

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
TEISĖS FAKULTETAS
DARBO TEISĖS IR SOCIALINĖS SAUGOS KATEDRA

TEISĖS FAKULTETO
DARBO IR SOCIALINIO APRŪPINIMO TEISĖS PROGRAMOS STUDENTAS
ROBERTAS VYŠNIAUSKAS

DARBO SUTARČIŲ ATRIBOJIMO NUO KITŲ SUTARČIŲ
PAGRINDAI

Magistro baigiamasis darbas

Magistro darbo vadovė
Prof. dr. Genovaitė Dambrauskienė

VILNIUS, 2009

TURINYS

IVADAS.....	3
1. DARBO SUTARČIŲ ATRIBOJIMO NUO KITŲ SUTARČIŲ TEORINIAI PAGRINDAI.....	5
1.1. Sutarties sąvokos, elementų samprata teisės teorijoje.....	5
1.2. Sutarties laisvės principo samprata teisės teorijoje.....	9
2. DARBO SUTARČIŲ ATRIBOJIMO NUO RANGOS, PASLAUGŲ, PAVEDIMO IR KITŲ SUTARČIŲ PAGRINDAI PAGAL LIETUVOS RESPUBLIKOS TEISĘ.....	14
2.1. Darbo sutarčių atribojimo nuo rangos sutarties pagrindai.....	14
2.2. Darbo sutarčių atribojimo nuo paslaugų sutarties pagrindai.....	22
2.3. Darbo sutarčių atribojimo nuo pavedimo sutarties ir įgaliojimo pagrindai.....	27
2.4. Darbo sutarčių atribojimo nuo autorinės sutarties pagrindai.....	33
2.5. Darbo sutarčių atribojimo nuo sportinės veiklos sutarties pagrindai.....	38
3. DARBO SUTARČIŲ ATRIBOJIMO NUO KITŲ SUTARČIŲ PAGRINDAI TEISMŲ PRAKTIKOJE.....	45
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI.....	51
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	55
ANNOTATION.....	59
SANTRAUKA.....	60
SUMMARY.....	61

IVADAS

Magistro darbo problema ir aktualumas. Šiuolaikinė demokratinė valstybė teisinėmis priemonėmis garantuoja subjektams¹ sutarčių sudarymo laisvę², t.y. subjektai yra laisvi pasirinkti, kokią ir kokiomis sąlygomis nori sudaryti sutartį, o teisininkams (plačiąja prasme), personalo specialistams bei visiems kitiems asmenims labai aktualu ir svarbu suprasti, identifikuoti teisinius santykius, kylančius ar ateityje kilsiančius tarp atskirų subjektų iš tų sutarčių, tam, kad:

- teisingai parinkti tokių santykių įteisinimo formą, nes skirtingi teisiniai santykiai skirtingai reguliuojami, jiems taikomos skirtingos teisės normos, mokesčiai, šalių interesų apsaugos mechanizmai;
- tarp subjektų (sutarties šalių) ir/ar valstybės, kaip santykių reguliacinių priemonių leidėjo ir administratoriaus, nekiltų ginčų dėl santykių kilmės, turinio, teisėtumo, pagrįstumo;
- gebėti praktikoje taikyti skirtingus teisinius santykius ir pateikti profesionalią nuomonę ar patarimą.

Pažymėtina, kad teisinės prielaidos subjektams sutarčių sudarymo laisvę įgyvendinti yra įtvirtintos Lietuvos Respublikos Konstitucijos³ 23, 46 ir 48 straipsniuose (kur atitinkamai nurodyta, kad nuosavybė neliečiama, Lietuvos ūkis grindžiamas privačios nuosavybės teise, asmens ūkinės veiklos laisvės⁴ iniciatyva, bei kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą ir verslą), kurios yra detalizuojamos atskiruosiuose Lietuvos Respublikos civilinio kodekso ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso įtvirtintuose sutarčių institutuose.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad tiek Civilinis, tiek Darbo kodeksai ir juos lydintys teisės aktai, pagal jų teisinį reguliavimą, taikymo sritį ir reikšmę yra ir labai panašūs ir kartu labai skirtingi, todėl labai svarbu ne tik suprasti juose įtvirtintų atskirų sutarčių institutus (darbo, rangos, pavedimo, autorinių ir kt.) bet ir jų atribojimo galimybes bei pasekmes, priešingu atveju, iškyla darbo ir kitų, savo esme panašių į darbo sutartis, sutarčių sutapatinimo grėsmė.

Pasirinkta tema aktuali ir tuo, jog Lietuvos teisės doktrinoje darbo ir kitų sutarčių institutai atskirai nagrinėjami ganėtinai plačiai, tačiau jų (darbo ir kitų sutarčių) atribojimo

¹ Sąvoka „subjektas“ autoriaus naudojama bendrąja prasme, kuri apima tiek fizinius, tiek juridinius asmenis.

² Gumbis J. Sutarties laisvės teisinės ribos: daktaro disertacija: socialiniai mokslai, teisė, Vilniaus universitetas, 2002. P.44.

³ Lietuvos Respublikos Konstitucija // <http://10.88.118.250/litlex/li.dll>; prisijungimo laikas: 2009-11-11.

⁴ dr. Egidijus Kūrys nurodo, kad sąvoka „asmens ūkinė laisvė“ yra plati ir inter alia įtvirtina subjekto teisę laisvai pasirinkti darbą bei verslą (užsiėmimą), sutarčių sudarymo laisvę ir kt. (Kūrys E. Ūkinės veiklos laisvė, sąžininga konkurencija ir bendra tautos gerovė (Konstitucijos 46 straipsnio jurisprudencinis komentaras) // Jurisprudencija. 2005, Nr.64(56). P.59.

kriterijus apibrėžia ir nagrinėja tik keletas autorių - prof. dr. G. Dambrauskienė⁵, prof. dr. I. Nekrošius⁶, dr. V. Tiažkijus⁷. Todėl noras detaliau išanalizuoti darbo ir kitų sutarčių, kurios savo esme panašios į darbo sutartis, ypatumus, nustatyti jų atribojimo kriterijus buvo viena iš priežasčių, lėmusių darbo temos pasirinkimą.

Autoriaus nuomone, darbas galėtų būti naudingas asmenims, studijuojantiems ir besigilinantiesiems į darbo ir kitų sutarčių institutų reglamentavimą Lietuvoje, taip pat ir tiems, kurie tiesiogiai savo veikloje gali susidurti su įvairių teisės normų, reguliuojančių darbo ir kitų sutarčių sudarymą, nutraukimą, galiojimą Lietuvoje teoriniu bei praktiniu taikymu.

Magistro darbe keliama hipotezė. Darbo sutartis nuo kitų sutarčių yra sudėtinga atriboti, nes jos turi bendrų panašumų - sutampa elementai, turinys, todėl reikia vertinti atribojimo kriterijų visumą.

Magistro darbo objektas. Darbo ir rangos, paslaugų, pavedimo, autorinės, sportinės veiklos sutartys, jų elementai, turinys, sudarymas, galiojimas ir pasibaigimas.

Magistro darbo dalykas. Darbo sutarčių atribojimo nuo kitų sutarčių pagrindai, nustatyti Lietuvos Respublikos teisės normose, teismų praktikoje ir mokslinėje literatūroje.

Magistro darbo tikslas. Išanalizuoti, kokiais kriterijais vadovaujantis galima atriboti darbo sutartis nuo kitų sutarčių.

Magistro darbo uždaviniai. Iškeltam tikslui pasiekti darbe keliama šie uždaviniai:

1. Pateikti sutarties sąvokos, elementų ir sutarties laisvės principo teisės teorijoje sampratas.
2. Ištirti, kaip pagal Lietuvos Respublikos teisę yra atribojamos darbo sutartys nuo rangos, paslaugų, pavedimo, autorinės, sportinės veiklos sutarčių bei, lyginant gautus tyrimo rezultatus, pateikti autoriaus vertinimą.
3. Išsiaiškinti, kokia yra suformuota Lietuvos teismų praktika, nustatant darbo sutarčių ir kitų sutarčių atribojimo pagrindus.

Magistro darbo metodai. Atsižvelgiant į darbo dalyką, naudojami ir taikomi šie tyrimo metodai: lyginimo, sisteminės analizės, analogijos, dedukcijos, lingvistinis. Siekiant nuoseklių ir kryptingų tyrimo rezultatų, šie metodai bus derinami tarpusavyje.

Magistro darbo struktūra. Šį darbą sudaro įvadas, trys dėstomosios dalies dalys ir baigiamoji dalis - išvados ir pasiūlymai, literatūros sąrašas, santrauka. Pirmoje dalyje nagrinėjamos sutarties sąvokos, elementų ir sutarties laisvės principo sampratos teisės teorijoje.

⁵ Dambrauskienė G. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika // Jurisprudencija. 2002, Nr.28(20) ir Dambrauskienė G., Macijauskienė R., Mačergytė-Panomariovienė I. Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas: metodinė mokymo priemonė. Vilnius: Žaltvykslė, 2007.

⁶ Bužinskas G., Čiočys P.A., Davulis T. ir kt./vad. Nekrošius I. Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.

⁷ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005.

Antroje dalyje tiriama darbo sutarčių atribojimo nuo kitų sutarčių pagrindai. Trečioje dalyje pateikiama Lietuvos teismų praktika. Baigiamoje darbo dalyje, tyrinėjimo pagrindu, suformuluojamos išvados ir pateikiami pasiūlymai, pridedamas literatūros sąrašas bei santrauka lietuvių ir anglų kalbomis.

1. DARBO SUTARČIŲ ATRIBOJIMO NUO KITŲ SUTARČIŲ TEORINIAI PAGRINDAI

Norint nenukrypti nuo darbe iškelto tikslo, reikia visų pirma nagrinėti mokslinę literatūrą, atskleisti ir išanalizuoti teisės teoretikų pateikiamus doktrininis požiūrius į sutartį, jos elementus, taip pat nemažiau svarbu pateikti sutarties laisvės principo sampratą. Nes tik tokia analizė gali sudaryti prielaidas pasiekti magistro darbe suformuotus uždavinius.

1.1. Sutarties sąvokos, elementų samprata teisės teorijoje.

Tik XVIII a. sutarčių teisė ėmė formuotis kaip atskira ir nesubordinuota nuosavybės teisei doktrina.⁸

Sutartis pagal savo prigimtį yra bent dviejų vienas nuo kito nepriklausančių, laisvų subjektų susitarimo forma. Tai yra ne kas kita, o subjektų noras ir ketinimai sukurti sutartinius santykius, kurie nulemti asmeninių (verslo) poreikių ir naudos plačiąja prasme siekimu. Kertiniai principai sutartiniams santykiams atsirasti yra laisvas individo apsisprendimas pasirinkti sutarties šalį (subjekto pasirinkimo laisvė), formą (sutarties formos laisvė), sutarties dalyką (sutarties turinio nustatymo laisvė) ir apskritai įvertinti būtinybę sudaryti sutartį⁹. Pastebėtina, kad kaip ir visi teisės principai, anksčiau nurodyti nėra absoliutūs ir dėl to ribojamas jų taikymas¹⁰. Paminėtas laisves, kurios sudaro sutarčių instituto esminį sutarties laisvės principą, autorius apibrėžia bei pateikia jų ribas sekančiame darbo poskyryje.

⁸ Gumbis J. Sutarties laisvės teisinės ribos: daktaro disertacija: socialiniai mokslai, teisė, Vilniaus universitetas, 2002. P.44.

⁹ Ten pat. P.73.

¹⁰ Марченко М.Н. Общая теория государства и права : академический курс в 2-х томах Москва: Зерцало, 1998) nurodo šiuos bendrus teisės ribojimų požymius: 1. Siejami su nepalankiomis sąlygomis subjekto (tam tikrų vertybių netekimas arba to grėsmė) asmeniniams interesams vykdyti, nes skirti jiems riboti ir kartu patenkinti kontrahento nei visos visuomenės interesus; 2. Mažina asmens potencialių galimybių, laisvių, taip pat, interesų apimtį. Tai įgyvendinama įvedant pareigas, draudimus, bausmes ir pan.; 3. Išryškina neigiamą teisinę motyvaciją; 4. Lemia neigiamą aktyvumo sumažėjimą; 5. Skirti apsaugoti visuomeninius santykius, atlieka jų gynimo funkciją.

Civilinio kodekso 6.154 straipsnio 1 dalyje pateikiama **sutarties samprata**: „Sutartis yra dviejų ar daugiau asmenų susitarimas sukurti, pakeisti ar nutraukti civilinius teisinius santykius, kai vienas ar keli asmenys įsipareigoja kitam asmeniui ar asmenims atlikti tam tikrus veiksmus (ar susilaikyti nuo tam tikrų veiksmų atlikimo), o pastarieji įgyja reikalavimo teisę.” Taigi, civilinės teisės požiūriu, **sutartis yra dvišalis arba daugiašalis sandoris** (subjektų laisvos valios suderinimas), **kurio tikslas yra sukurti (pakeisti, panaikinti) tarpusavio teises ir pareigas**. Susitarimas, kuriame nėra šio požymio (ketinimo sukurti, pakeisti, panaikinti teises ir pareigas), negali būti kvalifikuojamas kaip sutartis ir bus laikomas susitarimu, nesukuriančiu teisinių padarinių. Reiktų pažymėti, kad tokiai lanksčiai įtvirtintai sutarties definicijai lemiamos įtakos turėjo Tarptautinio privatinės teisės unifikavimo instituto (UNIDROIT) parengti ir 1994 m. paskelbti tarptautinių komercinių sutarčių principai ir Europos sutarčių teisės komisijos parengti Europos sutarčių teisės principai¹¹.

Civilinio kodekso 6.159 straipsnyje yra nurodyti **sutarties elementai**, kurių pakanka sutarties galiojimui – **veiksnių¹² šalių susitarimas**, o įstatymų nustatytais atvejais – **ir sutarties forma**. Taigi, jei įstatymais nereikalaujama konkrečios sutarties formos ir nenurodoma, jog tokios formos nesilaikymas daro sutartį galiojančią, tai, kad galiotų sutartis, užtenka ne bet kokių, o veiksmų šalių susitarimo. Tokiu būdu, Civilinio kodekso 6.159 straipsnis papildo sutarties sampratą, išdėstytą Civilinio kodekso 6.154 straipsnyje, kurią aiškinat ir taikant reikia įvertinti Civilinio kodekso 1 knygos nuostatas, reglamentuojančias dvišalius ir daugiašalius sandorius¹³.

Palyginimui, pagal Prancūzijos Respublikos civilinio kodekso 1101 straipsnį, sutartis yra susitarimas, kuriuo vienas ar keli asmenys įsipareigoja patys arba įpareigoja vieną ar kelis kitus asmenis kažką perduoti, atlikti tam tikrus veiksmus ar susilaikyti nuo tam tikrų veiksmų atlikimo¹⁴. Reikia pastebėti, kad pateikta sutarties samprata platesnė nei įtvirtinta Lietuvos civilinės teisės doktrinoje, o be to, ir sutarties elementų, būtinų sutartį laikyti sudaryta ir galiojančia, yra kiekybiškai daugiau Prancūzijos civilinėje doktrinoje. Nes Prancūzijos Respublikos civilinio kodekso 1108 straipsnyje yra nurodyta, kad sutartis yra laikoma galiojančia, jei yra visi keturi būtinai elementai: šalių sutikimas, šalių veiksnumas, sutarties

¹¹ Bakanas A., Bartkus G., Dominas G. ir kt./vad. Mikelėnas V. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras Šeštoji knyga. Prievolių teisė. T.1. Vilnius: Justitia, 2003. P.191.

¹² Sąvoka „veiksnumas“ – tai subjekto galėjimas savo veiksmais įgyti teisės ir pareigas. Pavyzdžiui, bendra taisyklė yra fizinio asmens visišką civilinį veiksnumą atsiranda kai jis sulaukia pilnametystės, t.y. 18 metų (Civilinio kodekso 2.5 straipsnis), kai tuo tarpu, fizinio asmens visišką darbinį veiksnumą (galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises bei sukurti darbo pareigas), atsiranda kai jam sukanka 16 metų (Darbo kodekso 13 straipsnio 2 dalis).

¹³ Plačiau apie sandorius, jų formas, sudarymo būdus ir kt. žr.: Bakanas A., Bartkus G., Dominas G. ir kt./vad. Mikelėnas V. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos. Vilnius: Justitia, 2001. P.157-214.

¹⁴ Code Civil. Art. 1101/http://www.legifrance.gouv.fr/html/codes_traduits/code_civil_textA.htm; prisijungimo laikas 2009-11-11.

dalykas ir sutarties tikslas¹⁵. Kai tuo tarpu, kaip anksčiau paminėta, pagal Lietuvos civilinės teisės doktriną sutarties elementai yra veiksmių šalių susitarimas ir atskirais atvejais sutarties forma.

Taigi, jeigu veiksnūs subjektai susitaria sukurti tarpusavio teises ir pareigas, kurios neprieštarauja imperatyviosioms teisės normoms, viešajai tvarkai ar gerai moralei, jei susitarimo forma ir turinys atitinka imperatyvių teisės normų reikalavimus, tai toks susitarimas bus traktuojamas sutartimi (dvišaliu arba daugiašaliu sandoriu), ir, jei sutartis galioja, tai ji šalims turi įstatymo galią¹⁶.

Autorius atkreipia dėmesį į tai, kad, nors darbo sutartis istoriškai¹⁷ išsivystė iš civilinės teisės sutarčių instituto (jei tiksliau - iš paslaugų sutarties), pateiktos bendros sutarties sampratos ir jos elementų analizės pakaktų, tačiau, kadangi darbo siekis yra ištirti, kaip pagal Lietuvos Respublikos teisę yra atribojamos darbo sutartys nuo rangos, paslaugų, pavedimo, autorinės ir sportinės veiklos sutarčių, būtina pateikti darbo sutarties pagrindų analizę.

Darbo kodekso 93 straipsnyje yra apibrėžta **darbo sutarties sąvoka**: „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 sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulgytą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu.“ Taigi, darbo sutartis, kaip ir sutartis bendrąja prasme, yra šalių susitarimas, kuriuo viena šalis (darbuotojas¹⁸) įsipareigoja atlikti tam tikrą darbo funkciją bei paklusti kitos šalies nustatytai ir taikomai tvarkai, o kita šalis (darbdavys¹⁹) įsipareigoja suteikti susitarime nustatytą darbą, t.y. sudaryti prielaidas kitai šaliai atlikti darbo funkciją, už tą atliekamą darbo funkciją (procesą) atlyginti bei užtikrinti tam tikras įstatymais nustatytas saugias ir tinkamas darbo (proceso) sąlygas. Apibendrinant galima teigti, kad **darbo sutartis yra veiksmių šalių susitarimas, sukuriantis tarpusavio darbo teises ir pareigas**.

Lietuvos darbo teisės doktrinoje yra nustatyta, kad **darbo sutarties būtiniosios sąlygos**, t.y. tam, kad darbo sutartis būtų laikoma sudaryta ir galiojančia, yra dvi – **susitarimas dėl**

¹⁵ Code Civil. Art. 1108/http://www.legifrance.gouv.fr/html/codes_traduits/code_civil_textA.htm; prisijungimo laikas 2009-11-11.

¹⁶ Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.189 straipsnio 1 dalyje įtvirtintas sutarties privalomumo ir vykdymo principas, kuris pasireiškia tuo, kad sutarties šalys privalo laikytis sutarties nustatytų taisyklių. žr.: Bakanas A., Bartkus G., Dominas G. ir kt./vad. Mikelėnas V. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras Šeštoji knyga. Prievolių teisė. T.1. Vilnius: Justitia, 2003. P.243-244.

¹⁷ Plačiau apie darbo sutarties istorinę vystymosi raidą žr.: Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. Москва: Статут, 2006. P.185-296.

¹⁸ Autoriaus naudojama sąvoka „darbuotojas“ atitinka Lietuvos Respublikos darbo kodekso 15 straipsnį // <http://10.88.118.250/litlex/ll.dll>; prisijungimo laikas: 2009-11-11.

¹⁹ Autoriaus naudojama sąvoka „darbdavys“ atitinka Lietuvos Respublikos darbo kodekso 16 straipsnį // <http://10.88.118.250/litlex/ll.dll>; prisijungimo laikas: 2009-11-11.

darbuotojo darbovietės ir darbo funkcijų²⁰, o atskiroms darbo sutartims gali būti nustatytos ir kitos būtinosios sąlygos (darbo sutarties terminas, sezoninio darbo pobūdis, ir kt.). **Susitarimas dėl darbovietės** reiškia ne ką kitą, o susitarimą dėl darbdavio (įmonės, organizacijos, įstaigos, į kurią darbuotojas priimamas dirbti)²¹. **Susitarimas dėl darbo funkcijų** – susitarimą dėl profesijos, specialybės, kvalifikacijos, pagal kurią dirbs darbuotojas arba vykdys pareigas. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad darbo užmokesčio už darbuotojo atliekamą darbo funkciją (procesą) mokėjimo sąlygos nėra įtrauktos į būtinųjų darbo sutarties sąlygų sąrašą, t.y. šalims darbo sutartyje nenustačius darbo užmokesčio, toks susitarimas galiojotų bei neapribotų darbuotojo teisių reikalauti atlyginti už jo atliktą darbą arba reikalauti pašalinti darbo sutarties prieštaravimus įstatymams. Nes juk darbo santykių atlygintinumas yra vienas iš darbo sutarties požymių, o kartu ir Konstitucijos ginama darbuotojo teisė²². Taigi, jei šalys sudarys susitarimą, kuriame bus darbo sutarties požymių, pagal anksčiau pateiktą sampratą, bet nebus susitarta bent dėl vienos būtinosios darbo sutarties sąlygos, tai bus laikoma, kad darbo sutartis nesudaryta ir negaliojanti. Tokiu atveju, tikėtina, kad šalių sudaryta sutartis bus kvalifikuojama kaip civilinė sutartis (žinoma, jei tokia susitarime, bus aiškus šalių susitarimas dėl paslaugų ar tam tikro darbo atlikimo), priešingu atveju, šalys turės teisę kreiptis į teismą dėl teisinių santykių nustatymo.

Autorius, įvertinęs pateiktas sampratas, daro išvadą, kad darbo sutarčiai, kaip susitarimui, taikoma ženkliai daugiau reikalavimų nei paprastai civilinei sutarčiai. Tai yra todėl, kad:

- skiriasi reguliavimas ir vyraujantis reguliavimo metodas, darbo sutarčiai taikomi Darbo kodeksas ir jį lydintys įstatymai (įskaitant ir Civilinį kodeksą, bet tik ta apimtimi, kiek nereguliuojama Darbo kodeksu), pasižymintys tiek imperatyviu, tiek dispozityviu reguliavimo metodais, o civilinei sutarčiai taikomi Civilinis kodeksas ir jį lydintys įstatymai, dominuoja dispozityvus reguliavimo metodas;

- skiriasi sutarčių objektai: darbo sutarties objektas – susitarimas dėl darbo funkcijų atlikimo, o civilinių sutarčių objektai²³ – daiktai, vertybiniai popieriai, kitas turtas bei turtinės teisės, veiksmai ir veiksmų rezultatai;

²⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 95 straipsnis // <http://10.88.118.250/litlex/1l.dll>; prisijungimo laikas: 2009-11-11.

²¹ Bužinskas G., Dambrauskienė G., Davulis T. ir kt./vad. Nekrošius I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras III dalis Individualūs darbo santykiai. T.2. Vilnius: Justitia, 2004. P.49.

²² Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnis // <http://10.88.118.250/litlex/1l.dll>; prisijungimo laikas: 2009-11-11.

²³ Plačiau apie civilinių teisių objektų sampratą ir rūšis žr.: Bakanas A., Bartkus G., Dominas G. ir kt./vad. Mikelėnas V. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos. Vilnius: Justitia, 2001. P.213-240.

- skiriasi teisiniai santykiai, jų pobūdis pavaldumo prasme. Darbo teisiniai santykiai grįsti subordinacijos principu, kai tuo tarpu civiliniai teisiniai santykiai – šalių lygiateisiškumo, lygybės, autonomijos principais;

- skiriasi atlygintinumas: darbo teisiniuose santykiuose už atliekamą darbą (procesą) turi būti mokamas darbo užmokestis, o civiliuose teisiniuose santykiuose – atlygintinumo požymis nėra būtinas, t.y. galima neatlygintinai perleisti turtą (dovanojimo sutartis), ar neatlygintinai suteikti paslaugas. Be to, jei civiliniai santykiai yra atlygintini, tai atlygis dažniausiai mokamas už turto perleidimą, veiklos rezultatą (tarpinį, galutinį), o ne už procesą.

1.2. Sutarties laisvės principo samprata teisės teorijoje.

Sutarties laisvės principas pirmą kartą suformuotas XV-XVI a. Anglijoje²⁴, tačiau tik XX a., iš esmės pasikeitus beveik visoms socialinio, ekonominio, kultūrinio gyvenimo aplinkybėms, sutarties laisvės klausimas vėl tapo vieša aktualija²⁵. Sutarties laisvės principo sampratos atskleidimas yra itin svarbus nagrinėjant pasirinktą temą, nes jis kaip principas, jo ribų pateikimas yra itin reikšmingas užtikrinant galimybę, laisvę sudaryti sutartis. Tai yra sutarčių instituto neatskiriama dalis, kurios reikšmė Lietuvos Respublikos teisėje itin pasireiškia tais atvejais, kai subjektų sudaroma sutartis yra teisės aktų nereglamentuota.

Paminėtini ir kiti nemažiau svarbūs sutarčių ir civilinės teisės doktrinai principai: civilinio teisinio santykio subjektų lygiateisiškumas, nuosavybės neliečiamumas, nesikišimo į privačius santykius principas, teisinio apibrėžtumo ir teisėtų lūkesčių principas, proporcingumo principas ir kt.²⁶, kuriuos autorius dėl magistro darbo apimties nenagrinės plačiau.

Sąvoka „sutarties laisvė“ teisės teorijoje bendriausia prasme vartojama kaip teisės, civilinės teisės principo išraiška²⁷, kuri teisės doktrinoje dar vadinama šalių autonomijos principu²⁸. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad **sutarties laisvės principas** yra kildinamas iš asmens autonomijos ir jo laisvos valios. Autonomija yra ne kas kita, bet asmens laisvė ir teisė sudaryti

²⁴ Aviža S., Bosaitė A., Brazdeikis S. ir kt./red. Mizaras V. Civilinė teisė Bendroji dalis: vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2009. P.33.

²⁵ Gumbis J. Sutarties laisvės teisinės ribos: daktaro disertacija: socialiniai mokslai, teisė, Vilniaus universitetas, 2002. P.5.

²⁶ Plačiau apie bendrus ir specialius civilinės teisės principus žr.: Aviža S., Bosaitė A., Brazdeikis S. ir kt./red. Mizaras V. Civilinė teisė Bendroji dalis: vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2009. P.28-35.

²⁷ Gumbis J. Sutarties laisvės teisinės ribos: daktaro disertacija: socialiniai mokslai, teisė, Vilniaus universitetas, 2002. P.32.

²⁸ Bakanas A., Bartkus G., Dominas G. ir kt./vad. Mikelėnas V.. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras Šeštoji knyga. Prievolių teisė. T.1. Vilnius: Justitia, 2003. P.194.

sandorį²⁹, o laisva valia – pasireiškia asmens noru, ketinimais sukurti sutartinius santykius, kurių tretieji asmenys sąmoningai neprimeta ar nesuvaržo.

Pažymėtina, kad laisvė, teisė ir nuosavybė yra teisės teoretikų įvardijamos kaip fundamentinės vertybės, o sutarties laisvės principas būtų ne kas kita, kaip tik šių vertybių sudedamoji dalis, kuri niekaip negali apriboti anksčiau paminėtų vertybių. Juk iš esmės asmenų susitarimas dėl trečiojo asmens turto perleidimo, panaudojimo be to asmens išreikštos laisvos valios arba ne dėl jo interesų yra negalimas, nes jis pažeistų to trečiojo asmens teisę į nuosavybę ir iš jos kylančius teisėtus interesus bei būtų pripažįstamas niekiniu nuo jo sudarymo momento, kaip ir šalių susitarimas, kuriuo siekiama neteisėtai apriboti ar gauti naudos iš trečiojo asmens teisėtų interesų. Taigi, sutarties laisvė negali būti pateisinama sutarčių, kurios pažeidžia trečiųjų asmenų nuosavybės teises, teises į privatų gyvenimą, įtvirtina prielaidas diskriminuoti kitą šalį dėl lyties, rasės, tikėjimo ar tautybės ar pažeidžia silpnosios šalies interesus, sudarymu – sutarties laisvę riboja kito asmens laisvė, neatsiejama nuo nuosavybės ir privatumo sampratų. Visais atvejais tai nėra nesuvokiama ir nesuprantama, nes tai kyla iš kitų teisės principų derinimo, sąveikos, aiškinimo ir galiausiai teisinio reguliavimo.

Be to, teisės teorijos požiūriu sutarties laisvei suteikiamas teisės principo statusas, kuris reiškia ne ką kitą, o tai, jog šiai vertybei turėtų būti suteikiama didesnė teorinė ir praktinė reikšmė nei imperatyviai teisės normai: juk teisės norma yra tik teisės leidėjo valios išraiška, o normų kolizijų atvejais vadovaujamosi teisės principais, priešingu atveju sutarties laisvė yra sutapatinama su teisės norma ir teisinio ginčo atveju ja vadovaujamosi tik kaip ir bet kuriomis kitomis teisės normomis, bei tokiu būdu ji praranda savo svarbą. Nors Dr. Jaunius Gumbis kaip tik ir teigia, kad Civilinio kodekso nuostatos iš esmės paneigia sutarties laisvės kaip teisės principo statusą reguliuojant sutartinius santykius – faktiškai šis statusas egzistuoja tik nereglamentuotų sutartinių santykių kontekste³⁰.

Kaip buvo minėta, teisinės prielaidos subjektams sutarčių sudarymo laisvę įgyvendinti yra įtvirtintos Konstitucijos 23, 46 ir 48 straipsniuose, o šis sutarčių instituto esminis principas yra įtvirtintas Civilinio kodekso 6.156 straipsnio 1 dalyje: „Šalys turi teisę laisvai sudaryti sutartis ir savo nuožiūra nustatyti tarpusavio teises bei pareigas, taip pat sudaryti ir šio kodekso nenumatytas sutartis, jeigu tai neprieštarauja įstatymams“. Pateikta samprata atitinka UNIDROIT tarptautinių komercinių sutarčių principų 1.1 straipsnį³¹, kuris nurodo, kad šalys yra laisvos sudaryti sutartį ir nustatyti jos turinį.

²⁹ Gumbis J. Sutarties laisvės teisinės ribos: daktaro disertacija: socialiniai mokslai, teisė, Vilniaus universitetas, 2002. P.44.

³⁰ Ten pat. P.157.

³¹ UNIDROIT Principles of International Commercial Contracts 2004 Art.1.1// <http://www.unidroit.org/english/principles/contracts/principles2004/blackletter2004.pdf>; prisijungimo laikas 2009-11-11.

Reikia paminėti, kad **sutarties laisvė pasižymi subjekto pasirinkimo laisve, sutarties turinio nustatymo laisve, sutarties formos laisve. Subjekto pasirinkimo laisvė** reiškia subjekto teisę savo nuožiūra pasirinkti kitą sutarties šalį, pradėti derybas ir susitarus sudaryti sutartį³². Tačiau tokia laisvė yra ribojama įstatymų, t.y. nustato pareigą sudaryti sutartį, arba pats subjektas pateikia savanorišką įsipareigojimą sudaryti sutartį. Pavyzdžiui, jei subjektas yra juridinis asmuo (verslininkas), kuris teikia visiems besikreipiantiesiems paslaugas, tai jis negali atsisakyti teikti paslaugas, parduoti prekes (turi pareigą sudaryti sutartį), jei jis tokias paslaugas suteikia ar prekes parduoda, t.y. subjektas vykdo tokią ūkinę-komercinę veiklą, į ją kreipiasi suinteresuotas asmuo (dažniausiai, bet ne visais atvejais, tai fizinis asmuo, siekiantis patenkinti asmeninius (ne verslo) poreikius) ir tam atsisakymui nėra pagrįstų, įstatymų nustatytų priežasčių (Civilinio kodekso 6.161, 6.914 ir kt. straipsniai). Kitas galimas pavyzdys, kaip būtų apribota subjekto pasirinkimo laisvė, būtų toks: šalys sudaro preliminarąją sutartį pagal Civilinio kodekso 6.165 straipsnio nuostatas (pasinaudoja subjekto pasirinkimo laisve) ir įsipareigoja ateityje sudaryti pagrindinę, tarkim nekilnojamojo turto pirkimo-pardavimo sutartį, esant tam tikroms sąlygoms (apriboja savo laisvę pasirinkti kitą šalį pagrindinės sutarties atžvilgiu), tačiau atkreiptinas dėmesys į tai, kad šios pareigos neįvykdymas (pagrindinės nekilnojamojo turto pirkimo-pardavimo sutarties nesudarymas) negali būti teismo priverstinai įgyvendintas (prievolinių santykių nustatymas), nebent tokia preliminarioji sutartis būtų teismo pripažinta kaip pagrindinė nekilnojamojo turto pirkimo-pardavimo sutartis, nes buvo įvykdytos esminės pagrindinės sutarties sąlygos (sumokėta esminė pirkimo-pardavimo kainos dalis). Priešingu atveju, nukentėjusioji šalis galėtų teismo prašyti, kad kaltajai šaliai būtų taikoma civilinė atsakomybė už tokios pareigos neįvykdymą, bet ne priversti tokią pagrindinę sutartį sudaryti. Vieninteliai atvejai, kai galima kitą šalį priversti sudaryti sutartį, yra, kai tokia pareiga tai sutarties šaliai yra įtvirtinta imperatyviose teisės normose, tada kita (nukentėjusioji) šalis kreipiasi į teismą prašydama nustatyti šalių prievolinius teisinius santykius.

Sutarties turinio nustatymo laisvė reiškia, kad šalys laisva valia bendru sutarimu nustato sutarties šalių teises ir pareigas (sutarties turinį)³³. Tokia laisvė yra ribojama imperatyvių teisės normų, bendra taisyklė įtvirtinta Civilinio kodekso 6.156 straipsnio 4 dalyje ir 6.157 straipsnyje, o konkretaus teisinio santykio (sutarties turinio) atveju taikomos konkrečios sutartis reglamentuojančios teisės normos. Pavyzdžiui, sudarant darbo sutartį, bus taikomos Darbo kodekso normos³⁴, ir bendra taisyklė, ribojanti darbo sutarties turinio nustatymo laisvę, yra

³² Aviža S., Bosaitė A., Brazdeikis S. ir kt./red. Mizaras V. Civilinė teisė Bendroji dalis: vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2009. P.33.

³³ Ten pat.

³⁴ Išvada grindžiama Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.1 straipsnio 3 dalies // <http://10.88.118.250/litlex/ll.dll>; prisijungimo laikas: 2009-11-11 ir Lietuvos darbo kodekso 1 straipsnio 1 dalies // <http://10.88.118.250/litlex/ll.dll>; prisijungimo laikas: 2009-11-11, analize.

įtvirtinta Darbo kodekso 94 straipsnio 2 dalyje: „Šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato šis Kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis“. Ir jei šalių susitartas darbo sutarties turinys (sąlygos) prieštarauja Darbo kodeksui, įstatymams arba kolektyvinei sutarčiai, ginčo atveju bus taikomos Darbo kodekso, įstatymų, norminių teisės aktų arba kolektyvinės sutarties nuostatos.

Svarbu ir tai, kad sutarties turinio nustatymo laisvė (sutarties laisvės principas) suteikia galimybę šalims susitarti netaikyti ar pakeisti dispozityviasias teisės normas, kurios nustato sutarties sąlygas³⁵. Pavyzdžiui, paslaugų teikimo atveju, Civilinio kodekso 6.717 straipsnyje nustatyta, kad paslaugų teikėjas privalo paslaugas teikti pats, jeigu paslaugų sutartis nenustato ko kita. Kitaip tariant, šalys gali susitarti pagal paslaugų teikimo sutartį, kad paslaugas vietoj paslaugų teikėjo gali teikti ir kiti asmenys, ir, jei tokie asmenys paslaugas suteiks, tai bus laikoma tinkamu paslaugų suteikimu pagal paslaugų teikimo sutartį. Tuo atveju, jei šalys dėl tokios galimybės nesusitars, bus taikoma Civilinio kodekso 6.717 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta dispozityvioji norma ir bus laikoma, kad paslaugas pagal paslaugų sutartį turi teikti išimtinai pats paslaugų teikėjas.

Sutarties formos laisvė reiškia subjektų teisę savo nuožiūra pasirinkti sutarties formą, t.y. sutartį sudaryti žodžiu, raštu (paprasta arba notarine forma) arba konkludentiniais veiksmais³⁶. Pažymėtina, kad tokia sutarties formos laisvė ribojama imperatyviųjų teisės normų, kurios konkrečiais atvejais reikalauja nustatytos formos ir tokios formos nesilaikymas daro sutartį negaliojančia, jei tai įstatymuose išakmiai nustatyta, o jei įstatymais nereikalaujama tam tikros sutarties formos, šalys yra laisvos pasirinkti. Pavyzdžiui, nekilnojamojo daikto pirkimo-pardavimo sutarčiai privaloma notarinė forma ir tokios formos nesilaikymas sutartį daro negaliojančią (Civilinio kodekso 6.393 straipsnio 1 ir 2 dalys). Palyginimui: darbo sutartis, kaip nustatyta Darbo kodekso 99 straipsnio 2 dalyje, turi būti sudaroma raštu pagal pavyzdinę formą ir, nors nustatytos formos nesilaikymas nedarys darbo sutarties negaliojančia, reikia pripažinti, kad toks imperatyvus sutarties formos reikalavimas apriboja sutarties formos laisvę.

Papildomai atkreiptinas dėmesys į tai, kad sutarties laisvė suponuoja subjektams galimybes sukurti teisės aktų nereguliuojamus teisinius santykius (sudaryti įstatymų nereglamentuotas sutartis), kurie savo esme neprieštarauja imperatyviosioms teisės normoms, viešajai tvarkai bei gerai moralei, ir sudaryti sutartis, turinčias kelių rūšių sutarčių elementų. Autoriaus vertinimu, tokios prielaidos padeda subjektams laisvai kurti įvairius teisinius santykius, ypač tuos, kurie yra teisės aktais nereglamentuoti, taip pat prisideda prie ekonomikos

³⁵ Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.156 straipsnio 5 dalis // <http://10.88.118.250/litlex/ll.dll>; prisijungimo laikas: 2009-11-11.

³⁶ Aviža S., Bosaitė A., Brazdeikis S. ir kt./red. Mizaras V. Civilinė teisė Bendroji dalis: vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2009. P.34.

ir teisinės sistemos vystymosi, nes ne visada teisės kūrimo procesas gali greitai ir deramai reaguoti į besikeičiančias aplinkybes.

Dr. Jaunius Gumbis savo daktaro disertacijoje „Sutarties laisvės teisinės ribos“ nurodo, kad, kaip ir bet kuris teisės principas, šis (sutarties laisvės) principas nėra ir negali būti absoliutus - jis yra ir turi būti ribojamas. Jį riboja sąlyginai išskiriami vidiniai (asmens autonomija, jo moralės jausmas, vertybės, motyvacijos laipsnis, prioritetai) ir išoriniai (atsakomybė ir valia, laisvė ir nuosavybė, privatumas, visuomeninis gėris arba viešasis interesas, interesų įgyvendinimas, silpnosios šalies apsauga, diskriminavimas) veiksniai, į kurių sistemiską ir kompleksinę įtaką reikia atsižvelgti siekiant teisiškai nustatyti ir reguliuoti sutarties principo ribas. Jei teigtume, kad kiekvienas asmuo yra protinga, morali būtybė, kuri renkasi pagal savo poreikius bei interesus ir kuri, vardan ilgalaikės naudos bei galimos atsakomybės už savo veiksmus, siekia sukurti teises ir pareigas, t.y. sudaryti sutartį (tik tokiais būdais, forma ir dėl tokio objekto, kurie bus leidžiami pagal teisinę sistemą), tai sutarties laisvės ribojimas imperatyviosiomis teisės normomis nebūtų toks jau aktualus. Kadangi subjektas arba subjekto atstovas yra žmogus, kuris vertindamas savo ar atstovaujamo asmens interesus ne visais atvejais gali tinkamai suprasti ir įvertinti kito asmens ar grupės asmenų interesus, reikalingos gan aiškos sutarties laisvės principo įgyvendinimo ribos.

Pastebėtina, kad tokios laisvės principo įgyvendinimo ribos dažniausiai yra nustatomos imperatyviosiomis teisės normomis, o tai kai kurių teisės autorių kritikuotina dėl neefektyvumo ir nesugebėjimo greitai ir lanksčiai reaguoti į visuomenėje vykstančius procesus bei tinkamai užtikrinti kai kurių nereglamentuotų sandorių šalių pagrįstai laikytinų teisėtais interesų apsaugą³⁷. Kitais atvejais, sutarčių laisvė ribojama teismų sprendimais - tai ypač atsispindi bendroje teisinėje (angliškai „common law“) sistemoje, kur teismų precedentai prisideda prie teisės kūrimo ir aiškinimo, kai, savo ruožtu, kontinentinėje teisėje (angliškai „continental law“), teismui ir jo sprendimams labiau suteikiama galimybė tik interpretuoti teisės normas ir spręsti konkretų teisinį ginčą, ir tokia galimybė (visuotinai riboti sutarčių laisvę), išskyrus konkretaus ginčo atvejų, praktiškai eliminuojama.

Autorius šios poskyrio pabaigoje nori atkreipti dėmesį ir į tai, kad, nors sutarties laisvė yra apribota imperatyviosiomis teisės normomis, jos ribos ganėtinai plačios: tiek pasirenkant sutarties šalį, tiek susitariant dėl sutarties turinio (šalys gali sukurti tokius teisinius santykius, kurie turės kelių sutarčių požymių), tiek dėl pačios jos formos. Be to, sutarties laisvės principas leidžia šalims nukrypti nuo dispozityvių teisės normų, t.y. susitarti jų netaikyti ar jas pakeisti, bei suponuoja galimybes sukurti teisės aktų nereguliuojamus teisinius santykius (sudaryti įstatymų

³⁷ Gumbis J. Sutarties laisvės teisinės ribos: daktaro disertacija: socialiniai mokslai, teisė, Vilniaus universitetas, 2002. P.158.

*nereglamentuotas sutartis), kurie savo esme neprieštarauja imperatyviosioms teisės normoms, viešajai tvarkai ir gerai moralei. Tai ypač svarbu ir aktualu esant sparčiai santykių ir interesų dinamikai ir globalizacijai*³⁸.

2. DARBO SUTARČIŲ ATRIBOJIMO NUO RANGOS, PASLAUGŲ, PAVEDIMO IR KITŲ SUTARČIŲ PAGRINDAI PAGAL LIETUVOS RESPUBLIKOS TEISĘ

Šio darbo pirmo skyriaus pirmame poskyryje minėjome, kad darbo sutarčiai taikoma ženkliai daugiau reikalavimų nei civilinei sutarčiai, nes skiriasi reguliavimas ir vyraujantis reguliavimo metodas, skiriasi sutarčių objektai, teisiniai santykiai, jų pobūdis pavaldumo prasme, todėl labai svarbu ir aktualu išnagrinėti darbo sutarties atibrėžimą nuo kitų sutarčių. Papildomai pažymėtina, kad atibrėžti sutartis yra aktualu ir todėl, jog skiriasi mokestinės pareigos pasiskirstymas tarp šalių, joms gaunant atlygį už tinkamą sutarties vykdymą³⁹. Darbo sutarčių atveju, darbdavys privalo nuo darbuotojui mokamo darbo užmokesčio atskaičiuoti gyventojų pajamų mokestį ir socialinio draudimo įmokas iki sumokant darbo užmokestį, kai tuo tarpu tokios pareigos šalis, gaunanti paslaugas pagal paslaugų sutartį, neturi, t.y. paslaugų teikėjas privalo sumokėti visus mokesčius, susijusius su atlygio gavimu.

Autorius šio darbo dalyje nustato sutarčių atibrėžimo kriterijus, kuriais vadovausis nagrinėjant kiekvieną sekančiuose darbo poskyriuose nurodytą sutartį ir darbo sutartį⁴⁰: sutarties dalyką, atlygintinumo požymį, sutarties formą, sutarties sudarymą⁴¹, sutarties vykdymą, pakeitimą ir sutarties nutraukimą.

2.1. Darbo sutarčių atibrėžimo nuo rangos sutarties pagrindai.

Civilinio kodekso 6.644 straipsnyje pateikta **rangos sutarties samprata**, kur nurodyta, kad rangos sutartis yra šalių susitarimas, kuriuo viena šalis (rangovas) įsipareigoja atlikti tam tikrą darbą savo rizika pagal kitos šalies (užsakovo) užduotį ir perduoti šio darbo rezultatą kitai šaliai (užsakovui), o kita šalis (užsakovas) įsipareigoja atliktą darbą priimti ir už jį sumokėti. Pažymėtina, kad pateikta samprata ir sekančios Civilinio kodekso 6 knygos XXXIII skyriaus nuostatos mutatis mutandis taikomos ir atskiroms rangos sutarčių rūšims (vartojimo, statybos,

³⁸ Plačiau apie globalizacijos įtaką nacionalinei teisei ir jos interpretavimui žr.: Kathrani P. Globalisation and Law: the Effect of Globalisation on the Domestic Interpretation of Law// Jurisprudencija. 2009, Nr.2(116). P.115-129.

³⁹ Collins H., Ewing K., McColgan A. Labour Law Text and Materials (Second edition), Oxford and Portland (Oregon): Hart publishing, 2005. P.157.

⁴⁰ Autorius šiame darbo poskyryje naudodamas sąvoką „darbo sutartis“ ją supranta kaip neterminuotą darbo sutartį, išskyrus atvejus, kai bus nurodyta kitaip.

⁴¹ Nenagrinėsime ir nevertinsime sutarčių sudarymo būdų, o aptarinėsime momentą, nuo kada sutartis laikoma sudaryta, ir šiuo požymiu atibosime darbo ir kitas sutartis.

projektavimo ir tyrinėjimo darbų bei kt. rangoms) reglamentuoti, jei tą konkrečią rangos sutarties rūšį nustatančios teisės (specialiosios) normos nereguliavo kitaip.

Svarbu ir tai, kad minėto straipsnio (Civilinio kodekso 6.644) 3 dalyje yra nurodyta, kad šalių nesieja pavaldumo ar kitokie priklausymo santykiai. Reikia pripažinti, kad šios nuostatos įtvirtinimas kartu netiesiogiai pripažįsta teisinių santykių, kylančių rangos sutarčių pagrindu, panašumą į darbo santykius, kylančius pagal darbo sutartis, bet kartu pateikia aiškų atirbojimo kriterijų, t.y. **rangos santykių nesaisto subordinacijos santykiai**, kitaip tariant, pabrėžiamas santykių autonomiškumas, lygiateisiškumas, kai tuo tarpu **darbo santykių skiriamasis bruožas yra šalių pavaldumas ir priklausymas nuo santykių dalyvių**.

Civilinio kodekso 6.645 straipsnyje nurodytas **rangos sutarties dalykas**, kuris yra tam tikro darbo rezultatas, turintis materialią išraišką. Tai gali būti naujo daikto sukūrimas arba naujų savybių jau esančiam daiktui suteikimas (remontas, rekonstrukcija, patobulinimas ir t.t.). Visais atvejais, rangos sutartimi būtina nustatyti, kokį darbą rangovas atliks ir kokį rezultatą perduos užsakovui. Jeigu naujo arba perdaryto daikto sukūrimo išlaidos (atliktų darbų vertė ir pobūdis) yra santykinai nedidelės, lyginant su pagaminto, perdaryto daikto verte, tada tokia sutartis pripažįstama ne rangos, o daikto pirkimo-pardavimo sutartimi (Civilinio kodekso 6.645 straipsnio 4 dalis). Tokiu atveju, sutarčiai taikomos normos, reglamentuojančios pirkimo-pardavimo sutartis (Civilinio kodekso 6 knygos 4 dalies XXIII skyrius). Pažymėtina, kad **darbo sutarties dalykas** - tai asmeninės darbo funkcijos vykdymas bendrajame tam tikro darbo kolektyvo darbo procese, t.y. **pats darbuotojo atliekamas darbas** (procesas) **bendrame darbo procese**⁴². Todėl pasirinktu atirbojimo kriterijumi (sutarties dalyku), riba tarp rangos ir darbo sutarties akivaizdi, **rangos sutartyse darbas yra tik prisiimtų įsipareigojimų būdas** ir tokių **sutarčių dalykas yra darbo rezultatas, jo perdavimas**, kai tuo tarpu **darbo sutarčių dalykas yra pats darbo procesas**.

Papildomai pažymėtina, kad **rangos sutarčių atveju rangovas pats organizuoja darbą, prisiima su tuo susijusią riziką**. Žinoma, įstatymai gali nustatyti, ar šalys rangos sutartimi gali sutarti, jog darbų ar jų tarpinių rezultatų rizika tenka užsakovui, kaip tai leidžiama dispozityviaja teisės norma, įtvirtinta Civilinio kodekso 6.649 straipsnyje. Pavyzdžiui, baldų dažymo darbai pagal rangos sutartį atliekami užsakovui nuosavybės teise priklausančiose ar kitais pagrindais valdomose patalpose, kurias užsakovas pats ar pasitelkęs trečiuosius asmenis saugo ar įsipareigoja saugoti. Sutartimi užsakovas prisiima darbų ar jų tarpinių rezultatų riziką, nepriklausomai ar darbai, jų rezultatai buvo perduoti užsakovui ar ne, ir nustato išimtį tokiais atvejais, kai tokių darbų, jų rezultatų žuvimas įvyko dėl rangovo kaltės, rangovas privalo

⁴² Dambrauskienė G., Macijauskienė R., Mačergytė-Panomariovienė I. Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas: metodinė mokymo priemonė. Vilnius: Žaltvykslė, 2007. P.23-24.

atlyginti visus dėl to atsiradusius nuostolius. Kita vertus, šalys gali nesusitarti dėl tokios dispozityvios normos pakeitimo ir, tokiu atveju, rangovui teks darbų, jų rezultatų atsitiktinė žuvimo rizika iki darbų, jų rezultatai bus perduoti užsakovui. Pažymėtina, kad jei būtų nekilnojamojo turto remonto darbai, tai, tokiu atveju, būtų taikomos Civilinio kodekso 6 knygos XXXIII skyriaus trečiojo skirsnio normos, reglamentuojančios statybų rangą⁴³, ir šalys negalėtų susitarti dėl rizikos paskirstymo, nes būtų taikoma Civilinio kodekso 6.682 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta imperatyvi teisės norma, nurodanti, kad tokių darbų žuvimo rizika tenka rangovui, jei nėra sąlygų, nurodytų minėto straipsnio (Civilinio kodekso 6.682) 2 dalyje.

Darbo sutarčių atveju, visa darbų (proceso metu sukuriama rezultato) žuvimo rizika tenka darbdaviui, su sąlyga, kad darbuotojas tinkamai vykdė visas darbinės pareigas, su kuriomis buvo tinkamai supažindintas, kaip tai reikalauja Darbo kodekso 99 straipsnio 4 dalis. Jei darbuotojas netinkamai vykdė ar nevykdė darbo pareigų ir yra darbuotojo kaltė (tyčia ar neatsargumas), tai gali būti vertinama kaip darbo drausmės pažeidimas (Darbo kodekso 234 straipsnis), ir jam gali būti taikoma drausminė atsakomybė⁴⁴ pagal drausminės nuobaudos skyrimo tvarką, nustatytą Darbo kodekso 240 straipsnyje, per drausminės nuobaudos terminą, nurodytą Darbo kodekso 214 straipsnyje, ko pasekoje jam (darbuotojui) gali būti pritaikytos drausminės nuobaudos - pastaba, papeikimas arba atleidimas iš darbo (Darbo kodekso 237 straipsnis). Papildomai pažymėtina, jei tokių darbuotojo pareigų neatlikimas ar netinkamas atlikimas sąlygoja žalos atsiradimą, jam (darbuotojui) gali kilti materialinė atsakomybė, kuri kyla, jei yra visos sąlygos, nustatytos Darbo kodekso 246 straipsnyje, t.y. 1) padaroma žala; 2) žala padaroma neteisėta veikla; 3) yra priežastinis ryšys tarp neteisėtos veiklos ir žalos atsiradimo; 4) yra pažeidėjo kaltė; 5) pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais; 6) žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla⁴⁵. Materialinės atsakomybės darbuotojui atvejai nurodyti Darbo kodekso 253 straipsnyje, kur nustatoma, kad žalos dydis išreikšiamas iš darbuotojo yra ribojamas trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio (Darbo kodekso 254 straipsnis), su sąlyga, kad nėra atvejų, nurodytų Darbo kodekso 255 straipsnyje, kai darbuotojas privalėtų atlyginti visą žalą.

Pažymėtina, kad **rangovo atsakomybę reglamentuoja** Civilinio kodekso 6.256, 6.647, 6.648, 6.652, 6.658, 6.662, 6.665, 6.670, 6.671 straipsniai bei rangos sutartis, kuria šalys gali

⁴³ Pateikta išvada suformuota įvertinus Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.644 straipsnio 2 dalį, 6.681 straipsnio 1 dalį // <http://10.88.118.250/litlex/ll.dll>; prisijungimo laikas: 2009-11-11; ir Lietuvos Respublikos statybos įstatymo 2 straipsnio 2 ir 21 dalis // <http://10.88.118.250/litlex/ll.dll>; prisijungimo laikas: 2009-11-11.

⁴⁴ Plačiau apie drausminę atsakomybę, kaip vieną iš individualios teisinės atsakomybės rūšių žr.: Bagdanskis T., Dambrauskienė G., Guobaitė R. ir kt./vad. Dambrauskienė G. Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008. P.267-270.

⁴⁵ Plačiau apie materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygas žr.: Bužinskas G., Dambrauskienė G., Davulis T. ir kt./vad. Nekrošius I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras III dalis Individualūs darbo santykiai. T.2. Vilnius: Justitia, 2004. P.356-360.

pakeisti arba netaikyti dispozityvių teisės normų, ir atsakomybės dydis priklauso nuo rangos sutarties pažeidimo sunkumo ir suteikia užsakovui teisę reikalauti išieškoti nuostolius, netesybas, pašalinti trūkumus arba įpareigoti rangovą pagaminti kitą daiktą, pavesti trečiajam asmeniui darbą pataisyti rangovo sąskaita, taip pat, atsisakyti priimti darbus ir vienašališkai nutraukti sutartį⁴⁶.

Sekantis darbe pasirinktas nagrinėjimo kriterijus yra **atlygintinumo požymis**. Bendrąja prasme, rangos sutartys yra atlygintinos kaip ir darbo sutartys. Pažymėtina, kad rangos sutarčių atveju, sutarties kaina nelaikoma esminė tokių sutarčių sąlyga, išskyrus atskiras rangos rūšis - statybų rangą (Civilinio kodekso 6.681 straipsnio 1 dalis) ir rangos darbus, finansuojamus iš valstybės ar savivaldybės biudžeto (Civilinio kodekso 6.705 straipsnis). Ir jei rangos sutartyse (išskyrus statybų rangą ir rangos darbus, finansuojamus iš valstybės ar savivaldybės biudžeto) nenustatyta sutarties kaina ar jos apskaičiavimo tvarka, kaip nurodyta Civilinio kodekso 6.653 straipsnyje, tai bus taikomos bendros sutarčių kainą nustatančios taisyklės (Civilinio kodekso 6.198 straipsnis). Darbo sutarčių atveju, kaip autorius savo darbe minėjo, darbo užmokesčio, jo mokėjimo sąlygų nenustatymas darbo sutartimi nesukeltų teisinių sutarties negaliojimo pasekmių, ir darbuotojas galėtų reikalauti atlyginti už jo atliktą darbą arba reikalauti pašalinti darbo sutarties prieštaravimus įstatymams.

Įvertinę atskiras Civilinio kodekso normas, reglamentuojančias rangą, darome išvadas, kad **rangos sutarties formai nėra keliamų jokių formos reikalavimų**, išskyrus atskirą rangos sutarties rūšį - vartojimo rangą (pagal Civilinio kodekso 6.351 ir 6.672 straipsnių sisteminę analizę, galima teigti, kad, jei vartojimo rangos sutartyje ar įstatymuose nėra nustatyta kitaip, taikoma dispozityvioji norma, kad vartojimo rangos sutartis sudaryta nuo to momento, kai užsakovas nurodo (užsako) atlikti tam tikrą darbą arba kitokiu būdu pareiškia savo valią (pavyzdžiui sumoką avansą už darbus), todėl **sudarant rangos sutartį reikia vadovautis bendromis sandorių sudarymo taisyklėmis** (Civilinio kodekso 1.63 - 1.77 straipsniai).

Taigi, galima teigti, kad rangos sutartis gali būti sudaroma žodžiu, raštu (paprasčia ar notarine forma) arba konkludentiniais veiksmais, ir tai paliekama šalims nuspręsti, kokią jos (rangos sutarties) formą pasirinkti. Įdomu tai, jog praktikoje vis dažniau atskiros rangos sutarčių rūšys – statybos ir projektavimo rangos – sudaromos pagal Tarptautinės inžinierių konsultantų federacijos (angliškai „International Federation of Consulting Engineers“ arba „FIDIC“) parengtas standartinių sutarčių formas⁴⁷. Kai tuo tarpu, **darbo sutartys**, kaip nurodyta Darbo

⁴⁶ Plačiau apie rangovo ir užsakovo atsakomybę, kylančią iš rangos teisinių santykių žr.: Ambrasienė D., Baranauskas E., Bublienė D. ir kt./red. Ambrasienė D., Baranauskas E. Civilinė teisė Prievolių teisė: vadovėlis. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2004. P.428-430.

⁴⁷ Autorius tai vertina teigimai, nes yra patogų ir paprastą, jei šalys siekia kuo greičiau susitarti dėl rangos darbų, jų kainos, bet kitos sąlygos joms nelabai aktualios, t.y. tenkina standartinės, reglamentuojančios šalių atsakomybę, mokėjimo sąlygas, terminus. Priešingu atveju, jei šalys derės dėl visų sutarties sąlygų, tada bus daug tų

kodekso 99 straipsnio 2 dalyje, **turi būti sudaromos raštu pagal pavyzdinę formą**⁴⁸. Tačiau reikia pripažinti, kad tokio imperatyvo (nustatytos formos) nesilaikymas nedarys darbo sutarties negaliojančia, nes, pirma, tai nėra išakmiai nurodyta, kad formos nesilaikymas daro darbo sutartį negaliojančią ir, antra, darbo sutartis bus laikoma sudaryta, jei šalys susitarė dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų, nustatytų Darbo kodekso 95 straipsnyje. Be to paminėtina, jog Darbo kodeksas apskritai nenumato darbo sutarties negaliojimo todėl, kad darbo santykių restitucija nėra įmanoma, t.y. santykių dalyvių grąžinimas į buvusią padėtį iki sandorio – atlikto darbo sugrąžinti neįmanoma⁴⁹. Kita vertus, reikia pripažinti, kad nustatytos formos nesilaikymas gali sukelti ginčų tarp šalių, ar tikrai buvo susiklostę darbo santykiai, ar tikrai šalys siekė sudaryti darbo sutartį. Tačiau visais atvejais, yra galimybė Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso⁵⁰ nustatyta tvarka visa tai įrodinėti arba ginčyti. Įrodžius, kad tarp šalių buvo susiklostę darbo santykiai (bus darbo sutarties požymiai), tačiau nesant rašytinės darbo sutarties, tokiu atveju, tai bus laikoma nelegaliu darbu, kaip tai nurodyta Darbo kodekso 98 straipsnyje, ir darbdavys ar jo įgalioti asmenys, leidę dirbti nelegalų darbą, atsakys įstatymų nustatyta tvarka⁵¹.

Svarbu paminėti ir tai, kad sutarties formos reikalavimų ir atsakomybės už pažeidimus nustatymas teisės normomis tiek darbo sutarčių, tiek atskirų rangos rūšių (vartojimo) sutartims, reiškia ne ką kitą, o tai, kad teisės aktų leidėjas nori apsaugoti silpnesniosios šalies interesus: juk tiek darbuotojui, tiek vartotojui⁵² yra sunkiau derėtis, įvertinti visas galimas rizikas ir pasekmes, kylančias iš sutarties, nei kitai sutarties šaliai (darbdaviui ar rangovui), nes neturi tiek patirties, žmogiškųjų ir kitų išteklių, kuriais gali disponuoti kita šalis.

Autorius pažymi, kad nepaisant anksčiau paminėtų galimų sunkumų įrodinėjant ir įstatymų taikomų pasekmių, **darbo sutartis bus laikoma sudaryta** nuo to momento, **kai šalys susitars dėl darbo sąlygų, nurodytų Darbo kodekso 95 straipsnyje** (Darbo kodekso 99

standartinių sutarties sąlygų pakeitimų, kurie kaip išimtyms ar pakeitimai bus pridėdami atskirame dokumente ir, tokiu atveju, administruoti tokią sutartį bus daug sudėtingiau nei atskirą šalių sudarytą rangos sutartį.

⁴⁸ Darbo sutarties pavyzdinė forma yra patvirtinta Lietuvos Respublikos vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimu Nr.115 "Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo" // <http://10.88.118.250/litlex/ll.dll>; prisijungimo laikas: 2009-11-11.

⁴⁹ Plačiau apie tai ir darbo sutarties prieštaravimų įstatymams šalinimą žr.: Bužinskas G., Dambrauskienė G., Davulis T. ir kt./vad. Nekrošius I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras III dalis Individualūs darbo santykiai. T.2. Vilnius: Justitia, 2004. P.59-64; 158-160.

⁵⁰ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas // <http://10.88.118.250/litlex/ll.dll>; prisijungimo laikas: 2009-11-11.

⁵¹ Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 41⁽³⁾ straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad nelegalus darbas darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims užtraukia baudą už kiekvieną nelegaliai dirbantį asmenį nuo 3 000 litų iki 10 000 litų, o minėto straipsnio 2 dalyje nustatyta griežtesnė sankcija, t.y. nuo 10 000 litų iki 20 000 litų, asmenims, baustiems administracine bauda už šį nusižengimą // <http://10.88.118.250/litlex/ll.dll>; prisijungimo laikas: 2009-11-11.

⁵² Autoriaus naudojama sąvoka „vartotojas“ atitinka Lietuvos Respublikos vartotojų teisių apsaugos įstatymo 2 straipsnio 15 dalį // <http://10.88.118.250/litlex/ll.dll>; prisijungimo laikas: 2009-11-11.

straipsnio 1 dalis)⁵³ ir analogiškai **rangos sutartis - kai šalys susitars dėl konkretaus darbo per nustatytą terminą atlikimo ir perdavimo**. Pažymėtina, kad rangos sutarties esminės sąlygos yra sutarties dalykas (Civilinio kodekso 6.645 straipsnis) bei susitarimas dėl rangos įvykdymo terminų, t.y. turi būti aiškiai susitariama, kas turi būti sukurta, modifikuota ir perduota bei nustatoma darbų atlikimo pradžia ir pabaiga, papildomai šalys gali susitarti ir dėl tarpinių terminų (Civilinio kodekso 6.652 straipsnio 1 dalis).

Žinoma, praktikoje tiek darbo, tiek rangos sutarčių atveju, šalys stengiasi maksimaliai aptarti šalių įsipareigojimus, atsakomybės ribas, visas galimas situacijas, ginčų sprendimo būdus. Vertinimo prasme, tokios sutartys apima ne tik būtinausias ar esmines sutarčių sąlygas, kaip tai reikalauja imperatyviosios teisės normos, bet kartu sutartimi yra pakeičiamos ar netaikomos dispozityvios teisės normos, nustatomos teisės aktams neprieštaraujančios sutarčių sąlygos, kurios šalių išreikštoje ir suderintoje valioje (sutartyje) gali būti pripažįstamos, esminėmis sutarčių sąlygomis, t.y. be jų šalys nebūtų sudariusios sutarčių.

Vertinant pagal kitą atribojimo kriterijų - **sutarties vykdymą ir jos pakeitimą** - rangos sutarčių vykdymui, kaip ir visoms civilinėms sutartims, būtų sistemiškai taikomos Civilinio kodekso bendrosios normos, reglamentuojančios prievolių vykdymą⁵⁴ (Civilinio kodekso 6 knygos 1 dalies III skyrius) ir Civilinio kodekso 6 knygos 2 dalies XVI-XVII skyriuose įtvirtintos specialiosios nuostatos, skirtos sutartinėms prievolėms vykdyti⁵⁵. Pagrindiniai sutarčių vykdymo principai yra tinkamo ir sąžiningo vykdymo, bendradarbiavimo (kooperacijos), ekonomiškumo ir maksimalių pastangų sutarčiai įvykdyti, kokių būtų ėmęsis tokiomis pat aplinkybėmis protingas asmuo⁵⁶, kurie kartu yra taikytini ir rangos sutartims.

Pažymėtina, kad rangos atveju nebūtų taikoma Civilinio kodekso 6.201 straipsnyje įtvirtinta nuostata, kad sutarties šalys privalo įvykdyti sutartį iš karto ir būtų taikoma rangos sutartyje nustatyta įvykdymo tvarka ir terminai, nes rangos sutarčių prigimtis yra sukurti, pagaminti, modifikuoti tam tikrą materialų turtą ir dėl to darbų, jų rezultato neįmanoma iš karto (sutarties sudarymo momentu) perduoti. Nors sutarties vykdymo pradžia, jei šalys taip susitaria, gali sutapti su sutarties sudarymo momentu. Kai tuo tarpu, darbo sutarties įvykdymas iš viso nėra galimas, nes darbo sutarties esmė yra šalių tęstiniai įsipareigojimai dėl darbo proceso, jo

⁵³ Plačiau apie darbo sutarties sudarymo bei darbo sąlygų darbo sutartyje nustatymo problematiką žr.: Kviatkovskis A. Kai kurios Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99 straipsnio 1 dalies taikymo problemos // Jurisprudencija. 2004, Nr.56(48). P.52-60.

⁵⁴ Plačiau apie prievolių vykdymą ir jų neįvykdymo teises pasekmes žr.: Bakanas A., Bartkus G., Dominas G. ir kt./vad. Mikelėnas V. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras Šeštoji knyga. Prievolių teisė.T.1. Vilnius: Justitia, 2003. P.69-106.

⁵⁵ Plačiau apie sutarčių vykdymą ir jų neįvykdymo teises pasekmes žr.: Bakanas A., Bartkus G., Dominas G. ir kt./vad. Mikelėnas V. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras Šeštoji knyga. Prievolių teisė.T.1. Vilnius: Justitia, 2003. P.263-290.

⁵⁶ Ambrasienė D., Baranauskas E., Bublienė D. ir kt./red. Ambrasienė D., Baranauskas E. Civilinė teisė Prievolių teisė: vadovėlis. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2004. P.165.

organizavimo, apmokėjimo ir t.t., kurių pabaiga sietina ne su sutarties įvykdymo, o su darbo sutarties pabaiga.

Darbo sutarties vykdymui bus taikomos Darbo kodekso 3 dalies XII skyriaus 3 skirsnio nuostatos, kurios įtvirtina esminius darbo sutarčių vykdymo principus, t.y. darbuotojas savo darbo funkcijas turi vykdyti pats (Darbo kodekso 118 straipsnis) ir darbdavys neturi teisės reikalauti, išskyrus Darbo kodekse numatytus atvejus, kad darbuotojas atliktų darbą dėl kurio šalys nesusitarė darbo sutartyje (Darbo kodekso 119 straipsnis).

Pažymėtina, kad šalims vykdant įsipareigojimus, kylančius iš sutarčių, gali kilti aplinkybės, kai šalys norės pakeisti šalių priisimtus įsipareigojimus, sudarant sutarties pakeitimą ir tokiu būdu pakeičiant sutarties šalį ar sąlygas (sutarties įvykdymo būdus, terminus, sutarties kainą ir kt.). Rangos sutarčių atveju, **šalis gali keisti rangos sutartį, rangos sutartyje nustatyta tvarka**. Tačiau, jei šalys tokios galimybės nenumatė arba viena iš šalių nepageidauja to daryti, ir nėra esminio sutarties pažeidimo⁵⁷, tokiu atveju, kaip buvo minėta anksčiau, galiojanti sutartis šalims turi įstatymo galią ir privalomai turi būti vykdoma bei tai šaliai galimybė reikalauti sutarties pakeitimo tampa labai suvaržyta. Bet tokia galimybė, reikia pripažinti, vis dėlto yra - šalis gali kreiptis į teismą ir įrodyti, kad raštu pagrįstai kitos šalies prašė pakeisti sutartį ir per protingą terminą šalys nesusitarė dėl sutarties pakeitimo. Pagrįstu prašymu laikytinas tik toks prašymas, kuriame nurodytos sutarties vykdymo suvaržymo aplinkybės, kurios iš esmės pakeičia sutartinių prievolių pusiausvyrą ir kurios atitinka visus Civilinio kodekso 6.204 straipsnio 2 dalyje nustatytus kriterijus, t.y. 1) tos aplinkybės atsiranda arba nukentėjusiai šaliai tampa žinomos po sutarties sudarymo; 2) tų aplinkybių nukentėjusioji šalis sutarties sudarymo metu negalėjo protingai numatyti; 3) tų aplinkybių nukentėjusioji šalis negali kontroliuoti; 4) nukentėjusi šalis nebuvo prisiėmusi tų aplinkybių atsiradimo rizikos. Tokiu atveju, teismas, įvertinęs visas aplinkybes, galėtų teismo sprendimu nutraukti sutartį, nustatant nutraukimo datą ir sąlygas arba pakeisti sutarties sąlygas, kad būtų atkurta šalių sutartinių prievolių pusiausvyrą.

Palyginimui, **darbo sutarčių keitimas** apima du galimus atvejus: 1) keičiasi viena iš darbo sutarties šalių – darbdavys, ir jo teisių perėmėjui pereina visi iš darbo sutarties kylantys įsipareigojimai; ir 2) keičiamas darbo sutarties turinys⁵⁸. Reikia pripažinti, kad universaliausiu darbo sutarties sąlygų pakeitimo būdu laikomas šalių susitarimas, kai darbdavys ir darbuotojas, susitarę dėl tam tikrų sąlygų sudarydami darbo sutartį, pakeičia ją pačių pageidaujamu būdu⁵⁹. Tokiam susitarimui Darbo kodeksas nenumato jokių apribojimų, išskyrus tai, kad pakeistos darbo sutarties sąlygos neprieštarautų darbo santykius reguliuojančioms imperatyviosioms teisės

⁵⁷ Pažymėtina, kad pagal Civilinio kodekso 6.223 straipsnio 2 ir 3 dalis, sutartis gali būti teismo sprendimu pakeista, jei kita šalis iš esmės pažeidė sutartį // <http://10.88.118.250/litex/ll.dll>; prisijungimo laikas: 2009-11-11.

⁵⁸ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. P.397.

⁵⁹ Bužinskas G., Dambrauskienė G., Davulis T. ir kt./vad. Nekrošius I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras III dalis Individualūs darbo santykiai. T.2. Vilnius: Justitia, 2004. P.115.

normoms. Papildomai, Darbo sutarties sąlygų pakeitimo tvarka nustatyta Darbo kodekso 120 straipsnyje. Ji skiriasi priklausomai nuo keičiamų darbo sąlygų rūšies: keičiant būtinausias darbo sutarties sąlygas numatyti griežtesni apribojimai, tuo tarpu kitų sąlygų pakeitimo reguliavimas liberalesnis. Svarbu ir tai, kad jei darbo sąlygų pakeitimas yra laikinojo pobūdžio dėl ypatingų atvejų (gaivalinė nelaimė, gaisras ir kt.), tai tokiu atveju taikytinas Darbo kodekso 121 straipsnis, numatantis darbdavio teisę laikinai perkelti darbuotoją į darbo sutartimi nesulygtą darbą, taip pat pakeisti kitas sąlygas, nustatytas Darbo kodekso 95 straipsnio 1 ir 2 dalyse.

Paskutinis nagrinėtinas sutarčių atribojimo kriterijus yra **sutarties nutraukimas**, t.y. kokios galimybės yra šalims pasitraukti iš teisinių santykių, sutarčių pilnai neįvykdžius ar sutarčių galiojimui nepasibaigus. **Rangos sutarties nutraukimas** yra galimas: 1) **šalims susitarus dėl rangos sutarties nutraukimo**; 2) **rangos sutartyje nustatytais atvejais**, nes šalys, įgyvendindamos sutarčių laisvės principą, yra laisvos sutartyje nustatyti atvejus, kai šalis įgyja teisę vienašališkai, nesikreipdama į teismą, nutraukti sutarties galiojimą; 3) **teismo sprendimu**; 4) **Civilinio kodekso nustatytais atvejais** (6.217 straipsnis, 6.219 straipsnis, 6.658 straipsnio 4 dalis, 6.659 straipsnio 3 dalis, 6.660 straipsnio 2 dalis, 6.661 straipsnio 1 dalis, 6.665 straipsnio 4 dalis, o atskiroms rangos rūšims gali būti papildomai nustatyta).

Reikia pažymėti, kad **darbo sutarčių nutraukimas**, ženkliai labiau detalizuotas darbo teisės doktrinoje nei rangos sutarties nutraukimas civilinės teisės požiūriu, ir tai yra savaime suprantama, nes visų pirma, teisiniai santykiai, susiklostę darbo sutarčių pagrindu, yra tęstinio pobūdžio, antra, svarbu yra garantuoti silpnesnės šalies (darbuotojo) interesus ir kartu palikti kuo mažiau galimybių darbdaviui piktnaudžiauti nutraukiant sutartį. Todėl darbo sutartį galima nutraukti⁶⁰: 1) **šalių rašytiniu susitarimu** (Darbo kodekso 125 straipsnis), nors formos nesilaikymas nedarytų susitarimo dėl darbo sutarties nutraukimo negaliojančiu, tačiau galimai sukeltų ginčų ar tikrai šalys susitarė nutraukti darbo santykius ir aptarė visas galimas nutraukimo sąlygas (nutraukimo datą, kompensacijas, nepanaudotų atostogų suteikimą ir kt.); 2) **suėjus terminui**, jei darbo sutartis buvo terminuota (Darbo kodekso 126 straipsnis); 3) **darbuotojo pareiškimu** (Darbo kodekso 127 straipsnis); 4) **darbuotojo prašymu**, kai darbo sutartis nutraukiama dėl nepriklausančių nuo darbuotojo aplinkybių (prastova ar darbo užmokesčio nemokėjimas), t.y. dėl darbdavio prisiimtų pagrindinių darbuotojui įsipareigojimų nevykdymo - negalėjimo tęstinį laiką tarpą suteikti darbo arba mokėti darbo užmokestį (Darbo kodekso 128 straipsnis); 5) **darbdavio pranešimu**, kai nėra darbuotojo kaltės (Darbo kodekso 129 straipsnis); 6) **darbdavio iniciatyva**⁶¹ dėl darbuotojo kaltės arba priežasčių, nepriklausančių nuo darbo

⁶⁰ Plačiau apie darbo sutarties nutraukimą ir pasibaigimą šalių susitarimu ir darbuotojo pareiškimu žr.: Macijauskienė R. Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas // Jurisprudencija. 2006, Nr. 10(88). P.71-78.

⁶¹ Plačiau apie darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva žr.: Bagdanskis T., Dambrauskienė G., Guobaitė R. ir kt./vad. Dambrauskienė G. Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008. P.163-173.

sutarties šalių (Darbo kodekso 130 straipsnis); 7) **kitais Darbo kodekso nustatytais pagrindais** (pavyzdžiui, darbo sutarties prieštaravimo imperatyviosioms teisės normoms (Darbo kodekso 139 straipsnis)). Darbo sutarčių nutraukimas yra apribotas sutarties nutraukimo tvarka, terminais, garantijomis ir pirmenybės teisėmis būti paliktam darbe, t.y. taikomas platus darbuotojų apsaugos ir garantijų mechanizmas.

Apibendrinant darbo ir rangos sutarčių atribojimo kriterijus galime teigti, kad esminiai darbo ir rangos sutarties atribojimo požymiai yra šie:

- rangos sutartyse darbas yra tik prisiimtų įsipareigojimų būdas, o tokių sutarčių dalykas yra darbo rezultatas, jo perdavimas, kai darbo sutarčių dalykas yra pats darbo procesas;
- darbo teisiniai santykiai grįsti subordinacijos principu, kai rangos teisiniai santykiai – šalių lygiateisiškumo, lygybės, autonomijos principais;
- rangos sutarčių atveju rangovas (kaip darbų vykdytojas) pats organizuoja darbą, prisiima su tuo susijusią riziką, o darbo sutarčių atveju, visa darbų (proceso metu sukuriama rezultato) žuvimo rizika tenka darbų organizatoriui, t.y. darbdaviui, su sąlyga, kad darbuotojas, kaip darbo funkcijos vykdytojas, tinkamai vykdė visas darbinės pareigas;
- abiejų sutarčių atveju yra ryškus atlygintinumo požymis.

2.2. Darbo sutarčių atribojimo nuo paslaugų sutarties pagrindai.

Civilinio kodekso 6.716 straipsnio 1 dalyje pateikta **paslaugų sutarties samprata**, kur nurodyta, kad paslaugų sutartis yra šalių susitarimas, kuriuo viena šalis (paslaugų teikėjas) įsipareigoja pagal kitos šalies (kliento) užsakymą suteikti klientui tam tikras nematerialaus pobūdžio (intelektines) ar kitokias paslaugas, nesusijusias su materialaus objekto sukūrimu (atlikti tam tikrus veiksmus arba vykdyti tam tikrą veiklą), o klientas įsipareigoja už suteiktas paslaugas sumokėti. Pažymėtina, kad pateikta samprata ir sekančios Civilinio kodekso 6 knygos XXXV skyriaus nuostatos ir normos, nustatančios bendrąsias rangos sutarties nuostatas (Civilinio kodekso 6.644–6.671 straipsniai) bei reglamentuojančios vartojimo rangą (Civilinio kodekso 6.672–6.680 straipsniai), paslaugų sutartims taikomos tiek, kiek tai neprieštarauja Civilinio kodekso 6.716–6.723 straipsniams ir paslaugų sutarties dalyko ypatumams, taikomos teikiant audito, konsultacinių, asmens sveikatos priežiūros, veterinarijos, informacijos, mokymo, turizmo ar kitokias atlygintinas paslaugas, išskyrus paslaugas, teikiamas pagal 6 knygos XXXIII (ranga), XXXIV (mokslinio tyrimo, bandomieji, konstravimo ir technologiniai darbai), XXXVI (pavedimas), XXXVIII (komisas), XL (vežimas), XLI (krovinių ekspedicija), XLII (apsauga), XLIV (banko indėlis), XLVI (banko sąskaita), XLVII (atsiskaitymas), L (turto patikėjimas)

skyriuose nustatytas taisyklės. Taip pat, jei atskiri įstatymai nustato papildomus reikalavimus tokioms paslaugų sutartims, įstatymų nuostatos taikomos kartu su Civilinio kodekso nuostatomis.

Svarbu ir tai, kad minėto straipsnio (Civilinio kodekso 6.716) 2 dalyje yra nurodyta, kad Civilinio kodekso 6 knygos XXXV (atlygintinų paslaugų teikimas) skyriaus nuostatos taikomos tik tokioms paslaugoms, kai tarp paslaugų teikėjo ir kliento neatsiranda darbo ar kitokių pavaldumo (subordinacijos) santykių. Reikia pripažinti, kad šios nuostatos įtvirtinimas pripažįsta teisinių santykių, kylančių paslaugų sutarčių pagrindu, tapatumą į darbo santykius, kylančius pagal darbo sutartį, nes darbuotojo atliekamą darbą (procesą) irgi galima vertinti kaip paslaugos teikimą (pavyzdžiui, teisininkas, buhalteris, auditorius, dirbantis pagal darbo sutartį, nieko materialaus nesukurs (nebent sutartį, ataskaitą, kitą rašytinį dokumentą), o tik teks tęstinio pobūdžio paslaugas darbdaviui). Kartu minėta nuostata pateikia aiškų paslaugų ir darbo sutarčių atribojimo kriterijų, t.y. **paslaugos sutartimi nelaikoma ir atitinkamai netaikomos Civilinio kodekso normos, jei tarp šalių susiklosto subordinacijos ar darbo santykiai**, kitaip tariant tik šalių autonomiškumu grįsti santykiai pripažįstami paslaugų teikimo teisiniais santykiais, kai, tuo tarpu, **darbo santykių skiriamasis bruožas yra pavaldumas ir priklausymas**.

Pirmas sutarčių atribojimo kriterijus - **sutarties dalykas**. Pateiktos paslaugų sutarties pagrindu, autorius išskiria ir pateikia **paslaugų sutarties dalyką** - tai yra nematerialaus pobūdžio arba kitos paslaugos, nesusijusios su materialaus objekto sukūrimu, t.y. audito, konsultacijų, informacijos, mokymo ir kitos paslaugos. Nors teisės doktrinoje yra išskiriami du paslaugos sutarties dalyko požymiai⁶², pagal kuriuos paslaugų sutartis yra atribojama nuo kitų sutarčių: 1) tai nematerialus paslaugų pobūdis, nesusijęs su materialaus objekto sukūrimu, ir 2) negalėjimas garantuoti, jog paslaugų sutartis bus įvykdyta. Pavyzdžiui, subjektas turi nekilnojamojo turto, kurį nuomos sutarčių pagrindais nuomoja kitiems subjektams ir nori sužinoti, ar nuomos kaina, nustatyta nuomos sutartyse, atitinka rinkos sąlygas, tada suranda jam priimtina paslaugų teikėją ir šalims priimtinomis sąlygomis sudaro konsultavimo paslaugų teikimo sutartį, kuria paslaugų teikėjas įsipareigoja teikti konsultavimo paslaugas dėl nekilnojamojo turto nuomos kainų už tai gaudamas fiksuoto dydžio atlyginimą. Žinoma, sutarties laivės principas šalims leidžia susitarti ir dėl paslaugų teikimo termino, pobūdžio, įvykdymo būdų (pvz., šalys laikys tinkamu konsultavimo paslaugų suteikimą, jei paslaugų teikėjas parengs ir perduos klientui priimtinos formos rašytinę analizę dėl nuomos kainų), paslaugų kainos, jos sumokėjimo sąlygų ir terminų, bei papildomai sutarti ir dėl kitų paslaugų suteikimo (kad ir nuomininkų paieškos, ir už kiekvieną

⁶² Ambrasienė D., Baranauskas E., Bublienė D. ir kt./red. Ambrasienė D., Baranauskas E. Civilinė teisė Prievolių teisė: vadovėlis. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2004. P.447.

surastą nuomininką susitars papildomai sumokėti kažkokio dydžio atlygį) ir net rezultato pasiekimo - klientas išnuomos visas patalpas, esančias jo valdomame nekilnojamame turte.

Visais atvejais svarbu, kad paslaugų sutartimi būtina aiškiai nustatyti, kokias paslaugas paslaugų teikėjas turi suteikti klientui. Šiuo požiūriu, reiktų teigti, kad **darbo sutarties dalykas** - panašus, jei susitarimą dėl darbo funkcijų atlikimo laikytume plačiąja prasme susitarimu dėl specifinės paslaugos teikimo. Todėl pasirinktu atribojimo kriterijumi (sutarties dalyku), riba tarp paslaugos ir darbo sutarties nėra akivaizdi.

Kitas darbe nustatytas sutarčių atribojimo nagrinėjimo kriterijus yra **atlygintinumo požymis**. Reikia pripažinti, **paslaugų sutartys savo esme yra atlygintinos** (žinoma, šalys gali susitarti, kad paslaugas suteiks neatlygintai⁶³ - nemokama konsultacija, bet tai labiau trumpalaikio pobūdžio arba ilgalaikių šalių santykių ir bendravimo pasekmė), **kaip ir darbo sutartys**. Pažymėtina, kad paslaugos sutarčių atveju paslaugų kaina nelaikoma esmine tokių sutarčių sąlyga, žinoma, atskiroms paslaugų rūšims įstatymai gali nustatyti tokį reikalavimą. Nors praktikoje šalys sudarydamos paslaugų sutartį arba nustato paslaugų kainą, arba jos apskaičiavimo mechanizmą (valandinis įkainis dauginant faktiškai sugaištą laiką suteikiant paslaugas, kaštai plius metodus⁶⁴ ir kt.). Jei šalys sutartyje nustato konkrečią paslaugų kainą, tai jos keitimas galimas tik sutartyse nustatyta tvarka ir atvejais (Civilinio kodekso 6.720 straipsnio 1 dalis). Žinoma, kaip iš bet kurios taisyklės yra išimčių (Civilinio kodekso 6.720 straipsnio 2 ir 6 dalys). O jei paslaugų sutartyse sutarties kaina ar jos apskaičiavimo tvarka nesustatytos, tai bus taikomos bendros sutarčių kainą nustatančios taisyklės (Civilinio kodekso 6.198 straipsnis). Darbo sutarčių atveju, kaip autorius savo darbe minėjo, darbo užmokesčio, jo mokėjimo sąlygų nenustatymas darbo sutartimi nesukeltų teisinių sutarties negaliojimo pasekmių. Papildomai, **darbo užmokestis yra periodinio pobūdžio mokėjimas**, kurio dydis negali būti mažesnis nei valstybės nustatytas minimalus darbo užmokestis⁶⁵, kai paslaugų sutarties atveju, **paslaugų kaina mokama dažniausiai už suteiktas paslaugas**.

Autorius įvertinęs atskiras Civilinio kodekso normas, reglamentuojančias atlygintinas paslaugas, daro išvadą, kad bendra taisyklė yra ta, kad **paslaugų sutarties formai nėra keliamų jokių formos reikalavimų**, išskyrus atvejus, kai atskirų paslaugų atveju yra nustatyti formos

⁶³ Autorius pažymi, kad atskira neatlygintinų paslaugų kategorija būtų valstybės garantuojamos nemokamos paslaugos, kaip pirminė teisinė pagalba, būtiniosios sveikatos priežiūros paslaugos ir kt. Tačiau vėlgi, reiktų pripažinti, kad nemokamos paslaugos yra apmokamos iš valstybės biudžeto lėšų, kuris formuojamas iš surenkamų mokesčių ar akcizų, tad nors tiesiogiai tokios paslaugos yra nemokamos, tačiau netiesiogiai tokias paslaugas jų gavėjas apmoka.

⁶⁴ Pažymėtina, kad kaštai plius, kaip ir pelno padalijimo metodas, taikomi tarp asocijuotų asmenų tam, kad tokia paslaugų kaina atitiktų ištiestosios rankos principą, priešingu atveju, atsiranda mokesstinė rizika. Plačiau apie kaštų plius ir kitus kainodaros ar pelno metodus žr.: Mokesčių mokėtojams apie kontroliuojamų sandorių kainodarą // <http://www.vmi.lt/lt/?itemId=100454414>; prisijungimo laikas: 2009-11-11.

⁶⁵ Šiuo metu galiojantys minimalaus užmokesčio dydžiai yra šie: valandinis atlygis – 4,85 lito ir minimalioji mėnesinė alga – 800 litų, pagal Lietuvos Respublikos vyriausybės 2007 m. gruodžio 17 d. nutarimą Nr.1368 "Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo" // <http://10.88.118.250/litex/lt.dll>; prisijungimo laikas: 2009-11-11.

reikalavimai - turizmo paslaugų sutartis turi būti rašytinė (Civilinio kodekso 6.749 straipsnio 1 dalis). Todėl, jei konkrečių paslaugų atveju nėra reikalaujama konkrečios sutarties formos, tai **sudarant paslaugų sutartį reikia vadovautis bendromis sandorių sudarymo taisyklėmis** (Civilinio kodekso 1.63 - 1.77 straipsniai) ir šalys yra laisvos nuspręsti kokia forma (žodžiu, raštu ar konkludentiniais veiksmais) nori paslaugų sutartį sudaryti. Kai tuo tarpu, **darbo sutartis**, kaip Darbo kodekso 99 straipsnio 2 dalyje imperatyviai nustatyta, **turi būti sudaromos raštu pagal pavyzdinę formą**.

Svarbu, kad **paslaugų sutartis** bus laikoma sudaryta, **kai šalys susitars dėl konkrečių paslaugų teikimo**, ir jei imperatyviosios teisės normos, taikytinos atskiroms paslaugoms, reikalaus šalių susitarimo dėl kitų esminių sutarties sąlygų, šalys dėl jų susitars, arba **klientas išreikš pageidavimą dėl paslaugų gavimo**, kai paslaugų teikėjas yra juridinis asmuo, teikiantis visiems besikreipiantiems paslaugas (Civilinio kodekso 6.161 straipsnis). Kaip autorius darbe minėjo, **darbo sutartis bus laikoma sudaryta** nuo to momento, **kai šalys susitars dėl darbo sąlygų, nurodytų Darbo kodekso 95 straipsnyje** (Darbo kodekso 99 straipsnio 1 dalis).

Paslaugų sutarčių vykdymo specifika pasižymi tuo, jog **paslaugų teikėjas paslaugas klientui turi teikti pats** (Civilinio kodekso 6.717 straipsnis), jeigu paslaugų sutartis nenustato ko kita. Žinoma, šalys gali susitarti, pagal paslaugų teikimo sutartį, kad paslaugas vietoj paslaugų teikėjo gali teikti ir kiti asmenys, ir jei tokie asmenys paslaugas suteiks, tai bus laikoma tinkamu paslaugų suteikimu, pagal paslaugų teikimo sutartį. Papildomai, **paslaugų teikėjas turi teisę laisvai pasirinkti sutarties įvykdymo būdus ir priemones**. Žinoma, tokia laisvė gali būti suvaržyta paslaugų sutartimi. Taip pat, itin svarbus paslaugų sutarčių tiek sudarymui, tiek vykdymui yra kliento interesų prioriteto principas, įtvirtintas Civilinio kodekso 6.718 straipsnyje, kuris pasižymi tuo, jog paslaugų teikėjas: 1) privalo veikti sąžiningai ir protingai, kad tai labiausiai atitiktų kliento interesus; 2) privalo teikti paslaugas pagal sutarties sąlygas ir kliento nurodymus; 3) turi teikdamas paslaugas, laikytis nusistovėjusios praktikos ir atitinkamos profesijos standartų; 4) turi teisę nukrypti nuo sutarties sąlygų ar kliento nurodymų, jeigu pagal konkrečias aplinkybes tai būtina dėl kliento interesų ar užsakymui įvykdyti ir jeigu vykdytojas negalėjo iš anksto kliento atsiklausti.

Kaip buvome minėję ankstesniame darbo skyriuje, **darbo sutarties vykdymui esminiai** principai yra šie - darbuotojas savo darbo funkcijas turi vykdyti pats (Darbo kodekso 118 straipsnis) ir darbdavys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojas atliktų darbą dėl kurio šalys nesusitarė darbo sutartyje, išskyrus Darbo kodekse numatytus atvejus (Darbo kodekso 119 straipsnis)⁶⁶.

⁶⁶ Plačiau apie darbo sutarčių vykdymo principus ir jų įgyvendinimo ribas žr. Bužinskas G., Čiočys P.A., Davulis T. ir kt./vad. Nekrošius I. Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P.247.

Atribojant sutartis pagal sutarčių keitimo požymį, **paslaugų sutartys keičiamos** visų pirma, **paslaugų sutartyje nustatyta tvarka ir atvejais**, antra, **Civilinio kodekso numatytais pagrindais ir atvejais - bendrais pagrindais** nustatytais visoms sutartims (Civilinio kodekso 6.204 straipsnis (dėl sutarties vykdymo suvaržymo), 6.223 straipsnis (šalių susitarimu arba vienos šalies reikalavimu kai sutarties šalis iš esmės pažeidė sutartį), 6.228 straipsnis (dėl esminės šalių nelygybės)), **specialiais** tai paslaugų rūšiai nustatytais **pagrindais** - turizmo paslaugų atveju - Civilinio kodekso 6.752 straipsnis (sutarties sąlygų pakeitimas). Kai **darbo sutarčių keitimas** galėtų apimti šiuos atvejus: 1) **darbo sutartyje nustatyta tvarka**⁶⁷, jei ji atitinka Darbo kodekso imperatyviasias normas; 2) **šalių susitarimu**, jei pakeistos darbo sutarties sąlygos neprieštarautų darbo santykius reguliuojančioms imperatyviosioms teisės normoms; ir 3) **Darbo kodekso nustatytais pagrindais ir tvarka** - Darbo kodekso 120 straipsnis (darbo sutarties sąlygų keitimas) ir Darbo kodekso 121 straipsnis (laikinas darbo sąlygų keitimas).

Galiausiai, paskutiniu sutarčių atribojimo kriterijumi (**sutarties nutraukimas**) **paslaugų sutartis**, kaip ir rangos sutartis, **galima nutraukti** 1) **paslaugų sutartyje nustatytais atvejais ir tvarka**; 2) **šalių susitarimu**; 3) **teismo sprendimu**; 4) **Civilinio kodekso nustatytais atvejais** (6.217 straipsnis (esminis sutarties pažeidimas), 6.219 straipsnis (iš anksto numatomas sutarties neįvykdymas), 6.228 straipsnis (dėl esminės šalių nelygybės), 6.721 straipsnis (vienašalis sutarties nutraukimas)), o atskiroms paslaugų rūšims gali būti papildomai nustatyta reikalavimų - asmens priežiūros paslaugų atveju - Civilinio 6.739 straipsnis (kaip speciali norma Civilinio kodekso 6.721 straipsnio atžvilgiu), analogiškai turizmo paslaugų atveju - Civilinio kodekso 6.750, 6.751 straipsniai. Pažymėtina, kad bendra taisyklė, įtvirtinta Civilinio kodekso 6.721 straipsnyje, patvirtina kliento interesų prioriteto svarbumą minėtiems teisiniams santykiams ir suponuoja galimybę klientui vienašališkai nutraukti sutartį nenurodant priežasčių, kai paslaugų teikėjo galimybės vienašališkai nutraukti sutartį yra apsunkintos, t.y. vienintelis pagrindas - svarbios priežastys (pavyzdžiui, negalėjimas suteikti paslaugų taip, kad labiausiai atitiktų kliento interesus). Palyginimui, **darbo sutarčių nutraukimas** yra apribotas sutarties nutraukimo tvarka, įspėjimo terminais, garantijomis ir pirmenybės teisėmis būti paliktam darbe, bet yra galimas: 1) **šalių rašytiniu susitarimu** (Darbo kodekso 125 straipsnis); 2) **suėjus terminui** (Darbo kodekso 126 straipsnis); 3) **darbuotojo iniciatyva - pareiškimu** (Darbo kodekso 127 straipsnis) ir **prašymu** (Darbo kodekso 128 straipsnis); 4) **darbdavio iniciatyva** -

⁶⁷ Autorius atkreipia dėmesį į tai, kad tiek Lietuvos Respublikos vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimu Nr.115 "Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo" // <http://10.88.118.250/litlex/ll.dll>; prisijungimo laikas: 2009-11-11, patvirtintoje darbo sutarties pavyzdinėje formoje, tiek praktikoje šalys darbo sutartyje nenurodo jos keitimo tvarkos, nes vengiama rizikos, kad pasikeitus Darbo kodekso imperatyviosioms normoms, nustatančioms darbo sutarčių keitimo tvarką, reiktų keisti sutartį arba jos (darbo sutarties) atskiros sąlygos taptų prieštaraujančiomis Darbo kodekso normoms.

(Darbo kodekso 129 ir 130 straipsniai); 5) **kitais Darbo kodekso nustatytais pagrindais** (Darbo kodekso 137 straipsnis (darbdavio bankroto atveju), 139 straipsnis (darbo sutarties prieštaravimo imperatyviosioms teisės normoms atveju)).

Panašumas darbo ir paslaugų sutarčių, vertinant sutarties vykdymo, keitimo, nutraukimo požymiais, yra tas, jog tiek paslaugų teikėjui, tiek darbdaviui yra teisės aktais nustatyta daugiau pareigų nei kitai sutarties šaliai - klientui ar darbuotojui, nes dominuoja kliento ir darbuotojo interesų prioriteto ar apsaugos principai. Kita vertus, darbo sutarčių atveju, griežčiau reglamentuotas kiekvienas sutarties požymis, kas šalims suteikia dar mažiau laisvės susitarti pakeisti, nutraukti tarp šalių susiklosčiusius darbo teisinius santykius, nei paslaugų sutarčių atveju.

Apžvelgus darbo ir paslaugų sutarčių atribojimo kriterijus darome išvadas, kad esminiai darbo ir paslaugų sutarties atribojimo požymiai yra šie:

- *paslaugų sutartimi nelaikoma ir atitinkamai netaikomos Civilinio kodekso normos, jei tarp šalių susiklosto subordinacijos ar darbo santykiai;*
- *paslaugų sutarties dalyko požymiai, pagal kuriuos paslaugų sutartis yra atribojama nuo kitų civilinių sutarčių - nematerialus paslaugų pobūdis, nesusijęs su materialaus objekto sukūrimu, ir negalėjimas garantuoti, jog paslaugų sutartis bus įvykdyta;*
- *paslaugų teikėjas, kaip paslaugų sutarties vykdytojas, turi teisę laisvai pasirinkti sutarties įvykdymo būdus ir priemones, kai, tuo tarpu, darbuotojas, kaip darbų vykdytojas, tokios pasirinkimo laisvės neturi;*
- *darbo užmokestis, pagal darbo sutartį yra periodinio pobūdžio mokėjimas, kai paslaugų sutarties, kaip kitų civilinių sutarčių atveju, paslaugų kaina mokama dažniausiai už suteiktas paslaugas.*

2.3. Darbo sutarčių atribojimo nuo pavedimo sutarties ir įgaliojimo pagrindai.

Norint tinkamai atriboti darbo sutartį nuo pavedimo sutarties ir įgaliojimo, reikia, visų pirma, pateikti pavedimo sutarties ir įgaliojimo sampratas. Taigi, **pavedimo sutartis** - tai šalių susitarimas, kurio viena šalis (įgaliotinis) išipareigoja kitos šalies (įgaliotojo) vardu ir lėšomis atlikti tam tikrus teisinius veiksmus su trečiaisiais asmenimis (Civilinio kodekso 6.756 straipsnio 1 dalis). Kai tuo tarpu, **įgaliojimas** - rašytinis dokumentas, asmens (įgaliotojo) duodamas kitam asmeniui (įgaliotiniui) atstovauti įgaliotojui nustatant ir palaikant santykius su trečiaisiais asmenimis (Civilinio kodekso 2.137 straipsnio 1 dalis). Esminis skirtumas tarp pavedimo sutarties ir įgaliojimo yra tas, kad pavedimo sutartis yra dvišalis sandoris, kuriam būtina abiejų šalių valia, o įgaliojimas yra vienašalis sandoris, kuriam pakanka vienos šalies (tos kuri išduoda

įgaliojimą) valios. Kartu reikia pripažinti, kad pavedimo sutartis apima ir įgaliojimą, nes tai yra šalių susitarimas dėl veiksmų atlikimo su trečiaisiais asmenimis vienos iš šalies vardu ir lėšomis. Minėtą teiginį patvirtina Civilinio kodekso 6.756 straipsnio 2 dalis: „Įgaliotojo suteiktos įgaliotiniui teisės bei jas patvirtinantis rašytinis dokumentas vadinamas įgaliojimu“. Tad reiktų daryti išvadą, kad pavedimo sutartimi susiklosto dvejopo tipo santykiai: **santykiai tarp šalių ir vienos iš šalių**, kurios vardu veikia kita pavedimo sutarties šalis, **santykiai su trečiaisiais asmenimis**.

Svarbu, kad pateikta pavedimo sutarties samprata ir sekančios Civilinio kodekso 6 knygos XXXVI skyriaus nuostatos aiškinamos ir taikomos mutatis mutandis neatsiejamai kartu su Civilinio kodekso 2 knygos III dalies (atstovavimas) įtvirtintomis nuostatomis, nes viena iš atstovavimo formų yra atstovo (įgaliotinio) veikimas pavedimo sutarties pagrindu⁶⁸. Savo ruožtu, įgaliojimui papildomai taikytinos normos, reglamentuojančios vienašalius sandorius (Civilinio kodekso 1.63 straipsnio 3 dalis, 1.69 straipsnio 1 dalis ir kt.)⁶⁹.

Pirmas sutarčių atribojimo kriterijus - **sutarties dalykas**. Pavedimo sutarties dalykas, nustatytas Civilinio kodekso 6.757 straipsnyje: „Pavedimo sutartimi įgaliotojas gali pavesti įgaliotiniui atlikti teisinius veiksmus, susijusius su įgaliotojo gynimu, įgaliotojo viso ar dalies turto administravimu, procesinių veiksmų atlikimu įgaliotojo vardu teismo ir kitose institucijose, bei kitokius teisinius veiksmus“. Taigi, **pavedimo sutarties dalykas** - įsipareigojimas kito asmens vardu (įgaliotojo) atlikti įvairius sandorius ir kitus juridinę reikšmę turinčius veiksmus. Svarbu ir tai, jog įgaliotojas negali pavesti kitam asmeniui (įgaliotiniui) atlikti visų veiksmų, t.y. negali pavesti sudaryti sandorius, kurie dėl savo pobūdžio įgaliotojo gali būti sudaromi tiktai asmeniškai (Civilinio kodekso 2.132 straipsnis), pvz., negali pavesti kitam asmeniui jo vardu sudaryti santuokos. O įgaliotiniui veikiant įgaliotojo vardu taip pat taikomi apribojimai, nustatyti Civilinio kodekso 2.134-2.136 straipsniuose. Pavyzdžiui, įgaliotinis negali veikdamas įgaliotojo vardu sudaryti sandorius su pačiu savim, t.y. būti viena sandorio šalim ir kita sandorio šalim įgaliotojo vardu, su sutuoktiniu⁷⁰, savo tėvais, su savo vaikais ar kitais artimais giminaičiais⁷¹, nes tai sukelia interesų konfliktą. Visais atvejais, pavedimo sutartimi ir įgaliojimu būtina aiškiai nustatyti, kokius teisinius veiksmus įgaliotojo vardu įgaliojama atlikti.

⁶⁸ Ambrasienė D., Baranauskas E., Bublienė D. ir kt./red. Ambrasienė D., Baranauskas E. Civilinė teisė Prievolių teisė: vadovėlis. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2004. P.454.

⁶⁹ Plačiau apie įgaliojimą, jo reikšmę ir rūšis žr.: Aviža S., Bosaitė A., Brazdeikis S. ir kt./red. Mizaras V. Civilinė teisė Bendroji dalis: vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2009. P.395-400.

⁷⁰ Sąvoka „sutuoktinis“ turėtų būti aiškinama plačiau nei Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 3.7 straipsnio 2 dalyje nustatyta. Plačiau apie tai žr.: Bakanas A., Bartkus G., Dominas G. ir kt./vad. Mikelėnas V.. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras Antroji knyga. Asmenys. Vilnius: Justitia, 2002. P.267.

⁷¹ Sąvokos „tėvai ir vaikai“ mutatis mutandis atitinka pateiktą Civilinio kodekso 3.227 straipsnyje, o sąvoka „artimieji giminaičiai“ - Civilinio kodekso 3.135 straipsnį // <http://10.88.118.250/litlex/11.dll>; prisijungimo laikas: 2009-11-11.

Galima teigti, kad **darbo sutarties dalykas** panašus į pavedimo sutarties - tai yra šalių susitarimas dėl konkrečios darbo funkcijos atlikimo arba, kitaip tariant, darbdavys darbo sutartimi paveda darbuotojui atlikti tam tikrą darbo funkciją, o šis tokią pareigą prisiima už tai įgydamas reikalavimo teisę į darbo užmokestį. Tačiau reikia skirti, kad pavedimo sutartimi susitariama dėl įgaliotojo vardu atliekamų teisinių veiksmų su trečiaisiais asmenimis, kai, tuo tarpu, darbo sutartyje tik santykiai tarp šalių, santykiai su trečiaisiais asmenimis yra numanomi, nes darbdavys darbuotojo darbo rezultatus perleidžia tretiesiems asmenims, bet tai jau darbdavio ir trečiųjų asmenų teisiniai santykiai. Šiek tiek sudėtingiau būtų vertinti, jei sudaroma darbo sutartis su direktoriumi, teisininku ir kt., kurių viena iš darbo funkcijų atstovauti darbdavį santykiams ne tik su darbuotojais, bet ir su trečiaisiais asmenimis. Plačiau apie tokių santykių dvilypiškumą autorius pateiks trečiajame darbo skyriuje, kur nagrinės teismų praktiką atribojant sutartis.

Antras sutarčių atribojimo nagrinėjimo kriterijus yra **atlygintinumo požymis**. Pažymėtina, kad, priešingai nei darbo sutartys, **pavedimo sutartys nepasižymi ryškiu atlygintinumo požymiu**, jos gali būti tiek atlygintinos, tiek neatlygintos (Civilinio kodekso 6.758 straipsnio 1 dalis). Taikomos dvi prezumpcijos (Civilinio kodekso 6.758 straipsnio 2 dalis): 1) jei pavedimo sutarties šalys fiziniai asmenys, tai preziumuojama, kad pavedimo sutartis neatlygintinė; ir 2) jei įgaliotinio kito asmens vardu atliekami teisiniai veiksmai yra įgaliotinio profesinė ar verslo veikla arba jei bent viena iš pavedimo sutarties šalių yra verslininkas, tai preziumuojama, kad sutartis yra atlygintinė. Be to, jei įgaliotinis savo veikla atitinka prekybos agento sampratą, nustatytą Civilinio kodekso 2.152 straipsnyje, tai, tokiu atveju, pavedimo sutartis privalomai bus atlygintinė. Kaip minėta anksčiau, atlyginimo dydis (arba sutarties kaina) nelaikoma esminė tokių sutarčių sąlyga. Nors jei pavedimo sutartis yra atlygintinė, tačiau nei įstatyme, nei šalys pavedimo sutartyje nenustatė konkretaus atlygio dydžio, tai atlyginimas bus nustatomas, atsižvelgiant į papročius, rinkos kainas, suteiktų paslaugų pobūdį ir trukmę, atitinkamas paslaugas teikiančių asmenų profesinių susivienijimų rekomendacijas ir kitas aplinkybes (Civilinio kodekso 6.758 straipsnio 3 dalis ir 6.761 straipsnio 3 dalis). Papildomai, komercinio atstovavimo atveju, atlyginimo dydžiui ir jo mokėjimui bus taikomos specialios Civilinio kodekso 2.159 ir 2.160 straipsniuose nustatytos normos. Jei pavedimo sutartis neatlygintinė, tai įgaliotojui liks bendro pobūdžio pareiga atlyginti įgaliotiniui turėtas išlaidas, susijusias su pavedimo įvykdymu.

Trečias nagrinėtinas sutarčių atribojimo kriterijus - **sutarties forma**. Bendra taisyklė yra, kad **pavedimo sutarties formai nėra keliamų jokių formos reikalavimų**, todėl **reikia vadovautis bendromis sandorių formos nustatymo taisyklėmis** (Civilinio kodekso 1.63 - 1.77 straipsniai). Atkreiptinas dėmesys į tai, kad nors komercinio atstovavimo - prekybos agento

sutarčiai nėra nustatyta privaloma rašytinė sutarties forma, tačiau, esant bet kurios šalies reikalavimui, ji turi būti sudaroma raštu, o tokios teisės reikalauti sudaryti sutartį raštu atsisakymas yra laikomas negaliojančiu (Civilinio kodekso 2.154 straipsnis). Papildomai pažymėtina, kad šalys tik raštu tokioje sutartyje gali nustatyti: 1) šalių civilinės atsakomybės apribojimą arba visišką netaikymą; 2) draudimą konkuruoti nutraukus sutartį; 3) sutarties nutraukimo sąlygas; 4) išimtinės prekybos agento teises; 5) prekybos agento teises į atlyginimo priklausomybę nuo sudaryto sutarties įvykdymo⁷². Sutarties šalims nesusitarus dėl nurodytų sąlygų ar to neįtvirtinus raštu, galios bendros dispozityvios teisės normos, reglamentuojančios aptartus objektus. Kompleksiškai vertinat reikalavimus pavidimo sutarties formai, reikia atkreipti dėmesį į tai, jog **įgaliojimo**, kaip pavidimo sutartinius santykius patvirtinančiam dokumentui, **formai** taikomi žymiai griežtesni reikalavimai, t.y. jis turi būti **sudaromas raštu** ir formos nesilaikymas, šiuo atveju, dokumento nekvalifikuos kaip įgaliojimo, nes įgaliojimu suprantamas tik rašytinis dokumentas, nustatantis atstovavimą. Papildomai įgaliojimui taikomi šie reikalavimai: 1) įgaliojimo sudarymo data (Civilinio kodekso 2.142 straipsnio 2 dalis); 2) jei įgaliojimas išduodamas juridinio asmens arba juridiniam asmeniui, tai įgaliojimu taikomi reikalavimai, nustatyti Civilinio kodekso 2.140, 2.141, 2.176 - 2.185 straipsniuose; 3) notarinė forma (Civilinio kodekso 2.138 ir kiti straipsniai). Pažymėtina, kad nustatytų ir aptartų reikalavimų, taikomų įgaliojimui, nesilaikymas darys įgaliojimą negaliojančiu (Civilinio kodekso 1.93 straipsnio 3 dalis, 2.142 straipsnio 3 dalis). Tokio formos reikalavimo nustatymo tikslas apsaugoti trečiųjų asmenų interesus: juk įgaliotinis įgaliotojo vardu sudarys sandorius arba atliks teisinius veiksmus, ko pasekoje sukurs, pakeis, panaikins teises ir pareigas įgaliotojui ir tretiesiems asmenims.

Palyginimui, kaip jau ne kartą minėjome šiame darbe, **darbo sutartims** nustatyta privaloma **rašytinė forma** (Darbo kodekso 99 straipsnio 2 dalis), tačiau jos nesilaikymas nedarys darbo sutarties negaliojančios.

Trečias sutarčių atribojimo kriterijus yra **sutarties sudarymas**. Pavidimo sutarties sudarymui svarbu, kad **veiksnios šalys susitartų**, kokius teisinius veiksmus yra pavedama šaliai (įgaliotiniui) kitos šalies (įgaliotojo) vardu atlikti. Taip pat, svarbu, kad tokia šalių susitarime būtų aiškiai išreikštas šalies (įgaliotinio) sutikimas priimti jam duotą pavidimą, arba, jei nėra aiškaus sutikimo, atsižvelgiant į konkrečias aplinkybes, toks sutikimas gali būti išreikštas tylėjimu. Tarkim, pavidimo sutartyje nėra aiškiai išreikštas sutikimas priimti duotą pavidimą, tačiau šalis priėmė kitos šalies pavidimo sutarties pagrindu išduotą įgaliojimą, kuris skirtas tretiesiems asmenims - laikytina, kad šalys patvirtino pavidimo sutarties pagrindu

⁷² Plačiau apie prekybos agento sutarties formai taikomus reikalavimus žr.: Bakanas A., Bartkus G., Dominas G. ir kt./vad. Mikelėnas V. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras Antroji knyga. Asmenys. Vilnius: Justitia, 2002. P.300-301.

susiklosčiusius teisinius santykius. Atvejais, jei pavedimo sutartyje nėra aiškiai išreikštas sutikimas, ir šalis atsisako priimti įgalioją, reiktų vertinti, kad šalys arba nesusitarė dėl pavedimo sutarties, t.y. jos nesudarė, arba įrodinėti, kad pavedimo sutartis buvo sudaryta, tačiau šalis (įgaliotinis) atsisako ją vykdyti. Savo ruožtu, įgaliojimas, kaip atskiras sandoris, **laikomas sudarytu nuo jo sudarymo dienos**, t.y. kai įgaliojimo davėjas (įgaliotojas) tinkamai išreiškė valią, jog kitas asmuo (įgaliotinis) atstovautų jo vardu santykiams su trečiaisiais asmenimis. Darytina išvada, kad šiuo vertinimo kriterijumi (sutarties sudarymu) tiek pavedimo, tiek darbo sutartys yra panašios, nes **darbo sutartis bus laikoma sudaryta** nuo to momento, **kai šalys susitarė dėl darbo sąlygų** (Darbo kodekso 99 straipsnio 1 dalis). Įgaliojimo sudarymo skirtumas nuo pavedimo ir darbo sutarčių yra, kad jam (įgaliojimui) sudaryti reikia tik vienos šalies valios.

Ketvirtas sutarčių atribojimo kriterijus yra **sutarties vykdymas ir pakeitimas**. Be pagrindinių sutarčių vykdymo principų, t.y. tinkamo ir sąžiningo vykdymo, bendradarbiavimo (kooperacijos), ekonomiškumo ir maksimalių pastangų sutarčiai įvykdyti, kokių būtų ėmęsis tokiomis pat aplinkybėmis protingas asmuo, kurie bendrai kaip sutarčiai taikomi **pavedimo sutarties vykdymui**, yra taikomi ir specifiniai pavedimo sutarties vykdymui svarbūs reikalavimai: 1) **atstovaujamojo interesų prioriteto principas**, kuris reiškia, kad įgaliotojas turi dėti visas pastangas tam, kad pavedimo sutartyje nustatytų teisinių veiksmų atlikimas geriausiai atitiktų atstovaujamo asmens interesus ir vengti galimo interesų konflikto; 2) **pavedimo vykdymas pagal įgaliotojo nurodymus**, kuris apima tik teisėtus, įvykdomus ir konkrečius nurodymus, nuo kurių įgaliotinis gali nukrypti, jei tai buvo būtina įgaliotojo interesams apsaugoti; 3) **pavedimą įgaliotinis privalo įvykdyti asmeniškai**, išskyrus pavedimo sutartyje nustatytas išimtis bei atvejus, kai įstatymas leidžia perįgaliojimą; 4) **įgaliotinis visa, ką gavo vykdydamas pavedimą privalo tuojau pat perduoti įgaliotojui**; 5) **vykdydamas pavedimą, įgaliotinis privalo įgaliotojo reikalavimu**, o tam tikrais atvejais ir be reikalavimo, **suteikti įgaliotojui visą informaciją apie pavedimo vykdymo eigą**; 6) **įvykdęs pavedimą, įgaliotinis privalo tuojau pat apie tai pranešti įgaliotojui ir pateikti ataskaitą**, prie kurios turi pridėti pateisinamuosius dokumentus, **bei grąžinti įgaliojimą**, jeigu pavedimo sutartis nenustato ko kita; 7) **įgaliotojas turi atlyginti įgaliotiniui šio patirtą vykdant pavedimą žalą, jeigu paties įgaliotinio veiksmuose nėra kaltės ir žalos neprivalo atlyginti kiti už ją atsakingi asmenys**. Papildomai, **įgaliotojas turi teisę laisvai pasirinkti pavedimo įvykdymo būdus ir priemones**, aišku tokia laisvė gali būti suvaržyta pavedimo sutartimi arba teisės normomis.

Reikia pripažinti, kad **darbo sutarčių vykdymo** atveju, yra panašaus pobūdžio nustatyti **reikalavimai**: 1) darbuotojas savo darbo funkcijas turi vykdyti pats; 2) darbuotojas privalo vykdyti teisėtus darbdavio reikalavimus; 3) darbdavys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojas atliktų darbą, dėl kurio šalys nesusitarė darbo sutartyje, išskyrus Darbo kodekso 120-122

straipsniuose numatytus atvejus; 4) darbdavys turi teisę laikinai sustabdyti darbuotojo darbo funkcijų vykdymą, t.y. nušalinti nuo darbo ir nemokėti darbo užmokesčio, Darbo kodekso 123 straipsnyje nustatytais pagrindais⁷³.

Įvertinus Civilinio kodekso nuostatas, galima teigti, kad **pavedimo sutartys keičiamos**: 1) bendrais pagrindais, nustatytais visoms sutartims: **šalių susitarimu arba vienos šalies reikalavimu, kai sutarties šalis iš esmės pažeidė sutartį** (Civilinio kodekso 6.223 straipsnis); 2) **dėl sutarties vykdymo suvaržymo** (Civilinio kodekso 6.204 straipsnis); ir 3) **pavedimo sutartyje nustatyta tvarka ir atvejais**. Nors reikia pripažinti, kad praktikoje nėra būdinga pavedimo sutartyje nustatyti jos keitimo tvarkos, gal tik išskyrus komercinio atstovavimo atveju, tačiau tokia galimybė šalims sudarant sutartį yra, ir šalys ja gali pasinaudoti. **Darbo sutarčių keitimas**, kaip darbe nekart minėjome, gali būti įgyvendinamas: 1) **šalių susitarimu**, jei pakeistos darbo sutarties sąlygos neprieštarautų darbo santykius reguliuojančios imperatyviosioms teisės normoms; ir 2) **Darbo kodekso nustatytais pagrindais ir tvarka** - Darbo kodekso 120 straipsnis (darbo sutarties sąlygų keitimas) ir Darbo kodekso 121 straipsnis (laikinas darbo sąlygų keitimas).

Galiausiai, paskutinis sutarčių atribojimo kriterijus - **sutarties nutraukimas**, t.y. kokios šalių galimybės yra pasitraukti iš teisinių santykių, sutarčių pilnai neįvykdžius ar sutarčių galiojimui nepasibaigus. Autoriaus vertinimu, pavedimo sutarties nutraukimo pagrindams turėtų būti taikomos bendros nuostatos, taikomos visoms sutartims, t.y. pavedimo sutartis galima nutraukti: 1) šalių susitarimu; 2) **pavedimo sutartyje nustatytais atvejais ir tvarka** (šis pagrindas itin svarbus komercinio atstovavimo pagrindu - nesusitarus raštu dėl sutarties nutraukimo sąlygų (Civilinio kodekso 2.154 straipsnio 3 dalis), bus taikomi tik bendri Civiliniame kodekse nustatyti sutarties nutraukimo pagrindai); 3) Civilinio kodekso 6.217 (esminis sutarties pažeidimas), 6.219 (iš anksto numatomas sutarties neįvykdymas) ir kituose straipsniuose nustatytais atvejais. Tarkim, šalys (viena iš šalių verslininkas) raštu sudaro atlyginę pavedimo sutartį, kurioje įgaliotinis įgaliotojo vardu parduos įgaliotojui priklausančią nekilnojamąjį turtą už nustatytą kainą, t.y. įgaliotojo vardu derėsis su trečiaisiais asmenimis, sudarys ir pasirašys atitinkamą sandorį. Kadangi, šiuo atveju, reikės ne tik pavedimo sutarties, bet ir notaro patvirtinto įgaliojimo (Civilinio kodekso 2.138 ir 6.393 straipsniai) tam, kad įgaliotinis galėtų tinkamai įvykdyti įgaliotojo pavestą užduotį. Tačiau, įgaliotojas tokį įgaliojimą vengia sudaryti, t.y. neatlieka savo pareigų, tada įgaliotinis galėtų nutraukinėti pavedimo sutartį, vadovaujantis tuo, jog kita sutarties šalis iš esmės pažeidė sutartį, pagal Civilinio kodekso 6.217 straipsnį. Papildomai pažymėtina, jei **įgaliotojas panaikina įgaliojimą arba įgaliotinis atsisako**

⁷³Plačiau apie nušalinimą nuo darbo žr.: Bužinskas G., Dambrauskienė G., Davulis T. ir kt./vad. Nekrošius I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras III dalis Individualūs darbo santykiai. T.2. Vilnius: Justitia, 2004. P.119-121.

įgaliojimo, kas pagal Civilinio kodekso 6.763 straipsnį laikytina vienais iš pavedimo sutarties pasibaigimo pagrindų, autoriaus nuomone, tai galėtų būti **vertinama kaip pavedimo sutarties vienašališku nutraukimu atitinkamos šalies iniciatyva**. Tokiu atveju, būtų taikomos teisinės pasekmės, nustatytos Civilinio kodekso 6.764 ir kituose straipsniuose. Vertinimo prasme, pavedimo sutarties nutraukimas yra paprastesnis, lankstesnis nei darbo sutarčių, kita vertus darbo sutarčių nutraukimo mechanizmas šalims aiškesnis, nes Darbo kodekse detalai reglamentuota įspėjimo tvarka, terminai, nutraukimo pagrindai ir sąlygos.

Autorius, įvertinęs nustatytus darbo, pavedimo sutarčių bei įgaliojimo atribojimo kriterijus konstatuoja, kad:

- *nors darbo sutarties dalykas panašus į pavedimo sutarties - darbdavys darbo sutartimi paveda darbuotojui atlikti tam tikrą darbo funkciją, tačiau reikia skirti, kad pavedimo sutartimi susitariama dėl kito asmens vardu atliekamų teisinių veiksmų su trečiaisiais asmenimis (pavedimo sutarties tikslas – kito asmens vardu sukurti, pakeisti teises ir pareigas su trečiaisiais asmenimis), kai, tuo tarpu, darbo sutartyje santykiai susiklosto tik tarp šalių, santykiai su trečiaisiais asmenimis yra numanomi (darbo sutarties tikslas – tarp šalių sukurti darbo teises ir pareigas). Be to, darbo sutartimi pavedimas yra bendro pobūdžio atlikti tam tikrą darbo funkciją, kai pavedimo sutarties atveju, yra formuojami konkretūs teisiniai veiksmai, kuriuos kito asmens vardu gali atlikti asmuo;*
- *pavedimo teisiniai santykiai yra grįsti šalių tarpusavio pasitikėjimu, kur svarbiausia yra tiksliai vykdyti kito asmens valią. Šiuo požiūriu darbo teisiniai santykiai, kylantys darbo sutarčių pagrindu, panašūs, tačiau kartu skiriasi tuo, jog jie dar pasižymi aiškiu pavaldumu nuo kitos šalies;*
- *priešingai nei darbo, pavedimo sutartys nepasižymi ryškiu atlygintinumu požymiu.*

2.4. Darbo sutarčių atribojimo nuo autorinės sutarties pagrindai.

Bendra **autorinės sutarties samprata** yra pateikta Lietuvos Respublikos autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymo⁷⁴ 39 straipsnyje: „Pagal autorinę sutartį viena šalis (autorius⁷⁵ ar jo teisių turėtojas) perduoda arba suteikia autorių turtines teises į literatūros, mokslo ar meno kūrinį⁷⁶ arba įsipareigoja sukurti sutartyje nurodytą kūrinį ir perduoti ar suteikti autorių turtines

⁷⁴ Lietuvos Respublikos autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymas // <http://10.88.118.250/litlex/1l.dll>; prisijungimo laikas: 2009-11-11.

⁷⁵ Autorius yra kūrinį sukūręs fizinis asmuo (Lietuvos Respublikos autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymo 6 straipsnis // <http://10.88.118.250/litlex/1l.dll>; prisijungimo laikas: 2009-11-11.).

⁷⁶ Kūrinys yra originalus kūrybinės veiklos rezultatas literatūros, mokslo ar meno srityje, nepaisant jo meninės vertės, išraiškos būdo ar formos (Lietuvos Respublikos autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymo 2 straipsnio 19 dalis // <http://10.88.118.250/litlex/1l.dll>; prisijungimo laikas: 2009-11-11.).

teises į jį kitai šaliai (teisių perėmėjui ar licenciatui), o kita šalis įsipareigoja naudoti kūrinį arba pradėti juo naudotis sutartyje nustatytomis sąlygomis ir sumokėti nustatytą autorių atlyginimą, jeigu sutartyje nenustatyta kitaip”. Pagal pateiktą sampratą bei Autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymo sisteminę analizę galima išskirti šias autorių sutarčių rūšis: autorinė sutartis dėl turinių teisių perdavimo, autorinė licencinė sutartis, autorinė kūrinio sukūrimo sutartis. Dėl kiekvienos iš sutarčių specifinio objekto, reguliavimo ypatumų, plačiau nagrinėsime autorinę kūrinio sukūrimo (užsakymo) sutartį, kuri savo esme labai artima anksčiau aptartai rangos sutarčiai, todėl lygintina su darbo sutartimi.

Taigi, **autorinė kūrinio sukūrimo (užsakymo) sutartimi** laikoma sutartis, pagal kurią autorius įsipareigoja sukurti sutarties sąlygas atitinkantį kūrinį ir perduoti užsakovui sutartyje nurodytas autorių turtines teises į kūrinį arba suteikti užsakovui teises naudoti kūrinį, nurodant kūrinio naudojimo būdą, o užsakovas įsipareigoja sumokėti autoriui sutartyje nustatytą autorių atlyginimą, jeigu kitaip nenustatyta sutartyje⁷⁷.

Pabrėžtina, kad minėto Autorių teisių ir gretutinių teisių 39 straipsnio 3 dalyje yra pateiktas aiškus autorių ir kitų sutarčių atribojimas, t.y. **autorinė sutartimi nelaikomos**, ir dėl to netaikomas specialus teisinis reguliavimas: 1) kūrinių redagavimo, mokymo, konsultavimo, organizacinių ir techninių paslaugų ar kitokių paslaugų teikimo sutartys; ir 2) sutartys, kurių dalykas nėra autorių turtinių teisių į kūrinį perdavimas ar suteikimas.

Nors autorinei sutarčiai, įskaitant atskirą jos rūšį - autorinę kūrinio užsakymo sutartį, yra taikomas specialus reguliavimas, įtvirtintas Autorių teisių ir gretutinių teisių įstatyme, bet kartu ji yra civilinė sutartis, kuriai taikomos Civilinio kodekso nuostatos, reglamentuojančios dvišalius sandorius (Civilinio kodekso 1.63-1.96 straipsniai), bendrosios prievolių teisinės nuostatos (Civilinio kodekso 6.1-6.153 straipsniai) bei bendrosios sutarčių teisinės nuostatos (Civilinio kodekso 6.154-6.228 straipsniai).

Pirmas sutarčių atribojimo kriterijus - **sutarties dalykas**. Taigi, kaip kai kurie autoriai⁷⁸ teigia, **autorinių sutarčių dalykas** - yra autorių teisių į kūrinį (kūrinius) perdavimas arba suteikimas. Jeigu šalių yra neaptartas turtinių teisių į kūrinį perdavimas ar suteikimas, tai nelaikytina autorine sutartimi. Autorius pažymi, kad autorinių sutarčių pagrindu, gali būti perleidžiamos tik autoriaus turtinės teisės⁷⁹, kurios apima leisti arba uždrausti išleisti, versti, platinti, viešai rodyti ir skelbti kūrinį. Papildomai pažymėtina, kad pagal atskirą autorių

⁷⁷ Lietuvos Respublikos autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymo 41 straipsnis // <http://10.88.118.250/litlex/li.dll>; prisijungimo laikas: 2009-11-11.

⁷⁸ Usonienė J. Autorių teisių perdavimo ypatybės. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P.126.

⁷⁹ Autoriaus asmeninių neturtinių teisių, tokių kaip autorystės teisė, teisė į autoriaus vardą, teisė į kūrinio neliečiamybę perdavimas nėra ir negali būti autorių sutarčių dalyku.

sutarčių rūšį - autorinę kūrinio užsakymo sutartį, papildomas reikalavimas dalykui⁸⁰ yra nuosavybės teisių į kūrinį perdavimas arba neperdavimas. Savo ruožtu, darbo sutarčių dalykas yra šalių susitarimas dėl konkrečios darbo funkcijos. Svarbu ir tai, kad darbuotojui vykdant darbo sutartyje nustatytą darbo funkciją, jis gali sukurti turtą (plačiaja prasme), tačiau visos teisės į darbuotojo darbo proceso metu sukurtą turtą priklausys darbdaviui⁸¹.

Sekantis sutarčių atribojimo požymis - **atlygintinumas**. Sistemiškai įvertinus Autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymo nuostatas, galima teigti, jog priešingai nei darbo sutartys, **autorinės sutartys nepasižymi ryškiu atlygintinumo požymiu**, jos gali būti tiek atlygintinos, tiek neatlygintos. Tačiau kaip ir daugelio kitų civilinių sutarčių, autorinės sutarties atlygintinumas yra preziumuojamas (bendra taisyklė įtvirtinta Autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymo 39 straipsnyje). Bet reikia pripažinti, kad šalys, įgyvendindamos sutarčių laisvės principą, nustatytą prezumpciją gali susitarti pakeisti. Atkreiptinas dėmesys, kad atskiros autorinės sutarties rūšies - leidybos sutarties atveju, prezumpcija yra imperatyvaus pobūdžio (Autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymo 43 straipsnis) ir šalys negali susitarti dėl tokios sutarties neatlygintinumo. Pažymėtina, kad autorių sutarčių turiniui yra nustatyti privalomi reikalavimai, t.y. dėl kokių sąlygų šalys turi susitarti, ir viena iš tokių sąlygų yra autorinio atlyginimo dydis, mokėjimo tvarka ir terminai (Autorinių teisių ir gretutinių teisių įstatymo 40 straipsnio 1 dalies 6 punktas). Todėl šalys sutartyje turi nustatyti, ar už jos įvykdymą mokamas autorinis atlyginimas ar ne, ir jei mokamas, koks jo dydis, mokėjimo tvarka. Kaip ir darbo sutarčių atveju, šalys turi nustatyti darbo užmokesčio dydį, jo mokėjimo tvarką.

Atribojant darbo sutartis nuo autorių sutarčių, svarbus kriterijus yra sutarties forma. **Atskiroms autorių sutarčių rūšims** - autorinei sutarčiai dėl turtinių teisių perdavimo, autorinei licencinei sutarčiai ir autorinei kūrinio užsakymo sutarčiai - **yra nustatytas rašytinės formos reikalavimas** (Autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymo 42 straipsnis). Taip pat pažymėtina, jog rašytinė sutarties forma neprivaloma sutartims dėl kūrinių skelbimo periodiniuose leidiniuose. Todėl bendrai galima teigti, kad šiuo atribojimo kriterijumi, abiem tiek darbo, tiek autorinei sutartims taikomas vienodas sutarties formos reikalavimas - jos turi būti sudaromos raštu. Nesilaikius tokios nustatytos formos iškiltų grėsmė, jog šalys neįrodys, jog atitinkamas sandoris buvo sudarytas. Papildomai pažymėtina, jog tokio sutarties formai nustatyto imperatyvaus pobūdžio reikalavimo sudaryti sutartį raštu tikslas yra apsaugoti silpnesnės šalies

⁸⁰ Plačiau apie autorių sutarčių, įskaitant kūrinio užsakymo sutartį, dalyką žr.: Usonienė J. Autorių sutarčių dalykas. Autorių teisių sutartinio perdavimo ypatumai // Jurisprudencija. 2005, Nr.77(69). P.82-89.

⁸¹ Pažymėtina, kad darbo proceso metu darbuotojas gali sukurti kūrinių, tokiu būdu tarp šalių susiklostys papildomai ne tik darbo santykiai, bet ir civiliniai santykiai, nustatyti Autorių teisių ir gretutinių teisių įstatyme. Reikia pripažinti, jog tokiu atveju, autorius nuo kūrinio sukūrimo momento įgyja autoriaus asmenines neturtines teises, o darbdavys įgyja turtines teises į kūrinių. Plačiau apie autoriaus teises į darbuotojo sukurtus kūrinius žr.: Usonienė J. Autorių teisės į darbuotojo sukurtus kūrinius // Jurisprudencija. 2005, Nr.71(63). P.62-67.

interesus. Juk abiejų sutarčių atvejais viena iš šalių yra fizinis asmuo, kuris turi mažiau galimybių tinkamai įvertinti sutarties sąlygas, formos pasirinkimo ir kitas kylančias rizikas.

Sekantis darbo ir autorinių sutarčių atribojimo kriterijus yra **sutarčių sudarymas**. Galima teigti, kad autorinė sutartis, kaip ir darbo sutartis bus laikoma sudaryta nuo to momento, kai šalys susitarė dėl tam tikrų tai sutarčiai būtinų dalykų. Darbo sutartis - kai šalys susitars dėl būtinų darbo sąlygų, nustatytų Darbo kodekso 95 straipsnyje, ir atitinkamai **autorinė sutartis** autoriaus vertinimu, bus laikoma **sudaryta, kai šalys susitars dėl turtinių teisių į kūrinių perdavimo** arba kūrinio sukūrimo kartu su nuosavybės ir kitų turtinių teisių perdavimu. Paminėtina, jog darbo sutartis turi būti sudaroma pagal pavyzdinę formą, kaip tai reikalaujama Darbo kodekso 99 straipsnyje. Kai, tuo tarpu, autorinė sutartis turi būti sudaroma, nustatant sutarties sąlygas pagal Autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymo 40 straipsnį, kuriame įtvirtinti reikalavimai sutarties turiniui: 1) kūrinio pavadinimas; 2) kūrinio apibūdinimas (kūrinio rūšis, pavadinimas, pagrindiniai reikalavimai kūriniui); 3) perduodamos ar suteikiamos autorių turtinės teisės (kūrinio panaudojimo būdai), licencijos rūšis (išimtinė ar neišimtinė licencija); 4) teritorija, kurioje galioja teisių perdavimas ar licencija, suteikianti teisę naudoti kūrinių; 5) teisių perdavimo ar licencijos galiojimo terminas; 6) autorinio atlyginimo dydis, mokėjimo tvarka ir terminai; 7) šalių ginčų sprendimo tvarka ir atsakomybė; ir 8) kitos sutarties sąlygos. Tačiau reikia pripažinti, kad šių reikalavimų, nustatytų autorinės sutarties turiniui, nesilaikymas nedarytų pačios sutarties negaliojančios, nebent nebūtų aiškiai aptartas sutarties dalykas. Jei, tarkim, neįmanoma identifikuoti kūrinio, į kurį perleidžiamos autorinės turtinės teisės, arba neaišku ką sutartimi autorius įsipareigoja sukurti, tai, autoriaus vertinimu, reiktų laikyti, jog sutarties šalys nesudarė sutarties.

Nemažiau svarbus sutarčių atribojimo kriterijus yra ir **sutarties vykdymas ir pakeitimas**. Reikia pripažinti, kad autorinėms sutartims yra taikomi bendri sutarčių vykdymo principai - tinkamo ir sąžiningo vykdymo, bendradarbiavimo (kooperacijos), ekonomiško ir maksimalių pastangų sutarčiai įvykdyti, kokių būtų ėmęsis tokioms pat aplinkybėmis protingas asmuo. Tačiau priklausomai nuo autorinės sutarties rūšies yra taikomi specifiniai reikalavimai. Pavyzdžiui, autorinę kūrinio sukūrimo sutartį įvykdyti turi pats autorius asmeniškai, t.y. jis turi sukurti sutartyje aptartą kūrinių ir jį bei turtines teises į kūrinių perduoti užsakovui. Autorius negali pasitelkti trečiųjų asmenų kūrinio sukūrimui (nebent tie visi asmenys būtų bendraautoriai ir atitinkamai būtų sutarties šalys), nes tai prieštarautų autorinės sutarties esmei, ir toks ne savo sukurtu kūriniu ir teisių perdavimas bei laikymas kaip savo darytų sandorį negaliojantį bendraisiais pagrindais bei galėtų užtraukti civilinę, administracinę ir/ar baudžiamąją atsakomybę. Taigi, vertinant iš galimos atsakomybės už sutarties pažeidimo, kuris galėtų būti įvertintas kaip teisės pažeidimas autorių teisėms ir galėtų sąlygoti teisinės atsakomybės

atsiradimą, perspektyvų šalys įsipareigoja tinkamai ir sąžiningai bei rūpestingai vykdyti įsipareigojimus, kylančius iš autorinių sutarčių. Darbo sutarčių vykdymo atveju, darbuotojas įsipareigoja, laikydamasis darbdavio nustatytos darbo tvarkos ir saugos reikalavimų, atlikti jam pavestą darbo funkciją ir teisėtus darbdavio nurodymus, kai tuo tarpu darbdavys įsipareigoja užtikrinti darbuotojui saugias ir tinkamas darbo sąlygas bei priemones, suteikti darbą, mokėti nustatytą darbo užmokestį ir kt. Šiuo aspektu, darbo rezultatams pasiekti priemonių suteikimas ir atsakomybė yra priskirta darbdaviui (arba plačiąja prasme darbo užsakovui), skiriasi darbo sutarčių ir autorinių sutarčių vykdymas.

Įvertinus teisės aktų nuostatas, reglamentuojančias autorines sutartis, darytina išvada, kad **autorinės sutartys keičiamos**: 1) bendrais pagrindais nustatytais visoms sutartims: šalių susitarimu arba vienos šalies reikalavimu, kai sutarties šalis iš esmės pažeidė sutartį (Civilinio kodekso 6.223 straipsnis); 2) dėl sutarties vykdymo suvaržymo (Civilinio kodekso 6.204 straipsnis), ir 3) autorinėje sutartyje nustatyta tvarka ir atvejais. Reikia pripažinti, kad autorinės sutarties keitimo galimybės panašios į darbo sutarčių. Žinoma, skiriasi pagrindai, keitimo tvarka ir teisinės pasekmės, jei viena iš šalių nepageidauja keisti sutarties sąlygų, tačiau teisinės prielaidos savo esme yra panašios.

Galiausiai, paskutinis sutarčių atribojimo kriterijus - **sutarties nutraukimas**. Pažymėtina, kad autorinės sutarties nutraukimas, kaip ir kitų civilinių sutarčių, yra lankstesnis, daugiau palikta galimybių šalims patraukliu būdu pasitraukti iš teisinių santykių nei darbo sutarčių atveju, nes skiriasi teisinių santykių pobūdis, todėl skiriasi ir teisinis mechanizmas, reguliuojantis sutarčių nutraukimą. Taigi, autorinę sutartį galima nutraukti: 1) šalių susitarimu; 2) autorinėje sutartyje nustatytais atvejais ir tvarka; 3) Civilinio kodekso nustatytais atvejais (6.217 straipsnis (esminis sutarties pažeidimas), 6.219 straipsnis (iš anksto numatomas sutarties neįvykdymas)), 4) Autorių teisių ir gretutinių teisių įstatyme numatytais bendrais pagrindais (40 straipsnio 2 dalis (jei autorinėje sutartyje nenurodytas turtinių teisių perdavimo ar suteikimo terminas)), atskirų autorinių sutarčių rūšių (45 straipsnio 3 dalis, 46 straipsnio 6 dalis). O darbo sutartį galima nutraukti: 1) šalių rašytiniu susitarimu (Darbo kodekso 125 straipsnis); 2) darbuotojo iniciatyva (Darbo kodekso 127 ir 128 straipsniai); 3) darbdavio iniciatyva - (Darbo kodekso 129 ir 130 straipsniai); 4) kitais Darbo kodekso nustatytais pagrindais (Darbo kodekso 137 straipsnis (darbdavio bankroto atveju), 139 straipsnis (darbo sutartis prieštaraujanti imperatyviosioms teisės normoms)).

Autorius šios poskyrio pabaigoje, įvertinęs nustatytus darbo ir autorinių sutarčių atribojimo kriterijus, pabrėžia, kad:

- autorinių sutarčių pagrindu susiklosto vienkartinio pobūdžio šalių autonomiškumu grįsti teisiniai santykiai dėl tam tikro kūrinio sukūrimo ir/ar turtinių teisių į kūrinį perdavimo,

kai darbo sutarčių atveju, susiklosto testinio pobūdžio darbo santykiai dėl tam tikros darbo funkcijos atlikimo, pasižymintys šalių pavaldumu;

- autorinių sutarčių skiriamasis bruožas nuo kitų sutarčių yra autorinių turtinių teisių į kūrinių perdavimas, nesant šiam požymiui, negalima sutarties kvalifikuoti kaip autorinės sutarties;

- autorinės sutartys priešingai nei darbo sutartys nepasižymi ryškiu atlygintinumu požymiu;

- autorinėms kaip ir darbo sutartims yra nustatytas rašytinės formos reikalavimas, tačiau autorinių sutarčių keitimas, nutraukimas, kaip ir kitų civilinių sutarčių, yra lankstesnis, daugiau palikta šalims galimybių šalims patraukliu būdu pakeisti ar pasitraukti iš teisinių santykių nei darbo sutarčių atveju, skiriasi teisinis mechanizmas, reguliuojantis sutarčių keitimą ir nutraukimą.

2.5. Darbo sutarčių atribojimo nuo sportinės veiklos sutarties pagrindai.

Norint atriboti darbo ir sportinės veiklos sutartis, visų pirma reikia nagrinėti sportinės veiklos sampratą. Taigi, **sportinės veiklos sutartis**, kaip tai nurodyta Lietuvos Respublikos kūno kultūros ir sporto įstatymo⁸² 2 straipsnio 17 dalyje, yra sportininko profesionalo, sportininko ar trenerio ir sporto organizacijos susitarimas, kuriuo sportininkas profesionalas, sportininkas ar treneris įsipareigoja rengtis sporto varžyboms arba rengti sportininkus, dalyvauti varžybose laikantis nustatytos sporto organizacijos vidaus tvarkos, o sporto organizacija įsipareigoja mokėti atlygį už sportinę ar treniravimo veiklą ir užtikrina pasirengimo bei dalyvavimo varžyboms sąlygas jose dalyvauti, taip pat įsipareigoja vykdyti kitas sutartyje numatytas sąlygas. Pažymėtina, kad toks susitarimas pasižymi šiais požymiais: 1) specifinės sutarties šalys (viena šalis - sportininkas, sportininkas profesionalas, treneris⁸³, kita sutarties šalis - sporto organizacija⁸⁴); 2) specifinė veikla, t.y. veikla susijusi su sportu - rengimas, dalyvavimas sporto varžybose; 3) pavaldumas ir priklausymas, t.y. sporto organizacija užtikrina sąlygas rengtis ir dalyvauti sporto varžybose, o sportininkas įsipareigoja laikytis nustatytos sporto organizacijos

⁸² Lietuvos Respublikos kūno kultūros ir sporto įstatymas // <http://10.88.118.250/litlex/ll.dll>; prisijungimo laikas: 2009-11-11.

⁸³ Sąvokos „sportininkas“, „sportininkas profesionalas“ ir „treneris“ yra apibrėžtos Lietuvos Respublikos kūno kultūros ir sporto įstatymo 2 straipsnio 18, 19 ir 32 dalyse // <http://10.88.118.250/litlex/ll.dll>; prisijungimo laikas: 2009-11-11.

⁸⁴ Sąvoka „sporto organizacija“ turi būti suprantama siauriau nei Lietuvos Respublikos kūno kultūros ir sporto įstatymo 2 straipsnio 6 dalyje // <http://10.88.118.250/litlex/ll.dll>; prisijungimo laikas: 2009-11-11; pateikta sąvoka „kūno kultūros ir sporto organizacijos“.

vidaus tvarkos; ir 4) atlygintinumas. Apibendrinat, sportinės veiklos sutartis⁸⁵ - tai susitarimas dėl sportinės veiklos vykdymo.

Reikia pripažinti, kad pagal pateiktus požymius, sportinės veiklos sutartimi susitariama vykdyti tam tikrą veiklą, o ne pasiekti tam tikrą rezultatą, tuo ji skiriasi nuo rangos, autorinių ar kitų civilinių sutarčių, kurių pagrindu šalys susitaria dėl tikro rezultato sukūrimo ir perdavimo ar kitokio sutarties įvykdymo. Be to, ir kiti požymiai, kaip pavaldumas bei atlygintinumo specifika, kurią aptarsime vėliau, skiria šią sutartį nuo kitų civilinių sutarčių bei ją daro labiau panašią į darbo nei civilines sutartis: juk pavaldumas ir susitarimas dėl darbo funkcijos arba kitaip dėl tam tikros veiklos vykdymo yra skiriamieji darbo sutarties bruožai. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad Didžiojoje Britanijoje teismas vienoje byloje pasinaudodamas kontrolės testu, kuris apibrėžtas sekančiame darbo skyriuje, nustatė, jog futbolo komandos žaidėjas buvo šios komandos darbuotojas, nes jis pakluso bendrai, t. y. treniruočių, drausmės ir žaidimo būdo kontrolei⁸⁶.

Pažymėtina, kad Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio⁸⁷ įstatymo 2 straipsnio 7 dalyje nustatyta, kad **individuali veikla – savarankiška veikla, kuria versdamasis gyventojas siekia gauti pajamų ar kitokios ekonominės naudos per tęstinį laikotarpį**: 1) savarankiška bet kokio pobūdžio komercinė arba gamybinė veikla, įskaitant tą, kuria verčiamasi turint verslo liudijimą; 2) savarankiška kūryba, profesinė ir kita panašaus pobūdžio savarankiška veikla, įskaitant tą, kuria verčiamasi turint verslo liudijimą; 3) **savarankiška sporto veikla**; 4) savarankiška atlikėjo veikla. Tačiau, kaip Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos savo paaiškinimuose ir mokesčių komentaruose⁸⁸ nurodė, individuali veikla pasižymi šiais požymiais: 1) **tęstinumas** – sudaromiems sandoriams paprastai būdingas tam tikras tęstinumas ar atsikartojamumas, taip pat motyvas ir galimybės sandorius sudaryti ir ateityje; ir 2) **savarankiškumas**, t.y. veikla yra savarankiška, kai jos santykiuose su kita sandorio puse nėra būdingų darbo santykiams požymių (susitarimo dėl darbo apmokėjimo, darbo vietos ir funkcijų, darbo drausmės, atostogų ir pan.), sandorio šalis pati sprendžia su savo veikla susijusius klausimus, pati dengia savo išlaidas, susijusias su veiklos vykdymu ir kt. Darytina prielaida, kad pagal pateiktą sportinės veiklos sutarties sampratą ir individualios veiklos požymius, sportininko gaunamos pajamos, gaunamos iš sportinės veiklos sutarties galimai būtų prilyginamos pajamoms, gaunamoms iš darbo santykių arba jų esmę atitinkančių santykių, todėl mokestinė rizika (mokesčio apskaičiavimo, deklaravimo ir sumokėjimo) tektų sporto

⁸⁵ Autorius naudodamas sąvoką „sportinės veiklos sutartis“ apima visas sportinės veiklos sutarties rūšis (sportininko, profesionalaus sportininko, trenerio sportinės veiklos sutartis), išskyrus atvejus, kai bus nurodoma kitaip.

⁸⁶ Dambrauskienė G. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika // Jurisprudencija. 2002, Nr.28(20). P.11.

⁸⁷ Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas // <http://10.88.118.250/litlex/11.dll>; prisijungimo laikas: 2009-11-11.

⁸⁸ Valstybinės mokesčių inspekcijos mokesčių informacijos centro konsultacinės medžiagos duomenų bazė // <http://mic.vmi.lt/first.do>; prisijungimo laikas: 2009-11-11.

organizacijai. Nors visais atvejais tokią prielaidą reikėtų tikrinti, vertinant konkrečios sportinės veiklos sutarties turinį: juk neginčijama, jog futbolininko, kaip profesionalaus sportininko, ir šachmatininko sportinės veiklos sutartys skirtųsi dėl konkrečios sportinės veiklos ypatumų.

Reikia pripažinti, kad sportininkai, kaip ir kiti asmenys (pavyzdžiui žurnalistai), įgyvendindami sutarties laisvės principą, gali sudaryti ir darbo sutartis, ir tokiu būdu vykdyti tą specifinę veiklą darbo sutarčių pagrindu.

Tačiau reikia pažymėti, jog nepaisant sportinės veiklos sutarties panašumo į darbo sutartį, ji yra civilinės teisės doktrinos leidžiamas specifinis susitarimas, kurį savo ruožtu pripažįsta ir darbo teisės doktrina⁸⁹, ir jai (sportinės veiklos sutarčiai) yra taikomas reguliavimas, įtvirtintas Kūno kultūros ir sporto įstatyme, bet kartu kaip civilinei sutarčiai taikomos Civilinio kodekso nuostatos, reglamentuojančios dvišalius sandorius (Civilinio kodekso 1.63-1.96 straipsniai), bendrosios prievolių teisinės nuostatos (Civilinio kodekso 6.1-6.153 straipsniai) bei bendrosios sutarčių teisinės nuostatos (Civilinio kodekso 6.154-6.228 straipsniai).

Pirmas sutarčių atribojimo kriterijus - **sutarties dalykas**. **Sportinės veiklos sutarčių dalykas** – asmeninės sportinės veiklos vykdymas, savo ruožtu, darbo sutarčių dalykas yra asmeninės darbo funkcijos vykdymas bendrajame tam tikro darbo kolektyvo darbo procese. Pažymėtina, kad priklausomai nuo sporto srities specifikos, sportinės veiklos vykdymas gali pasižymėti integralumu į kolektyvą, t.y. sportinė veikla vykdoma tam tikrame sporto kolektyve (pavyzdžiui, futbolininkas) arba autonomiškumu (pavyzdžiui, tenisininkas). Atkreiptinas dėmesys į tai, jog, nors sutarčių dalykai beveik identiški, reikia pripažinti, kad sportinės veiklos sutartimi galima aptarti ne tik sportinės veiklos vykdymą tam tikrame sporto procese, bet ir sportininko asmeninio gyvenimo ypatumus (pavyzdžiui, futbolininko kontrakte dažnai nurodama, jog sportininkas profesionalas privalo laikytis nustatyto sportinio režimo, kuris visais atvejais suvaržo sportininko galimybes net ir po sporto varžybų, treniruočių, pasirinkti kur ir koku būdu praleisti savo laisvalaikį), kai tuo tarpu darbo sutarčių atveju asmeninis darbuotojo gyvenimas yra tik jo reikalas, todėl šiuo aspektu sportinės veiklos sutarties dalykas yra platesnis nei darbo sutarčių.

⁸⁹ Pateikta išvada grindžiama: 1) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2000 m. gegužės 24 d. nutartimi, priimta civilinėje byloje Nr.3K-3-602/2000 // http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=18640; prisijungimo laikas: 2009-11-11; kur ieškovas R.S. bandė įrodinėti, jog atsakovas Vilniaus „Statybos“ krepšinio klubas neteisėtai kontraktą nutraukė, nes turėjo būti taikomos darbo teisės normos. Savo ruožtu teismas nurodė, kad civilinės teisės ir pareigos civilinių teisinių santykių dalyviams atsiranda tiek iš įstatymuose numatytų sandorių, tiek ir iš įstatymuose nenumatytų, bet jiems neprieštarujančių sandorių (Civilinio kodekso 4 straipsnio 2 dalies 1 punktas), todėl civilinių teisinių santykių dalyviams atsirandančios teisės ir pareigos iš pastarųjų sandorių turi būti saugomos ir ginamos įstatymų nustatyta tvarka. Ir nors kontraktas (sportinės veiklos sutartis) turi darbo sutarties požymių, tačiau įstatymas, reglamentuojantis tokią sutartį, jos neprilygina darbo sutarčiai, todėl darbo teisės normos netaikytinos; 2) Darbo inspekcijos pateiktas atsakymas į klausimą ar sportininko profesionalo, vykdančio sportinę veiklą sporto organizacijoje, sudaryta sporto veiklos sutartis su šia organizacija gali būti priskiriama darbo sutarčiai pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 93 straipsnio nuostatas // <http://www.vdi.lt/index.php?1586164730>; prisijungimo laikas: 2009-11-11.

Sekantis sutarčių atribojimo požymis - **atlygintinumas**. Įvertinus Kūno kultūros ir sporto įstatymo nuostatas, galima teigti, kaip ir darbo sutartis, **sportinės veiklos sutartys pasižymi ryškiu atlygintinumo požymiu**. Pastebėtina, jog atskira sportinės veiklos sutarties rūšis – sportininko sportinės veiklos sutartis yra neatlyginta (Kūno kultūros ir sporto įstatymo 35 straipsnio 5 dalis). Taip yra dėl to, kad sportininkas yra asmuo, kuris nuolat sistemingai sportuoja, didina savo meistriškumą, tačiau tai nėra jo pagrindinė veikla ir darbas, todėl atlygintumas nėra būdingas. Kaip galimas sportininkų⁹⁰ pavyzdys būtų Sekmadienio futbolo lygoje (SFL)⁹¹ dalyvaujančių sporto mėgėjų klubų žaidėjai, kurie sistemingai treniruojasi, dalyvauja varžybose, tačiau jokio periodinio pobūdžio atlygio už tokią veiklą negauna. Žinoma, reikėtų pastebėti, kad vis dėlto galimas tam tikro pobūdžio atlygis, kurio gavimas nebūtų prilyginimas sportininko profesionalo gaunamam atlygiui, pavyzdžiui tam tikro prizo gavimas už pasiektus rezultatus (daugiausiai įvarčių įmušęs žaidėjas gautų SFL rėmėjų paskirtą prizą nebūtinai išreikštą pinigais) arba išlaidų susijusių su varžybomis (kelionės, nakvynės, draudimo, sportinės aprangos) kompensavimas, kitokios naudos gavimas. Sudėtingiau būtų, jei sportininkas gautų ne anksčiau aptarto pobūdžio atlygį, o vienkartinę išmoką nuo klubo surinktų pajamų iš varžybų - laikytume, jog tokių pajamų gavimas būtų prilygintinas sportininko profesionalo gaunamam užmokesčiui už sportinę veiklą⁹². Pažymėtina, kad sportininko profesionalo atlygis už sportinę veiklą, kaip tai nurodyta Kūno kultūros ir sporto įstatymo 35 straipsnio 2 dalies 5 punkte, turi būti nurodytas sportinės veiklos sutartyje, kuris, priešingai nei kitos civilinės sutartys, nėra susietas su tam tikro rezultato sukūrimu ar sutarties įvykdymu, o yra periodinio pobūdžio už sportinės veiklos vykdymą. Reikia pripažinti, kad šiuo aspektu, t.y., tiek atlygintinumo požymiu, tiek pačio atlygio pobūdžiu, sportinės veiklos sutartys ir darbo sutartys panašios, nes darbo sutartys yra nenuginčijamai atlygintinos, o darbo užmokestis yra periodinio pobūdžio mokėjimas.

Svarbus kriterijus yra **sutarties forma** atribojant darbo sutartis nuo sportinės veiklos sutarčių. Pastebėtina, jog sportinės veiklos sutartims yra nustatytas rašytinės sutarties formos reikalavimas, o nustatytos formos nesilaikymas darytų sportinės veiklos sutartį negaliojančia (Civilinio kodekso 1.73 straipsnio 1 dalies 10 punktas, 1.93 straipsnio 1 dalis ir Kūno kultūros ir sporto įstatymo 35 straipsnio 3 dalis), kai, tuo tarpu, darbo sutartims nustatytas toks pat sutarties

⁹⁰ Autorius atkreipia dėmesį į tai, kad asmenys, dalyvaujantys mėgėjų sportinėje veikloje, gali būti identifikuojami kaip sportininkai ar sportuotojai, kaip tai apibrėžta Kūno kultūros ir sporto įstatyme. Skirtumas tarp pateiktų sąvokų yra tas, jog sportininko sportinės pratybos yra žymiai intensyvesnės ir sistemingos, nes sportininko tikslas yra siekti kuo geresnių rezultatų, didinti savo sportinį meistriškumą, kai, tuo tarpu, sportuotojo treniruočių tikslas yra palaikyti ir sustiprinti savo sveikatą, fizines ir dvasines galias.

⁹¹ <http://www.sfl.lt/>; prisijungimo laikas: 2009-11-11.

⁹² Šią poziciją sutvirtina 2009 m. Lietuvos Futbolo Federacijos (LFF) varžybų nuostatų 128 punkto nuostatos, kad žaidėjai, kurie be 127 punkte nurodytu išlaidų kompensavimo, už futbolo žaidimą bent kartą yra gavę atlyginimą, registruojami kaip profesionalai, išskyrus žaidėjus, kurie atgavo mėgėjo statusą // <http://www.lff.lt/docs/2009%20m%20varzybu%20nuostatai.pdf>; prisijungimo laikas: 2009-11-11.

formos reikalavimas, t.y. darbo sutartis turi būti sudaroma raštu, tačiau formos nesilaikymas šio sandorio nedarytų negaliojančiu. Todėl reikia pripažinti, jog šiuo nagrinėjimo aspektu, vien dėl sandorio formos nesilaikymo pasekmių, sportinės veiklos sutarties formai yra taikomi griežtesni reikalavimai nei darbo sutarčiai.

Kitas darbo ir sportinės veiklos sutarčių atribojimo kriterijus yra **sutarčių sudarymas**. Kaip ne kartą minėjome, darbo sutartis bus laikoma sudaryta nuo to momento, kai šalys susitarė dėl būtinų darbo sąlygų, kai, tuo tarpu, **sportinės veiklos sutartis** bus laikoma **sudaryta, kai šalys susitars dėl sportinės veiklos vykdymo, o sportininko profesionalo atveju, kai tokį susitarimą šalys patvirtins arba išreikš raštu**. Paminėtina, jog darbo sutartis turi būti sudaroma pagal pavyzdinę formą, kaip to reikalauja Darbo kodekso 99 straipsnis. Kai, tuo tarpu, sportinės veiklos sutartis turi būti sudaroma, nustatant sutarties sąlygas pagal Kūno kultūros ir sporto įstatymo 35 straipsnį, kuriame įtvirtinti reikalavimai sutarties turiniui: 1) sutarties šalys (sporto organizacija ir sportininkas (jo asmens tapatybę patvirtinantys duomenys)); 3) šalių teisės ir pareigos; 4) sportininko įsipareigojimai laikytis sporto organizacijos, tos sporto šakos federacijos ir tarptautinių federacijų, kurioms priklauso sporto organizacija, nustatytų taisyklių ir kitų nuostatų; 5) sportininko profesionalo atlygis už sportinę veiklą; 6) sportininko privalomojo sveikatos draudimo sąlygos; 7) pasirengimo varžyboms ir varžybų metu sportininko sveikatai padarytos žalos atlyginimo tvarka; 8) sportininko teisė į poilsį; 9) sutarties galiojimo laikas; 10) šalių atsakomybė už sutartyje nurodytų įsipareigojimų nevykdymą; 11) sutarties įsigaliojimo ir nutraukimo sąlygos; 12) nepilnamečio sportininko mokymosi sąlygos; 13) kitos sąlygos (pavyzdžiui, kompensacija už sportininko ugdymą, kaip tai nurodyta Kūno kultūros ir sporto įstatymo 33 straipsnio 3 dalyje). Tačiau reikia pripažinti, kad šių reikalavimų nustatytų sportinės veiklos sutarties turiniui nesilaikymas nedarytų pačios sutarties negaliojančios, nebent nebūtų aiškiai aptartas sutarties dalykas ar būtų kitų bendrųjų pagrindų šį sandorį pripažinti negaliojančiu. Pažymėtina, kad pasirašius sportinės veiklos sutartį, įgyjamas sportininko profesionalo statusas⁹³. Žinoma, gali ir sportininkai sudaryti minėtą sutartį, neįgyjant sportininko profesionalo statuso, kaip tai nurodyta Kūno kultūros ir sporto įstatymo 35 straipsnio 5 dalyje.

Įdomu ir tai, kad atskiros sporto šakos federacijos ir tarptautinės federacijos gali nustatyti papildomus reikalavimus sportinės veiklos sutarties turiniui ir formai. Pavyzdžiui, futbolininko sportinės veiklos sutartis įsigalioja tik nuo jos registracijos LFF dienos, jos galiojimo terminas negali būti trumpesnis nei iki sezono pabaigos ir ilgesnis nei 5 metai (2009

⁹³ Atkreiptinas dėmesys į tai, kad sportinės veiklos, kaip ir bet kurios kitos, sutarties sudarymo ir pasirašymo momentai gali nesutapti. O sportininko profesionalo statuso įgijimo susiejimas su sportinės veiklos sutarties pasirašymu sudaro prielaidas vertinimui, kad tokio statuso atsiradimas sietinas tik su sutarties tinkamu pasirašymu, o jo pasibaigimas – su sutarties galiojimo pasibaigimu.

m. Lietuvos Futbolo Federacijos varžybų nuostatų 131 ir 132 punktai), taip pat kiti sutarties turiniui taikomi reikalavimai.

Kitas sutarčių atribojimo kriterijus yra **sutarties vykdymas ir pakeitimas**. Pastebėtina, jog nors sportinės veiklos sutartims yra taikomi bendri sutarčių vykdymo principai, aptarti ankstesniuose darbo poskyriuose, reikia paminėti ir specialius principus, taikytinus ir aktualius sportinės veiklos sutarties vykdymui: 1) sportinės veiklos sutartį turi vykdyti pats sportininkas asmeniškai; 2) sportininkas privalo vykdydamas sportinę veiklą periodiškai tikrintis sveikatą, taip pat susilaikyti nuo neprotingos fizinės veiklos, kuri gali lemti sveikatos sutrikimą, negalią ar mirtį; 3) sportininkas, vykdamas sportinę veiklą, privalo paklusti sporto organizacijos, tos sporto šakos federacijos ir tarptautinių federacijų, kurioms priklauso sporto organizacija, nustatyta tvarkai, taisyklėms, varžybų nuostatom; 4) sportininkui draudžiama vartoti dopingą⁹⁴; 5) sportininkas privalo varžytis garbingai, laikytis visuotinai priimtinių elgesio taisyklių, nediskredituoti šalies, federacijos, sporto organizacijos vardo. O darbo sutarčių vykdymo atveju, darbuotojas įsipareigoja, laikydamasis darbdavio nustatytos darbo tvarkos ir saugos reikalavimų, atlikti jam pavestą darbo funkciją, kai tuo tarpu darbdavys įsipareigoja užtikrinti darbuotojui saugias ir tinkamas darbo sąlygas bei priemones, suteikti darbą ir kt. Pažymėtina, kad šiuo vertinimo aspektu bei tuo, jog sportinės veiklos sutarties įvykdymas nėra galimas, nes sportinės veiklos sutarties esmė yra šalių tęstiniai įsipareigojimai dėl sporto proceso, jo organizavimo, apmokėjimo ir t.t., kurių pabaiga sietina ne su sutarties įvykdymo, o su sutarties pabaiga, sportinės veiklos ir darbo sutartys yra panašios.

Atkreiptinas dėmesys į tai, jog sportininkas profesionalas turi teisę, atsižvelgdamas į sportinės veiklos sutarties ar sporto organizacijų susitarimuose nustatytas sąlygas, pereiti rungtyniauti iš vienos sporto organizacijos į kitą (Kūno kultūros ir sporto įstatymo 37 straipsnis). Paminėti du perėjimo atvejai: 1) sporto organizacija perleidžia laikinai dažniausiai iki metų sportininką profesionalą atstovauti kitą sporto organizaciją nuomos, panaudos ar kitais pagrindais, su sąlyga, kad sportinės veiklos sutartis tarp sportininko ir perleidžiančiosios sporto organizacijos lieka galioti; ir 2) sporto organizacija perleidžia sportininką profesionalą nuolatos atstovauti kitą sporto organizaciją, tokiu atveju, sportinės veiklos sutartis tarp sportininko ir perleidžiančiosios sporto organizacijos pasibaigia, ir įsigalioja sportininko profesionalo ir įgyjančiosios sporto organizacijos sportinės veiklos sutartis. Pastebėtina, kad abiem atvejais, tos sporto šakos federacija gali nustatyti reikalavimus sportininkų perėjimui iš vienos sporto organizacijos į kitą ir tokioms perleidimo sutartims, pavyzdžiui, kad jos turi būti trišalės

⁹⁴ Naudojama sąvoka „dopingas“ atitinka Kūno kultūros ir sporto įstatymo 2 straipsnio 2 dalyje nurodytą <http://10.88.118.250/litlex/ll.dll>; prisijungimo laikas: 2009-11-11.

(sportininko profesionalo ir sporto organizacijų) arba perleidžiančioji sporto organizacija turi išduoti paleidžiamąjį raštą ir kt.

Remiantis teiginiu, kad nors sportinės veiklos sutartys turi panašumų į darbo sutartis, jos yra civilinės sutartys, jos (**sportinės veiklos sutartys**) gali būti **keičiamos**: 1) bendrais pagrindais nustatytais visoms sutartims: šalių susitarimu arba vienos šalies reikalavimu, kai sutarties šalis iš esmės pažeidė sutartį (Civilinio kodekso 6.223 straipsnis); 2) dėl sutarties vykdymo suvaržymo (Civilinio kodekso 6.204 straipsnis); 3) dėl esminės šalių nelygybės (Civilinio kodekso 6.228 straipsnis); ir 4) sportinės veiklos sutartyje nustatyta tvarka ir atvejais. Pastebėtina, jog futbolininko kontrakto keitimo atveju, sporto organizacija turi pateikti LFF registruoti tokius pakeitimus, priešingu atveju, LFF teisinis organas - Drausmės komitetas - gali pripažinti tokią sportinės veiklos sutartį negaliojančia (2009 m. Lietuvos Futbolo Federacijos varžybų nuostatų 144 punktas).

Darbo sutarčių keitimo galimybės panašios į sportinės veiklos sutarčių. Žinoma, skiriasi pagrindai ir keitimo tvarka, tačiau prielaidos pakeisti sandorio sąlygas yra panašios, t.y.: 1) šalių susitarimu, jei pakeistos darbo sutarties sąlygos neprieštarautų darbo santykius reguliuojančios imperatyviosioms teisės normoms; ir 2) Darbo kodekso nustatytais pagrindais ir tvarka - Darbo kodekso 120 straipsnis (darbo sutarties sąlygų keitimas) ir Darbo kodekso 121 straipsnis (laikinas darbo sąlygų keitimas).

Galiausiai, paskutinis sutarčių atribojimo kriterijus - **sutarties nutraukimas**. Pažymėtina, kad sportinės veiklos sutarties kaip ir kitų civilinių sutarčių nutraukimas pasižymi lankstumu, todėl šalys gali sportinės veiklos sutartį nutraukti: 1) šalių susitarimu; 2) sportinės veiklos sutartyje nustatytais atvejais ir tvarka⁹⁵; 3) Civilinio kodekso nustatytais atvejais (6.217 straipsnis (esminis sutarties pažeidimas)). Kai tuo tarpu, darbo sutartį kaip ne kartą šiame darbe minėjome galima nutraukti: 1) šalių rašytiniu susitarimu (Darbo kodekso 125 straipsnis); 2) darbuotojų iniciatyva (Darbo kodekso 127 ir 128 straipsniai); 3) darbdavio iniciatyva - (Darbo kodekso 129 ir 130 straipsniai); 4) kitais Darbo kodekso nustatytais pagrindais (Darbo kodekso 137 straipsnis (darbdavio bankroto atveju), 139 straipsnis (darbo sutartis prieštaraujanti imperatyviosioms teisės normoms)).

⁹⁵ [domu tai, kad tarptautinė futbolo asociacijų federacija (prancūziškai „Fédération Internationale de Football Association“ arba „FIFA“), kurios narė nuo 1923 metų yra LFF, kuri kaip ir kitos narės privalo užtikrinti FIFA įtvirtintų nuostatų įgyvendinimą nacionaliniu lygiu, su sąlyga, kad tokios nuostatos neprieštaruja nacionalinės teisės imperatyviosioms normoms arba kolektyvinių sutarčių sąlygoms, yra patvirtinusi žaidėjų statuso ir perėjimo taisykles (angliškai „Regulations on the Status and Transfer of Players“), o šių taisyklių 14-16 straipsniai nustato sportinės veiklos sutarčių nutraukimo prielaidas: 1) sutartis gali būti nutraukta dėl jos galiojimo termino pasibaigimo arba šalių susitarimu; 2) sutartis gali būti nutraukta bet kurios šalies iniciatyva be jokių pasekmių, jei yra tam pagrįsta priežastis; 3) sportininkas profesionalas gali nutraukti sutartį anksčiau termino, jei yra tam pagrįsta sportinė priežastis, t.y. jis dalyvavo mažiau nei 10 procentų oficialių varžybų, kuriose dalyvavo sporto organizacija, su kuria yra sudaręs sutartį. <http://www.fifa.com/aboutfifa/federation/administration/playersagents/regulationstatustransfersplayers.html>; prisijungimo laikas: 2009-11-11.

Įvertinę ir išnagrinėję darbo ir sportinės veiklos sutarčių atribojimo kriterijus darome išvadą, kad:

- *sportinės veiklos sutarčių dalykas – asmeninės sportinės veiklos vykdymas, o darbo sutarčių dalykas yra asmeninės darbo funkcijos vykdymas bendrajame tam tikro darbo kolektyvo darbo procese;*

- *sportinės veiklos sutarčių pagrindu susiklosto testinio pobūdžio šalių subordinacija grįsti teisiniai santykiai dėl sportinės veiklos vykdymo, darbo sutarčių pagrindu analogiškai susiklosto testinio pobūdžio darbo santykiai dėl tam tikros darbo funkcijos atlikimo, pasižymintys šalių pavaldumu;*

- *sportinės veiklos ir darbo sutartys panašios atlygintinumo požymiu ir pačio atlygio pobūdžiu – pirma, jos pasižymi ryškiu atlygintinumu, antra, atlygis pagal sutartis, priešingai nei šiame darbe aptartų civilinių sutarčių atveju, nėra susietas su tam tikro rezultato sukūrimu ar sutarties įvykdymu, o yra periodinio pobūdžio už veiklos vykdymą;*

- *nors sportinės veiklos sutarties negalima įvykdyti, pasiekti tam tikrą rezultatą, o santykiai tarp šalių grįsti pavaldumu ir už sutarties vykdymą mokamas periodinio pobūdžio atlygis, šiais požymiais ji skiriasi nuo rangos, autorinių ar kitų civilinių sutarčių ir yra panaši į darbo sutartis, vis dėlto ją reikia vertinti bei aiškinti kaip civilinę sutartį ir todėl taikyti teisinį reguliavimą tokį, kaip ir kitoms civilinėms sutartims.*

3. DARBO SUTARČIŲ ATRIBOJIMO NUO KITŲ SUTARČIŲ PAGRINDAI TEISMŲ PRAKTIKOJE

Trečiame darbo skyriuje nagrinėsime, kokia teismų praktika yra suformuluota atribojant darbo ir kitas sutartis.

Visų pirma, labai svarbu paminėti, kad bendrojoje teisės sistemoje yra teismų sprendimais suformuoti testai, kuriais vadovaujantis galima atskirti darbuotoją (angliškai „employee”) ir paslaugų teikėją (angliškai „self-employed” arba „independent contractor”) arba, kitaip tariant, galima atriboti darbo sutartis (angliškai „contract of service“ arba „contract of employment”) nuo kitų paslaugų teikimo sutarčių (angliškai „contract of services“), kurios savo esme yra panašios į darbo sutartis:

- **kontrolės testas** (angliškai „control test”)⁹⁶, kurio esmė yra kuri šalis nustato, kas turi būti padaryta, koku būdu ir kokiomis priemonėmis tai turi būti padaryta ir per kokį terminą tai turi būti atlikta. Jei viena sutarties šalis, kuri yra paslaugos gavėjas, kontroliuoja paslaugos tiekėją kaip ir kokiais būdais turi būti suteikiama paslauga, paslaugų gavėjas nustato terminus,

⁹⁶ Collins H., Ewing K., McColgan A. Labour Law Text and Materials (Second edition), Oxford and Portland (Oregon): Hart publishing, 2005. P.159.

kada paslauga turi būti atlikta, ir suteikia priemones tai paslaugai atlikti. Tokiu atveju, bendrosios teisės požiūriu, toks susitarimas galėtų būti pripažįstamas darbo sutartimi;

- **integracijos testas** (angliškai „integration test”)⁹⁷, kurio esmė yra, kad asmuo pagal darbo sutartį yra įdarbinamas kaip dalis tam tikro (darbdavio) verslo, ir jo atliekamas darbas yra neatskiriama (darbdavio) verslo dalis, kai tuo tarpu, asmens, veikiančio pagal paslaugų sutartį, atliekamas darbas (suteikiamos paslaugos), nors ir skirtas paslaugų gavėjo verslo poreikiams tenkinti, nėra integruotas į paslaugų gavėjo verslą, nors su juo susijęs;

- **ekonominio tikrumo testas** (angliškai „test of economic reality”)⁹⁸, kurio esmė yra, ar asmuo, dirbantis ir suteikiantis paslaugas, veikia kaip verslininkas savo sąskaita ir rizika, ar dirba, teikia paslaugas kitam asmeniui, kuris ir prisiima maksimalią nuostolių kilimo riziką ir galimybę gauti pelno;

- **abipusių įsipareigojimų testas** (angliškai „test of mutuality of obligation”)⁹⁹, kurio esmė yra ta, kad dvišaliai susitarimai (įskaitant ir darbo bei paslaugų teikimo sutartis) yra pripažįstami turintys sutarčių galią ir gali būti priverstinai įvykdyti, jei tokiuose susitarimuose yra nustatyti abipusiai šalių įsipareigojimai. Jei tuose susitarimuose yra įtvirtinti abipusiai įsipareigojimai, reikia vertinti tokius įsipareigojimus, jų esmę įvertinant, ar jie suponuoja šalims pareigas ateityje, pavyzdžiui paslaugų gavėjo pareigą ir ateityje pirkti tas pačias paslaugas iš paslaugų teikėjo;

- **daug veiksnių apimantis testas** (angliškai „multi-factor test”)¹⁰⁰, kuris apima anksčiau paminėtus testus ir kurio būtinybė susiformavo dėl santykių įvairiapusiškumo ir siekio juos tinkamai įvertinti. Paminėtas testas suformavo nuostatą, kad darbo sutartis egzistuoja, jei yra įvykdytos šios trys sąlygos: 1) asmuo (darbuotojas) už tam tikrą atlygį sutinka, pasinaudodamas asmeniniais įgūdžiais, pats suteikti paslaugas kitam asmeniui (darbdaviui); 2) asmuo (darbuotojas) aiškiai ar numanoma sutinka, kad suteikdamas paslaugas jis bus tam tikru laipsniu kontroliuojamas kito asmens (darbdavio); 3) kitos sutarties sąlygos savo esme atitinka darbo sutarties sąlygas.

Reikia pripažinti, kaip minėjome anksčiau, bendrojoje teisės sistemoje teismai labai prisideda prie teisės kūrimo ir aiškinimo, tad tokių suformuotų testų pagalba, visų pirma, teismai atriboja darbo sutartis nuo kitų sutarčių¹⁰¹ ir išsprendžia šalių ginčą bei sukuria precedentus, formuoja tokių atribojimo testų tąsą, kas leidžia užtikrinti nenutrūkstamą, dinamišką teisės

⁹⁷ Deakin S., Morris G.S. Labour law (Fourth edition), Oxford and Portland (Oregon): Hart publishing, 2005. P.151.

⁹⁸ Ten pat. P.152.

⁹⁹ Ten pat. P.153.

¹⁰⁰ Ten pat. P.159.

¹⁰¹ Plačiau apie darbo sutarčių ir civilinių sutarčių sąveiką, panašumus ir skirtumus žr.: Summers C.W. Similarities and Differences between Employment Contracts and Civil or Commercial Contracts // The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. 2001, Issue 1, Volume 17. P.5-23.

doktrinos plėtojimą. Žinoma, negalima sumenkinti teismo sprendimų vaidmens ir kontinentinėje teisės sistemoje, tačiau vertinimo aspektu svarbūs tik aukščiausios teismų pakopos sprendimai, t.y. tie, kurie yra galutiniai ir neskundžiami ir kurie betarpiškai prisideda prie teisės aiškinimo. Šiuo aspektu, Lietuvos teisinei sistemai itin svarbios Lietuvos Aukščiausiojo teismo bei Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo priimtose nutartys, apžvalgos ir išaiškinimai. Pažymėtina, kad tokių neskundžiamų sprendimų nėra daug priimta, kuriuos autorius galėtų apžvelgti nagrinėdamas darbo sutarčių ir civilinių sutarčių atribojimą.

Sutartinių teisinių santykių teisinio kvalifikavimo ir sutarčių aiškinimo taisyklės yra suformuluotos Lietuvos Aukščiausiojo teismo nutartyse:

- civilinėje byloje *Valstybinio socialinio draudimo valdybos Visagino miesto skyrius v. UAB „Rina“*¹⁰², išaiškino, kad: „**sutartis, kaip šalių valią išreiškiantis susitarimas, turi būti aiškinama atsižvelgiant į tikruosius šalių ketinimus, į tikrąją jų valią, o ne tik į rašytinės sutarties gramatinį tekstą**“.

- civilinėje byloje *Ž. Stankevičius v. H. Chadakevičius*¹⁰³ Lietuvos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija nurodė, kad: „**teisinių santykių kvalifikaciją lemia ne šalių pavartota terminologija, o tų santykių turinys**, nesvarbu, kaip tuos santykius šalys beiįvardytų“;

- civilinėje byloje *AB „Turto bankas“ v. UAB „Vaidluve“*¹⁰⁴ Lietuvos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija konstatavo, kad: „**esant ginčui dėl sutarties turinio bei jos sąlygų, sutartis aiškinama nustatant tikruosius sutarties dalyvių ketinimus, o ne vien remiantis pažodiniu sutarties teksto aiškinimu. Be to, sutarties sąlygos turi būti aiškinamos atsižvelgiant į jų tarpusavio ryšį, sutarties esmę, tikslą, jos sudarymo aplinkybes. Aiškinant sutartį taip pat turi būti atsižvelgiama į šalių derybas dėl sutarties sudarymo, šalių elgesį po sutarties sudarymo ir kitas reikšmingas aplinkybes**“.

Reikia pripažinti, kad šie nurodyti Lietuvos Aukščiausiojo teismo sprendimai turėjo ir turi įtakos sutarčių aiškinimui bei Civilinio kodekso 6.193 - 6.195 straipsniuose įtvirtintiems sutarčių aiškinimo principams¹⁰⁵. Pažymėtina, kad šiomis sutarčių aiškinimo taisyklėmis ir suformuotais precedентаis reikėtų vadovautis aiškinant sutartis bei tikruosius šalių ketinimus: juk

¹⁰² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 1998 m. balandžio 15 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr.34-21/1998 // http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=16606; prisijungimo laikas: 2009-11-11.

¹⁰³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinės teisėjų kolegijos 2000 m. vasario 02 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr.3K-7-23/2000 // http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=25640; prisijungimo laikas: 2009-11-11.

¹⁰⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2000 m. balandžio 03 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr.3K-3-406/2000 // http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=18428; prisijungimo laikas: 2009-11-11.

¹⁰⁵ Plačiau apie sutarčių aiškinimo taisykles žr.: Bakanas A., Bartkus G., Dominas G. ir kt./vad. Mikelėnas V. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras Šeštoji knyga. Prievolių teisė. T.1. Vilnius: Justitia, 2003. P.251-255.

galima situacija, kai šalys, vengdamos darbo santykių dėl taikomų mokesčių ar darbdavio prisiimamų įsipareigojimų ir iš to kylančios atsakomybės, sudaro, pavyzdžiui, autorinę kūrinio užsakymo sutartį, kurioje kaip civilinėje sutartyje galima įsipareigojimus, riziką dėl rezultato pasiekimo (kūrinių sukūrimo) ir atsakomybę priskirti autoriui. Žinoma, jei tokia autorinė kūrinio užsakymo sutartis turės darbo sutarties požymius ir joje bus aptakiai susitarta kurti kūrinius, kas galėtų būti kvalifikuojama kaip viena iš būtinųjų darbo sutarties sąlygų - susitarimu dėl darbo funkcijų (Darbo kodekso 95 straipsnis), bei kitos sutarčių sąlygos, faktinės aplinkybės bylos, šalių ketinimai ir susiklostę santykiai turės pavaldumo požymių, tai autorius autorinę kūrinio užsakymo sutartį gali vertinti kaip apsimestinį sandorį (Civilinio kodekso 1.87 straipsnis) ir kreiptis į teismą su prašymu minėtą sutartį pripažinti darbo sutartimi ir prašyti teismo įpareigoti užsakovą (darbdavį) pašalinti darbo sutarties neatitikimus imperatyviosioms Darbo kodekso normoms.

Itin svarbi atribojimo požiūriu Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos, priimta civilinėje byloje *N. J. v. M. Žagminienės įmonei „Oldtaunas“*¹⁰⁶, kurioje ginčo esmė buvo tai, jog ieškovė N.J. prašė atlikėjų mokymo (paruošimo) sutartį bei autorinę sutartį laikyti apsimestiniais sandoriais, todėl niekiniais, ir tarp šalių susiklosčiusiems santykiams taikyti normas, reglamentuojančias darbo santykius. Lietuvos Aukščiausiasis teismas šioje byloje nurodė, kad:

- darbo sutartis yra viena iš pagrindinių asmens teisės į darbą įgyvendinimo teisinių formų, tačiau **darbas, kaip tam tikra veikla ar kūrimo procesas, gali būti panaudojamas ir kitomis teisinių santykių formomis**, pavyzdžiui, sudarant civilinės teisės reguliuojamas sutartis;

- Darbo kodekso 93 straipsnyje, reglamentuojančiame darbo sutarties sąvoką, įtvirtinti **darbo sutarties požymiai, įgalinantys darbuotojo ir darbdavio santykius identifikuoti kaip darbo teisinius santykius, patenkančius į darbo teisės reguliavimo sritį**, o nesant šių požymių įgalina vertinti, kad susiklosčiusius teisinius santykius reglamentuoja kitų teisės šakų normos;

- **teisinių santykių kvalifikavimui kaip darbo teisinių santykių, būtina nustatyti, kad jie atitinka visus Darbo kodekso 93 straipsnyje nustatytus darbo sutarties požymius**. O nustatyti esminiai darbo sutarties požymiai, skiriantys ją nuo kitų atlygintinų sutarčių, yra šie: 1) darbuotojas dirba tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eina tam tikras pareigas, t.y. darbuotojas vykdo tam tikrą rūšiniais požymiais apibrėžtą darbo funkciją, o ne atlieka konkrečią užduotį; 2) darbuotojas dirba paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo

¹⁰⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. birželio 27 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr.3K-3-387/2006 // http://www.lat.lt/default.aspx?item=tn_liteko&lang=1; prisijungimo laikas: 2009-11-11.

tvarkai, t.y. darbuotojas, vykdydamas darbo funkciją, nėra savarankiškas, jis privalo paklusti teisėtiems darbdavio nurodymams.

Reikia pripažinti, kad šiuo Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuotu precedentu yra patvirtinamas darbo sutarčių ir kitų civilinių sutarčių panašumas bei pateiktas aiškus teisių santykių atribojimas, t.y. jei teisiniai santykiai atitinka darbo sutarties požymius, tai jie yra laikytini darbo teisiniais santykiais. Tačiau, jei tarp šalių susiklostė darbo teisiniai santykiai, o darbdavys nevykdė pareigos tuos santykius įforminti, kaip autorius savo darbe jau minėjo, tai bus vertinama kaip nelegalus darbas pagal Darbo kodekso 98 straipsnį, ir darbdaviui ar jo atstovui kils administracinė atsakomybė. O jos taikymui, nelegalaus darbo sampratai bei kartu darbo ir civilinių sutarčių atribojimui yra aktualus Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos¹⁰⁷, kuriose nurodyta, kad:

- administracinis teismas sprendamas, kokia **sutartis sieja asmenis – darbo sutartis ar civilinė sutartis – privalo vadovautis Darbo kodeksu ir Civiliniu kodeksu bei atsižvelgti į bendrosios kompetencijos teismų praktiką;**

- **darbo sutartis turi esminių požymių, skiriančių ją nuo kitų sutarčių.** Visų pirma, darbo sutartis skiriasi nuo civilinių sutarčių - rangos, pavedimo, paslaugų teikimo, jungtinės veiklos (partnerystės) - tuo, kad darbuotojas privalo dirbti tam tikrą darbą arba eiti tam tikras pareigas, vadinasi, kad jis turi atlikti ne konkrečias užduotis, o vykdyti tam tikrą darbo funkciją. Juk civilinių sutarčių esmė – šalių įsipareigojimas atlikti tam tikrą iš anksto apibrėžtą užduotį, o darbo sutarties atveju darbuotojas privalo atlikti tam tikrą tęstinio pobūdžio funkciją, nesiejamą su gaunamu rezultatu. Antra, atlikdamas darbo funkciją, darbuotojas privalo laikytis darbo tvarkos ir paklusti darbdavio nurodymams, o civilinėse sutartyse šalių pavaldumo nėra.

Sekanti svarbi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos, priimta civilinėje byloje *V.Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė ir UAB “Radviliškio autobusų parkas”*¹⁰⁸, kurioje ginčo esmė buvo, jog ieškovas V.Paliūnas įrodinėjo, kad jo kaip bendrovės direktoriaus atleidimas iš darbo buvo neteisėtas. Lietuvos Aukščiausiasis teismas šioje byloje konstatavo, kad bendrovės vadovo ir bendrovės santykių ypatumai (atstovavimo santykiai tarp šalių, bendrovės vadovas teikia tam tikras intelektines paslaugas ir bendrovės vadovo veikla yra jo profesinė veikla ir pragyvenimo šaltinis) sudaro pagrindą pripažinti, kad net ir tuo atveju, kai **tarp administracijos vadovo ir bendrovės yra sudaryta darbo sutartis, šie santykiai iš**

¹⁰⁷ Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos, aprobuotas Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų 2005-07-14 pasitarime // http://www.lvat.lt/documents/Bylu_del_nelegalaus_darbo_apibendrinimas.pdf; prisijungimo laikas: 2009-11-11.

¹⁰⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. spalio 16 d. nutartis, priimta civilinėje byloje 3K-7-760/2001 // http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=12039; prisijungimo laikas: 2009-11-11.

esmės atitinka ne darbo teisinius santykius, o civilinius teisinius santykius, kuriems taikytinos pavedimo sutartį reguliuojančios teisės normos.

Žinoma, reikia pripažinti, kad minėtoji nutartis buvo svarbi tuo metu galiojusių teisės aktų, t.y. Lietuvos Respublikos darbo sutarties ir Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymų, normų aiškinimo atžvilgiu. Nors pagal dabar galiojančias Darbo kodekso ir Akcinių bendrovių įstatymo¹⁰⁹ nuostatas pripažįstama, kad tarp bendrovės (kaip darbdavio) ir direktoriaus (kaip darbuotojo) susiklosto darbo santykiai (pagrindas - Darbo kodekso 100 ir 102 straipsniai ir Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 3 ir 4 dalys), tačiau reikia pripažinti, kad tiek jų atsiradimo pagrindai, tiek pasibaigimo pagrindai yra reguliuojami Akcinių bendrovių įstatymu, tai kartu suponuoja specifinį darbuotojo statusą¹¹⁰, kartu nepaneigiant teisinių atstovavimo santykių.

Autorinių nuo kitų sutarčių atribojimui yra svarbi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta civilinėje byloje *R.Kurylas v. AB „Vilniaus Ventai“*¹¹¹ dėl autorinio atlyginimo ir delspinigių išieškojimo, kurioje teismas nurodė, jog: **„esminiu autorinės sutarties požymiu, skiriančiu ją nuo kitų sutarčių, yra autoriaus turtinių teisių perdavimas.“** Todėl sutartis, kuri nenumato konkrečių autoriaus turtinių teisių perdavimo, negali būti kvalifikuojama kaip autorinė sutartis.

Autorius šio skyriaus pabaigoje nori atkreipti dėmesį ir į tai, kad:

- *esant ginčui dėl sutarties turinio bei jos sąlygų, sutartis aiškinama nustatant tikruosius sutarties dalyvių ketinimus, atsižvelgiant į jų tarpusavio ryšį, sutarties esmę, tikslą, jos sudarymo aplinkybes, o ne vien remiantis pažodiniu sutarties teksto aiškinimu;*

- *darbo sutartis skiriasi nuo civilinių sutarčių - rangos, pavedimo, paslaugų teikimo - tuo, kad, pirma, darbuotojas privalo dirbti tam tikrą darbą arba eiti tam tikras pareigas, t.y. turi atlikti ne konkrečias užduotis, o vykdyti tam tikrą darbo funkciją. O civilinių sutarčių esmė – šalių išipareigojimas atlikti tam tikrą iš anksto apibrėžtą užduotį. Antra, atlikdamas darbo funkciją, darbuotojas privalo laikytis darbo tvarkos ir paklusti darbdavio nurodymams, o civilinėse sutartyse šalių pavaldumo nėra, santykiai grįsti šalių autonomija, lygiateisiškumu.*

¹⁰⁹ Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas // <http://10.88.118.250/litlex/ll.dll>; prisijungimo laikas: 2009-11-11.

¹¹⁰ Plačiau apie bendrovės vadovo teisinį statusą žr.: Bužinskas G., Dambrauskienė G., Davulis T. ir kt./vad. Nekrošius I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras I dalis Bendrosios nuostatos II dalis Kolektyviai darbo santykiai. T.1. Vilnius: Justitia, 2003. P.15-19, ir Bužinskas G., Dambrauskienė G., Davulis T. ir kt./vad. Nekrošius I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras III dalis Individualūs darbo santykiai. T.2. Vilnius: Justitia, 2004. P.67-69.

¹¹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2000 m. gegužės 29 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr.3K-3-620/2000 // http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=18659; prisijungimo laikas: 2009-11-11.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

Apibendrinant atliktą darbą, galima teigti, kad jo pradžioje iškeltas tikslas ir užsibrėžti uždaviniai iš esmės pasiekti. Tačiau, turint omenyje ribotą darbo apimtį bei atsižvelgiant į tai, kad teisinių santykių, kylančių nenagrinėtų sutarčių (jungtinės veiklos, valstybės tarnybos ir kt.) pagrindu, panašumą į darbo teisinius santykius, o ir nagrinėtos sutartys (rangos, paslaugų, pavedimo, autorinės ir sportinės veiklos), jų atirbojimas nuo darbo sutarčių gali būti analizuojamas išsamiau, atrandant naujų teisinių aspektų, atirbojimo kriterijų.

Darbo pradžioje iškelta hipotezė taip pat iš esmės pasitvirtino: darbo sutartis nuo kitų sutarčių yra sudėtinga atirboti, nes jos turi bendrų panašumų - sutampa elementai, turinys, todėl reikia vertinti atirbojimo kriterijų visumą.

Atlikus tyrimą, galima pateikti šias išvadas:

1. Darbo sutarčiai, kaip susitarimui, taikoma ženkliai daugiau reikalavimų nei paprastai civilinei sutarčiai, tai yra todėl, kad skiriasi reguliavimas ir vyraujantis reguliavimo metodas, sutarčių objektai, teisiniai santykiai, jų pobūdis pavaldumo bei atlygintinumo prasmėmis.

2. Nors sutarties laisvė yra apribota imperatyviosiomis teisės normomis, tačiau jos ribos ganėtinai plačios tiek pasirenkant sutarties šalį, tiek susitariant dėl sutarties turinio (šalys gali sukurti tokius teisinius santykius, kurie turės kelių sutarčių požymių arba apskritai bus nereglamentuoti teisės aktais), tiek dėl pačios jos formos.

3. Esminiai darbo ir rangos sutarties atirbojimo požymiai yra šie: rangos sutartyse darbas yra tik prisiimtų įsipareigojimų būdas, o tokių sutarčių dalykas yra darbo rezultatas, jo perdavimas per tam tikrą laiko tarpą, teisiniai santykiai kylantys rangos sutarčių pagrindu pasižymi šalių lygiateisiškumu ir autonomija, o rangovas (kaip darbų vykdytojas) pats organizuoja darbą, prisiima su tuo susijusią riziką, kai darbo sutarčių atveju, sutarties dalykas yra pats darbo procesas, teisiniai santykiai grįsti šalių subordinacija, o visa darbų (proceso metu sukuriama rezultato) žuvimo rizika tenka darbdaviui kaip darbų organizatoriui.

4. Esminiai darbo ir paslaugų sutarties atirbojimo požymiai yra šie: paslaugų sutartimi susitariama dėl nematerialaus pobūdžio konkrečių paslaugų teikimo, kurios pagrindu tarp šalių nesusiklosto subordinacijos ar darbo santykiai, o paslaugų teikėjas, kaip paslaugų sutarties vykdytojas, turi teisę laisvai pasirinkti sutarties įvykdymo būdus ir priemones, kai darbo sutartimi šalys susitaria sukurti darbo teises ir pareigas, kur darbuotojas, kaip darbų vykdytojas, yra kontroliuojamas darbdavio, kaip darbų organizatorius, kuris yra atsakingas už darbo procesui reikalingų ir saugių priemonių bei sąlygų suteikimą, o darbuotojas įsipareigoja paklusti darbdavio nustatytai tvarkai.

5. Esminiai darbo, pavedimo sutarčių (įgaliojimo) atribojimo kriterijai: pavedimo sutartimi yra susitariama dėl kito asmens vardu (įgaliotojo) atliekamų konkrečių juridinę reikšmę turinčių veiksmų, kurių tikslas – kito asmens vardu sukurti, pakeisti teises ir pareigas su trečiaisiais asmenimis, o tarp įgaliotojo (užsakovo) ir įgaliotinio (vykdytojo) susiklosto fiduciariniai santykiai, kai tuo tarpu, darbo sutartimi darbdavys paveda darbuotojui atlikti tam tikrą darbo funkciją, ne konkrečius darbus ar veiksmus, sutarties tikslas yra darbo teisių ir pareigų sukūrimas, o santykiai tarp šalių pasižymi ne tik pasitikėjimu, bet ir aiškiai išreikšta subordinacija.

6. Esminiai darbo ir autorinių sutarčių atribojimo kriterijai: autorinių sutarčių pagrindu susiklosto vienkartinio pobūdžio šalių autonomiškumu grįsti teisiniai santykiai dėl tam tikro originalaus kūrybinės veiklos rezultato tam tikroje srityje sukūrimo ir/ar turtinių teisių į tokį nurodytą rezultatą perdavimo, kai tuo tarpu, darbo sutarčių atveju susiklosto tęstinio pobūdžio darbo santykiai dėl tam tikros darbo funkcijos atlikimo, pasižymintys šalių pavaldumu.

7. Nors sportinės veiklos sutartys savo dalyku, santykiais tarp šalių, grįstais subordinacijos, specifinio atlygintinumo požymiais bei jų įvykdymo negalimumu labiau panašios į darbo sutartis nei kitas nagrinėtas civilines sutartis, vis dėlto jos yra civilinės sutartys ir jas reikia vertinti, aiškinti bei taikyti teisinį reguliavimą tokį, kaip ir kitoms civilinėms sutartims.

8. Bendrai darbo ir nagrinėtos civilinės (rangos, paslaugų, pavedimo, autorinės) sutartys skiriasi atlygintinumo požymiu, nes, visų pirma, priešingai nei darbo sutartys, ne visos civilinės sutartys pasižymi ryškiu atlygintinumo požymiu, t.y. jos gali būti neatlygintinos, o atlygio arba sutarties kainos mokėjimas civilinių sutarčių atveju dažniausiai yra susietas su nustatytos veiklos rezultato (tarpinio, ar galutinio) pasiekimu ar sutarties įvykdymu, o darbo sutarčių atveju, darbo užmokestis yra periodinio pobūdžio mokėjimas už darbo funkcijos (proceso) vykdymą.

9. Bendrai darbo ir civilinės sutartys skiriasi sutarčių keitimu, nutraukimu, tuo, jog civilinių sutarčių keitimas, nutraukimas yra lankstesnis, daugiau palikta galimybių šalims patraukliu būdu pakeisti arba pasitraukti iš teisinių santykių nei darbo sutarčių atveju, nes skiriasi teisinių santykių pobūdis, todėl skiriasi ir teisinis mechanizmas, reguliuojantis sutarčių keitimą ir nutraukimą.

10. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas priimtais sprendimais suformavo praktiką, kad esant šalių ginčams dėl sutarčių turinio ir sąlygų, sutartys turi būti aiškinamos nustatant tikruosius sutarties dalyvių ketinimus, atsižvelgiant į jų tarpusavio ryšį, sutarčių esmę, tikslus, jų sudarymo aplinkybes, o ne vien remiantis formaliuoju pažodiniu sutarčių tekstų aiškinimu.

11. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas priimtuose sprendimuose remiasi esminiais darbo sutarties požymiais, skiriančiais darbo sutartį nuo kitų atlygintinų sutarčių: 1) darbuotojas dirba tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eina tam tikras pareigas, t.y.

darbuotojas vykdo tam tikrą rūšiniais požymiais apibrėžtą darbo funkciją, o ne atlieka konkrečią užduotį; 2) darbuotojas dirba paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, t.y. darbuotojas, vykdydamas darbo funkciją, nėra savarankiškas, jis privalo paklusti teisėtiems darbdavio nurodymams; o nesant šiems požymiams reiktų vertinti, kad susiklosčiusius teisinius santykius reglamentuoja kitų teisės šakų normos.

Išnagrinėjus norminiuose teisės aktuose įtvirtintas darbo, rangos, paslaugų, pavedimo, autorinių ir sportinės veiklos sutarčių institutų reglamentavimo nuostatas, praktiniam taikymui siūlome remtis pridedama lentele:

Darbo ir civilinių sutarčių atribojimo požymiai

Sutarčių atribojimo požymiai	Darbo sutartis	Rangos sutartis	Paslaugų sutartis	Pavedimo sutartis (įgaliojimas)	Autorinė sutartis	Sportinės veiklos sutartis
Sutarties dalykas	Darbo funkcija (susitariama dėl tam tikros profesijos, specialybės darbo ar dėl tam tikrų pareigų).	Darbų užduotis, tam tikras darbų rezultatas, turintis materialią išraišką (CK 6.645 str.).	Nematerialaus pobūdžio paslaugos, nesusijusios su materialaus objekto sukūrimu.	Teisiniai veiksmai, pavedami atlikti kito asmens vardu (CK 6.757 str.).	Originalaus kūrybinės veiklos rezultato literatūros, mokslo ar meno srityje sukūrimo užduotis ir/arba teisių į jį perdavimas bei suteikimas.	Sporto funkcija (susitariama dėl tam tikros sportinės veiklos vykdymo).
Atlygintinumas	Ryškus. Darbo užmokestis pasižymi periodiškumu.	Ryškus. Atlygis dažniausiai mokamas už veiklos rezultatą (tarpinį, galutinį), o ne už procesą.	Ryškus. Atlygis dažniausiai mokamas už suteiktas paslaugas.	Nėra ryškus. Priklausomai nuo pavedimo sutarties rūšies, gali būti tiek atlygintina, tiek neatlygintina.	Nėra ryškus. Priklausomai nuo autorinės sutarties rūšies, gali būti tiek atlygintina, tiek neatlygintina.	Ryškus. Atlygis gali pasižymėti periodiškumu.
Sutarties forma	Darbo sutartis turi būti sudaroma raštu pagal pavyzdinę formą (DK 99 str. 2 d.).	Rangos sutarties formai nėra keliamų jokių formos reikalavimų, išskyrus atskiras rangos sutarties rūšis.	Paslaugų sutarties formai nėra keliamų jokių formos reikalavimų, išskyrus atskiras paslaugų sutarties rūšis.	Pavedimo sutarties formai nėra keliamų jokių formos reikalavimų, išskyrus atskiras pavedimo sutarties rūšis. (Įgaliojimas turi būti sudaromas raštu, atskirais atvejais – notarine forma)	Autorinei sutarčiai yra nustatytas rašytinės formos reikalavimas (CK 1.73 str. 1 d. 10 p. ir ATGTĮ 42 str.).	Sportinės veiklos sutartims yra nustatytas rašytinės sutarties formos reikalavimas, o nustatytos formos nesilaikymas darytų sportinės veiklos sutartį negaliojančia. (CK 1.73 str. 1 d. 10 p., 1.93 str. 1 d. ir KKSĮ 35 str. 3 d.).
Sutarties sudarymas (sudarymo momentas)	Darbo sutartis bus laikoma sudaryta nuo to momento, kai šalys susitars dėl darbo sąlygų, nurodytų Darbo kodekso 95 straipsnyje (DK 99 str. 1 d.).	Rangos sutartis bus laikoma sudaryta nuo to momento, kai šalys susitars dėl konkrečių darbų per nustatytą terminą atlikimo ir perdavimo.	Paslaugų sutartis bus laikoma sudaryta nuo to momento, kai šalys susitars dėl konkrečių paslaugų teikimo.	Pavedimo sutartis bus laikoma sudaryta nuo to momento, kai viena šalis paveda kitai šaliai atlikti tam tikrus teisinius veiksmus jos vardu, o kita šalis sutinka su tokiu pavedimu (įgaliojimas laikomas sudarytu	Autorinė sutartis bus laikoma sudaryta nuo to momento, kai šalys susitars dėl teisių į kūrinį perdavimo arba kūrinio sukūrimo kartu su nuosavybės ir kitų turtnių	Sportinės veiklos sutartis bus laikoma sudaryta nuo to momento, kai šalys susitars dėl sportinės veiklos vykdymo, o sportininko profesionalo atveju, kai tokį susitarimą šalys

				nuo jo tinkamo išdavimo dienos).	teisių perdavimu.	patvirtins arba išreikš raštu.
Sutarties vykdymas	Darbo sutarties vykdymui taikomos Darbo kodekso 3 dalies XII skyriaus 3 skirsnio nuostatos.	Rangos sutarties vykdymui taikomos Civilinio kodekso 6 knygos 1 dalies III skyriaus, 2 dalies XVI - XVII skyrių ir 4 dalies XXXIII skyriaus nuostatos.	Paslaugų sutarties vykdymui taikomos Civilinio kodekso 6 knygos 1 dalies III skyriaus, 2 dalies XVI - XVII skyrių ir 4 dalies XXXV skyriaus nuostatos.	Pavedimo sutarties vykdymui taikomos Civilinio kodekso 2 knygos 3 dalies bei 6 knygos 1 dalies III skyriaus, 2 dalies XVI - XVII skyrių ir 4 dalies XXXVI skyriaus nuostatos.	Autorinės sutarties vykdymui taikomos Civilinio kodekso 6 knygos 1 dalies III skyriaus, 2 dalies XVI - XVII skyrių ir Autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymo nuostatos.	Sportinės veiklos sutarties vykdymui taikomos Civilinio kodekso 6 knygos 1 dalies III skyriaus, 2 dalies XVI - XVII skyrių ir Kūno kultūros ir sporto įstatymo nuostatos.
Sutarties keitimas	Darbo sutarties keitimas yra galimas šalių susitarimu ir Darbo kodekso nustatytais pagrindais ir tvarka.	Rangos sutarties keitimas yra galimas šalių susitarimu, rangos sutartyje ir/arba Civilinio kodekso nustatytais pagrindais ir tvarka.	Paslaugų sutarties keitimas yra galimas šalių susitarimu, paslaugų sutartyje ir/arba Civilinio kodekso nustatytais pagrindais ir tvarka.	Pavedimo sutarties keitimas yra galimas šalių susitarimu, pavedimo sutartyje ir/arba Civilinio kodekso nustatytais pagrindais ir tvarka.	Autorinės sutarties keitimas yra galimas šalių susitarimu, autorinėje sutartyje ir/arba Civilinio kodekso nustatytais pagrindais ir tvarka.	Sportinės veiklos sutarties keitimas yra galimas šalių susitarimu, sportinės veiklos sutartyje ir/arba Civilinio kodekso nustatytais pagrindais ir tvarka.
Sutarties nutraukimas	Darbo sutarties nutraukimas yra galimas Darbo kodekso nustatytais pagrindais ir tvarka.	Rangos sutarties nutraukimas yra galimas šalių susitarimu, rangos sutartyje ir/arba Civilinio kodekso nustatytais pagrindais ir tvarka.	Paslaugų sutarties nutraukimas yra galimas šalių susitarimu, paslaugų sutartyje ir/arba Civilinio kodekso nustatytais pagrindais ir tvarka.	Pavedimo sutarties nutraukimas yra galimas šalių susitarimu, pavedimo sutartyje ir/arba Civilinio kodekso nustatytais pagrindais ir tvarka.	Autorinės sutarties nutraukimas yra galimas šalių susitarimu, autorinėje sutartyje ir/arba Civilinio kodekso nustatytais pagrindais ir tvarka.	Sportinės veiklos sutarties nutraukimas yra galimas šalių susitarimu, sportinės veiklos sutartyje ir/arba Civilinio kodekso nustatytais pagrindais ir tvarka.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Nacionaliniai teisės aktai:

Lietuvos Respublikos

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // <http://10.88.118.250/litlex/ll.dll>; prisijungimo laikas: 2009-11-11.
2. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas // <http://10.88.118.250/litlex/ll.dll>; prisijungimo laikas: 2009-11-11.
3. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // <http://10.88.118.250/litlex/ll.dll>; prisijungimo laikas: 2009-11-11.
4. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas // <http://10.88.118.250/litlex/ll.dll>; prisijungimo laikas: 2009-11-11.
5. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // <http://10.88.118.250/litlex/ll.dll>; prisijungimo laikas: 2009-11-11.
6. Lietuvos Respublikos autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymas // <http://10.88.118.250/litlex/ll.dll>; prisijungimo laikas: 2009-11-11.
7. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas // <http://10.88.118.250/litlex/ll.dll>; prisijungimo laikas: 2009-11-11.
8. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas // <http://10.88.118.250/litlex/ll.dll>; prisijungimo laikas: 2009-11-11.
9. Lietuvos Respublikos kūno kultūros ir sporto įstatymas // <http://10.88.118.250/litlex/ll.dll>; prisijungimo laikas: 2009-11-11.
10. Lietuvos Respublikos vartotojų teisių apsaugos įstatymas // <http://10.88.118.250/litlex/ll.dll>; prisijungimo laikas: 2009-11-11.
11. Lietuvos Respublikos statybos įstatymas // <http://10.88.118.250/litlex/ll.dll>; prisijungimo laikas: 2009-11-11.
12. Lietuvos Respublikos vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr.115 "Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo" // <http://10.88.118.250/litlex/ll.dll>; prisijungimo laikas: 2009-11-11.
13. Lietuvos Respublikos vyriausybės 2007 m. gruodžio 17 d. nutarimą Nr.1368 "Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo" // <http://10.88.118.250/litlex/ll.dll>; prisijungimo laikas: 2009-11-11.

Prancūzijos Respublikos

14. Code Civil // http://www.legifrance.gouv.fr/html/codes_traduits/code_civil_textA.htm; prisijungimo laikas: 2009-11-11.

Tarptautiniai teisės aktai:

15. Konsoliduotos Europos Sąjungos ir Europos Bendrijos sutartys // <http://10.88.118.250/litlex/ll.dll>; prisijungimo laikas: 2009-11-11.
16. UNIDROIT Principles of International Commercial Contracts 2004 Art.1.1 // <http://www.unidroit.org/english/principles/contracts/principles2004/blackletter2004.pdf>; prisijungimo laikas: 2009-11-11.

Teismų praktika:

17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. birželio 27 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr.3K-3-387/2006 // http://www.lat.lt/default.aspx?item=tn_liteko&lang=1; prisijungimo laikas: 2009-11-11.
18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. spalio 16 d. nutartis, priimta civilinėje byloje 3K-7-760/2001 // http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=12039; prisijungimo laikas: 2009-11-11.
19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2000 m. gegužės 29 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr.3K-3-620/2000 // http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=18659; prisijungimo laikas: 2009-11-11.
20. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2000 m. gegužės 24 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr.3K-3-602/2000 // http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=18640; prisijungimo laikas: 2009-11-11.
21. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2000 m. balandžio 03 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr.3K-3-406/2000 // http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=18428; prisijungimo laikas: 2009-11-11.
22. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinės teisėjų kolegijos 2000 m. vasario 02 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr.3K-7-23/2000 // http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=25640; prisijungimo laikas: 2009-11-11.
23. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 1998 m. balandžio 15 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr.34-21/1998 // http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=16606; prisijungimo laikas: 2009-11-11.
24. Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos // Aprobauta Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų 2005-07-14 pasitarime // http://www.lvat.lt/documents/Bylu_del_nelegalaus_darbo_apibendrinimas.pdf; prisijungimo laikas: 2009-11-11.

Mokslinė literatūra:

25. Ambrasienė D., Baranauskas E., Bublienė D. ir kt./red. Ambrasienė D., Baranauskas E. Civilinė teisė Prievolių teisė: vadovėlis. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2004.
26. Aviža S., Bosaitė A., Brazdeikis S. ir kt./red. Mizaras V. Civilinė teisė Bendroji dalis: vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2009.
27. Bagdanskis T., Dambrauskienė G., Guobaitė R. ir kt./vad. Dambrauskienė G. Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008.
28. Bakanas A., Bartkus G., Dominas G. ir kt./vad. Mikelėnas V. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos. Vilnius: Justitia, 2001.
29. Bakanas A., Bartkus G., Dominas G. ir kt./vad. Mikelėnas V. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras Antroji knyga. Asmenys. Vilnius: Justitia, 2002.
30. Bakanas A., Bartkus G., Dominas G. ir kt./vad. Mikelėnas V. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras Šeštoji knyga. Prievolių teisė. T.1. Vilnius: Justitia, 2003.
31. Bužinskas G., Dambrauskienė G., Davulis T. ir kt./vad. Nekrošius I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras I dalis Bendrosios nuostatos II dalis Kolektyviai darbo santykiai. T.1. Vilnius: Justitia, 2003.
32. Bužinskas G., Dambrauskienė G., Davulis T. ir kt./vad. Nekrošius I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras III dalis Individualūs darbo santykiai. T.2. Vilnius: Justitia, 2004.
33. Bužinskas G., Čiočys P.A., Davulis T. ir kt./vad. Nekrošius I. Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
34. Collins H., Ewing K., McColgan A. Labour Law Text and Materials (Second edition), Oxford and Portland, Oregon: Hart publishing, 2005.
35. Dambrauskeinė G. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika // Jurisprudencija. 2002, Nr.28(20).
36. Dambrauskienė G., Macijauskienė R., Mačergytė-Panomariovienė I. Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas: metodinė mokymo priemonė. Vilnius: Žaltvykslė, 2007.
37. Dambrauskienė G. Konstitucinės teisės į darbą garantijos ir Lietuvos Respublikos naujasis darbo kodeksas // Jurisprudencija. 2002, Nr.30(22).
38. Deakin S., Morris G.S. Labour law (Fourth edition), Oxford and Portland (Oregon): Hart publishing, 2005.
39. Kathrani P. Globalisation and Law: the Effect of Globalisation on the Domestic Interpretation of Law // Jurisprudencija. 2009, Nr.2(116).
40. Kūrys E. Ūkinės veiklos laisvė, sąžininga konkurencija ir bendra tautos gerovė (Konstitucijos 46 straipsnio jurisprudencinis komentaras) // Jurisprudencija. 2005, Nr.64(56).
41. Kviatkovskis A. Kai kurios Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99 straipsnio 1 dalies taikymo problemos // Jurisprudencija. 2004, Nr.56(48).

42. Macijauskienė R. Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas // Jurisprudencija. 2003, Nr.40(32).
43. Macijauskienė R. Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas // Jurisprudencija. 2006, Nr. 10(88).
44. Razgūnienė A. Darbo sutarties instituto ypatumai Baltijos valstybėse // Jurisprudencija. 2005, Nr.74(66).
45. Summers C.W. Similarities and Differences between Employment Contracts and Civil or Commercial Contracts // The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. 2001, Issue 1, Volume 17.
46. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005.
47. Usonienė J. Autorių teisės į darbuotojo sukurtus kūrinius // Jurisprudencija. 2005, Nr.71(63).
48. Usonienė J. Autorių sutarčių dalykas. Autorių teisių sutartinio perdavimo ypatumai // Jurisprudencija. 2005, Nr.77(69).
49. Usonienė J. Autorių teisių perdavimo ypatybės. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
50. Марченко М.Н. Общая теория государства и права : академический курс в 2-х томах Москва: Зерцало, 1998.
51. Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. Москва: Статут, 2006.

Nepublikuoti leidiniai:

52. Gumbis J. Sutarties laisvės teisinės ribos: daktaro disertacija: socialiniai mokslai, teisė, Vilniaus universitetas, 2002.

Elektroniniai šaltiniai:

53. <http://www.aktualijos.lt/>
54. <http://www1.fidic.org/>
55. <http://www.fifa.com/>
56. <http://www.lat.lt/>
57. <http://www.lff.lt/>
58. <http://www.lrinka.lt/>
59. <http://www.sfl.lt/>
60. <http://www.vdi.lt/>
61. <http://www.vmi.lt/>

Vyšniauskas R. Grounds for the Dissociation of Employment Contracts from Other Contracts / Final Work of a Master in Law. Supervisor: Prof. Dr. G. Dambrauskienė – Vilnius: Mykolas Romeris University, Faculty of Law, 2009. – 62 p.

ANNOTATION

The Final Work of a Master in Law analyses and assesses the grounds for the dissociation of employment contracts from contracts of independent work, services, mandate, copyright and sports as established in the legal provisions and judicial practice of the Republic of Lithuania and the scientific literature. The first part of the work examines the definitions, elements of contract and freedom of contract in the theory of law. The second part deals with the grounds for dissociation of employment contracts from other types of contracts, which are analysed based on the selected criteria such as subject of contract, remuneration feature, form of contract, conclusion of contract, execution of contract, amendments to contract and termination of contract. The Lithuanian judicial practice in the dissociation of employment contracts from other contracts is examined in the third part of the work.

Key words: Employment Contract, Grounds for the Dissociation of Contracts, Contracts of Independent Work, Mandate, Copyright, Services, Sports, Freedom of Contract.

SANTRAUKA

Šiuolaikinėje demokratinėje valstybėje teisininkams, personalo specialistams bei kitiems teisės ekspertams labai aktualu suprasti ir identifikuoti teisinius santykius, kylančius ar ateityje kilsiančius tarp atskirų subjektų iš įvairių sudaromų sutarčių, kurios yra įgyvendinamos per sutarties laisvės principą. Tai svarbu todėl, kad skirtingi teisiniai santykiai skirtingai reguliuojami, jiems taikomos skirtingos teisės normos, mokesčiai, šalių interesų apsaugos mechanizmai.

Kadangi tyrimo tikslas buvo išanalizuoti, kokiais kriterijais vadovaujantis, galima atriboti darbo sutartis nuo kitų sutarčių, tyrimo objektu tapo darbo ir rangos, paslaugų, pavedimo, autorinės, sportinės veiklos sutartys, jų elementai, turinys, sudarymas, galiojimas ir pasibaigimas. Iškeltam tikslui pasiekti buvo keliami tokie uždaviniai: pateikti sutarties sąvokos, elementų ir sutarties laisvės principo teisės teorijoje sampratas; ištirti, kaip pagal Lietuvos Respublikos teisę yra atribojamos darbo sutartys nuo rangos, paslaugų, pavedimo, autorinės, sportinės veiklos sutarčių bei lyginant gautus tyrimo rezultatus pateikti autoriaus vertinimą; išsiaiškinti, kokia yra suformuota Lietuvos teismų praktika, nustatant darbo sutarčių ir kitų sutarčių atribojimo pagrindus. Buvo iškelta ir patvirtinta hipotezė: darbo sutartis nuo kitų sutarčių yra sudėtinga atriboti, nes jos turi bendrų panašumų - sutampa elementai, turinys, todėl reikia vertinti atribojimo kriterijų visumą. Tyrimo metu buvo naudojami lyginimo, sisteminės analizės, analogijos, dedukcijos, lingvistiniai metodai.

Tiriant darbo sutarčių atribojimo nuo kitų sutarčių pagrindus buvo pasirinkti šie nagrinėjimo kriterijai: sutarties dalykas, atlygintinumo požymis, sutarties forma, sutarties sudarymas, sutarties vykdymas, pakeitimas ir sutarties nutraukimas. Atliktas tyrimas parodė, kad darbo sutartis skiriasi nuo civilinių sutarčių - rangos, pavedimo, paslaugų teikimo, autorinės - tuo, kad darbuotojas turi atlikti ne konkrečias užduotis, o vykdyti tam tikrą darbo funkciją. O civilinių sutarčių esmė – šalių įsipareigojimas atlikti tam tikrą iš anksto apibrėžtą užduotį. Taip pat, pagal darbo sutartį, darbuotojas, atlikdamas darbo funkciją, privalo laikytis darbo tvarkos ir paklusti darbdavio nurodymams, o civilinėse sutartyse šalių pavaldumo nėra: santykiai grįsti šalių autonomija, lygiateisiškumu.

Taigi, darbas galėtų būti naudingas studijuojantiems asmenims, kurie gilinasi į darbo ir kitų sutarčių institutų reglamentavimą Lietuvoje, taip pat ir tiems, kurie tiesiogiai savo veikloje gali susidurti su įvairių teisės normų, reguliuojančių darbo ir kitų sutarčių sudarymą, nutraukimą, galiojimą Lietuvoje teoriniu bei praktiniu taikymu.

Raktiniai žodžiai: darbo sutartis, sutarčių atribojimo pagrindai, rangos, pavedimo, autorinė, paslaugų, sportinės veiklos sutartys, sutarties laisvė.

GROUND FOR THE DISSOCIATION OF EMPLOYMENT CONTRACTS FROM OTHER CONTRACTS

ROBERTAS VYŠNIAUSKAS

SUMMARY

In a modern democratic state, lawyers, personnel specialists and other law experts need to have an understanding of and be able to identify legal relations between subjects that arise or will arise from different contracts concluded following the principle of freedom of contract. This is important because different legal relations are subject to different regulation and various legal provisions, types of taxes and mechanisms for the protection of parties' interests.

As the aim of the research was to determine the criteria on the basis of which employment contracts can be dissociated from other contracts, the object of the research included, in addition to employment contracts, contracts of independent work, service contracts, mandate contracts, copyright contracts and sports contracts including their components, content, conclusion, validity and expiry. To achieve the purpose, some targets were set for the research: present the definitions, elements of contract and freedom of contract in the theory of law; make an analysis of the dissociation of employment contracts from contracts of independent work, services, mandate, copyright and sports and present the author's assessment through comparison of the results of the analysis; define the established judicial practice in Lithuania in determining the grounds for the dissociation of employment contracts from other contracts. A hypothesis has been formulated and confirmed: dissociation of employment contracts from other contracts is difficult as they have common features – elements and contents of contracts are similar, therefore, an entirety of dissociation criteria should be assessed. The research involved the methods of comparison, system analysis, analogy, deduction and linguistics.

The following criteria were selected for the analysis of the grounds of dissociation of employment contracts from other contracts: subject of contract, remuneration feature, form of contract, conclusion of contract, execution of contract, amendments to contract and termination of contract. The results of research has shown that employment contracts differ from civil contracts (such as independent work, mandate, services or copyright contracts) in that the hired employee has to perform a specific work function rather than to carry out individual tasks. Whereas the substance of civil contracts lies in the obligation of the party to carry out a pre-defined task. Furthermore, an employee performing work functions under an employment contract must obey both working discipline and employer's instructions, while there is no

subordination in civil contracts: the relations are based on autonomy and equality of rights of the parties.

This work could be of use for persons studying the regulation of the institute of labour contracts and other contracts in Lithuania as well as for those whose work directly involves theoretical and practical application of different legal provisions governing the conclusion, validity and termination of the contracts in this country.

Key words: Employment Contract, Grounds for the Dissociation of Contracts, Contracts of Independent Work, Mandate, Copyright, Services, Sports, Freedom of Contract.