



**LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBINĖ DARBO INSPEKCIJA
PRIE SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS**

Lietuvos Respublikos užsienio
reikalų ministerijos
Finansų departamentui
urm@urm.lt

2023-01- Nr. SD-128-
Į 2022-12-20 Nr. (6.1.10E)3-7563

DĖL NUOMONĖS PATEIKIMO

Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – VDI) specialistai susipažino su Jūsų paklausimu ir vadovaudamiesi Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų¹ 8.3.5 papunkčiu, teikia konsultaciją darbo įstatymų vykdymo klausimais.

Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 4 straipsnyje numatyta, kad VDI kompetencijai priskiriama nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų, darbuotojų saugos ir sveikatos, norminių darbo teisės aktų pažeidimų prevencija ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK), darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų kontrolė įmonėse, įstaigose, organizacijose ar kitose organizacinėse struktūrose, nepaisant jų nuosavybės formos, rūšies, veiklos pobūdžio, taip pat tais atvejais, kai darbdavys yra fizinis asmuo.

Pažymėtina, kad DK reglamentuoja individualius darbo santykius, kurie atsiranda **sudarius darbo sutartį** DK nustatyta tvarka (DK 1 straipsnio 1 dalis). Atsižvelgdami į VDI kompetenciją, konsultuojame DK, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų vykdymo, kolektyvinių sutarčių sudarymo ir kitais **su darbo santykiais susijusiais klausimais**.

DK 32 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad darbo sutartis – darbuotojo ir darbdavio susitarimas, pagal kurį darbuotojas įsipareigoja būdamas pavaldus darbdaviui ir jo naudai atlikti darbo funkciją, o darbdavys įsipareigoja už tai mokėti darbo užmokestį.

DK 66 straipsnyje įtvirtintos darbo sutarčių rūšys: 1) neterminuota darbo sutartis; 2) terminuota darbo sutartis; 3) laikinojo darbo sutartis; 4) pameistrystės darbo sutartis; 5) projektinio darbo sutartis; 6) darbo vietos dalijimosi darbo sutartis; 7) darbo keliems darbdaviams sutartis; 8) sezoninio darbo sutartis.

DK 141 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad darbuotojo darbo užmokestis per mėnesį negali būti mažesnis, negu šio straipsnio nustatyta tvarka nustatytas minimalusis darbo užmokestis. Šio straipsnio 2 dalyje nurodoma, kad minimalusis darbo užmokestis (minimalusis valandinis atlygis ar minimalioji mėnesinė alga) – mažiausias leidžiamas atlygis už nekvalifikuotą darbą darbuotojui atitinkamai už vieną valandą ar visą kalendorinio mėnesio darbo laiko normą. Nekvalifikuotu darbu laikomas darbas, kuriam atlikti nekeliami jokie specialūs kvalifikacinių įgūdžių ar profesinių gebėjimų reikalavimai.

Atkreiptinas dėmesys, kad Jūsų minimo Lietuvos Respublikos asmenų delegavimo į tarptautines ir Europos Sąjungos institucijas ar užsienio valstybių institucijas įstatymo (toliau –

¹ patvirtintų Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. gegužės 12 d. įsakymu Nr. A1-316 (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2010 m. gruodžio 10 d. įsakymo Nr. A1-595 redakcija)

Įstatymas) 1 straipsnio 3 dalį, šis įstatymas **netaikomas** kariams ir krašto apsaugos sistemos valstybės tarnautojams, žvalgybos pareigūnams, tarnaujantiems pagal žvalgybos pareigūno tarnybos sutartis, ir **darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis**, dalyvaujantiems užsienyje vykstančiose tarptautinėse karinėse operacijose, pratybose ir kituose karinio bendradarbiavimo renginiuose, kariams, siunčiamiems į užsienio valstybių ir tarptautines karines ar gynybos institucijas, pedagoginiams darbuotojams, siunčiamiems dirbti į Europos mokyklas, asmenims, vykdančioms ar vykstantiems vykdyti lituanistinį švietimą užsienyje, specialistams, vykstantiems dirbti į užsienio lietuvių bendruomenes, organizacijas ir kultūros įstaigas, taip pat asmenims, kurių negalima deleguoti pagal jų veiklą reglamentuojančius įstatymus.

Paminėtina, kad vadovaujantis Įstatymo nuostatomis, delegavimas – karjeros valstybės tarnautojų, statutinių valstybės tarnautojų ir valstybės pareigūnų perkėlimas ar siuntimas ir kitų asmenų siuntimas dirbti į tarptautines ir Europos Sąjungos institucijas ar užsienio valstybių institucijas (toliau kartu – priimančiosios institucijos).

Įstatymo 19 straipsnyje įtvirtinta delegavimo sutarties sąvoka – tai Užsienio reikalų ministerijos ir kito asmens, priimamo dirbti į priimančiąją instituciją, terminuota darbo sutartis, pagal kurią pretendentas įsipareigoja eiti sutartyje nurodytas pareigas priimančiojoje institucijoje, laikydamasis tarptautinės ir Europos Sąjungos institucijos darbo sąlygas reglamentuojančių taisyklių ar užsienio valstybės institucijos darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų, o **Užsienio reikalų ministerija įsipareigoja suteikti jam šiame įstatyme nustatytas garantijas. Pavyzdinę delegavimo sutarties formą tvirtina užsienio reikalų ministras.**

Pažymėtina, kad VDI specialistai pagal įstatymų suteiktą kompetenciją neaiškina minėto Įstatymo normų. Paminėtina, kad Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo 4 straipsnio 3 dalyje numatyta, kad darbo santykiams prilyginti teisiniai santykiai yra šie: <...> 8) dėl asmenų, deleguotų į tarptautines ir Europos Sąjungos institucijas ar užsienio valstybių institucijas, tarnybos susiklostantys teisiniai santykiai, kurių ypatumus nustato Lietuvos Respublikos asmenų delegavimo į tarptautines ir Europos Sąjungos institucijas ar užsienio valstybių institucijas įstatymas ir kiti įstatymai. VDI specialistų nuomone, šiuo atveju sudaroma specialiaame Įstatyme nustatyta delegavimo sutartis, kuri nors prilyginama darbo santykiams, bet faktiškai nelaikoma darbo santykiais.

Taigi, jeigu nėra sudaroma darbo sutartis kaip ji suprantama DK (darbo sutarčių baigtinis sąrašas numatytas DK 66 straipsnyje), tokiu atveju manytina, kad DK normos netaikomos ir taikomas būtent Įstatymas. Kitu atveju, jeigu būtų sudaroma viena iš DK nurodytų darbo sutarčių rūšių, tokiu atveju darbo užmokestis už kvalifikuotą darbą turėtų būti didesnis negu minimalusis darbo užmokestis.

Paminėtina, kad Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Sodra) specialistų nuomone, jeigu draudžiamosios pajamos nesiekia minimalios mėnesinės algos (toliau – MMA), tai darbdavys savo lėšomis socialinio draudimo įmokų skirtumą iki MMA turi sumokėti savo lėšomis. Turint papildomų klausimų susijusių su socialinio draudimo įmokomis rekomenduojame kreiptis į Sodrą tel. 1883 arba (+3705) 250 0883, el. paštu info@sodra.lt

VDI specialistų konsultacijos darbo ginčus nagrinėjantiems organams neprivalomos.

Kancleris
Orlavičius

Šarūnas

Jolanta Prokopovič, tel. (8 5) 239 7248, el. p. jolanta.prokopovic@vdi.lt