai plačiai. Išsamaus ir visapusiško susitarimo, apimančio visus būsimo darbo aspektus, nereikia. Iš pradžių pakanka minimalios informacijos, nes sutarties pradžioje šalys gali nežinoti visų detalių³⁸.

Darbo funkcija turi būti suprantama kaip „paslaugų ar veiklos atlikimas, taip pat tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbas“³⁹. Todėl tai gali apimti bet kokią veiklą,

31 Tomas Bagdanskis, Vilius Mačiulaitis ir Mantas Mikalopas, *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras: individualieji darbo santykiai* (Vilnius: UAB „Rito projects“, 2018), 87.

32 Žr. Davulis, *supra note*, 4: 165.

33 DK 41 str. 1 d.

34 Žr., pvz., „Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2023 m. balandžio 26 d. sprendimas Nr. LGKT-(23)SN-31 SP-29“; „Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2024 m. sausio 18 d. sprendimas Nr. LGKT-(23)SN-208 SP-4“; „Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2023 m. balandžio 13 d. sprendimas Nr. LGKT-(23)SN-25 SP-26“.

35 DK 213 str. 3 d.

36 Bagdanskis ir kt., *supra note*, 31: 56, 59.

37 „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2010 m. lapkričio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-422/2010“.

38 Davulis, *supra note*, 4: 170.

39 DK 34 str. 2 d.

kuri teoriškai gali turėti ekonominę reikšmę⁴⁰. Tačiau reikėtų pasakyti, kad darbo funkcija turi būti tęstinė ir nepriklausoma nuo rezultato⁴¹.

Kalbant apie darbo apmokėjimą, darbo sutarčiai sudaryti pakanka labai paprasto sutarimo dėl darbo apmokėjimo. Konkrečios sumos, sąlygos, mokėjimo tvarka ar terminai nėra lemiami darbo sutarčiai sudaryti⁴².

Be to, darbovietės sąvoką galima aiškinti plačiai (žr. šio straipsnio 2.1 skyrių).

Taigi, apskritai darbo sutarties sudarymo kliūtys nėra itin reikšmingos. Tačiau taip pat labai svarbu, kad tai būtų darbo sutartis. Darbo sutarčiai būdingi ypatingi bruožai, kurie ją skiria nuo kitų (civilinės teisės) sutarčių. Jeigu tarp dirbančio asmens ir darbo užsakovo nėra sudaryta sutartis, atitinkanti šiuos požymius, nėra pagrindo kilti ir darbo ginčui⁴³.

Šios charakteristikos apibrėžtos DK 32 str. Trumpai apibendrinant, jos apima darbo funkcijos atlikimą, t. y. tęstinį, į rezultatus nesiorientuojantį darbą kito asmens naudai už darbo užmokestį. Šis darbas atliekamas pavaldumo sąlygomis, t. y. darbo užsakovas turi priežiūros ar kontrolės teises per instrukcijas arba per darbovietėje galiojančias procedūras, susijusias su bent dalimi darbo, o dirbantis asmuo privalo jų laikytis⁴⁴.

Tačiau labai svarbu, kad nustatant, ar sutartis yra darbo sutartis, taikomas *primacy of facts* principas, t. y. pirmiausia turi būti nustatyti visi būtini darbo teisinių santykių požymiai ir visapusiškai išnagrinėtos aplinkybės⁴⁵. Tai reiškia, kad nei sutarties pavadinimas ar forma, nei šalių ketinimai nėra lemiami, bet turi būti atliktas bendras vertinimas remiantis tipiniais realiais požymiais.

Siūlymas ir sutikimas dėl būtinųjų darbo sąlygų analogiškai išplauktų iš Lietuvos Civilinio kodekso (toliau – CK) 6.162–6.187 straipsnių⁴⁶. Tačiau, vadovaujantis *primacy of facts* principu, būtinas faktas, kad sutartis yra darbo sutartis ir šių darbo sąlygų teisinė prigimtis kyla iš aplinkybių visumos, t. y. iš faktinių objektyvių šalių veiksmų, neatsižvelgiant į subjektyvius šalių ketinimus.

Pasak Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT), aiškinant darbo sutartį, turi būti atsižvelgiama į sutarčių aiškinimo taisykles (CK 6.193–6.195 str.), t. y. *inter alia* nustatomi tikrieji sutarties šalių ketinimai dėl sutarties turinio, sutarties esmė ir tikslas, subjektyvi šalių nuomonė dėl sutarties sąlygų turinio ir sutarties sudarymo metu buvęs sutarties

40 Davulis, *supra note*, 4: 139.

41 „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2001 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-123“; „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2002 m. vasario 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-264“.

42 Davulis, *supra note*, 4: 140.

43 „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2009 m. kovo 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-135/2009“.

44 DK 32 str. 1 ir 2 d.

45 „LAT 2001 m. sausio 31 d. nutartis“, *supra note*, 41; „LAT 2002 m. vasario 11 d. nutartis“, *supra note*, 41.

46 Davulis, *supra note*, 4: 171.

sąlygų supratimas⁴⁷. Darbo sutarties požymiai taip pat kyla iš šalių sutartų įsipareigojimų⁴⁸. Priešingai, subjektyvus ketinimas dėl darbo sutarties buvimo teisinių pasekmių neturėtų būti reikšmingas. Klausimas, ar darbo santykiai egzistuoja ar ne, Lietuvoje nepriklauso nuo formalaus šalių *freedom of will*⁴⁹.

2.2.3. 2 etapas: darbo sutarties įforminimas

Sudarius darbo sutartį, ji turi būti sudaryta raštu⁵⁰, ir darbuotojui turi būti suteikta informacija apie darbo sąlygas⁵¹.

Darbdavio pareiga informuoti darbuotoją apie jo darbo sąlygas padeda jam lengviau įrodyti sutarties sudarymo faktą ir turinį darbo ginčiuose. Šios pareigos pažeidimas nedaro darbo sutarties sąlygų negaliojančiomis⁵². Jis taip pat nekeičia fakto, kad darbo sutartis buvo sudaryta⁵³. Toks darbo sutarties įforminimo pažeidimas sukuria tik pagrindus darbdavio atsakomybei už nelegalų darbą⁵⁴.

2.2.4. 3 etapas: registracija Valstybinio socialinio draudimo fonde

Apie darbo sutarties sudarymą ir darbuotojo priėmimą į darbą Valstybinio socialinio draudimo fondui (toliau – Sodra) turi būti pranešta ne vėliau nei likus vienai darbo dienai iki numatytos darbo pradžios (žr. 4 etapą). Tik tuo atveju, jei darbuotojo nuolatinė darbovietė yra užsienyje, pranešti nereikia⁵⁵. Todėl 3 etapas yra susijęs su 4 etapu ir eina prieš jį.

Tačiau akcentuotina, kad registracijos nebuvimas nepaveikia klausimo, ar darbo sutartis buvo sudaryta, sprendimo, tik reiškia darbdavio pareigą tai padaryti. Jei tai nėra padaryta, darbas laikomas nelegaliu ir užtraukia darbdaviui atsakomybę⁵⁶.

Nors dirbančio asmens socialinės apsaugos statusas gali būti bent jau užuomina, kad darbo sutartis egzistuoja (jei santykiai įregistruoti kaip darbo santykiai), jis negali būti

47 „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2022 m. gegužės 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-151-684/2022“, 39 p.; „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2018 m. kovo 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-68-248/2018“, 14 p.; „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2018 m. kovo 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-114-701/2018“, 27 p.

48 „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2023 m. balandžio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-109-684/2023“, 46 p.

49 Tomas Bagdanskis ir Justinas Usonis, „Problems of introduction of flexibility into Lithuanian labour law“, *Jurisprudencija* 18, 2 (2011): 603.

50 DK 43 str. 1 d.

51 *Ibid.*, 44 str.

52 Davulis, *supra note*, 4: 177.

53 „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2016 m. sausio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-55-378/2016“, 18, 23 p.

54 „Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas“, TAR, 2016-07-05, Nr. 18825, 56 str. 1 d. 1 p.; „Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo tvarkos įstatymas. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas“, TAR, 2015-07-10, Nr. 11216, 95 str.

55 DK 42 str. 2 d.

56 „Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas“, *supra note*, 54; „Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas“, *supra note*, 54.

darbo sutarties nebuvimo rodiklis⁵⁷.

2.2.5. 4 etapas: darbo sutarties įsigaliojimas

Pagal DK 42 str. 3 d. darbo sutartis įsigalioja, kai darbuotojas pradeda dirbti. Šios nuostatos tikslas – reglamentuoti atvejus, kai darbuotojai ar darbdaviai nepradeda vykdyti darbo sutarties, nors ją sudarė⁵⁸, t. y. ji neįsigalioja, jeigu sutartyje sulygtas darbas nepradedamas dėl vienos iš šalių kaltės ar kitų aplinkybių⁵⁹.

Šis momentas taip pat gali atsirasti, jei buvo praleistas 2 arba 3 etapas. 4 etapas įvyksta nepriklausomai nuo to, ar darbo sutartis buvo įforminta, ar apie ją pranešta Sodrai. Jos paskirtis – paskirstyti žalą tarp šalių, t. y. šalis, atsakinga už sutarties nevykdymą, turi atlyginti žalą kitai šaliai, kuri pasitikėjo sutarties įteisinimu⁶⁰.

Tačiau taip pat gali susidaryti situacijos, kai tarp šalių ilgesnį laiką neabejotinai egzistavo tikri ir realūs paslaugų santykiai pagal civilinę teisę, kai dirbantis asmuo savarankiškai vykdė konkrečią individualią ekonominę veiklą tam tikroje vietoje ir už sutartą atlygį, tačiau esminiai darbo sutarties požymiai, ypač šalių pavaldumas, (dar) neegzistavo. Vėliau sutartinių santykių eigoje jie vis labiau gilėja, o darbo užsakovas pradeda, pavyzdžiui, vis labiau integruoti dirbantį asmenį į savo darbo organizavimą ir pradeda duoti nurodymus, dėl kurių pavaldumo santykiai ir numanomas susitarimas dėl visų būtinų darbo sąlygų gali būti sąmoningai ar nesąmoningai nustatyti tik vėliau. Tokiu atveju oferta ir akceptas kyla analogiškai iš CK 6.162–6.187 str., nors būtinas faktas, kad tai yra darbo sutartis, išplaukia iš visų objektyvių aplinkybių visumos, t. y. šiuo atveju iš šalių veiksmų⁶¹, *primacy of facts* principu, nepriklausomai nuo subjektyvių šalių ketinimų.

Todėl manytina, kad tokiu atveju nauja oferta ir akceptas galėjo įvykti dėl faktinio šalių elgesio pagal CK 1.71 str. 2 d., nes apie darbo sutarties sudarymo faktą galima spręsti iš šalių elgesio, jų veiksmų pobūdžio ir kitų reikšmingų aplinkybių⁶².

Tokiu atveju DGK turėtų išnagrinėti šias faktines aplinkybes ir nustatyti, ar dėl šalių elgesio susiklostė darbo santykiai. Svarbus kriterijus šiuo atveju yra pavaldumas, kurio nėra įprastinėje paslaugų teikimo sutartyje.

57 Žr. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2012 m. birželio 28 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-602-164-12“.

58 *Ibid.*; Bagdanskis ir kt., *supra note*, 31: 92.

59 Davulis, *supra note*, 4: 171.

60 *Ibid.*

61 *Ibid.*

62 „LAT 2018 m. kovo 2 d. nutartis“, *supra note*, 47, 17 p.; „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2019 m. kovo 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-122-248/2019“, 24 p.; „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2021 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-116-943/2021“, 24 p.

3. Dalykinės jurisdikcijos nagrinėjimas

Atlikta analizė rodo, kad tik 0, 1 ir 4 etapai yra lemiami DGK sprendžiant dėl dalykinės jurisdikcijos. Rašytinės sutarties faktas ir turinys (2 etapas) galėtų būti tik darbo santykių egzistavimą patvirtinantis kriterijus, jei, pavyzdžiui, tam tikrose sąlygose būtų užuominų apie pavaldumo elementus. Tas pats pasakytina ir apie dirbančio asmens socialinės apsaugos statusą (3 etapas).

Pasakytina, kad DGK neturi pirminės kompetencijos spręsti, ar sutartis yra darbo sutartis ar ne. Dirbančio asmens prašymas DGK gali būti susijęs tik su darbo sutarties sudarymu (0 etapas), pakeitimu, vykdymu ar nutraukimu arba su darbo teisės normų nesilaikymu ar netinkamu laikymusi darbo santykiuose. Todėl darbuotojo, teigiančio, kad dirba arba dirbo pagal darbo sutartį, prašymas turi būti nukreiptas į vieną iš šių aspektų.

Šiuo aspektu DGK nagrinėjimo tikslas – nustatyti, ar darbdavys pažeidė atitinkamas darbuotojo teises. Nagrinėjimas, ar darbo sutartis yra sudaryta ar ne, yra tik pirmas ir tarpinis žingsnis. Viena vertus, jeigu darbo sutarties faktas nustatomas, DGK turi tęsti nagrinėjimą tol, kol priims sprendimą. Kita vertus, jeigu vėlesniame etape paaiškėja, kad darbo sutartis nebuvo sudaryta, DGK gali ir turi nutraukti darbo ginčą⁶³. Be to, darbo sutarties nebuvimas akivaizdžiai reiškia, kad iš jos negali atsirasti jokių darbo teisių, todėl dirbančio asmens prašymas vis tiek turėtų būti visiškai atmetas⁶⁴.

Jei prašymas susijęs iš darbo teisinių santykių kylančiomis teisėmis, DGK, remiantis *primacy of facts* principu, visada turi patikrinti, ar egzistuoja darbo sutartis, net ir tais atvejais, kurie iš pradžių atrodo menkai tikėtini, tačiau gali būti bent menkiausia tikimybė, kad darbo sutartis egzistuoja. DGK turi įsigilinti į faktinį sutarties įgyvendinimą praktikoje.

Dirbančio asmens prašyme DGK jau turi būti nurodytos aplinkybės ir įrodymai, kuriais grindžiamas reikalavimas⁶⁵, t. y. fiktyvaus savarankiško darbo atveju, taip pat įrodymai, patvirtinantys darbo santykių egzistavimą, kad DGK galėtų įvertinti, ar prašymas patenka į jos dalykinę jurisdikciją.

Pasak LAT, toks faktas kaip darbo santykių buvimas gali būti nustatytas, jei būtų įvertintas kiekvienas įrodymas atskirai ir jų visuma, o išvados dėl įrodomosios reikšmės galėtų būti grindžiamos byloje surinktų duomenų logika. Šiuo atžvilgiu įrodymai turi leisti padaryti pagrįstą išvadą, nors nebūtina pašalinti visus prieštaravimus⁶⁶.

Tačiau netikro savarankiško darbo atvejais, ypač kai darbo santykiai sąmoningai slepiami, dirbančio asmens turimų dokumentų gali nepakakti įrodymams. Todėl nustatant darbo santykių buvimą gali prireikti tariamo darbdavio dalyvavimo (taip pat ir dalyvavimo posėdyje).

63 „DGK darbo reglamentas“, *supra note*, 25: II sk. 6.3 p.

64 *Ibid.*, II sk. 6.1 p.

65 DK 233 str. 2 d. 4 p.

66 „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2020 m. liepos 1 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-206-684/2020“, 63 p.; „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2022 m. gegužės 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-151-684/2022“, 42 p.; „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2019 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-42-684/2019“, 30 p.

Nors, remiantis CPK 178 str.⁶⁷ išdėstytu principu, įrodinėjimo našta tektų prašymą pateikusiam dirbančiam asmeniui, DK 214 str. 3 d. aiškiai nustatyta: jei darbuotojas pateikia prašymą DGK, darbdavys turi įrodyti konkrečias ginčo sprendimui svarbias aplinkybes ir pateikti atitinkamus įrodymus – būtent dėl to, kad tik jis gali turėti šias aplinkybes pagrindžiančius dokumentus arba jie gali būti darbdaviui lengviau prieinami. Priešingai nei sprendžiant, pavyzdžiui, atleidimo iš darbo teisėtumo klausimą, įrodinėjimo pareiga nėra perkeliama, tačiau darbdavys privalo bendradarbiauti. *Šalių lygiateisiškumo* ir *rungimosi* principai darbo ginčiuose taikomi tik tiek, kiek nepažeidžia įstatymuose ir darbo teisės nuostatose įtvirtintų teisinių prezumpcijų⁶⁸. Vis dėlto sunkumų kelia tai, kad darbdavys, savaime suprantama, būtų linkęs pateikti tik sau palankius įrodymus.

Pabrėžtina, kad šalys turi nurodyti faktus ir pateikti įrodymus⁶⁹, tačiau darbo bylose yra dar viena ypatybė – pagal LAT praktiką teismas turi teisę ir pareigą savo iniciatyva aktyviai spręsti atitinkamus klausimus⁷⁰. Tai reiškia, kad darbo ginčą nagrinėjantis teismas turi teisę savo iniciatyva rinkti įrodymus, kuriais šalys nesirėmė⁷¹. Tokia teisė dėl įrodymų rinkimo, atrodo, numatyta ir DGK⁷². Todėl šis principas turi būti taikomas ir nagrinėjant DGK dalykinę jurisdikciją.

Galima rasti paralelių su Vokietijos praktika. Vokietijos teismų praktikoje laikomasi požiūrio, kad vien pareiškėjo teiginio gali pakakti darbo bylų teismo jurisdikcijos klausimui spręsti⁷³. Kaip jau minėta, Vokietijoje darbo ginčus nagrinėja darbo teismai, o ne bendrosios kompetencijos civiliniai teismai. Darbuotojai turi teisę pareikšti ieškinį darbo teisme. Vokietijos darbo teismo įstatymo prasme tai taip pat apima asmenis, įdarbintus profesiniam mokymui, namų pagalbininkus ir jiems prilygintus asmenis, taip pat kitus asmenis, kurie dėl ekonominio savarankiškumo stokos laikytini į darbuotojus panašiais asmenimis⁷⁴. Šie asmenys dirba savarankiškai, tačiau jiems vis dėlto taikoma ribota darbo teisės taikymo sritis⁷⁵. Tai reiškia, kad tam tikri savarankiškai dirbantys asmenys turi teisę pareikšti ieškinį, bet ne visi savarankiškai dirbantys asmenys *per se*.

Kaip ir DGK, darbo teismas pirmiausia turi įvertinti, ar konkretus ginčas priskiriamas jo dalykinei jurisdikcijai. Tuo atveju, kai tariamai paslėptai įdarbintas asmuo reikalauja vykdyti darbo teisės reikalavimus, jis susiduria su dilema, nes tokiais atvejais asmens faktiniai teiginiai yra dvigubos svarbos, kadangi jie vienodai svarbūs tiek pradedant teisminį

67 CPK 178 str.

68 DK 214 str. 2 d.

69 „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2015 m. vasario 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-120-687/2015“; „Vilniaus apygardos teismo civilinių bylų skyriaus 2012 m. lapkričio 14 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2A-3043-577/2012“.

70 Žr. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2005 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3k-3-113“; „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2011 m. spalio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-384/2011“.

71 CPK 414 str. 1 d.

72 DK 225 str. 1 d.

73 Vokietijos federalinis darbo teismas (toliau – BAG), „2019-01-21 – 9 AZB 23/18“, *Neue Zeitschrift für Arbeitrecht* (toliau – NZA) 2019, 490–495.

74 „Vokietijos Darbo teismo įstatymas [ArbGG]“, *supra note*, 14: 5 str. 1 d.

75 Martina Ahrendt, „ArbGG § 5“, iš *ErfK*, Rudi Müller-Glöge ir kt. (Miunchenas: C.H. Beck, 2024), 5.

procesą, tiek vėliau priimant sprendimą iš esmės, kuris taip pat priklauso nuo darbo sutarties egzistavimo.

Vokietijos teisėje tai vadinama *sic-non* atveju, kai dirbantis asmuo savo reikalavimą grindžia tik darbo teisės pagrindu, tačiau abejojama, ar tam yra pagrindas. Tai atvejai, kuriais ieškinys gali būti pagrįstas tik tada, kai ginčo teisinius santykius galima priskirti darbo santykiams. Jei paaiškėja, kad tai nėra darbo santykiai, reikalavimas neegzistuoja („taip arba niekaip“)⁷⁶. Jiems būdinga tai, kad ne tik jurisdikcija, bet ir pareikšto ieškinio sėkmė priklauso nuo ieškovo darbuotojo statuso⁷⁷. Tokiu atveju vien teisinė dirbančio asmens nuomonė, kad tai yra darbo santykiai, atveria galimybę kreiptis į darbo teismus⁷⁸. Todėl tokiu atveju jurisdikcija visapusiškai nenagrinėjama, o darbo santykių buvimo išaiškinimas perkeliamas į vėlesnę bylos nagrinėjimo dalį (nagrinėjant bylą iš esmės)⁷⁹. Todėl, jei ieškinys nėra įtikinamas arba negali būti įrodytas, tai lemia ne ieškinio nepriimtinumą dėl darbo bylą nagrinėjančio teismo jurisdikcijos nebuvimo, o jo atmetimą kaip nepagrįsto⁸⁰. Todėl ieškovas gali lengvai įveikti jurisdikcijos testo kliūtį, tačiau vėliau jis vis tiek turi pateikti įtikinamus argumentus bylos nagrinėjimo iš esmės metu ir, jei reikia, įrodyti, kad jis yra darbuotojas⁸¹. Tokia *sic-non* jurisprudencija Vokietijos teismų praktikoje laikoma pateisinama proceso ekonomiškumo sumetimais (vok. *prozessökonomische Gründe*), taip pat tuo, kad civilinių bylų teismas greičiausiai nebūtų priėmęs kitokio sprendimo šioje byloje⁸². Nors terminas *sic-non* yra kilęs iš Vokietijos teisės, tokie klausimai kyla kiekvienoje teisinėje sistemoje, kurioje yra atskiri (daliniai) teisminiai keliai darbo ir civilinėms byloms, nes darbo teisė paprastai suteikia tam tikras specialias teises ir iš jų kylančius reikalavimus, kurių bendra civilinė teisė nesuteikia. Todėl toks požiūris, kokį taiko Vokietijos darbo teismai, teoriškai būtų įmanomas ir Lietuvoje.

Tačiau reikia pabrėžti, kad nors Vokietijos situacija yra panaši į Lietuvos, ji neidentiška. Vokietijoje kyla klausimas, ar darbo teismai turi jurisdikciją visais atvejais. Lietuvos kontekste šis jurisdikcijos klausimas kyla tik DGK lygmeniu, o bendrosios kompetencijos teismai apskritai turėtų jurisdikciją nagrinėti ir darbo ginčus, ir civilines bylas.

Be to, DK 223 str. 2 d. 4 p. reikalaujama, kad prašyme DGK jau būtų nurodytos aplinkybės ir įrodymai, kuriais jis grindžiamas. DGK sprendžia, ar reikia pašalinti prašymo trūkumus⁸³, t. y. jei prašymas neatitinka būtinų reikalavimų, DGK nustato pareiškėjui penkių darbo dienų terminą trūkumams pašalinti, o jei reikia, pasibaigus šiam terminui paskelbia

76 Anja Schlewing ir Elisabeth Dickerhof-Borello, „ArbGG § 2“, iš *Arbeitsgerichtsgesetz*, Claas-Hinrich Germelmann ir kt. (Miunchenas: C.H. Beck, 2022), 159.

77 Michael Horcher, „Wann liegt ein „Sic-non-Fall“ vor? – Oder: die Last mit der Prozessökonomie“, *NZA* 1433–1439 (2020): 1433.

78 BAG, *supra note*, 73: 20 p.; „2014-10-22 – 10 AZB 46/14“, *NZA* 2015, 60–62, 21 p.; „2014-12-03 – 10 AZB 98/14“, *NZA* 2015, 180–192, 17 p.; „2013-11-15 – 10 AZB 28/13“, *Beck-Rechtsprechung* 2014, 73465, 21 p.

79 Evelyn Klase, „Sic-Non-Fälle und materieller Arbeitnehmerstatus“, *Betriebs-Berater* 1849–1853 (2013): 1580.

80 Kerstin Reiserer ir Maximilian Lachmann, „§ 8 Verfahrensfragen“, iš *Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht*, Wilhelm Moll (Miunchenas: C.H. Beck, 2021), 1.

81 Klase, *supra note*, 79: 1853.

82 BAG, „1996-04-24 – 5 AZB 25/95“, *NZA* 1996, 1005–1008, 1007.

83 „DGK darbo reglamentas“, *supra note*, 25: II sk. 6.6 p.

prašymą nepateiktu. Prie trūkumų taip pat būtų priskiriamos trūkstamos aplinkybės ir įrodymai⁸⁴.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad kai kuriais atvejais tokius lemiamus įrodymus gali turėti tik tariamas darbdavys. Tad, autoriaus nuomone, vien pareiškėjo teiginio, kad galėjo būti sudaryta darbo sutartis, iš kurios kildinamos prašomos darbo teisės, ir nuoseklaus bei esminio aplinkybių paaiškinimo turėtų pakakti tam, kad DGK išsamiai išnagrinėtų atvejį, prireikus žodinio nagrinėjimo metu. DK 223 str. 2 d. 4 p. reikalauja, kad, skirtingai nei Vokietijos *sic-non* byloje, nepakaktų vien tik teiginio, bet pareiškėjo teiginys turi būti nuoseklus ir pagrįstas tam tikru lygiu, nurodytas galimas darbo teisės pažeidimas.

Dirbantis asmuo gali pateikti dokumentus, pvz., e. laiškus ir pan., kurie gali būti daliniais įrodymais. Tai gali patvirtinti ir pagrįsti teiginius dėl faktinių darbo santykių – kad darbdavys gali duoti nurodymus, pavyzdžiui, dėl darbo laiko, darbo vietos ar darbo apmokėjimo. Tačiau pavaldumo santykiai gali būti galutinai ir suprantamai nustatyti tik įdėjus daug pastangų, išklausus abi šalis. Šiuo atžvilgiu pasakytina, kad tik tuo atveju, jei DGK nusprendžia atsakyti nagrinėti prašymą dėl jurisdikcijos nebuvimo, ji gali nekviesti šalių į posėdį⁸⁵. Nagrinėjant jurisdikcijos klausimą gali būti rengiamas posėdis, tačiau sprendimas dėl jurisdikcijos paprastai turi būti priimtas prieš išklausančią ir nagrinėjant ginčą iš esmės. Visų pirma DGK neturi leisti, kad darbo sutarties buvimo klausimas taptų bet kokio kompromisinio šalių susitarimo turiniu.

Be abejo, jurisdikcijos nagrinėjimas tokiose bylose greičiausiai užimtų didelę DGK nagrinėjimo dalį. Tačiau pragmatinių sprendimų, pavyzdžiui, nagrinėti tik formalius sutarties aspektus (2 etapas) arba darbuotojo socialinio draudimo statusą (3 etapas), nepakaktų, nes iš jų negalima daryti išvadų apie faktinį darbo sutarties nebuvimą. Nesąžiningo užslėpto įdarbinimo atveju gali būti, kad darbdavys, prieš darbuotojo valią ir žinią, neįregistruoja sutarties Sodroje ir tikslingai sudarydamas darbo sutartį sąmoningai nuslepia tikrąjį jos pobūdį. Tačiau ir tokie dirbantys asmenys turi teisę ir pareigą pasinaudoti supaprastintu keliu per DGK, jei jie reikalauja darbo teisių gynimo.

Tais atvejais, kai darbuotojo ir savarankiškai dirbančio asmens statuso skirtumas yra neaiškus ir nėra aiškaus precedento, kyla rizika, kad DGK gali potencialiai įvykdyti teisminę teisėkūrą, jei dirbančiam asmeniui per lengvai suteiks darbuotojo statusą, t. y. ribiniais atvejais, kai, pavyzdžiui, pavaldumas egzistuoja tik nedideliu mastu. Šios rizikos išvengiama tik iš dalies, nes DGK sprendimo negalima apskūsti ar iš naujo apsvarstyti, o šalis, nesutinkanti su DGK sprendimu, gali tik per vieną mėnesį pateikti ieškinį teismui, kad ginčas būtų išnagrinėtas⁸⁶. Jeigu pareiškėjas laimi DGK nagrinėjamą bylą, tolesniame teismo procese šalių vaidmenys, palyginti su ikiteisminiu procesu, pasikeičia. Tai gali užkirsti kelią pralaimėjusiam darbdaviui kreiptis į teismą dėl galimai abejotino sprendimo, o sprendimas gali tapti teisine realybe be precedento.

Taip pat gali kilti problemų, jei teismas vėliau pasikliauja DGK atlikto bylos nagrinėjimo

84 DK 223 str. 2 d. 4 p. ir 5 d.

85 DK 224 str. 2 d.

86 DK 231 str.

rezultatais. Teismas gali remtis DGK įrodymais pagal DK 231 str. 5 d. Kadangi vėlesnis procesas teisme pagal DK 231 str. 4 d. negali būti susijęs su DGK sprendimo apskundimu ar nauju įvertinimu, teismas jurisdikcijos klausimą turi nagrinėti savarankiškai⁸⁷. Todėl DGK dalykinės jurisdikcijos nagrinėjimo rezultatas neturėtų daryti įtakos teismui daugiau nei šio nagrinėjimo metu surinkti įrodymai. Teismas sprendžia teisinį ginčą nustatydamas šalių materialiąsias teises ir pareigas. DGK sprendimas teismui svarbus tik tiek, kiek juo patikrinama, ar buvo laikytasi privalomos įstatymų nustatytos išankstinės procedūros⁸⁸.

Bet kuriuo atveju savarankiškai dirbantis asmuo, kuris teigia, kad dirba pagal darbo sutartį, ir siekia iš jos kildinti darbo teises, kurios priklauso DGK dalykinei jurisdikcijai, pirmiausia turėtų kreiptis į DGK. Tiesioginis kelias į teismą nebūtų atviras. Tik tuo atveju, jei DGK atsisakytų nagrinėti bylą kaip nepriskirtiną jos kompetencijai, asmuo galėtų kreiptis į teismą. Dilema kiltų, jei teismas tada nustatytų, kad vis dėlto buvo darbo ginčas ir todėl DGK būtų turėjusi jurisdikciją. Nėra jokios nuostatos, pagal kurią būtų galima grąžinti bylą ir atnaujinti procesą DGK⁸⁹.

Išvados

1. DGK pati vertina, ar prašymas priskirtinas jos teritorinei ir dalykinei jurisdikcijai. Tai priylgsta vadinamosioms *sic-non* byloms Vokietijos teisėje, nes darbo sutarties buvimo klausimas DGK nagrinėjant bylą yra dvigubos svarbos – sprendžiant DGK nagrinėjamos bylos jurisdikcijos klausimą ir priimant patį sprendimą dėl bylos esmės.
2. Ginčo nagrinėjimas DGK (priskirtinumas jos jurisdikcijai) priklauso nuo to, ar buvo siekiami sudaryti darbo sutartį, ar ji egzistuoja arba egzistavo.
3. DGK, vadovaudamasi *primacy of facts* principu, pirmiausia turi išnagrinėti, ar faktiniai sutartiniai santykiai kvalifikuotini kaip darbo santykiai.
4. Panašiai kaip ir *sic-non* bylose Vokietijoje, vien teiginys, kad egzistuoja darbo santykiai, turėtų pateisinti nuodugnų tyrimą, ar prašymas priskirtinas DGK jurisdikcijai, tačiau su tam tikrais apribojimais. Kadangi DK 223 str. 2 d. 4 p. reikalaujama, kad prašyme jau būtų nurodytos aplinkybės ir įrodymai, kuriais grindžiamas prašymas, priskirtinumas DGK kompetencijai taip pat turi būti nuoseklus ir pagrįstas. Nepaisant to, šiame etape iš pareiškėjo neturėtų būti reikalaujama prašyme neginčijamai įrodyti darbo sutarties buvimo faktą. Tam, kad DGK, spręsdama dėl jai pateikto prašymo priimtumo, atliktų išsamų susiklosčiusių teisinių santykių tyrimą (prireikus išklaustytų abi šalis ir liudytojus), turėtų pakakti, kad tokia prašyme būtų

87 „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2024 m. kovo 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-32-701/2024“, 26 p.

88 Žr. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2019 m. vasario 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-27-701/2019“, 36, 38 p.

89 Žr. „Kauno apygardos teismo civilinių bylų skyriaus 2022 m. rugpjūčio 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2S-986-587/2022“, 17 p.

- nurodytos aplinkybės ir pateikti įrodymai, kuriais pareiškėjas grindžia savo abejones dėl tikrojo civilinių sutartinių santykių pobūdžio. Nepaisant to, dėl ginčo priskirtinumo DGK kompetencijai turėtų būti išsprendžiama prieš pradedant nagrinėti bylą iš esmės – kitaip nei *sic-non* byloje Vokietijoje, kur jurisdikciją lemiantys aspektai proceso ekonomijos sumetimais nagrinėjami tik nagrinėjant bylą iš esmės.
5. DGK turi atidžiai išnagrinėti faktines aplinkybes ir santykių dinamiką nesiimdama teisminės teisėkūros. Sutelkus dėmesį į faktines darbo sąlygas turi būti užtikrinamas paslėptų darbo santykių identifikavimas ir ginčo nagrinėjimas DGK, taip išsaugant darbo teisėje numatytas šalių teises ir apsaugą.

THE EXAMINATION OF APPLICATIONS FROM SELF-EMPLOYED PERSONS BY THE LITHUANIAN LABOUR DISPUTE COMMISSIONS IN “SIC-NON” CASES

Hans Lauschke

Mykolas Romeris University, Lithuania

Summary. *This article examines the legal framework of individual labour disputes involving alleged false self-employment individuals in Lithuanian employment law. As individual labour disputes in Lithuania must be heard in a mandatory preliminary dispute resolution proceeding before a Labour Dispute Commission, the question arises as to what extent these Commissions are required to receive and assess applications from working persons who formally provide work under a civil law contract but assert that the contract is an employment contract. The principle of primacy of facts dictates that the facts and actions of the parties take precedence over the form of the contract or the intention expressed in the contract when deciding whether an employment contract has been concluded. Despite not being an original responsibility of the Labour Dispute Commission, in deciding on its competence, it has to assess the facts and assess whether an employment relationship has in fact been established. This means that not only must the form of the contract be considered, but also its implementation, i.e., the actual relationship between the parties. It may be difficult for the working person to obtain evidence for the existence of an employment contract, as only the alleged employer might be in possession of such evidence. Therefore, a coherent and substantiated assertion that it could be an employment relationship should be sufficient for the Labour Dispute Commission to carry out a thorough examination, including the involvement of the alleged employer. The article draws parallels with the German legal system, which applies a special approach to such cases, known as “sic-non” cases.*

Keywords: *Labour Dispute Commission; labour dispute; self-employed; employment contract; jurisdiction.*

Hans Lauschke, Mykolas Romeris universiteto Teisės mokyklos Privatinės teisės instituto doktorantas. Mokslinių tyrimų kryptys: darbo teisė.

Hans Lauschke, PhD student at the Institute of Private Law at the Mykolas Romeris University. Research interests: employment law.