

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
DARBO TEISĖS IR SOCIALINĖS SAUGOS KATEDRA

VIOLETA RĖKUVIENĖ
TEISĖS IR VALDYMO STUDIJŲ PROGRAMA

**SEZONINIO DARBO TEISINIS REGULIAVIMAS
LIETUVOS RESPUBLIKOJE**

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –
Dr. J. Usonis

Vilnius, 2006

TURINYS

IVADAS	3
1. SEZONINIO DARBO TEORINIAI ASPEKTAI	7
1.1 Sezoninio darbo samprata ir esminiai bruožai.....	7
1.2 Sezoninio darbo sutarties samprata	13
1.3 Sezoninio, laikino ir terminuoto darbo lyginamoji analizė	15
2. SEZONINIO DARBO REGULIAVIMO YPATUMAI LIETUVOS RESPUBLIKOJE	19
2.1 Sezoninio darbo sutarties sudarymo ypatumai: bendrosios ir specialiosios normos.....	19
2.2 Sezoninio darbo sutarties pakeitimas ir pabaiga.....	24
2.3 Darbo ir poilsio laiko bei darbo apmokėjimo ypatybės.....	29
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS	37
LITERATŪROS SĄRAŠAS	40
SANTRAUKA	45
SUMMARY	46
PRIEDAI	48

ĮVADAS

Temos aktualumas. Lietuvos Respublikos Konstitucijos (toliau – LR Konstitucija) 48 straipsnis nustato, kad „kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju“¹. Atitinkamas principas įtvirtinamas ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso² (toliau – LR DK) 2 straipsnio 1 dalies 2 punkte. Šios teisės turinį sudaro: teisė į darbo laisvę, t.y. žmogaus galimybė laisvai pasirinkti darbą, laisva valia sutikti dirbti; teisė laisvai disponuoti savo sugebėjimais dirbti, galimybė laisvai pasirinkti veiklos rūšį ir profesiją.³

Taigi, žmogui darbo laisvė reiškia galimybę dirbti tiek fizinį, tiek protinį darbą už atlyginimą susitarus su kita šalimi arba užsiimti kita įstatymų nedraudžiama veikla. Laisvė pasirinkti darbą reiškia ir tai, kad asmuo savo noru gali nedirbti. Laisvės principas leidžia žmogui priimti sprendimus dirbti nuolatinį arba terminuotą darbą, dirbti ne visą darbo laiką, t.y. būti iš dalies užimtam.

Dėl geografinės padėties bei klimatinių sąlygų kai kuriose šalyse, tarp jų ir Lietuvoje, tam tikra veikla (pvz.: žemdirbystė, kai kurie statybos, inžinieriniai darbai ir kt.) įmanoma tik tam tikru sezonu. Tokių darbų negalima dirbti dėl jiems keliamų kokybės, darbų saugos ar kitų technologinių reikalavimų, kurie įtvirtinti normatyviniuose dokumentuose arba suformuluoti pagal įprastą darbų atlikimo praktiką.

Pasak prof. dr. G. Dambrauskienės, nepalanki šalies ūkio bei ekonominė padėtis ir teisinio darbo santykių reglamentavimo trūkumai, atskleidžiantys arba per didelį tam tikrų klausimų valstybinį reguliavimą arba, priešingai, daugybę teisės aktais nereguliuotų svarbių klausimų, paskatino Vyriausybę priimti sprendimą liberalizuoti darbo santykius ir paspartinti darbo teisės reformą: parengti ir 2000–2001 m. pateikti derinti Darbo kodekso projektą⁴.

Kaip pastebi doc. dr. I. Mačernytė - Panomariovienė, siekiant šiuolaikiškesnio darbo organizavimo ir lankstesnės darbo tvarkos pastaraisiais dešimtmečiais, Europos valstybėse ėmė sparčiai populiarėti vadinamosios netipinės darbo formos, t.y. darbas pagal nenuolatinio (terminuoto) pobūdžio darbo sutartis, sezoninio darbo sutartis, darbas ne visą darbo dieną ar savaitę,

¹ Lietuvos Respublikos Konstitucija. – Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2005. P. 76.

² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569; 2003, Nr. 70-3167; 2004, Nr. 103-3756; 2005, Nr. 58-2001; Nr. 67-2400; Nr. 85-3138; Nr. 149-5422; 2006, Nr. 72-2677; Nr. 73-2763; Nr. 82-3258; Nr. 132-4989.

³ Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras (I dalis). – Vilnius: Teisės institutas, K.Jovaišo Pl, 2000. P. 424.

⁴ Dambrauskienė G. Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje // Jurisprudencija. 2002, Nr. 25 (17). P. 23.

taip pat darbas pagal agentūrinio darbo sutartis ir kt. Kaip pastebi autorė, Europos Bendrijos (toliau – EB) teisės normose (EB direktyva 91/383/EEB, EB direktyva 97/81/EB, EB direktyva 99/70/EB) numatyti ypatumai dėl šių darbo formų taikymo sietini ne tik su įmonių našumo didinimu ir konkurencingumu, bet ir su pusiausvyros tarp lankstaus darbo organizavimo ir darbuotojų teisių apsaugos išlaikymu.⁵

Reikia pastebėti, kad ir LR DK numatomos įvairių rūšių darbo sutartys (LR DK 108 str.), kurios dėl termino, darbų pobūdžio, funkcijų ypatumų, darbuotojų psichofizinių savybių ir kitų objektyvių priežasčių negali būti sudaromos vienodomis (darbo sutarties) sąlygomis. Darbo sutarčių rūšių išskyrimas būtinas siekiant diferencijuoti darbuotojų ir darbdavių teisių ir pareigų reglamentavimą, atsižvelgiant į tokių darbo sąlygų ypatumus ar į darbuotojų psichofizines savybes, bei nustatyti papildomą darbuotojų teisių apsaugą. Anot A. Razgūnienės, tikslus ir nedviprasmiškas darbo sutarties formos įtvirtinimas ir taikymas darbo teisės normose darbuotojui garantuoja apibrėžtumą darbo santykiuose, užtikrina darbo teisinių santykių egzistavimą ir darbuotojo teisių gynimą.⁶

Tyrimo problema ir jo analizės lygis. Apibrėžiant tyrimo problemą, reikia pažymėti, kad darbo santykiai, susiklostę pagal sezoninio darbo sutartis, tampa komplikuoti daugeliu aspektų: dėl apmokėjimo tvarkos, darbo termino apibrėžtumo, nepilnamečių vaikų, moterų, neįgaliųjų ir kitų asmenų atžvilgiu. Ne į visus klausimus atsako LR DK nuostatos. Kai kuriuos aspektus detalizuoja kiti teisės aktai: Lietuvos Respublikos Vyriausybės (toliau – LR Vyriausybė) nutarimai, sveikatos normos ir pan.

Moksliniame lygmenyje problemos aktualumą parodo nagrinėjamos problemos žemas ištyrimo ir detalizavimo laipsnis. Galima paminėti šiuos Lietuvos mokslininkus, kurie nagrinėdami darbo teises normas palietė sezoninio darbo reguliavimo ypatumus Lietuvoje: Bartkevičius A. „Darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios darbdavio mokamos išmokos“, „Atostogos. Suteikimas ir apmokėjimas“, Dambrauskienė G. „Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje“, Davidavičius H. „Darbo įstatymų komentaras“, „Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal darbo kodeksą bei teismų praktika“, Gerikienė V. „Darbo apmokėjimo įstatymų taikymo problemos Lietuvoje“, Mačernytė-Panomariovienė I. „Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas“, „Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas: mokomasis leidinys“, Tiažkijus V. „Darbo teisė: teorija ir praktika“ ir kt. Kur kas detalčiau sezoninio

⁵ Mačernytė-Panomariovienė I. Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas // Jurisprudencija. 2005, Nr. 74 (66). P. 6.

⁶ Razgūnienė A. Darbo sutarties instituto ypatumai Baltijos valstybėse // Jurisprudencija. 2005, Nr.74 (66). P. 48.

darbo reglamentavimą yra atskleidę užsienio šalių teisininkai: Барабаш А. „К вопросу о некоторых свойствах трудового правоотношения”, Левиант Ф. М. „Нормативные акты, регулирующие труд рабочих и служащих”, Субботин Е. А. „Совершенствование законодательства о сезонных и временных работниках” ir kiti. Todėl šiuo darbu bus bandoma bent dalinai užpildyti esamą spragą.

Tyrimo objektas. Sezoninio darbo teisinis reguliavimas Lietuvos Respublikoje.

Tyrimo dalykas. Darbo teisės normos, reglamentuojančios sezoninį darbą Lietuvos Respublikoje.

Tyrimo tikslas. Baigiamąjo darbo tikslas ištirti sezoninio darbo Lietuvos Respublikoje reglamentavimo įstatyminę bazę, įvertinti sezoninio darbo reguliavimo ypatumus, akcentuoti pagrindines problemas, pateikti rekomendacijas ir išvadas.

Darbo hipotezė. Baigiamajame darbe sieksime atsakyti į klausimą, ar sezoninio darbo teisinis reguliavimas Lietuvos Respublikoje yra veiksmingas ir ar toks institutas turėtų būti įtvirtintas dabar galiojančiuose norminiuose teisės aktuose.

Tyrimo uždaviniai:

- Išanalizuoti sezoninio darbo teorinius aspektus, pateikti sezoninio darbo ir darbo sutarties sampratą, atskleisti sezoninio darbo esminius bruožus;
- Pateikti sezoninio darbo, terminuoto darbo ir laikino darbo lyginamąją analizę;
- Ištirti sezoninio darbo reguliavimo ypatumus Lietuvos Respublikoje: sezoninio darbo sutarties sąlygas; darbo ir poilsio laiką bei darbo apmokėjimą, sezoninio darbo pabaigos ypatumus;
- Pateikti apibendrinančias išvadas, esant reikalui pateikti rekomendacijas.

Tyrimo metodai. Tiriant baigiamąjo darbo dalyką ir siekiant darbo tikslo, taikyti įvairūs mokslinio pažinimo metodai:

- Mokslinės Lietuvos bei užsienio autorių literatūros analizė, sintezė ir pateikimas;
- Aprašomasis darbo metodas;
- Norminių teisės aktų analizė, sintezė ir pateikimas.

Tyrimo šaltiniai. Tiriant baigiamąjo darbo dalyką ir siekiant darbo tikslo, analizuojamas LR DK įtvirtintas sezoninio darbo sutarties teisinio reguliavimo modelis. Šio darbo šaltiniais taip pat pasirinkti LR Vyriausybės nutarimai, kurie detalizuoja sezoninių darbų sąrašą, sezoninio darbo sutarties sudarymo, pakeitimo, nutraukimo, taip pat darbo ir poilsio laiko, darbo apmokėjimo ypatumus, kiti teisės aktai, jų komentarai, taip pat Lietuvos ir užsienio mokslinė literatūra.

Darbo struktūra. Baigiamąjį darbą sudaro įvadas, dvi dalys, kurios suskirstytos į skyrius, tyrimo pagrindų suformuluotos išvados ir rekomendacijos. Darbo pabaigoje pateikiama baigiamojo darbo santrauka lietuvių ir anglų kalbomis bei naudotos literatūros sąrašas.

1. SEZONINIO DARBO TEORINIAI ASPEKTAI

LR DK 108 straipsnio 1 dalis nustato, jog darbo sutartys gali būti: neterminuotos, terminuotos, laikinosios, sezoninės, dėl papildomo darbo, antraeilių pareigų, su namudininkais, patarnavimo darbams, kitos. Svarbu pažymėti, jog darbo teisės normos nustato vienodas teises ar pareigas visiems asmenims, sudariusiems darbo sutartį ir įgijusiems darbuotojo ar darbdavio teisinį statusą. Kita vertus, dėl skirtingų darbo sutarties sudarymo prielaidų, sutarties šalių tikslų arba darbuotojo atliekamo darbo funkcijų ypatumų, darbuotojų psichofizinių savybių ar kitų objektyvių priežasčių visoms darbo sutartims taikyti vienodą teisinį režimą gali būti ne visada pagrįsta.⁷ Visgi, daug svarbiau tai, jog darbuotojai, dirbantys sezoninius ar terminuotus darbus, nebūtų diskriminuojami palyginti su tais, kurie atlieka darbo pareigas pagal neterminuotą darbo sutartį. Svarbu ir tai, jog sezoninių darbų sutartys, lyginant su kitomis darbo sutartimis savo esme yra labai specifinės, būdingos daugiau posovietinių šalių darbo teisei. Tačiau tai nereiškia, jog tokios sutartys yra nepaplitusios ir taikomos daug rečiau nei terminuotos. Be to, tam tikrų darbų specifika lemia, jog jiems atlikti turi būti sudaromos būtent sezoninės, o ne kitokios darbo sutartys. Atsižvelgiant į iškeltą darbo hipotezę bei tikslą, sieksime atsakyti, ar tokio sezoninio darbo instituto egzistavimas yra reikalingas, kokie yra šio instituto privalumai ir trūkumai. Taip pat darbe sieksime atsakyti, ar sezoninio darbo sutartys negalėtų būti pakeistos, pavyzdžiui, terminuotomis darbo sutartimis.

Šioje dalyje aptarsime sezoninio darbo sampratą, požymius bei esminius bruožus, panagrinėsime sezoninio darbo sutarties sampratą, šios sutarties bendruosius bei specialiuosius požymius, o taip pat atskleisime sezoninio, terminuoto ir laikino darbo panašumus bei skirtumus.

1.1. Sezoninio darbo samprata ir esminiai bruožai

Laisvė pasirinkti darbą – tai viena iš būtinų žmogaus gyvybinių poreikių tenkinimo, deramos padėties visuomenėje užsitikrinimo sąlygų. Konstitucinė kiekvieno žmogaus laisvė pasirinkti darbą <...> suponuoja įstatymų leidėjo pareigą sudaryti teises prielaidas šiai laisvei įgyvendinti. Sudarydamas jas įstatymų leidėjas turi įgaliojimus, atsižvelgdamas į darbo <...> pobūdį, nustatyti teisės laisvai pasirinkti darbą <...> įgyvendinimo sąlygas. Tai darydamas jis turi paisyti LR Konstitucijos.⁸

⁷ Nekrašas V. ir kt. G. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004. P. 75.

⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. lapkričio 25 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymo 69 straipsnio 2 dalies, Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 4

Skirtingų šalių, o neretai ir tos pačios šalies įstatymai įteisina skirtingas lankstaus užimtumo formas. Tai galimybė laisvai pasirinkti darbą ir galimybė nedirbti; galimybė dirbti ne visą darbo dieną (*angl.* part – time employment); lankstaus darbo laiko schemas (*angl.* flexi – time schemes) arba vadinamosios lanksčios darbo valandos (*angl.* flexible working hours); suminė darbo valandų apskaita (*angl.* annualisation of working hours), savanoriškas, savarankiškas darbas, pagalbos (talkos) darbai ir kitos formos. Visuotinai priimto lanksčių užimtumo formų apibrėžimo nėra.⁹ Prie tokių lankstaus užimtumo formų galėtume priskirti ir sezoninius darbus.

Sezoninis darbas daugelyje šalių atskiriamas nuo laikino ar terminuoto darbo. Tačiau, svarbu pažymėti tai, jog sezoninė darbo sutartis yra specifinė tuo aspektu, jog Vakarų Europos valstybių darbo teisėje tokios sutartys paprastai nėra įtvirtinamos. Tokios sutartys yra įtvirtintos Baltijos valstybių (Lietuvos, Latvijos bei Estijos) darbo įstatymuose, taip pat Baltarusijos bei Rusijos Federacijos darbo kodeksuose. Antai Rusijos Federacijos Darbo kodekso (toliau - RF DK) 293 straipsnis nustato, jog „sezoniniais pripažįstami darbai, kurie dėl gamtinių ir kitų klimato sąlygų, yra dirbami apibrėžtą periodą (sezoną), bet ne ilgiau nei šešis mėnesius“.¹⁰ Taigi, lyginant RF DK nuostatas su LR DK nuostatomis pastebėtina tik tai, jog skiriasi darbų atlikimo laikas bei tai, jog RF DK nereikalauja, kad tokie darbai būtų įtraukti į sezoninių darbų sąrašą. Pastebėtina, kad esminis šių darbų požymis yra susijęs su pačia sąvoka „sezonas“ ir „sezoniškumas“.

Kompiuterinis tarptautinis žodžių žodynas sezoną apibrėžia kaip metų dalį, „kuriai būdinga kokie nors darbai, renginiai, gamtos reiškiniai, pavyzdžiui, teatro *sezonas*, maudymosi *sezonas*“.¹¹ Tame pačiame žodyne sąvoka „sezoninis“ aiškinama kaip būdingumas kuriam nors metų laikui, vartojamas sezono metu, dirbamas tik tam tikrą sezoną.

Pagal LR DK 112 straipsnio 1 dalį sezoniniais vadinami darbai, kurie dėl gamtinių ir klimato sąlygų dirbami ne visus metus, o tam tikrais periodais (sezonais), ne ilgesniais kaip aštuoni mėnesiai (vienas po kito einančių dvylikos mėnesių laikotarpiu), ir yra įtraukti į sezoninių darbų sąrašą. Analogišką apibrėžimą numato ir 1994 m. kovo 7 d. LR Vyriausybės nutarimo Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“¹¹ (toliau – LR Vyriausybės nutarimas Nr. 154) pirmas punktas.

straipsnio (2000 m. kovo 16 d. redakcija) 1 dalies 9 punkto ir Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo 2 straipsnio (1999 m. gruodžio 16 d. redakcija) 1 dalies 5 punkto bei 23 straipsnio (1994 m. gruodžio 21 d., 2000 m. gruodžio 21 d., 2001 m. gegužės 8 d. redakcijos) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ // Valstybės žinios. 2002, Nr.113-5057.

⁹ Dambrauskienė G. Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje // Jurisprudencija. 2002, Nr.25 (17). P. 20.

¹⁰ Трудовой кодекс Российской Федерации. – Москва: Юрайт-М, 2002. С. 91.

¹¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimas Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“ // Valstybės žinios. 1994, Nr. 19-313; 1996, Nr. 58-1382; 1996, Nr. 114-2639; 1999, Nr. 11-261; 1999, Nr. 81-2400; 2000, Nr. 48-1394; 2002, Nr. 120-5416; 2004, Nr. 7-139; 2005, Nr. 23-733.

Dar XX amžiaus teisinėje literatūroje buvo įtvirtinta nuomonė, jog ypatingo sezoninių darbuotojų darbo reguliavimo pagrindu yra „trumpalaikis darbo santykių pobūdis, susijęs su pačių darbų trumpalaikiškumu“.¹²

Sezoninių darbų negalima dirbti visus metus dėl jiems keliamų kokybės, darbų saugos ar kitų technologinių reikalavimų, kurie įtvirtinti normatyviniuose dokumentuose arba suformuluoti pagal įprastą darbų atlikimo praktiką. Kada nebegalima dirbti sezoninio darbo, sprendžiama kiekvienu atveju atskirai, atsižvelgiant į egzistuojančias gamtines ir klimato sąlygas, sinoptikų prognozes, įprastą darbų atlikimo praktiką ir panašiai.¹³

Taigi, pagrindinis sezoninių darbų ypatumas yra tas, jog yra šių darbų padidinta priklausomybė nuo gamtinių ir klimato sąlygų:

- a) darbų vykdymas galimas tik veikiant atitinkamoms gamtos jėgoms;
- b) darbų negalima vykdyti ištikus metus, juos tenka nutraukti dėl jėgų, kurios savo laiku juos sukėlė, veikimo pabaigos;
- c) galimą darbų trukmę nulemia atitinkamų gamtos faktorių veikimas.

Tokį darbų ryšį su gamtinėmis ir klimato sąlygomis negalima kitaip pavadinti, kaip tik sezoniniu. Tačiau sezonas – anaip tol ne bet kuris laikotarpis. Laiko apibrėžtumas apibūdina jį tik iš kiekybinės pusės. Iš kokybinės pusės – tai toks laikotarpis, kuris yra patogus atitinkamiems darbams ar veiklai.¹⁴

Pastebėtina tai, kad ne visi darbai, kurių atlikimas yra tiesiogiai susijęs su gamtinėmis ir klimato sąlygomis, gali būti laikomi sezoniniais. Būtina sezoninio darbo sąlyga – darbo (tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo ar darbo funkcijos) įtraukimas į patvirtintą sezoninių darbų sąrašą.¹⁵ Sezoninių darbų sąrašas – tai kompetentingos institucijos patvirtintas nustatytos formos dokumentas, kuriame išvardijami visi darbai, kurie dėl savo specifinio pobūdžio yra laikomi sezoniniais darbais.

LR DK 112 straipsnio 2 dalis įtvirtina LR Vyriausybės kompetenciją nustatyti sezoninių darbų sąrašą. Šiuo metu tokiais darbais laikytini:

1. Mūrijimas, betonavimas, išorės apdaila, ruloninės stogo dangos įrengimas, teritorijos tvarkymas ir apželdinimas. Nerūdinių medžiagų (skaldos, žvyro, smėlio, molio) gavyba, gelžbetonio konstrukcijų ir betoninių elementų gamyba lauke ir nešildomose patalpose, prekinio

¹² Левиант Ф.М. Нормативные акты, регулирующие труд рабочих и служащих. – Ленинград, 1960. С.33.

¹³ Nekrašas V. ir kt. G. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004. P. 94.

¹⁴ Субботин Е.А. Совершенствование законодательства о сезонных и временных работниках // Правоведение, 1979, № 3, С. 76-79.

¹⁵ Nekrašas V. ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004. P. 94.

betono, skiedinių, klintmilčių gamyba. Automobilių kelių pagrindų stabilizavimas organiniais ir neorganiniais rišikliais, pagrindo ir dangos rengimas permerkimo būdu, asfaltbetonio gamyba, aktyviųjų mineralinių asfaltbetonio miltelių gamyba, asfalto klojimas, asfalto dangos regeneravimas, jos paviršiaus apdorojimas, bitumo ruošimas saugyklose, bituminių emulsijų gamyba ir naudojimas, automobilių kelių ir gatvių dangos ženklavimas. Kelių valymas ir barstymas esant pavojingoms eismui meteorologinėms sąlygoms. Išorės inžinerinių tinklų vamzdinių montavimas. Geležinkelių statyba. Kelio dangos frezavimas. Geotekstilės naudojimas. Mineralinių medžiagų skaldymas ir sijojimas.

2. Žemės melioravimas, hidrotechnikos statinių statyba. Melioracijos statinių priežiūra ir remontas.

3. Žemės kasyba, žemės sankasų ir pagrindų įrengimas tiesiant ir remontuojant kelius ir geležinkelius, taip pat kiti su tuo susiję darbai.

4. Geodezijos ir topografijos darbai. Žemėtvarkos lauko darbai.

5. Darbai, susiję su paviršiaus geologine nuotrauka.

6. Cukraus gaminimas iš cukrinių runkelių.

7. Daržovių, gėlių auginimas atvirame grunte ir nešildomuose šiltnamiuose. Darbai, susiję su daržovių, gėlių ir kitų augalų sėklų rinkimu, ruošimu, kokybės nustatymu, perdirbimu ir realizavimu. Gėlynų įrengimo, jų priežiūros darbai.

8. Darbai, susiję su sėklinių linų sėmenų ruošimu, linų pirminiu perdirbimu, taip pat spalvių briketų gaminimu.

9. Vaisių ir uogų auginimo, skynimo, paruošimo ir perdirbimo darbai. Miško grybų, uogų rinkimo ir apdorojimo darbai. Vaistažolių rinkimo, paruošimo, perdirbimo darbai.

10. Žemės ūkio produkcijos auginimas, derliaus nuėmimas atvirame lauke, paruošimas ir supirkimas sezono metu.

11. Miškų ūkio darbai: sėklų rinkimas ir jų parengimas sėjai, dirvos parengimas miško želdiniams, miško želdinimas, želdinių priežiūra, daigynų įveisimas ir priežiūra, priešgaisrinių mineralizuotų juostų, priešgaisrinių barjerų įrengimas, priešgaisrinis budėjimas, miško kenkėjų ir ligų apskaita ir stebėjimas, kova su jais biologinėmis, mechaninėmis, cheminėmis priemonėmis, medynų sakimas, kelmų dervuolių rovimas ir perdirbimas. Miškų valymo darbai. Medelių sodinimo ir želdinių priežiūros darbai kaimo sodybose. Miestų ir gyvenviečių skverų, parkų, kapinių ir žaliųjų plotų želdinimo ir želdinių priežiūros darbai. Kapaviečių priežiūros darbai. Medelynų ūkio darbai.

12. Miško plukdymas.

13. Miškotvarkos lauko darbai.

14. Upių transporto darbai.
15. Durpių kasimas ir gaminimas, taip pat briketų gaminimas.
16. Jūros, upių, ežerų, kitų vandens telkinių, dugno valymo (gilinimo) ir kiti valymo, pakrančių tvirtinimo ir priežiūros darbai, paplūdimių, parkų tvarkymo darbai. Dirvožemio, grunto, vandens biologinio valymo darbai.
17. Šildymo sistemų paruošimo kitam sezonui darbai. Patalpų šildymas (kūriko darbas).¹⁶
18. Aptarnavimo darbai kaimo turizmo sodybose, turistinėse bazėse, poilsio namuose ir sanatorijose, viešbučiuose, parduotuvėse, kavinėse, restoranuose, kurie veikia ne ištisus metus. Vaikų poilsio stovyklų darbuotojų darbai.
19. Silikatinių ir keraminių plytų, koklių krosnims, čerpių, keraminių drenažo vamzdžių ir kitų keraminių gaminių gamyba, akmens pjaustymas, formos suteikimas ir galutinis apdirbimas, asbestcemenčio šiferio gamybos darbai, neasbestinių banguotų lakštų ir fasoninių detalių gamybos darbai, asbestcemenčio vamzdžių gamybos darbai.
20. Vidaus apdailos darbai nešildomose patalpose.
21. Bokštinių, savaeigių kranų mašinistų, motoristų ir kitų darbininkų, jeigu jie aptarnauja sezonines brigadas (grandis), darbas.
22. Objektų, kuriuose dirbama sezoniniu principu, meistrų ir darbų vykdytojų darbas.
23. Tarp miestinio kabelinio ryšio linijų bei optinio kabelio linijų tiesimo ir montavimo darbai.
24. Cirkų artistų ir kitų šių įstaigų darbuotojų darbas nešildomose patalpose (palapinėse). Atrakcionų darbuotojų darbas lauko sąlygomis.
25. Žvejyba Baltijos jūroje ir vidaus vandenyse, šviežių žuvų perdirbimas.
26. Juodųjų metalų laužo ir atliekų perdirbimas lauke ir nešildomose patalpose.
27. Grūdų priėmimo ne ištisus metus arba sezono metu, grūdų džiovinimo, grūdų valymo, grūdų krovos ir transportavimo, kokybės nustatymo elevatoriuose ir kitokiose grūdų saugyklose darbai.
28. 0,38-110 kV įtampos elektros tiekimo kabelinių linijų klojimas žemėje.
29. Vaisvandenių gaminimo darbai įmonėse, kurios veikia ne ištisus metus.
30. Prekyba ledais, maistu, spauda ir pramoninėmis prekėmis lauko sąlygomis.¹⁵

Reikia pastebėti, kad sezoninių darbų sąrašas kas keli metai yra keičiamas ir pildomas naujais sezoniniais darbais. Tokie pakeitimai yra būtini atsižvelgiant į vis besiplečiančius

¹⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimas Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“ // Valstybės žinios. 1994, Nr.19-313; 1996, Nr. 58-1382; 1996, Nr. 114-2639; 1999, Nr. 11-261; 1999, Nr. 81-2400; 2000, Nr. 48-1394; 2002, Nr. 120-5416; 2004, Nr. 7-139; 2005, Nr. 23-733.

visuomenės poreikius. Įdomu tai, jog nuo 1994 metų, kai buvo priimta pirmoji LR Vyriausybės nutarimo Nr. 154 redakcija, iki dabar sezoninių darbų sąrašas buvo pildytas bene šešis kartus, visgi pagrindiniai pakeitimai nustatyti 2005 m. vasario 17 d. Lietuvos Vyriausybės nutarimu Nr. 168 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimo Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“¹⁷ pakeitimo (toliau - LR Vyriausybės nutarimas Nr. 168).

LR Vyriausybės nutarimas Nr. 154 nustato sezoninio darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo tvarką, taip pat darbo ir poilsio laiko bei darbo apmokėjimo ypatybes. Naujojoje nutarimo redakcijoje buvo išplėstas ir sukonkretintas darbų, kuriems atlikti galima sudaryti sezonines darbo sutartis, sąrašas.

Papildomai į sezoninių darbų sąrašą buvo įtraukti aptarnavimo darbai kaimo turizmo sodybose, atrakcionų darbuotojų darbas lauko sąlygomis, vaisvandenių gaminimo darbai įmonėse, kurios veikia ne ištisus metus, žemės ūkio produkcijos paruošimo ir supirkimo sezono metu darbai, šildymo sistemų paruošimo kitam sezonui darbai, prekyba ledais, maistu, spauda ir pramoninėmis prekėmis lauko sąlygomis bei kiti darbai.

Tiesioginių nuorodų dėl kitų sezoninių darbų ypatumų nutarimas nepateikia, tačiau būtina turėti omenyje, jog tinkamam vykdymui, jie reikalauja papildomos darbo jėgos. Pažymėtina, jog darbai, kurie užtikrinami pastovių darbuotojų pagalba, negali būti laikomi sezoniniais.¹⁸

Taip pat pabrėžtina, jog galimybės nustatyti sezoninių darbų sąrašą kolektyvinėje sutartyje LR DK nenumato.¹⁹ Visgi tai nereiškia, jog dėl sezoninių darbų negalima susitarti kolektyvinėje darbo sutartyje. Tokios teisės Lietuvos Respublikos įstatymai nedraudžia, todėl galima teigti, jog remiantis LR DK II dalies VII skyriaus nuostatomis dėl sezoninio darbo gali susitarti ir socialiniai partneriai (darbuotojų ir darbdavių atstovai bei jų organizacijos).

Taigi, sezoninių darbų specifiškumas yra tame, jog šie darbai, visų pirma, yra terminuoti, antra, jie gali būti dirbami tik tam tikrais periodais (sezonais), šių darbų sudarymui yra būtinos tam tikros klimatinės ir gamtinės sąlygos ir galiausiai – tokie darbai turi būti įtraukti į sezoninių darbų sąrašą. Sezoninių darbų sąrašą, sezoninio darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo, taip pat darbo ir poilsio laiko ir darbo apmokėjimo ypatybės įtvirtina minėtasis LR Vyriausybės nutarimas Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“ bei vėlesni šio teisės akto pakeitimai.

Sezoniniams darbams atlikti yra sudaroma sezoninio darbo sutartis. Šios sutarties esminius požymius aptarsime sekančiame skyriuje.

¹⁷ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. vasario 14 d. nutarimas Nr. 168 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimo Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“ pakeitimo // Valstybės žinios. 2005, Nr.23-733.

¹⁸ Субботин Е.А. Совершенствование законодательства о сезонных и временных работниках // Правоведение, 1979, № 3. С. 76-79.

¹⁹ Nekrašas V. ir kt. G. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004. P. 96.

1.2. Sezoninės darbo sutarties samprata

LR DK 93 straipsnis nustato, jog „darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytais darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimuose.“

LR DK 112 straipsnio 1 dalyje nustatyta, jog sezoninė darbo sutartis sudaroma sezoniniams darbams atlikti. Taigi, sezoninė darbo sutartis – tai darbo sutartis, kuria darbdavys suteikia darbuotojui sezoninį darbą ir darbuotojas įsipareigoja jį dirbti.²⁰

Svarbu pažymėti, jog sezoninė darbo sutartis, kaip ir bet kuri kita sutartis turi atitikti bendruosius kiekvienai sutarčiai būdingus požymius bei specialiuosius – tik jai būdingus – požymius. Visų pirma, sezoninė darbo sutartis, kaip ir bet kuri kita darbo sutartis yra sudaroma dėl tam tikrų pareigų ar darbo atlikimo. Šiuo atveju svarbu tai, jog darbuotojas atlieka ne konkrečias užduotis, o vykdo tam tikrą darbo funkciją. Tuo darbo sutartis skiriasi nuo civilinių sutarčių: rangos, pavedimo, paslaugų teikimo, jungtinės veiklos (partnerystės). 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.²¹

Antras bendrasis požymis yra tas, jog darbuotojas privalo laikytis darbo tvarkos ir paklusti darbdavio nurodymams. Tai reiškia ne tik reikalavimus laiku ateiti į darbą ir pan., bet ir reikalavimą laikytis nustatytų technologinių taisyklių.²²

Trečia, sezoninis darbas, kaip ir bet kuris darbas yra atlygintinis, t. y. darbas, kuris atliekamas pagal darbo sutartį ir neesant tam tikro atlygintinumo, negali būti pripažįstamas darbu LR DK 93 straipsnio prasme.

Ketvirta, sezoninių darbų metu darbdavys privalo užtikrinti tinkamas darbo sąlygas darbuotojams, pavyzdžiui, atliekant tarpmiestinio kabelinio ryšio linijų bei optinio kabelio linijų tiesimo ir montavimo darbus, darbdavys privalo parūpinti tinkamą įrangą tokių darbų atlikimui.

²⁰ Nekrašas V. ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004. P. 93.

²¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002 m. vasario 11 d. nutartis // Civilinė byla 3K – 3 – 264/2002.

²² Nekrašas V. ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004. P. 46.

Ir, penkta, darbdavys privalo suteikti darbuotojui sutartyje numatytą darbą, šiuo atveju – tai sezoninį darbą. Kaip ir kitoms darbo sutarties formoms, sezoninio darbo sutartims taikoma rašytinė forma.

Kalbant apie sezoninės darbo sutarties specialiuosius požymius, svarbu pažymėti, jog esminis ypatumas, kad būtų sudaryta sezoninio darbo sutartis – darbinė veikla turi būti susijusi su darbais, kurie išvardinti sezoninių darbų sąrašė.

Antrasis specialusis sezoninės darbo sutarties ypatumas yra tas, kad sezoninėje darbo sutartyje, be kitų sutarties sąlygų, turi būti nurodyta ir tai, jog darbuotojas priimtas dirbti sulygta sezoninį darbą pagal atitinkamą profesiją, specialybę, kvalifikaciją, taip pat nurodytas sutarties terminas.²³

Trečioji sezoninio darbo sutarties ypatybė – sutarties galiojimo apribojimai. Kaip jau buvo minėta, sezoniniais darbais laikomi darbai, kurie dėl gamtinių ir klimato sąlygų dirbami ne visus metus, o tam tikrais periodais (sezonais), ne ilgesniais kaip aštuoni mėnesiai (vienas po kito einančių dvylikos mėnesių laikotarpiu). Tokių darbų negalima dirbti dėl jiems keliamų kokybės, darbų saugos ar kitų technologinių reikalavimų, kurie įtvirtinti normatyviniuose dokumentuose arba suformuluoti pagal įprastą darbų atlikimo praktiką. Kada nebegalima dirbti sezoninio darbo, sprendžiama kiekvienu atveju atskirai, atsižvelgiant į gamtines sąlygas, sinoptikų prognozes, įprastą darbų atlikimo praktiką ir panašiai.

Pažymėtina, kad sezoninės darbo sutartys yra nepopuliarios, nes darbdaviai linkę sudaryti paprastas terminuotas sutartis (ne sezoninio darbo), siekdami nemokėti tarpsezoninių išmokų. Teoriškai tokia situacija (paprastos terminuotos sutarties sudarymas vietoje sezoninės) yra darbuotojo padėties pabloginimas, palyginti su ta, kurią nustato įstatymas, tačiau ekonominė darbdavio logika čia yra nesudėtinga: darbdavys negali mokėti darbo užmokesčio tarpsezoninių laikotarpiu (nors jo dydis turi būti nustatytas kolektyvinėje ar darbo sutartyje), truncančių tiek pat ar ilgiau nei pats sezoninis darbas.²⁴ Be to, kalbant apie sezoninių sutarčių sudarymą, pastebėtina, jog nei LR DK nuostatos, nei LR Vyriausybės nutarimo Nr. 154 normos neįtvirtina darbdavio pareigos sudaryti sezoninio darbo sutarties esant tam tikroms sąlygoms, kaip tai, pavyzdžiui, yra terminuotų sutarčių atveju, kai darbdavys yra įpareigotas sudaryti neterminuotą darbo sutartį esant nuolatinio pobūdžio darbui (LR DK 109 str. 2 d.). Todėl toks reguliavimas negali būti laikomas tinkamu, nes darbdavys, galintis pasirinkti terminuotą arba sezoninio darbo sutartį, visada rinksis tą sutartį, kuri

²³ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. T.1. – Vilnius: Justitia, 2005. P. 382.

²⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimas Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“ // Valstybės žinios. 1994, Nr.19-313; 1996, Nr. 58-1382; 1996, Nr. 114-2639; 1999, Nr. 11-261; 1999, Nr. 81-2400; 2000, Nr. 48-1394; 2002, Nr. 120-5416; 2004, Nr. 7-139; 2005, Nr. 23-733.

jam yra palankesnė, o tai reikš, jog sezoninių darbų institutas anksčiau ar vėliau taps „mirusia“ norma.

Apibendrinant galima pastebėti, kad sezoninis darbas ir sutartis dėl sezoninio darbo turi tam tikrų specifinių bruožų. Pirmiausiai, apribojimus laike, susijusius su sezonų kaita, kai viena ar kita darbinė veikla negalima dėl meteorologinių, saugumo, kokybės ar kitų sąlygų bei reikalavimų. Sezoninis darbas gali būti apibrėžtas kaip nenuolatinis darbas nuo metų laikų priklausančiose veiklos srityse; tokio darbo poreikis kasmet tam tikru laiku atsiranda ir išnyksta. Antra, sezoninis darbas yra apribotas tam tikrų veiklų atžvilgiu, t. y. sezoninės darbo sutartys gali būti sudarytos tik atsižvelgiant į LR Vyriausybės patvirtintą sezoninių darbų sąrašą, t. y. tuo atveju, kai tam tikri darbai nėra įtraukti į šį sąrašą, sezoninio darbo sutarties, dėl tokių pareigų vykdymo sudaryti negalima.

Taip pat būtina pastebėti, kad sezoninė darbo sutartis gali turėti sąsajų ir su kitos rūšies darbo sutartimis – papildomo darbo ar antraeilių pareigų sutartimi, pavyzdžiui, asmuo, dirbantis vienoje įstaigoje budėtoju, kaip papildomą darbą sezono (žiemos) metu jis gali dirbti kūrniku pas tą patį ar kitą darbdavį. Toliau ir aptarsime sezoninių, laikinųjų ir terminuotų darbo sutarčių panašumus bei skirtumus.

1.3. Sezoninio, laikino ir terminuoto darbo lyginamoji analizė

Atsižvelgiant į aukščiau išdėstytus sezoninio darbo ypatumus, taip pat į tai, kad sezoninio darbo sutartis turi sąsajų su kitomis darbo sutartimis, šiame skyriuje atliksime lyginamąją sezoninio, terminuoto bei laikino darbo analizę.

Visų šių sutarčių panašumas tame, jog jos yra sudaromos apibrėžtam laiko tarpui, taigi yra apibrėžtos laike. Kiekviena iš šių sutarčių yra riboto veikimo ir tai jas skiria nuo neterminuotų darbo sutarčių. Šio pobūdžio sutartyse turi būti aiškiai apibrėžtas darbo terminas arba sutarties galiojimo pasibaigimo pagrindai.

Prieš pradėdant lyginamąją analizę svarbu išsiaiškinti, kokias sutartis įstatymų leidėjas priskiria prie terminuotų bei laikinųjų darbo sutarčių.

LR DK 113 str. įtvirtina, jog „laikinoji darbo sutartis yra darbo sutartis, sudaryta ne ilgesniam kaip dviejų mėnesių laikui“. Jos sudarymo pagrindus (aplinkybes, kurioms esant gali būti sudaroma laikinoji darbo sutartis), tokios sutarties pakeitimo ir pasibaigimo, taip pat laikinųjų darbuotojų darbo ir poilsio laiko ypatybes nustato LR Vyriausybė.

Remiantis LR Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimu Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“²⁵ (toliau – LR Vyriausybės nutarimas Nr. 1043) laikinoji darbo sutartis gali būti sudaroma skubiems ar trumpalaikiams darbams atlikti, laikinai nesantiems (dėl ligos, atostogų ir panašiai) darbuotojams pavaduoti. Laikinoji darbo sutartis taip pat gali būti sudaryta su studentais, moksleiviais jų atostogų metu, vadovaujantis LR DK 277 straipsniu ir kitų teisės aktų nuostatomis dėl saugių ir sveikų darbo sąlygų sudarymo asmenims iki 18 metų. Pagal socialinės apsaugos ir darbo ministrės 2003 m. birželio 30 d. įsakymo Nr. 107 „Dėl rekomendacijų darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas patvirtinimo“²⁶ 13 punktą laikinu darbu pripažįstamas darbas, kuris organizuojamas įmonėje, organizacijoje ar įstaigoje, kai vykdoma nebūdinga (netipinė, laikina) veikla (pvz.: remontas, mokymai, technologinių linijų keitimas, skubiems ar trumpalaikiams darbams atlikti), arba gali būti taikoma laikinai nesantiems darbuotojams pavaduoti. Taigi, laikinoji darbo sutartis yra sutartis, kuri sudaroma ne ilgesniam nei dviejų mėnesių terminui laikiniems darbams atlikti.

Terminuota darbo sutartimi pagal LR DK 109 straipsnį laikoma sutartis sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, bet ne ilgiau kaip penkeriems metams. Esminis skirtumas nuo aukščiau minėtų sutarčių yra draudimas sudaryti šios rūšies darbo sutartį, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys. „Tokio terminuotos darbo sutarties instituto reglamentavimo tikslas – apsaugoti darbuotoją, kaip ekonomiškai silpnesnę darbo sutarties šalį, nuo jam nepalankios terminuotos darbo sutarties sudarymo bei užkirsti kelią galimam darbdavio, būtent kuriam terminuotos darbo sutarties sudarymas yra palankesnis, piktnaudžiavimui savo padėtimi bei terminuotos darbo sutarties institutu“.²⁷

Taigi, lyginant sezoninę, laikinąją bei terminuotąją sutartis pirmiausiai pastebimas visų trijų sutarčių panašumas – apibrėžtas maksimalus sutarties galiojimo terminas. Sezoninės sutarties atveju – ne ilgesnis nei 8 mėnesiai; laikinos sutarties atveju – ne ilgesnis nei 2 mėnesiai; ir terminuotos sutarties atveju – ne ilgesnis kaip penkeriems metams. Galima pastebėti, kad, sutapus aplinkybėms, sezoninė sutartis gali būti pakaitalu laikinajai darbo sutarčiai, ir atvirkščiai. Tačiau tai sunkiai pritaikoma terminuotos sutarties atveju.

Sudarius darbo sutartį ilgesniam kaip du mėnesiai laikui ar pratęsus ją, kai sutarties trukmė viršija du mėnesius, tokia darbo sutartis negali būti pripažįstama laikinąja. Atkreiptinas dėmesys ir į

²⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 81(1) – 3690; 2005, Nr. 97-3640.

²⁶ Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. birželio 30 d. įsakymas Nr. 107 „Dėl rekomendacijų darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 101 – 4573.

²⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. sausio 16 d. nutartis // Civilinė byla Nr. 3K-3-4/2003 m.

tai, kad vien darbo sutarties termino, kuris neviršija dviejų mėnesių, įrašymas į sutartį dar nedaro terminuotos darbo sutarties laikinąja darbo sutartimi.

Vadinasi, ne kiekviena terminuota darbo sutartis, kurios terminas neviršys dviejų mėnesių, bus laikoma laikinąja, o tik tokia, kuri bus sudaryta esant laikinosios darbo sutarties sudarymo pagrindams.

Taigi, visos trys sutartys galioja:

- 1) iki tam tikros kalendorinės datos, kuri nurodoma darbo sutartyje;
- 2) iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo arba pasibaigimo (pavyzdžiui, pasibaigus sezonui, tam tikro darbo užbaigimas, nustatytos užduoties įvykdymas, laikinai nesančio darbuotojo grįžimas į darbą ir pan.);

Skirtingai nei sezoninės ir laikinosios sutarties atveju terminuota sutartis gali nustoti galios, kai darbuotoją skiria į darbą renkantieji organai – tų renkamujų organų kadencijos (įgaliojimų) laikui (pvz.: Akcinės bendrovės generalinis direktorius).

Dar viena terminuotos sutarties ypatybė: tais atvejais, kai darbo sutartyje terminas yra nenurodytas ar nustatytas netinkamai, laikoma, jog darbo sutartis yra neterminuota (LR DK 110 straipsnio 2 dalis). Pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai, darbuotojas turi teisę nutraukti darbą, o darbdavys turi teisę atleisti darbuotoją iš darbo. Nė vienai iš šalių to nepadarius, darbo sutartis tampa neterminuota ir ją galima nutraukti tik bendraisiais darbo sutarties nutraukimo pagrindais.

Tuo tarpu sezoninė darbo sutartis nesukuria tokių pačių teisių ir pareigų darbuotojui bei darbdaviui, kaip aukščiau aptartos.

Nagrinėjant šių trijų darbo sutarčių ypatumus pastebime, kad tik sezoninėms darbo sutartims yra numatytas sąrašas darbinių veikų. Nei terminuotai, nei laikinajai darbo sutarčiai tokių apribojimų nėra nustatyta.

Taip pat pastebėtina, jog pagal laikinąją darbo sutartį dirbantiems darbuotojams išbandymo laikotarpis nenustatomas. Tuo tarpu sudarant terminuotą bei sezoninio darbo sutartis taikomi LR DK 105-107 straipsniai, kurie suteikia teisę taikyti išbandymą priimam į darbą darbuotojui.

Dar vienas skirtumas lyginant sezonines darbo sutartis su laikinosiomis bei terminuotomis yra darbo laiko reguliavimas. Skirtingai nei terminuotų bei laikinųjų sutarčių atvejais, darbuotojų, dirbančių pagal sezonines darbo sutartis, darbo grafikai turi būti skelbiami prieš savaitę iki jų įsigaliojimo, tuo tarpu kitiems darbuotojams jie turi būti paskelbti prieš dvi savaites.²⁸

²⁸ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimas Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“ // Valstybės žinios. 1994, Nr.19-313; 1996, Nr. 58-1382; 1996, Nr. 114-2639; 1999, Nr. 11-261; 1999, Nr. 81-2400; 2000, Nr. 48-1394; 2002, Nr. 120-5416; 2004, Nr. 7-139; 2005, Nr. 23-733.

Taip pat skiriasi ir atostogų reglamentavimas. Tiek dirbant pagal sezoninę, tiek ir pagal laikiną darbo sutartį atostogos nepriklauso, o atleidžiant juos iš darbo už nepanaudotas atostogas mokama pinigine kompensacija. Tačiau tuo atveju, kai darbuotojas pasibaigus sezoninės darbo sutarties terminui pratęsia darbo sutartį kitam sezonui nenutraukdamas darbo santykių, kasmetinės atostogos jam suteikiamos tarpsezoniniu laikotarpiu, nepažeidžiant LR DK nustatyto reikalavimo jas suteikti tais pačiais darbo metais. Kasmetinės atostogos suteikiamos ir netarpsezoniniu laikotarpiu, jei tai numatyta kolektyvinėje sutartyje arba darbo sutartyje. Tuo tarpu terminuotų sutarčių atveju reikia taikyti LR DK 164 – 185 straipsnių nuostatas. Taigi sezoninių sutarčių atveju kasmetinių atostogų suteikimo tvarką reglamentuoja LR DK ir LR Vyriausybės nutarimo Nr. 154 nuostatos, tuo tarpu terminuotųjų sutarčių atostogų suteikimo tvarką bei trukmę reglamentuoja tik LR DK normos.

Apibendrinant pažymėtina, jog visos anksčiau aptartos sutartys turi ir panašumų, ir skirtumų. Esminis panašumas – visos minėtos sutartys yra priskiriamos terminuotųjų sutarčių grupei, skiriasi tik terminų trukmė. Visos trys sutartys baigiasi (ar gali baigtis) pagal dvi principines nuostatas – atėjus sutartyje numatytai datai arba atsiradus sutartyje numatytoms aplinkybėms. Visgi šios sutartys turi ir nemažai skirtumų. Pirmiausiai pastebimas skirtingas šių sutarčių sudarymo pagrindas. Sezoninės sutartys, kaip buvo minėta anksčiau, yra sudaromos sezoniniams darbams, įtrauktiems į sezoninių darbų sąrašą atlikti, tuo tarpu laikinosios sutartys – skubiems ar trumpalaikiams darbams atlikti, laikinai nesantiems darbuotojams pavaduoti. Pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai, nei tas pats, nei joks kitas darbuotojas nėra priimamas į tokias pačias pareigas iš karto, t.y. pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai išnyksta ir atitinkama pareigybė.

2. SEZONINIO DARBO REGULIAVIMO YPATUMAI LIETUVOS RESPUBLIKOJE

Kalbant apie sezoninių darbų sutartis, pažymėtina, jog nors šios sutartys ir turi esminį panašumą – sezoniškumą, visgi, kiekvienoje valstybėje jos yra reguliuojamos skirtingai, atsižvelgiant į šalies išsivystymo lygį, socialines bei klimatinės sąlygas. Šioje dalyje būtent ir panagrinėsime sezoninio darbo sutarties sudarymo, pakeitimo bei nutraukimo ypatumus Lietuvos Respublikoje.

2.1. Sezoninio darbo sutarties sudarymo ypatumai: bendrosios ir specialiosios normos

Darbo santykių atsiradimui būtinas darbdavio ir darbuotojo valios išraiškos rezultatas – darbo sutartis, kurioje šalys susitaria dėl darbo sutarties sąlygų, kartu apibrėždamos savo teises ir pareigas. Pagrindinis darbo sutarties požymis yra tai, kad viena sutarties šalis (darbuotojas) kitos sutarties šalies (darbdavio) yra priimamas į darbą ne konkrečiai užduočiai atlikti, kaip yra civilinėje sutartyje (rangos, autorinėje, paslaugų), o tam tikroms darbo funkcijoms vykdyti ar tam tikroms pareigoms eiti.²⁹

Sudarant darbo, tame tarpe ir sezoninio darbo, sutartį, šalys susitaria dėl darbo sutarties turinio, t. y. aptaria jų teises ir pareigas, taip pat darbo sąlygas, numatytas LR DK 95 straipsnyje. Kaip pastebi doc. dr. I. Mačernytė - Panomariovienė: “[...] nuoroda į LR DK 95 straipsnį nekonkretizuoja atskirų straipsnio dalių, vadinasi, „darbo sutarties sąlygos“ reiškia visumą sąlygų, dėl kurių susitaria šalys”³⁰.

Reikia pažymėti, kad darbo teisės teorijoje darbo sutarties sąlygos yra klasifikuojamos įvairiai. Pagal nustatymo būdą jos skirstomos į nustatomas šalių susitarimu ir nustatomas norminio akto (įstatymo, LR Vyriausybės nutarimo ir pan.) pagrindu. Šalių susitarimu nustatomos sąlygos gali būti skirstomos į:

- 1) būtinąsias;
- 2) papildomas.³¹

²⁹ Mačernytė – Panomariovienė I. Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas // Jurisprudencija. 2005, Nr.74 (66). P. 6.

³⁰ Ten pat., P. 6.

³¹ Tiažkijus V., Petravičius P., Bužinskas G. Darbo teisė. - Vilnius: Justitia, 1999. P. 59.

Būtinios darbo sąlygos yra pagrindinės sąlygos, dėl kurių šalys turi susitarti sudarydamos sutartį. Jei dėl nors vienos būtinų sutarties sąlygos šalys nesusitaria, laikoma, kad darbo sutartis nesudaryta. Būtinios darbo sąlygos gali būti dvejopos: privalomos visoms darbo sutartims, t.y. suprantamos tiesiogine tikrąja prasme, nes be jų bet kuri darbo sutartis negalioja; ir privalomos, kad galiojotų tam tikra darbo sutartis (jos užima tarpinę padėtį tarp būtinųjų ir papildomų).³²

Papildomos sąlygos yra visos kitos darbo sutartyje šalių aptariamų sąlygų, kurių nedraudžia darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai, kolektyvinė sutartis. Tokios sąlygos nėra privalomos sąlygos. Dėl jų galima tartis arba nesitarti, nes darbo sutartis vis tiek galios. Susitartos papildomos darbo sąlygos tampa šalims privalomos.

Vadovaujantis LR DK 95 straipsniu svarbu pažymėti, jog būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis laikytinos šios sąlygos: susitarimas dėl darbovietės ir darbo funkcijų. Šios darbo sutarties sąlygos yra būtinios sudarant tiek sezoninio, tiek ir bet kurią kitą sutartį. Todėl, jei nebus susitarta dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų, sezoninė darbo sutartis bus laikoma negaliojančia.

Darbovietė darbo sutartyje apibrėžiama nurodant, į kurią įmonę, įstaigą, organizaciją darbuotojas priimamas dirbti arba su koku fiziniu asmeniu jis sudarė darbo sutartį. Kitaip sakant, apibrėžiant darbovietę, apibrėžiama kita sutarties šalis – darbdavys.³³ Reikia pažymėti, kad „darbovietė“ teisine prasme negali būti tapatinama su terminu „darbo vieta“. DK terminas „darbovietė“ vartojamas įvardinti įmonę, įstaigą, organizaciją ar kitokią organizacinę struktūrą, kitaip sakant, *darbdavį*. Terminas „darbo vieta“ vartojamas dvejopa prasme. Dažniausiai šiuo terminu įvardijama darbo funkcijų atlikimo, vykdymo vieta – cechas, baras, skyrius, katedra, agregatas ir t. t. Kartais sąvoka „darbo vieta“ suprantama kaip darbuotojo pareigos, jo dirbamas darbas.³⁴ Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo³⁵ 2 straipsnio 8 dalis nustato, jog *darbo vieta* – tai vieta, kurioje asmuo dirba darbo sutartyje sulygta darbą arba atlieka viešojo administravimo funkcijas.

Darbo funkcija sutartyje apibrėžiama nurodant profesiją, specialybę, kvalifikaciją, pagal kurią dirbs darbuotojas, arba pareigas. *Profesija* – tai darbo veiklos sritis, apimanti darbo funkcijos tikslus ir pobūdį (pvz.: gydytojas, statybininkas ir pan.). *Specialybė* yra siauresnė darbo veiklos pagal tam tikrą profesiją sritis, kuriai reikia specialių žinių ir įgūdžių (pvz.: gydytojas chirurgas, mūrininkas, fizikos mokytojas ir t. t.). *Kvalifikacija* yra darbuotojo pasirengimo tam tikrai specialybei laipsnis. Jis paprastai apibrėžiamas kvalifikacine kategorija, specialiu išsimokslinimu, pareiginiiais laipsniais,

³² Tiažkijus V., Petravičius P., Bužinskas G. Darbo teisė. - Vilnius: Justitia, 1999. P. 60.

³³ Nekrašas V. ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004. P. 49.

³⁴ Ten pat., P. 49.

³⁵ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 70 – 3170; Nr. 112-4996; Nr. 114; 2004, Nr. 28-876; Nr. 163-5945.

vardais ir t. t. *Pareigos* – tai darbovietėje pagal galiojančią etatų struktūros schemą tarnautojams nustatytas darbas. Darbo funkcijos nustatymas yra labai svarbi darbo sutarties sąlyga, nes darbdavys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartyje.³⁶

Atsižvelgiant į tai, jog sezoninio darbo sutartis yra viena iš darbo sutarčių rūšių, o tai pat remiantis LR DK 95 straipsnio 2 dalimi, numatančia, jog atskiroms darbo sutarčių rūšims gali būti nustatomos ir kitos būtiniosios sąlygos, būtina išskirti ir aptarti sezoninio darbo sutarties kitas būtinąsias sąlygomis.

Kaip jau buvo minėta, sezoninio darbo sutartis – tai darbo sutartis, kuria darbdavys suteikia darbuotojui sezoninį darbą ir darbuotojas įsipareigoja jį dirbti. Tačiau ne visi darbai, kurių atlikimas yra tiesiogiai susijęs su gamtinėmis ir klimato sąlygomis, gali būti laikomi sezoniniais. Būtina sezoninio darbo sąlyga – darbo (tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo ar darbo funkcijos) įtraukimas į patvirtintą sezoninių darbų sąrašą (*autorės pastaba*: apie sezoninius darbus plačiau žiūrėti 1.1 skyriuje). Tai reiškia, jog sudarant sezoninio darbo sutartį, viena iš būtinųjų sezoninio darbo sąlygų reikėtų laikyti darbo įtraukimą į patvirtintą sezoninių darbų sąrašą [žr. 1 schemą].

LR DK 95 straipsnio 2 dalyje pažymėta, kad sezoninio darbo pobūdžio aptarimas yra laikoma būtina sąlyga darbo sutarties sąlyga. Taigi, neaptarus sezoninio darbo pobūdžio (sutarties termino), sutartis nebūtų pripažįstama sezonine darbo sutartimi.

Paprastai sezoninės sutartys sudaromos vienam sezonui, tačiau gali būti sulygta dėl sezoninio darbo keliems sezonams. Be to, LR Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimo Nr. 115 “Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo”³⁷ (toliau – Pavyzdinė darbo sutarties forma) [žr. 1 Priedą] 2 punkte nustatytas reikalavimas sutarties šalims nurodyti, jog yra sudaroma sezoninio darbo sutartis, o taip pat koks yra sutarties galiojimo terminas. Taigi, svarbu tai, jog be sezoninio darbo pobūdžio, sezoninio darbo sutartyje taip pat būtina nurodyti, kokiam terminui yra sudaroma sutartis. Šios nuostatos tikslas – apibrėžti keliems sezonams yra sudaroma sezoninė darbo sutartis. Reikia pažymėti, kad sutarties terminas turi būti apibrėžtas ne kalendorine data, o tam tikrų aplinkybių pasibaigimu³⁸, pavyzdžiui, iki 2006 metų sezono, kuriam dirbti buvo įdarbintas darbuotojas, pabaigos (2006 metų tam tikrų darbų sezonui). Visgi tai nereiškia, jog sezoninio darbo sutartyje negali būti nustatytas terminas, kuriam ši sutartis yra sudaroma.

³⁶ Nekrašas V. ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004. P. 49.

³⁷ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 115 “Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo” // Valstybės žinios. 2003 Nr. 11-412; 2005, Nr. 103-3814.

³⁸ Nekrašas V. ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004. P. 94.

Taigi, be visoms darbo sutartims būdingų būtinųjų darbo sąlygų – darbo vietos bei darbo funkcijų, sudarant sezoninę darbo sutartį turi būti nurodytos ir kitos būtinosios darbo sąlygos: tai sezono darbo rūšis bei terminas, kuriam ši sutartis yra sudaroma. Beje, terminas gali būti nurodomas tiek konkrečia kalendorine data, tiek ir tam tikrų aplinkybių atsiradimu arba pasibaigimu (pvz.: iki baigsis mėlynių augimo sezonas, kol vyks javų supirkimo darbai ir pan.).

Kalbant apie darbo sąlygas, reikia paminėti ir tai, kad sudarant sezoninio darbo sutartį reikia aptarti ir darbo apmokėjimo sąlygas. LR DK 95 straipsnio 3 dalyje teigiama, kad kiekvienoje darbo sutartyje šalys sulygsta dėl darbo apmokėjimo sąlygų (darbo užmokesčio sistemos, darbo užmokesčio dydžio, mokėjimo tvarko ir kt.) Tačiau svarbu, jog net ir tuo atveju, jeigu darbo sutartyje nebus aptartas darbo apmokėjimas, sezoninio darbo sutartis vis tiek galios. Kaip teigia doc. dr. I. Mačernytė – Panomariovienė: “Tuo atveju, jei darbo sutartyje nebus numatyta privalomųjų (darbo apmokėjimo) ar kitų darbo sutarties sąlygų, vis tiek bus laikoma, kad darbo sutartis sudaryta. Dėl neišformintų kitų, ypač darbo apmokėjimo, sąlygų vykdymo darbuotojui išlieka reikalavimo teisė”³⁹.

Kaip jau buvo minėta, šalių susitarimu gali būti sulygstama ir dėl papildomų darbo sutarties sąlygų. Viena iš tokių sąlygų – išbandymas, kurį plačiau ir panagrinėsime. LR DK 105 - 107 straipsniuose reglamentuojamas išbandymas, kuris nustatomas:

- 1) patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui;
- 2) ar darbas tinka darbuotojui.

Įdomu tai, jog išbandymas paprastai retai naudojamas sudarant sezoninio darbo sutartis. Minėtasis LR DK 105 straipsnis įtvirtina, jog išbandymas gali būti nustatomas tiek darbdavio, tiek ir darbuotojo iniciatyva, tai reiškia, tai nėra privaloma nei darbdaviui, nei darbuotojui, t. y. darbuotojas, nesutinkantis su darbdavio siūlomu išbandymo terminu, gali nesudaryti darbo sutarties. Taigi, šis institutas gali būti taikomas tik abipusiu šalių sutarimu. Be to, svarbu tai, jog minėtosios Pavyzdinės darbo sutarties formos 4 punktą tereikalauja nurodyti laikotarpį, kuriam išbandymas yra skiriamas, detaliau apie išbandymą čia neužsimenama.

Mūsų nagrinėjamoje temoje svarbu aptarti, ar esant sezoninei darbo sutarčiai, gali būti nustatytas išbandymas? XX a. sovietinėje teisėje buvo išreikšta taisyklė, jog “priimant į darbą sezoninius darbuotojus, jie negali būti išbandomi, siekiant patikrinti jų atitikimą pavedamam darbui”⁴⁰. Tačiau dabartinėje Rusijos teisėje nustatyta priešinga taisyklė – “sezoninio darbo sutartis

³⁹ Mačernytė – Panomariovienė I. Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas // Jurisprudencija. 2005, Nr.74 (66). P. 6.

⁴⁰ Субботин Е.А. Совершенствование законодательства о сезонных и временных работниках // Правоведение, 1979 №3. С. 76-79.

gali būti sudaryta su sąlyga dėl išbandymo”⁴¹. Palyginimui, galime pasakyti, kad priešingai Rusijos teisei, Baltarusijos teisėje nustatyta, jog “samdytojas neturi teisės nustatyti sezoniniams darbuotojams išbandymo termino”⁴².

LR DK nėra tiesiogiai įtvirtinta ar galima, ar negalima sezoninėje darbo sutartyje sulygti dėl išbandymo. Tačiau LR DK 105 straipsnio 3 dalyje nustatyta, jog išbandymas, norint patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, nenustatomas priimant į darbą asmenis:

- 1) iki aštuoniolikos metų;
- 2) pareigoms konkurso arba rinkimų būdu, taip pat išlaikiusius kvalifikacinius egzaminus pareigoms eiti;
- 3) darbdavių susitarimu perkeliamus dirbti į kitą darbovietę;
- 4) kitais darbo įstatymų nustatytais atvejais.

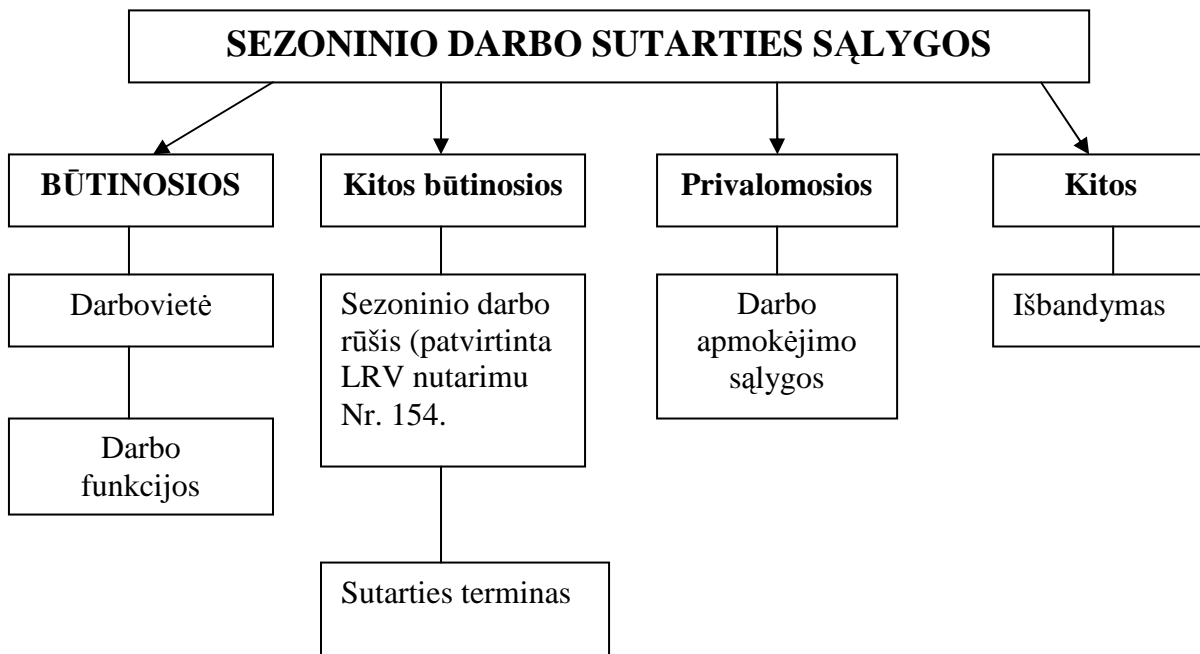
Taigi, šiuo atveju svarbu, jog priimant sezoniniams darbams asmenis iki 18 metų jiems išbandymas negali būti nustatomas, taip pat svarbu tai, jog išbandymo laikotarpis negali būti ilgesnis nei trys mėnesiai (LR DK 106 straipsnis 1 dalis), išskyrus atvejus, kai įstatymai numato ilgesnius išbandymo terminus. Visgi įdomu tai, jog nei įstatymai, nei pats LR DK nedraudžia nustatyti išbandymo sudarant sezoninę darbo sutartį. Todėl tokia galimybė teoriškai yra, tačiau praktiškai ji neegzistuoja, nes sezoninės darbo sutartys yra sudaromos tik tam tikram laikui (sezonui), ko pasekoje nustatyti išbandymą nėra naudinga nei darbdaviui, nei darbuotojui.

Apibendrinant sezoninės darbo sutarties sudarymą, reikia pažymėti, kad darbo sutartis – tai ypatingas darbo teisės institutas. Labai svarbu, kad sezono darbo sutartis būtų sudaryta remiantis įstatymų reikalavimais. Sudarydamos sezoninio darbo sutartį, šalys, atsižvelgdamos į nustatytus reikalavimus, privalo susitarti dėl darbo sutarties sąlygų. Paprastai darbo sutarties sąlygos skirstomos į būtinąsias ir papildomas. Sudarant sezoninio darbo sutartį, būtinosiomis darbo sąlygomis yra ne tik darbo vieta, ir funkcijos (darbovietė), tačiau ir sezono darbo rūšis, terminas. Sudarant sezoninę darbo sutartį tariamasi ir dėl darbo apmokėjimo, tačiau šios sąlygos neaptarimas nedaro sutarties negaliojančios: darbuotojas vis tiek turi teisę reikalauti jam priklausančio atlyginimo sumokėjimo, nes darbo sutarties vienas iš esminių požymių yra jos atlygintinumas. Be to, sudarant sezoninio darbo sutartį, šalys gali susitarti ir dėl papildomų darbo sutarties sąlygų, tokių kaip išbandymas. Tokios sulygtos darbo sutarties sąlygos šalims tampa privalomomis (kaip ir būtinosiomis). Sezono darbo sutarties sąlygos pavaizduotos 1 schemeje.

⁴¹ Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Настольная книга кадровика: юридические аспекты. – Москва: Международный центр финансово-экономического развития, 2005. Р. 89.

⁴² Трудовое право Республики Беларусь. – Гродно: Гродненский государственный университет имени Янки Купалы, 1994. С. 116.

1 schema. Sezoninio darbo sutarties sąlygos.



2.2. Sezoninio darbo sutarties pakeitimas ir pabaiga

Sezoninio darbo sutartis gali būti pakeista ir gali pasibaigti LR DK III dalies XII skyriaus trečiojo skirsnio „Darbo sutarties vykdymas“ ir ketvirtojo skirsnio „Darbo sutarties pasibaigimas“ nustatyta tvarka. Be LR DK numatytų pagrindų, LR Vyriausybės nutarime Nr. 154 numatomi ir specialūs sezoninio darbo sutarties nutraukimo pagrindai. Jie išdėstyti minėto nutarimo 6 punkte. Plačiai nenagrinėsime bendrų darbo sutarties pasibaigimo pagrindų, tačiau trumpai aptarsime tik specifiškiausius bendruosius darbo sutarties pasibaigimo aspektus, didesnę dėmesį skirsime teismų praktikai bei specialiesiems sezoninio darbo sutarties pasibaigimo atvejams. Taip pat panagrinėsime keletą praktinių atvejų, susijusių su sezoninio darbo sutarties pakeitimu.

Darbo sutarties pasibaigimas – tai visi atvejai, kai visiškai pasibaigia darbo sutarties šalių tarpusavio teisės ir pareigos, susijusios su sutarties vykdymu. Bendrieji darbo sutarties pasibaigimo pagrindai, kaip jau buvo minėta, įtvirtinti LR DK III dalies XII skirsnio ketvirtajame skirsnyje. Iš esmės darbo sutarties pasibaigimo pagrindus galima skirstyti į:

- 1) bendruosius (taikomus visoms darbo sutartims); ir

- 2) specialiuosius (taikomus tam tikrų kategorijų sutartims, pavyzdžiui, sezoninio darbo sutarčiai).

Bendrieji darbo sutarties pasibaigimo pagrindai yra:

- 1) darbo sutarties pasibaigimas šalių susitarimu;
- 2) darbo sutarties pasibaigimas darbuotojo iniciatyva;
- 3) darbo sutarties pasibaigimas darbdavio iniciatyva:
 - a) darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva neesant darbuotojo kaltės;
 - b) darbo sutarties nutraukimas be įspėjimo.

Darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu yra vienas iš labiausiai rekomenduotinių darbo sutarties pasibaigimo pagrindų, nes geriausiai atitinka sutartinį darbo teisinių santykių pobūdį. Šia teise gali pasinaudoti abi darbo sutarties šalys – tiek darbdavys, tiek ir darbuotojas.

LR DK 125 straipsnyje įtvirtinta, jog „viena darbo sutarties šalis gali raštu pasiūlyti kitai šaliai nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu.“ Antroji šalis turi teisę sutikti arba atsisakyti šio pasiūlymo. Apie sutikimą nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu antroji šalis privalo pranešti per septynias dienas. Kokia forma turėtų būti pateikiamas atsakymas LR DK nenustato. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau – LAT) yra pažymėjęs, „*jog sutikimas su kitos darbo sutarties šalies pasiūlymu gali būti išreikštas ne tik raštu, bet ir veiksmais, elgesiu, iš kurių galima daryti išvadą, kad pasiūlymas priimamas*“⁴³, tačiau visada rekomenduojama atsakyti raštu, nes tai padėtų išvengti galimų ginčų tarp darbuotojo ir darbdavio.

Darbuotojo teisė nutraukti darbo sutartį taip pat negali būti ribojama. Tokia darbuotojo teisė išvedama iš LR DK 2 straipsnio 1 dalies 2 punkto, kas leidžia teigti, jog kiekvienas asmuo ne tik turi teisę laisvai pasirinkti darbą, bet ir teisę nutraukti kiekvieną darbo sutartį (terminuotą, neterminuotą, sezoninę, laikiną ir kt.). Šiuo atveju darbuotojas neprivalo aiškinti tokio apsisprendimo priežasčių, motyvų ar kitų aplinkybių, tačiau apie savo apsisprendimą privalo raštu iki nustatyto termino įspėti darbdavį. Bendras terminas, norint nutraukti darbo sutartį darbuotojo iniciatyva, yra 14 dienų, tačiau gali būti taikomi ir kitokie terminai. Visgi, mūsų nagrinėjamu atveju turėtų būti taikomas specialusis sutrumpintas – 5 dienų – terminas. Jį įtvirtina minėtasis LR Vyriausybės nutarimas Nr. 154, kuris nustato, jog darbuotojas turi teisę nutraukti sezoninio darbo sutartį nepasibaigus sutarties terminui, apie tai įspėjęs darbdavį raštu prieš 5 kalendorines dienas.

Įspėti apie darbo sutarties nutraukimą darbuotojas gali bet kada. LAT yra pažymėjęs, jog apie darbo sutarties nutraukimą darbuotojas gali pranešti net ir laikino nedarbingumo laikotarpiu (pvz.:

⁴³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus (išplėstinių) teisėjų kolegijų (plenarinės sesijos) nutartyse (nutarimuose) suformuluotos aktualios teismų praktikai teisės taikymo ar aiškinimo nagrinėjamosiose bylose taisyklės.// <http://www.litlex.lit>; prisijungimo laikas: 2006-11-15.

sirgdamas), taip pat atostogų metu, t. y. „LR DK 131 straipsnio 1 dalis taikoma tada, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, ir netaikoma, kai darbo sutartis pasibaigia kitais pagrindais, tokiais kaip, nutraukiant darbo sutartį darbuotojo pareiškimu.“⁴⁴

Reikalavimas įspėti darbdavį apie darbo sutarties nutraukimą iki tam tikro termino nustatytas darbdavio interesais, kad jis galėtų pasirengti būsimam atleidimui (surasti kitą darbuotoją, sutvarkyti atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju reikalus ir pan.)⁴⁵ Dėl to terminai skaičiuojami nuo to momento, kai darbdavys sužino apie darbuotojo valią nutraukti darbo sutartį, o ne nuo pareiškimu išsiuntimo dienos.⁴⁶ Šiuo atveju sutrumpintas penkių dienų terminas yra taikomas atsižvelgiant į darbo santykių pobūdį, nes pakeisti sezoninį darbuotoją yra daug paprasčiau nei rasti tinkamos kvalifikacijos darbuotoją, dirbusį pagal neterminuotą darbo sutartį. Taigi, toks sezoninio darbo sutarties nutraukimo reglamentavimas yra pateisinamas tiek darbuotojo, tiek ir darbdavio atžvilgiu.

Darbuotojas, nutraukiantis sezoninio darbo sutartį, gali įspėti darbdavį ir anksčiau nustatytų terminų, šiuo atveju jis taip pat gali nurodyti darbo sutarties nutraukimo datą, kuri, atsižvelgiant į sezoninio darbo sutarties ypatumus, negali būti vėlesnė nei sezoninio darbo sutarties termino pabaiga. Šiuo atveju „darbuotojas savo valią gali išreikšti ne tik raštu, bet ir kitokia forma – taip pat ir konkludentiniais veiksmais.“⁴⁷

LR DK 127 straipsnio 1 dalyje sakoma, jog „įspėjimo terminui pasibaigus, darbuotojas turi teisę nutraukti darbą, o darbdavys privalo įforminti darbo sutarties nutraukimą ir atsiskaityti su darbuotoju.“ Atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarka reglamentuojama LR DK 141 ir 206 straipsniuose. Bendras principas yra tas, jog darbdavys privalo visiškai atsiskaityti su atleidžiamu iš darbo darbuotoju (tiek finansiškai, tiek ir teisiškai).

Darbo sutartis darbdavio iniciatyva gali pasibaigti keliais atvejais. Nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, darbdavio teisė yra ribojama (privalu laikytis tam tikros tvarkos, turi būti svarbios priežastys darbo sutarčiai LR DK 129 straipsnio pagrindu nutraukti ir pan.). Tuo tarpu nutraukiant darbo sutartį 136 straipsnyje nustatytais atvejais vienu atveju (LR DK 136 straipsnio 1 dalis) darbdavys darbo sutartį su darbuotoju privalo nutraukti nepriklausomai nuo jo ar savo valios, o kitu atveju (LR DK 136 straipsnio 3 dalis) – tai yra darbdavio teisė, kuri

⁴⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 06 23 nutartis // Civilinė byla Nr. 3K-3-391/2004.

⁴⁵ Nekrašas V. ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras // III dalis „Individualūs darbo santykiai“. – Vilnius, 2004. P. 125.

⁴⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus (išplėstinių) teisėjų kolegijų (plenarinės sesijos) nutartyse (nutarimuose) suformuluotos aktualios teismų praktikai teisės taikymo ar aiškinimo nagrinėjamosiose bylose taisyklės // <http://www.litlex.lit.lt>; prisijungimo laikas: 2006-11-15

⁴⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 06 18 nutartis // Civilinė byla Nr. 3K-3-15/2003.

palyginus su 129 straipsnyje įtvirtinta teise yra absoliutesnė. Dėl temos apimties apie darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva toliau detaliau nekalbėsime.

Kaip buvo minėta, LR Vyriausybės nutarimas Nr. 154, numato, jog sezoninio darbo sutartis gali būti nutraukta ne tik bendraisiais, bet ir specialiaisiais pagrindais. Šių pagrindų specifiškumas tame, jog nutraukiant sezoninio darbo sutartį, ją galima nutraukti daug paprastesnėmis sąlygomis nei taikant bendrąją darbo sutarties nutraukimo tvarką. Tai pateisinama ir netgi būtina, nes pagal sezoninio darbo sutartį dirbantis darbuotojas paprastai nėra suinteresuotas dirbti pasibaigus tam tikrų darbų sezonui, kaip ir darbdavys nėra suinteresuotas laikyti darbuotoją, kuris dėl laikino nedarbingumo negali atlikti jam pavesto darbo.

Kaip buvo minėta, darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį nepasibaigus jos terminui savo iniciatyva apie tai raštu įspėjęs darbdavį prieš 5 kalendorines darbo dienas, taip pat jis turi tokią teisę ir tada, kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje sezoniniai darbai buvo sustabdyti ilgiau kaip 2 savaitėms dėl gamybinių priežasčių arba kai sumažinamas darbų mastas.

Darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva tada, kai darbuotojas per sezoną neatvyksta į darbą ilgiau kaip vieną mėnesį dėl laikino nedarbingumo. Tais atvejais, kai darbingumas prarandamas dėl suluošinimo (traumos) darbe arba profesinės ligos per sezoną, darbuotojui darbo vieta (pareigos) paliekama, kol jis atgauna darbingumą arba jam nustatomas invalidumas, bet ne ilgiau kaip iki darbo sutarties termino pabaigos. Darbuotojas atleidžiamas dėl šių priežasčių nėra įspėjamas, tačiau jam išmokama vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio kompensacija.

Įdomu tai, jog mūsų teisės aktuose sezoninio darbo sutarties nutraukimas, kaip ir visas institutas, yra reglamentuojamas labai panašiai, kaip ir RF DK. Antai RF DK 296 straipsnio 1 dalis nustato, jog „darbuotojas, dirbantis pagal sezoninio darbo sutartį, privalo raštu įspėti darbdavį apie darbo sutarties nutraukimą ne vėliau kaip prieš tris kalendorines dienas.“⁴⁸ Darbdavys privalo įspėti darbuotoją prieš septynias dienas apie darbo santykių nutraukimą, kai numatoma atleisti dėl įmonės likvidavimo ar darbuotojų skaičiaus mažinimo (RF DK 296 straipsnio 2 dalis). Šiuo atveju „nutraukiant sezoninio darbo sutartį dėl įmonės likvidavimo ar darbuotojų skaičiaus mažinimo, darbuotojams yra išmokamas jų vidutinis dviejų savaičių darbo užmokestis.“⁴⁹ Taigi reglamentavimo skirtumai iš esmės yra susiję tik su terminais bei išėitinių išmokų dydžiais, tai atsižvelgiant į valstybių ekonominius, kultūrinius ir socialinius skirtumus yra visiškai pateisinama.

Apskritai sezoninę darbo sutartį leidžiama nutraukti bendraisiais pagrindais, numatant ir specialius sezoninės darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva atvejus:

⁴⁸ Трудовой кодекс Российской Федерации. – Москва: Юрайт-М. 2002. С. 91.

⁴⁹ Ten pat.

- 1) kai dėl gamybinių priežasčių darbai sustabdomi daugiau kaip dviem savaitėms;
- 2) kai darbuotojas dėl laikino nedarbingumo neatvyksta į darbą ilgiau kaip vieną mėnesį.⁵⁰

Darbo sutarties sąlygų keitimas galimas tiek sezoniniuose, tiek ir nesezoniniuose darbuose. Šiuo atveju yra taikomas LR DK 120 straipsnis, minėtasis LR Vyriausybės nutarimas Nr. 154 specifinių nuostatų dėl sezoninio darbo sutarties sąlygų keitimo nenumato.

Svarbu tai, jog papildomų darbo sąlygų keitimas galimas tada, kai keičiama gamyba, jos mastas, technologija arba darbo organizavimas, taip pat kitais gamybinio būtinumo atvejais. Šiuo atveju LAT savo 2000 m. spalio 9 d. nutartyje yra pažymėjęs, jog *„darbdavys turi teisę pakeisti darbo vietą toje pačioje įmonėje ir toje pačioje vietovėje, pavesti dirbti kitu mechanizmu ar agregatu, taip pat keisti darbo režimą, kompensacijas, lengvatas ir kt. <...> Byloje yra nustatyta faktinė aplinkybė, jog Panerių žemės ūkio bendrovės narių susirinkime, įvykusiame 1999 m. kovo 30 d., buvo nuspręsta pertvarkyti gamybą ir pertvarkius darbo organizavimą pereiti prie sezoninio darbo. Dėl šios priežasties buvo priimtas Panerių žemės ūkio bendrovės įstatų papildymas, numatantis, kad bendrovės padaliniai, užsiimantys daržovių auginimu nešildomuose šiltnamiuose, dirba sezoniškai ne daugiau kaip 8 mėnesius paeiliui kiekvienais kalendoriniais metais. Būtinybė pertvarkyti darbo organizavimą pereinant prie sezoninio darbo iškilo dėl finansinės-ekonominės bendrovės būklės, nes pabrangus energijai tapo ekonomiškai nuostolinga auginti daržoves šildomuose šiltnamiuose. Todėl negalima sutikti su kasatorės argumentu, jog nebuvo pertvarkytas darbo organizavimas, nes šiuo atveju perėjimas prie sezoninio darbo pobūdžio yra darbo organizavimo pertvarkymas, kuriuo siekiama išvengti bendrovės bankroto. Bendrovei perėjus prie sezoninio darbo pobūdžio, iškilo būtinumas keisti darbuotojų darbo sąlygas.“⁵¹*

Privalomosios darbo sutarties gali būti keičiamos tik esant išankstiniam raštiškam darbuotojo sutikimui, išskyrus LR DK 121 straipsnio nustatytas nuostatas. Šių bei darbo apmokėjimo sąlygų keitimo specifiką reglamentuoja LR DK 120 straipsnis, taigi sezoninio darbo sutarties sąlygų keitimui taip pat turi būti taikomos bendrosios LR DK nuostatos.

Apibendrinus tai kas aptarta, galima teigti, jog sezoninio darbo sutartis gali pasibaigti tiek bendraisiais LR DK numatytais pagrindais, tiek ir specialiaisiais, tik sezoninio darbo sutarties pasibaigimui būdingais pagrindais, tuo tarpu šios sutarties pakeitimui kita sutartimi (terminuota ar neterminuota) specialiosios nuostatos nėra numatytos, šiuo atveju yra taikomos bendrosios LR DK normos, reglamentuojančios darbo sutarties pakeitimą.

⁵⁰ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. – Vilnius: Justitia., 2005. T.1. P.383.

⁵¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2000 10 09 nutartis // Civilinė byla Nr. 3K-3-698/2003.

2.3. Darbo ir poilsio laiko bei darbo apmokėjimo ypatybės

Darbo laikas – tai vienas iš pamatinių ir dinamiškiausių darbo teisės institutų, kuris nuo pat šios teisės šakos susiformavimo vystėsi ir plėtojosi kartu su kitais darbo teisės institutais.⁵² Kartu darbo laiko trukmė yra ir viena iš opiausių problemų net ir šiandieninėje visuomenėje. Darbo laiko institutą reglamentuoja ne tik nacionaliniai, bet ir tarptautiniai teisės aktai. Antai Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto⁵³ 7 straipsnio d punktą nustato, jog kiekvienas žmogus turi teisę į poilsį, laisvalaikį bei pagrįstą darbo laiko apribojimą ir mokamas įprastines atostogas, taip pat apmokėjimą už darbą valstybinių švenčių dienomis. Tik tinkamai įgyvendinus šias teises, galima bus teigti, jog kiekvienam darbuotojui buvo suteiktos teisingos ir palankios darbo sąlygos. Europos mastu veikianti Europos socialinė chartija⁵⁴ įpareigoja valstybes nares nustatyti priimtina darbo dienos ir darbo savaitės laiką ir palaipsniui jį trumpinti, kiek leidžia darbo našumo padidėjimas ir kiti su tuo susiję veiksniai (2 straipsnis 1 dalis). 2003/88/EB direktyvos „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“⁵⁵ 6 straipsnio b punktą įpareigoja valstybes nares imtis priemonių užtikrinti, jog vidutinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per kiekvieną septynių dienų laikotarpį nebūtų ilgesnis kaip 48 valandos. Svarbu pažymėti, jog tokių normų privalu laikytis tiek dirbant pastovius darbus, tiek naktinį darbą, tiek ir sezoninius darbus, visgi tokių nuostatų laikymąsi kartais yra pakankamai sunku kontroliuoti, ypač kai taikomi tokie institutai kaip suminė darbo laiko apskaita ir pan.

2003/88/EB direktyvos 2 straipsnio 1 dalis nustato, jog „darbo laikas – tai bet koks laikas, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką“. Šis apibrėžimas nėra imperatyvaus pobūdžio, tačiau akivaizdu, jog darbo laikas daugelio valstybių nacionaliniuose teisės aktuose yra suprantamas panašiai.

LR DK 142 straipsnis nustato, jog darbo laikas – tai laikas, kurį darbuotojas privalo dirbti pavestą darbą, ir kiti jam prilyginti laikotarpiai. Teisės teorijoje darbo laikas pirmiausiai suprantamas kaip laikotarpis, per kurį darbuotojas privalo atlikti darbo sutartyje nurodytas pareigas, t. y. dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai. Tai apima ne tik faktiškai dirbtą laiką, kai darbuotojas dirbo savo tiesioginį darbą, bet ir su darbu neatskiriamai susijusius procesus: budėjimą darbe ir namuose, tarnybinę komandiruotę (ar tą jos dalį, kurią darbuotojas atliko savo darbo

⁵² Kiršlienės Guobaitės R. Darbo laiko reguliavimo esmė ir dinamika. // Jurisprudencija. 2005, Nr. 74(66). P. 63.

⁵³ Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 77 – 3290.

⁵⁴ Europos socialinė chartija // Valstybės žinios. 2001, Nr. 49 – 1704.

⁵⁵ 2003/88/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“ // OL L 299.

pareigas ne darbo sutartimi sulygtoje darbo vietoje), laiką, reikalingą parengti ir sutvarkyti darbo vietą, darbo įrankius, saugos priemones ir kt.⁵⁶ Anot R. Kiršlienės Guobaitės, darbo laikas – dinamiškas ir kompleksiškas darbo teisės institutas, susijęs su individualiais, socialiniais, kultūriniais ir ekonominiais interesais.⁵⁷

Kalbant apie sezoninių darbų laiko trukmę svarbu pažymėti, jog sezoniniams darbams yra taikomos bendrosios LR DK nuostatos. Minėtasis LR Vyriausybės nutarimas Nr. 154 tik nustato, jog sezoninis darbas yra dirbamas laikantis tam tikrų grafikų, kurie privalo būti paskelbti prieš savaitę iki jų įsigaliojimo, o taip pat, jog dirbant sezoninį darbą gali būti taikoma suminė darbo laiko apskaita. Būtent, toliau ir panagrinėsime darbo laiko režimą sezoninių darbų atveju bei suminę darbo laiko apskaitą.

LR DK 147 straipsnis apibrėžia darbo laiko režimą. Šio straipsnio 1 punktą nustato, kad kiekvieno darbuotojo darbo ir poilsio laiko paskirstymas nustatomas pagal vidaus darbo tvarkos taisyklės. Darbo grafikai tvirtinami administracijos, suderinus su įstaigos darbuotojų atstovais, arba kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka.⁵⁸

Svarbu pažymėti, jog darbuotojų darbo režimas turi atitikti įmonės, įstaigos, organizacijos darbo pobūdį. Sezoninių darbų atveju toks atitikimas paprastai pasireiškia tuo, jog darbdavys privalo užtikrinti, jog sezoniniai darbai bus atliekami būtent tada, kai yra jų atlikimo metas, pavyzdžiui, derliaus nuėmimo atvirame lauke darbai negali būti atliekami tada, kai derlius dar neprinokęs, taip pat darbdavys turi atsižvelgti į pačios organizacijos pobūdį, pavyzdžiui, jeigu grūdų supirkimas yra atliekamas tik dieną, tai atitinkamai turi būti organizuojami ir darbuotojų darbo grafikai.

Be to, kad darbo tvarkos taisyklės tvirtinamos, suderinus su darbuotojų atstovais, suponuojama tai, kad LR DK įtvirtina tai, jog nustatydama darbo (pamainų) grafikus įmonė privalo juos suderinti su darbuotojų atstovais, jeigu kolektyvinėje darbo sutartyje nenustatyta kitokia derinimo tvarka. Taigi, detaliam reglamentuoti darbo laiko režimą galima tiek sezoninio darbo tvarkos taisyklėse, t. y. minėtame LR Vyriausybės nutarime Nr. 154, tiek ir kolektyvinėje sutartyje dėl konkretaus sezoninio darbo.

Iš to seka, jog darbdavys ir darbuotojų atstovai gali susitarti ne tik dėl pamainos trukmės, darbo laiko pradžios ir pabaigos, pertraukų trukmės, bet ir dėl kitų darbo režimo organizavimo aspektų, kaip antai: kintamasis (lankstusis) darbo laikas, kai darbuotojas pagal nustatytas darbo laiko ribas gali pasirinkti, kada jis turi atidirbti nustatytą skaičių valandų, suskaidyta darbo diena,

⁵⁶ Nekrašas V. ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004. P. 165.

⁵⁷ Kiršlienės Guobaitės R. Darbo laiko reguliavimo esmė ir dinamika. // Jurisprudencija. 2005, Nr. 74(66). P. 57.

⁵⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. liepos 21 d. nutartis // Civilinė byla 3K – 3 – 397/2004.

kai darbuotojo darbo laikas padalijamas į kelias dalis (pvz.: patalpų valymo darbo laikas ryte ir vakare).⁵⁹

Kalbant apie sezoninių darbų darbo laiko specifiką, pažymėtina, jog įstatymų leidėjas nustatė tik vieną specifinę nuostatą, kuri lyginant su LR DK įtvirtinta nuostata yra trumpesnė, t. y. minėtasis LR Vyriausybės nutarimas Nr. 154 įtvirtino, jog darbo grafikai turi būti skelbiami prieš savaitę iki jų įsigaliojimo. Šiuo atveju taip pat taikoma viešumo taisyklė, įtvirtinta LR DK 147 straipsnio 3 dalyje. Ši taisyklė reiškia, jog darbo (pamainų) grafikai turi būti paskelbiami darbuotojams viešai informaciniuose stenduose, kad visi darbuotojai galėtų susipažinti su nustatyto darbo režimu, nes tai lemia ne tik privalomumas dirbti darbo (pamainų) grafikuose nustatyto laiku, bet ir kitus socialinius aspektus, t. y. darbuotojo poilsio organizavimo planus, darbuotojo laisvalaikį ir kt.⁶⁰

Įdomu tai, jog tiek sezoninių, tiek ir pagal neterminuotą darbo sutartį sudarytų darbo sutarčių, darbų laikas turi būti tinkamai apskaitomas nustatytos formos darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose, kurio pavyzdinę formą yra patvirtinusi LR Vyriausybė 2004 m. sausio 27 d. nutarimu Nr. 78 „Dėl mėnesinio darbo apskaitos žiniaraščio“ patvirtinimo⁶¹. [žr. 2 Priedą].

Kalbant apie sezoninių darbų specifiškumą, taip pat svarbu aptarti LR Vyriausybės nutarimo Nr. 154 3 punktą, kuris numato, jog „dirbant sezoninius darbus gali būti taikoma suminė darbo laiko apskaita“. Ši nuostata turi būti aiškinama lygiagrečiai su LR DK 149 straipsnio normomis, t. y. suminė darbo laiko apskaita gali būti taikoma tik tada, kai yra visos LR DK nustatytos sąlygos.

Suminė darbo laiko apskaita – tai darbo laiko apskaitos forma, kai įmonėse ar dirbant darbus, kur negalima laikytis konkrečiai darbuotojų kategorijai ar darbams nustatytos dienos ar savaitės darbo trukmės, dienos ar savaitės darbo laikas gali viršyti nustatytas normas, bet per paskutinį laikotarpį (mėnesį, ketvirtį ar kitą laikotarpį) vidutinė darbo laiko trukmė negali viršyti normalaus darbo valandų skaičiaus.⁶²

Visgi, siekiant taikyti suminę darbo laiko apskaitą sezoninių darbų atveju yra būtina, jog darbdavys, t. y. įmonė, įstaiga ar organizacija, kuri sudaro sezonines darbo sutartis, veiktų nepertraukiamai arba darbai pasižymėtų nepertraukiamu darbo dienos (pamainos) režimu (šis bruožas sezoniniams darbams yra labai dažnai būdingas), arba, jog atliekant tokius darbus dėl techninių gamybos sąlygų nebūtų galima laikytis konkrečiai darbuotojų kategorijai nustatytos

⁵⁹ Nekrašas V. ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004. P. 186.

⁶⁰ Ten pat., P. 187 – 188.

⁶¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 sausio 27 d. nutarimas Nr. 78 „Dėl mėnesinio darbo apskaitos žiniaraščio“ patvirtinimo // Valstybės žinios. 2004, Nr. 18-528; 2005, Nr. 105-3881; 2006, Nr. 123-4643.

⁶² Nekrašas V. ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004. P. 191.

kasdieninės ar kassavaitinės darbo trukmės. Svarbu tai, jog darbo laiko trukmė per apskaitinį laikotarpį negali viršyti darbuotojų kategorijai nustatyto darbo valandų skaičiaus. Šiuo atveju negali būti dirbama daugiau kaip keturiasdešimt aštuonias valandas per savaitę ir dvylika valandų per darbo dieną (pamainą). Apskaitinio laikotarpio trukmė negali būti ilgesnė negu keturi mėnesiai.

Taigi, apibendrinant galima teigti, jog sezoninio darbo laikui yra taikomos bendrosios LR DK nuostatos. Tuo pačiu pažymėtina, jog toks darbas paprastai yra atliekamas pamainomis, kurių grafikai turi būti skelbiami likus savaitei iki jų įsigaliojimo⁶³. Taip pat minėtasis LR Vyriausybės nutarimas Nr. 154 nustato, jog dirbant sezoninius darbus gali būti taikoma suminė darbo laiko apskaita.

Kiekvienas darbuotojas, tam kad jis produktyviai dirbtų ir tinkamai atliktų jam pavestas funkcijas, privalo turėti ne tik tam tikros kvalifikacijos, bet jam taip pat turi būti užtikrinta ir viena svarbiausių jo teisių – tai teisė į poilsį ir kasmetines atostogas (LR Konstitucijos 49 straipsnis 1 dalis).

LR DK 156 straipsnis įtvirtina, jog poilsio laikas – tai įstatymu, kolektyvine ar darbo sutartimi reglamentuotas laisvas nuo darbo laikas. Kalbant apie poilsio laiką, svarbu aptarti kasmetinių atostogų suteikimo tvarką, dirbant pagal sezoninio darbo sutartį.

Minėtasis LR Vyriausybės nutarimas Nr. 154 nustato, jog darbuotojams, dirbantiems vieną sezoną, kasmetinės atostogos nesuteikiamos, o atleidžiant juos iš darbo, už nepanaudotas atostogas mokama pinigine kompensacija, paskaičiuojama vadovaujantis bendra tvarka. Pažymėtina, jog tokios normos negalima laikyti prieštaraujančia LR DK ar kitų įstatymų nuostatoms, nes LR DK nedraudžia mokėti kompensacijos atleidžiant asmenį iš darbo (LR DK 177 straipsnio 1 dalis). Teisė reikalauti kompensacijos už nepanaudotas atostogas atsiranda nuo darbo sutarties nutraukimo su darbuotoju momentu.⁶⁴

Sezoninio darbo sutarties ypatumas yra tas, jog ji sudaroma vienam darbų sezonui, t. y. pasibaigus sezonui ši sutartis paprastai yra nutraukiama. Tačiau, galimi atvejai, kai tiek darbdavys tiek darbuotojas yra suinteresuoti sutarties nenutraukti, tokiu atveju taikomas darbo santykių pratęsimo institutas, kai darbo sutartis yra pratęsiama dar vienam sezonui. Sistemiskai aiškinant LR DK bei kitų norminių teisės aktų nuostatas galima teigti, jog sezoninio darbo sutartis gali būti pratęsta tik vienam sezonui, nes tai lemia pati sutarties esmė, priešingu atveju, tokia sutartis turėtų tapti terminuota arba neterminuota sutartimi. Taigi, pratęsiant sezoninio darbo sutartį darbuotojas įgyja teisę į kasmetines atostogas. Šiuo atveju LR Vyriausybės nutarimas Nr. 154 nustato, jog

⁶³ Minėtoji nuostata neužkerta kelio su sezoninio darbo atlikimo grafikais darbuotojus supažindinti anksčiau nei likus savaitei iki jų įsigaliojimo.

⁶⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002 m. gruodžio 3 d. nutartis // Civilinė byla 3K – 3 – 1370/2002 m.

tokios atostogos yra suteikiamos tarpsezoniniu laikotarpiu, nepažeidžiant LR DK reikalavimų jas suteikti tais pačiais metais. Įdomu tai, jog remiantis sisteminiu teisės aiškinimo metodu aiškinantis kasmetinių atostogų suteikimo tvarką, kai įmonėje nėra nustatyta tokių atostogų suteikimo eilė, darytina išvada, jog tokiu atveju yra būtinas darbuotojo ir darbdavio susitarimas dėl atostogų pradžios ir pabaigos. Tokiu susitarimu šalys turi aiškiai suderinti savo valią dėl atostogų pradžios ir pabaigos. Derinimo procese darbdavys turi nepažeisti darbuotojų teisių, o darbuotojas – darbdavio, be to, turi būti atsižvelgta į darbo sutarties šalių lygybės principą, kuris suponuoja tai, jog atostogų suteikimo pradžia ir pabaiga turi būti nustatyta atsižvelgiant tiek į darbuotojo, tiek ir į darbdavio teises ir teisėtus interesus.⁶⁵ Taigi, net ir tarpsezoniniu laikotarpiu suteikiant atostogas, svarbu susitarti, kada tokios atostogos bus suteikiamos.

Atostogos taip pat gali būti suteikiamos ir ne tarpsezoniniu laikotarpiu, jeigu tai numatyta kolektyvinėje sutartyje arba darbo sutartyje. Tai reiškia, jog atostogas galima suteikti ir sezoninių darbų metu, jeigu šalys taip susitaria. Atkreiptinas dėmesys, jog LR Vyriausybės nutarimas Nr. 154 nereglamentuoja, kokių principu remiantis yra apmokamos tarpsezoniniu laikotarpiu suteikiamos atostogos. Šiuo atveju aiškinant sistemiskai minėto nutarimo ir LR DK nuostatas galima teigti, jog už tokias atostogas turėtų būti mokama LR DK nustatyta tvarka, nes kasmetinės atostogos – tai kalendorinėmis dienomis skaičiuojamas laikotarpis, suteikiamas darbuotojui pailsėti ir darbingumui susigrąžinti, paliekant darbo vietą (pareigas) ir mokant vidutinį darbo užmokestį (LR DK 165 straipsnio 1 dalis). Taigi, jau tai, kad su darbuotoju yra pratęsiama sezoninio darbo sutartis, t. y. jam paliekama darbo vieta, lemia, jog jam už atostogų laiką turėtų būti mokamas jo vidutinis darbo užmokestis. Šiuo atveju negali būti taikomas LR Vyriausybės nutarimo Nr. 154 penktas punktas, nustatantis, jog už tarpsezoninį laikotarpį mokamas kolektyvinėje arba darbo sutartyje nustatyto dydžio atlyginimas. Taigi, manytume, jog asmeniui už atostogas turėtų būti mokamas vienoks atlyginimas, o už likusį laiką – nustatytas kolektyvinėje arba darbo sutartyje. Šių nuostatų tapatinti negalima.

Kaip jau buvo minėta, kiekvienos darbo sutarties vienas iš esminių požymių yra jos atlygintinumas. Tai reiškia, jog už kiekvieną darbo sutartyje sulygtą darbą darbuotojui turi būti teisingai apmokama. Darbuotojui, dirbančiam pagal sezoninio darbo sutartį darbo užmokestis – vienas iš aktualiausių ir svarbiausių klausimų, nes tai pragyvenimo šaltinis, pagrindinė pajamų dalis, išlikio ir savo bei jo šeimos materialinės padėties pagerinimo priemonė.

Darbo užmokestis darbo santykiuose yra garantinio pobūdžio. Darbo užmokesčio garantavimas glaudžiai susijęs su apytikriai iki darbo pradžios nustatytais darbo sąlygomis ir

⁶⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 balandžio 2 d. nutartis.// Civilinė byla 3K – 3 – 452/2003 m.

reiškia darbdavio pareigą atitinkamai mokėti už darbą, kai darbuotojas įvykdys būtinas darbo sutarties sąlygas.⁶⁶ Darbo užmokestis – tai atlygis darbuotojui už darbo sutartyje nustatytą (ne savarankiškai paskirtą) darbą, kuris nesusijęs su rizika, kylančia dėl pačios įmonės (organizacijos) veiklos. Taigi, darbuotojas, įvykdęs darbo sutartyje nustatytas funkcijas per nustatytą darbo laiką įgyja teisę į darbo užmokestį.

LR DK nustatyta, kad darbo užmokestis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus už jo atliktą darbą (LR DK 186 straipsnio 2 dalis).

LR Vyriausybės nutarime Nr. 154 numatyta, jog darbuotojui, kuris dirba du sezonus ir daugiau iš eilės nenutraukę darbo santykių, už tarpsezoninius laikotarpius mokamas kolektyvinėje sutartyje arba darbo sutartyje nurodyto dydžio atlyginimas.

Darbuotojams, kurie sudarė sutartį dirbti du ar daugiau sezonų iš eilės ir nenutraukė darbo santykių, už tarpsezoninį laikotarpį kaip už priverstinę prastovą turi būti mokamas kolektyvinės ar darbo sutartyje nurodyto dydžio užmokestis, pavyzdžiui, darbuotojo vidutinio uždarbio dalis, tarifinis uždarbis, t.y. pareigybinė alga ar valandinis atlygis arba jo dalis ir pan.), bet ne mažesnis už Vyriausybės nustatytą minimumą.

Minėta garantija galioja ir tuomet, kai darbuotojas, nenutraukdamas dviem ar daugiau sezonų sudarytos darbo sutarties, tarpsezoniniu laikotarpiu dirba pagal darbo sutartį toje pačioje ar kitoje darbovietėje.

Tais atvejais, kai pasibaigus sezonui pasibaigia ir darbo sutarties terminas (arba sutartis nutraukiama), o tarpsezoniniu laikotarpiu su tuo pačiu darbdaviu kitam sezonui (ar keliems) sudaroma nauja darbo sutartis, už likusį tarpsezoninį laiką, t.y. laiką nuo naujos darbo sutarties sudarymo iki sezono pradžios, apmokama tokia pat tvarka, kaip ir sudariusiems sezoninio darbo sutartį dviem ir daugiau sezonų.

Be abejo, darbdavys, taupiai naudojantis įmonės lėšas, pasvarstys, kas naudingiau – sudarinėti atskiras terminuotas sutartis kiekvienam sezonui ar iš karto tartis su darbuotojais keliems sezonams, mokant jiems už tarpsezoninį laikotarpį.

Vidutinis darbo užmokestis sezoniniams darbuotojams apskaičiuojamas remiantis Vyriausybės 2003 gegužės 27 d. nutarimu Nr. 650 „Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos patvirtinimo“⁶⁷. Pagal šio nutarimo 5.1 punktą į vidutinį

⁶⁶ Panamariovienės-Mačernytė I. Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas: mokomasis leidinys. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2003. P. 10.

⁶⁷ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 gegužės 27 d. nutarimas Nr. 650 „Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003., Nr. 52 – 2326; 2006, Nr. 105-4011.

darbo užmokestį neįskaitomas apmokėjimas už laiką, kai darbuotojas dėl pateisinamų priežasčių teisės aktu, kolektyvinės ir darbo sutarčių numatytais atvejais nedirbo įmonėje (darbo užmokestis už kasmetines ir mokymosi atostogas, prastovas ne dėl darbuotojo kaltės, tarpsezoninius laikotarpius, darbo užmokestis, gautas iš kitos įmonės, kurios įpareigojimus vykdo darbuotojas, kitos numatytos išmokos).

Svarbu ir tai, jog darbuotojams, kurie sudarė sutartį dirbti du ir daugiau sezonų iš eilės nenutraukę darbo santykių pasibaigus sezonui, kai nedirbama dėl nuo darbuotojo nepriklausančių priežasčių, t.y. už tarpsezoninį laikotarpį, mokamas kolektyvinėje sutartyje arba darbo sutartyje nurodyto dydžio atlyginimas. Norminiai teisės aktai neįteisina nei minimalaus, nei maksimalaus tokios išmokos dydžio. Jeigu darbo sutartis nutraukiama sezonui pasibaigus ir tarpsezoniniu laikotarpiu su tuo pačiu darbdaviu sudaroma nauja sezoninio darbo sutartis, už laiką nuo naujos darbo sutarties sudarymo iki pradžios mokama ankščiau nurodyta tvarka – kaip už tarpsezoninį laikotarpį.

Pasak V. Grikiienės, tarp mokėjimo už darbą sistemos ir darbuotojų elgesio egzistuoja sudėtingi kompleksiniai ryšiai. Pinigai ir nefinansinės paramos formos darbuotojams yra svarbios dėl įvairių priežasčių. Pinigai gali būti nusakomi ekonomine verte, nes jie lemia darbuotojų perkamąją galią, ir socialine verte – parodo darbuotojams, kaip jie yra vertinami, išreiškia prestižą, savigarbos jausmą. Todėl reikėtų suformuoti ir įteisinti sutartimi tokią mokėjimo už darbą sistemą, kuri visiems būtų *aiški ir suprantama* (kiekvienam darbuotojui turi būti aiškus darbo rezultato ir mokėjimo už darbą ryšys) ir skatintų kiekvieną darbuotoją gerai atlikti savo darbą. Istoriskai svarbiausias sutarties klausimas visada buvo mokėjimo už darbą lygis. Nustatant mokėjimo už darbą lygius ypač svarbų vaidmenį vaidina teisingo atlygio samprata, t.y. poreikis, kad atlygis būtų teisingas lyginant jį su kitų organizacijų bei tos pačios organizacijos darbuotojų atlygiais. Darbo atlygis, lyginant jį su kitų organizacijų darbuotojų atlygiais, turi atrodyti patrauklus, kitaip darbdaviui bus sunku pritraukti į savo organizaciją kvalifikuotus darbuotojus ir juos išlaikyti. Čia svarbų vaidmenį vaidina darbdavio taikoma mokėjimo už darbą politika: ar darbdavys nori pirmauti uždarbio srityje, ar sekti kitiems iš paskos.⁶⁸

Taigi reziumuojant galime teigti, jog sezoninio darbo reguliavimui Lietuvos Respublikoje tam tikri ypatumai, susiję su sutarties sudarymu, pakeitimus ir nutraukimu, o taip pat su darbo ir polisiso laiko organizavimu bei darbo užmokesčio mokėjimu.

Pabaigai vertėtų atsakyti į esminį baigiamojo darbo klausimą – ar sezoninio darbo teisinis reguliavimas Lietuvos Respublikoje yra veiksmingas ir ar toks institutas turėtų būti įtvirtintas dabar

⁶⁸ Gerikienė V. Darbo apmokėjimo įstatymų taikymo problemos Lietuvoje. // Jurisprudencija. 2002, Nr. 25 (17). P. 38.

galiojančiuose norminiuose teisės aktuose? Atsakydami norėtumėm pažymėti, jog susidaryti vienareikšmės nuomonės nereikėtų, nes tiek teigiamas, tiek ir neigiamas atsakymas yra teisingas, tačiau visgi norėtusi paprieštarauti tokio instituto įtvirtinimui dabartinėje darbo teisėje. Pagrindžiant savo nuomonę, visų pirma, norisi pažymėti, jog sezoninių darbų sutartys yra sudaromos tik posovietinėse valstybėse, aišku, tai suprantama, nes daugumą darbo teisės institutų perėmėme iš Rusijos Federacijos DK, tačiau taip pat atkreiptinas dėmesys ir į tai, jog sudarant sezoninio darbo sutartį darbdavys dažnai yra apribotas vienu sezonu, nes mokėti tarpsezonines išmokas paprastai nėra nei galimybių, nei noro, taip pat įdomu tai, jog įstatymų leidėjas neuždraudžia vietoj sezoninio darbo sutarties sudaryti terminuotą darbo sutartį sezoninių darbų sąraše įtvirtintiems darbams atlikti, taigi šis institutas tarsi tampa nebereikalingas. Todėl kyla klausimas, kam tokio instituto iš viso reikia? Ar nebūtų geriau sudarinėti terminuotas darbo sutartis, turint omenyje, kad daugumoje Vakarų Europos valstybių būtent taip ir yra? Į šiuos klausimus visgi norėtusi atsakyti teigiami dar ir dėl to, jog sezoninių darbų sutartys jau dabar beveik yra nebesudarinės, taigi susiklosčiusi praktika dar kartą patvirtina, jog tokių sutarčių anksčiau ar vėliau bus iš viso atsisakyta.

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

Sezonas - tai metų dalis, kuriai būdinga kokie nors darbai, kurių negalima dirbti ištisus metus. Sezoninių darbų negalima dirbti dėl jiems keliamų kokybės, darbų saugos ar kitų technologinių reikalavimų, kurie įtvirtinti normatyviniuose dokumentuose arba suformuluoti pagal įprastą darbų atlikimo praktiką. Siekiant išsiaiškinti sezoninio darbo teisinį reguliavimą Lietuvos Respublikoje, buvo iškeltas Baigiamojo darbo tikslas iširti sezoninio darbo Lietuvos Respublikoje reglamentavimo įstatyminę bazę, įvertinti sezoninio darbo reguliavimo ypatumus, akcentuoti pagrindines problemas, pateikti rekomendacijas. Taigi šiame darbe bendrai susipažinus su sezoninio darbo samprata bei esminiais bruožais, aptarus sezoninio darbo sutarties sampratą, sudarymo, pakeitimo bei pabaigos specifiką, išnagrinėjus darbo ir poilsio bei darbo apmokėjimo ypatybes, o taip pat palyginus sezonines, terminuotas bei laikinas sutartis galima daryti tokius apibendrinimus, išvadas:

1. Sezoniniais darbais vadinami tokie darbai, kurie dėl gamtinių ir klimato sąlygų dirbami ne visus metus, o tam tikrais periodais (sezonais), ne ilgesniais kaip aštuoni mėnesiai (vienas po kito einančių dvylikos mėnesių laikotarpiu), ir yra įtraukti į sezoninių darbų sąrašą. 1994 m. kovo 7 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“ bei vėlesni jo pakeitimai išsamiai numato, kokie darbai priskiriami sezoniniams darbams. Šiame nutarime taip pat reglamentuojama sezoninio darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo, taip pat darbo ir poilsio laiko bei darbo apmokėjimo ypatumai.
2. Esminis sezoninių darbų ypatumas yra tas, jog yra padidinta šių darbų priklausomybė nuo klimato ir gamtinių sąlygų (darbų vykdymas galimas tik veikiant atitinkamoms gamtos jėgoms; darbų negalima vykdyti ištisus metus, juos tenka nutraukti dėl jėgų, kurie savo laiku juos sukėlė, veikimo pabaigos; galimą darbų trukmę nulemia atitinkamų gamtos faktorių veikimas) bei sezoninis darbas turi būti įtrauktas į sezoninių darbų sąrašą.
3. Sezoniniams darbams atlikti yra sudaroma rašytinė sezoninio darbo sutartis. Esminiai sezoninės darbo sutarties ypatumai yra tokie:
 - darbinė veikla turi būti susijusi su darbais, kurie išvardinti sezoninių darbų sąrašė (tai viena iš būtinųjų sezoninės darbo sutarties sąlyga);
 - sezoninėje darbo sutartyje be kitų sutarties sąlygų, turi būti nurodyta ir tai, jog darbuotojas priimtas dirbti sulygtą sezoninį darbą pagal atitinkamą profesiją, specialybę, kvalifikaciją, taip pat nurodytas sutarties terminas;
 - sutarties galiojimo apribojimai;

- sudarant sezoninio darbo sutartį šalys gali susitarti dėl papildomų darbo sąlygų, tokio kaip išbandymas.
4. Sezoninių darbų laiko trukmę bei darbo laiko režimą reglamentuoja bendrosios LR DK nuostatos. Atsižvelgiant į sezoninių darbų ypatumus bei specifiką įstatymų leidėjas yra nustatęs specialiąją normą paskelbti sezoninių darbų grafikus prieš savaitę iki jų įsigaliojimo.
 5. Darbuotojams, dirbantiems vieną sezoną, kasmetinės atostogos nėra suteikiamos, o atleidžiant juos iš darbo, už nepanaudotas atostogas mokama pinigine kompensacija, paskaičiuojama vadovaujantis bendra tvarka. Pratęsiant sezoninio darbo sutartį dar vienam sezonui darbuotojas įgyja teisę į kasmetines atostogas, kurios pagal bendrąją taisyklę yra suteikiamos tarpsezoniniu laikotarpiu. Pažymėtina, jog pirmosios normos negalima laikyti prieštaraujančia LR DK ar kitų įstatymų nuostatoms, nes LR DK nedraudžia mokėti kompensacijos atleidžiant asmenį iš darbo (LR DK 177 straipsnio 1 dalis).
 6. Sezoninio darbo atlygintinumo ypatumas tas, jog asmeniui, dirbančiam du sezonus ir daugiau iš eilės nenutraukus darbo santykių, už tarpsezoninius laikotarpius mokamas kolektyvinėje sutartyje arba darbo sutartyje nurodyto dydžio atlyginimas.
 7. Sezoninė darbo sutartis gali būti pakeista ir gali pasibaigti LR DK III dalies XII skyriaus trečiojo skirsnio „Darbo sutarties vykdymas“ ir ketvirtojo skirsnio „Darbo sutarties pasibaigimas“ nustatyta tvarka. Sezoninio darbo sutartis taip pat gali pasibaigti ir papildomais pagrindais:
 - nepasibaigus sutarties terminui darbuotojo pareiškimu, apie tai įspėjus darbdavį raštu prieš penkias kalendorines dienas;
 - kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje sezoniniai darbai buvo sustabdyti ilgiau kaip dviem savaitėms dėl gamybinių priežasčių arba kai sumažinamas darbų mastas;
 - kai darbuotojas per sezoną neatvyksta į darbą ilgiau kaip vieną mėnesį dėl laikinojo nedarbingumo. Tais atvejais, kai darbingumas prarandamas dėl suluošinimo (traumos) darbe arba profesinės ligos per sezoną darbuotojui darbo vieta (pareigos) paliekama, kol jis atgauna darbingumą arba jam nustatomas neįgalumas, bet ne ilgiau kaip iki darbo sutarties termino pabaigos.
 8. Sezoninė darbo sutartis turi panašumų ir skirtumų ir su kitos rūšies darbo sutartimis – laikinąja bei terminuota darbo sutartimis. Esminiai panašumai:
 - termino pasibaigimas;
 - maksimalus sutarčių galiojimo termino apibrėžtumas.

Esminiai skirtumai:

- sutarčių sudarymo pagrindas;
- išbandymo laikotarpio nustatymas;
- darbo laiko reguliavimas;
- atostogų reglamentavimas.

9. Atsižvelgiant į tai, kad sezoniniai darbai nėra populiarūs ne tik Lietuvos, bet ir pasaulio mastu, taip pat į tai, kad šio instituto teisinis reguliavimas suteikia darbdaviams galimybę išvengti sezoninės darbo sutarties sudarymo, pakeičiant ją terminuota darbo sutartimi, ir tokiu būdu išvengti tarpsezoninių išmokų, rekomenduotina įstatymų leidėjui apsvarstyti sezoninio darbo instituto egzistavimo tikslingumą.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

I. Norminė literatūra

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. – Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2005.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569; 2003, Nr. 70-3167; 2004, Nr. 103-3756; 2005, Nr. 58-2001; Nr. 67-2400; Nr. 85-3138; Nr. 149-5422; 2006, Nr. 72-2677; Nr. 73-2763; Nr. 82-3258; Nr. 132-4989.
3. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 70 – 3170; Nr. 112-4996; Nr. 114; 2004, Nr. 28-876; Nr. 163-5945.
4. Europos socialinė chartija // Valstybės žinios. 2001, Nr. 49 – 1704.
5. Europos parlamento ir tarybos direktyva 2003/88/EB 2003 m. lapkričio 4 d. „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“ // OL L 299.
6. Europos Bendrijos Tarybos 1999 m. vasario 9 d. rezoliucija „Dėl užimtumo gairių 1999 metams“ // Official Journal of the European Union. 1999. Nr.C69.
7. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 81(1)-3690; 2005, Nr. 97-3640.
8. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr.115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr.11-412; 2005, Nr. 103-3814.
9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. sausio 27 d. nutarimas Nr. 78 „Dėl darbo laiko apskaitos žiniaraščio pavyzdinės formos ir jo pildymo tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2004, Nr. 18-528; 2005, Nr. 105-3881; 2006, Nr. 123-4643.
10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimas Nr. 650 „Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 52-2326; 2006, Nr. 105-4011.
11. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. sausio 27 d. nutarimas „Dėl mėnesinio darbo apskaitos žiniaraščio“ patvirtinimo // Valstybės žinios. 2004, Nr. 18-528; 2005, Nr. 105-3881; 2006, Nr. 123-4643.
12. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimas Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“ // Valstybės žinios. 1994, Nr. 19-313; 1996, Nr. 58-1382; 1996, Nr. 114-2639; 1999,

- Nr. 11-261; 1999, Nr. 81-2400; 2000, Nr. 48-1394; 2002, Nr. 120-5416; 2004, Nr. 7-139; 2005, Nr. 23-733.
13. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 77 – 3290.
14. Lietuvos Respublikos Socialinės Apsaugos ir Darbo Ministro 2003 m. spalio 17 d. įsakymas Nr. A1-160 „Dėl rekomendacijų darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas patvirtinimo“// Valstybės žinios. 2003, Nr. 101-4573.
15. Rusijos Federacijos darbo kodeksas - Трудовой кодекс Российской Федерации. – Москва: Юрайт-М, 2002. – 168 c.

II. Specialioji literatūra

16. Bartkevičius A. darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios darbdavio mokamos išmokos. – Vilnius, KKK „VanAanta“, 2004. – 98 p.
17. Bagdanskis T. Trumpalaikis darbas: Ar galima sudaryti terminuotą sutartį // Juristas. 2003, Nr. 1 P. 14-17.
18. Dambrauskienė G. Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje. // Jurisprudencija. 2002, Nr. 25 (17) P. 19-25.
19. Davidavičius H. Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal darbo kodeksą bei teismų praktiką. – Kaunas: AB „Aušra“, 2006. – 342 p.
20. Davidavičius H. Kasmetinės atostogos: darbuotojui – džiaugsmas, įmonei – rūpestis // Juristas. 2004, Nr. 6 P. 14-20.
21. Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. – 352 p.
22. Gerikienė V. Darbo apmokėjimo įstatymų taikymo problemos Lietuvoje. // Jurisprudencija. 2002, Nr. 25 (17) P. 37-41.
23. Kirslienė Guobaitė R. Darbo laiko reguliavimo esmė ir dinamika. // Jurisprudencija. 2005, Nr. 74(66) P.57-65.
24. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras (I dalis). – Vilnius: Teisės institutas, K.Jovaišo PĮ, 2000. – 504 p.

25. Nekrašas V., Nekrošius I., Davulis T., Koverovas P., Vėgelis V., Maculevičius J., Grėbliauskas P., Bužinskas G. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas. – Vilnius: Justitia, 2004. – 624 p.
26. Panomarovienė – Mačernytė I. Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas. Vilnius: LTU, 2003. – 156 p.
27. Panomariovienė – Mačernytė I. Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas // Jurisprudencija. 2005, Nr. 74 (66) P. 5-12.
28. Razgūnienė A. Darbo sutarties instituto ypatumai Baltijos valstybėse. // Jurisprudencija, Nr. 74(66) 2005. P.47–56.
29. Tarptautinių žodžių žodynas. [CD-Rom]. Interleksis: kompiuterinis tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius, Alma littera, 2003.
30. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. T.1. – Vilnius: Justitia, 2005. – 496 p.
31. Tiažkijus V., Pertravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. – Vilnius: Justitia, 1999. – 416 p.
32. Usonis J. Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas // Jurisprudencija, Nr. 40(32) 2003. P. 85-91.
33. Барабаш А. К вопросу о некоторых свойствах трудового правоотношения // Государство и право. 2000. №.12. с.5-10.
34. Левиант Ф.М. Нормативные акты, регулирующие труд рабочих и служащих. – Ленинград, 1960.
35. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Настольная книга кадровика: юридические аспекты. - Москва: Международный центр финансово-экономического развития, 2005.
36. Субботин Е.А. Совершенствование законодательства о сезонных и временных работниках // Правоведение, 1979, № 3, с.76-79.
37. Трудовое право Республики Беларусь. – Гродно: Гродненский государственный университет имени Янки Купалы, 1994.

III. Teismų praktika

38. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2000 m. spalio 9 d. nutartis // Civilinė byla Nr. 3K-3-698/2003.
39. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. lapkričio 25 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymo 69 straipsnio 2 dalies, Lietuvos

- Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 4 straipsnio (2000 m. kovo 16 d. redakcija) 1 dalies 9 punkto ir Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo 2 straipsnio (1999 m. gruodžio 16 d. redakcija) 1 dalies 5 punkto bei 23 straipsnio (1994 m. gruodžio 21 d., 2000 m. gruodžio 21 d., 2001 m. gegužės 8 d. redakcijos) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ // Valstybės žinios. 2002, Nr.113-5057.
40. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002 m. vasario 11 d. nutartis.// Civilinė byla 3K – 3 – 264/2002.
41. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002 m. gruodžio 3 d. nutartis.// Civilinė byla 3K – 3 – 1370/2002 m.
42. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. balandžio 2 d. nutartis.// Civilinė byla 3K – 3 – 452/2003 m.
43. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. sausio 16 d. nutartis // Civilinė byla Nr. 3K-3-4/2003 m.
44. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. birželio 18 d. nutartis // Civilinė byla Nr. 3K-3-15/2003.
45. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. birželio 23 d. nutartis // Civilinė byla Nr. 3K-3-391/2004 m.
46. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. liepos 21 d. nutartis// Civilinė byla 3K – 3 – 397/2004.
47. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus (išplėstinių) teisėjų kolegijų (plenarinės sesijos) nutartyse (nutarimuose) suformuluotos aktualios teismų praktikai teisės taikymo ar aiškinimo nagrinėjamose bylose taisyklės.// <http://www.litlex.lit.lt> ; prisijungimo laikas: 2006-11-15.

IV. Interneto nuorodos

48. Lankstus darbo organizavimas – naujos galimybės// http://www.ldb.lt/ldb_site/index.aspx/lt/patarimai/patarimai_darbdaviam/?menu_id=304; prisijungimo laikas: 2006-11-15.
49. Informuoja Valstybinė darbo inspekcija : Sezoninis darbas // <http://svencioniu.krastas.w3.lt/Archyvas/2006-01-07/docs/doc07.htm>; prisijungimo laikas: 2006-11-15.

50. Трудовой кодекс Российской Федерации // <http://www.lawbook.by.ru/work/tkrf/46.shtml>; prisijungimo laikas: 2006-11-15.
51. www.ilo.org ; prisijungimo laikas: 2006-11-15.
52. Typical vs. Atypical Labour Agreements // http://www.mruni.lt/lt/TF_dtssk.htm; prisijungimo laikas: 2006-03-15.
53. The Flexibility by Atypical Labour agreements // http://www.mruni.lt/lt/TF_dtssk.htm; prisijungimo laikas: 2006-03-15.
54. http://europa.eu.int/eur-lex/accessible/en/search/search_lif.html; prisijungimo laikas: 2006-07-26.

SANTRAUKA

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnis nustato, kad „kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju“. Šis principas suponuoja kiekvieno žmogaus teisę laisvai pasirinkti darbą, laisva valia sutikti dirbti; teisę laisvai disponuoti savo sugebėjimais dirbti, galimybę laisvai pasirinkti veiklos rūšį ir profesiją. Laisvė pasirinkti darbą reiškia ir tai, kad asmuo savo noru gali nedirbti. Laisvės principas leidžia žmogui priimti sprendimus dirbti nuolatinį arba terminuotą darbą, dirbti ne visą darbo laiką, t.y. būti iš dalies užimtam.

Baigiamojo darbo *tema* – „Sezoninio darbo teisinis reguliavimas Lietuvos Respublikoje“. *Tema aktuali* tiek teoriniu (sezoninių darbų teoriniai aspektai retai detaliau gvildenami teisės specialistų darbuose), tiek ir praktiniu aspektu (sezoninių darbo sutarčių sudarymų praktika nėra paplitusi Lietuvos Respublikoje, taigi yra būtina išsiaiškinti šios sutarties trūkumus). *Darbo objektas* – sezoninio darbo teisinis reguliavimas Lietuvos Respublikoje. *Darbo tikslas* – ištirti sezoninio darbo Lietuvos Respublikoje reglamentavimo įstatyminę bazę, įvertinti sezoninio darbo reguliavimo ypatumus, akcentuoti pagrindines problemas, pateikti rekomendacijas ir išvadas. Darbo tikslas yra detalizuojamas *uždaviniais*, lėmusiais tokią *darbo struktūrą*: pirmiausia pateikiami sezoninio darbo teoriniai aspektai, susiję su sezoninio darbo bei sezoninės darbo sutarties samprata ir esminiais bruožais; antroji darbo dalis skirta sezoninio darbo reguliavimo ypatumams (sutarčių sudarymas, pakeitimas, nutraukimas, darbo ir poilsio laikas, darbo užmokestis, o taip pat lyginamoji sezoninės, laikinosios bei terminuotosios darbo sutarčių analizė) Lietuvos Respublikoje aptarti. *Darbo metodika*, padėjusi spręsti darbo įvade minėtus uždavinius, susideda iš mokslinės literatūros bei norminių teisės aktų analizės. Tiriant baigiamojo darbo dalyką ir siekiant darbo tikslo, analizuojamas Lietuvos Respublikos Darbo kodekse įtvirtintas sezoninio darbo sutarties teisinio reguliavimo modelis. Šio darbo šaltiniais taip pat pasirinkti Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai, kurie detalizuoja sezoninių darbų sąrašą, sezoninės darbo sutarties sudarymo, pakeitimo, nutraukimo, taip pat darbo ir poilsio laiko, darbo apmokėjimo ypatumus, kiti teisės aktai, jų komentarai, taip pat Lietuvos ir užsienio mokslinė literatūra.

LEGAL REGULATIONS OF SEASONAL WORK IN THE REPUBLIC OF LITHUANIA

VIOLETA RĖKUVIENĖ

SUMMARY

The 48 article of the Constitution of the Republic of Lithuania defines that „each human being may freely choose a job or business, and shall have the right to have proper, safe and healthy conditions at work, to receive fair pay for work and social security in the event of unemployment“. This principle supposes that each human being is free to choose his job and free will to accept the proposal; the free right to improve his own skills for work, the free possibility to choose occupation and profession. Being free to choose the job also means the freedom of self decision not to work. The principle of freedom gives the possibility to make decisions for taking the job on a permanent basis or on temporary conditions, to have a part time job.

Thesis of final work for master's degree is „Legal regulations of seasonal work in the Republic of Lithuania“. The idea of final work is very relevant both in theory (theoretic aspects of seasonal work are rarely analysed by experts in law) and in practice (the practice of making labour contracts for seasonal work is not very common in the Republic of Lithuania, therefore it is necessary to find out the weakness of labour contracts for seasonal work).

The subject of final work for master's degree is legal regulations of seasonal work in the Republic of Lithuania. The purpose of final work for master's degree is to examine the legal basis of seasonal work in the Republic of Lithuania, to estimate the particular regulatory features of seasonal work, to underline the main problems, to give recommendations and conclusions. The purpose of final work for master's degree is elaborated by setting problems that determined the following structure of final work for master's degree: in the first part of work the author analyses the theoretic aspects of seasonal work that are concerned with the concept of seasonal work and the labour contracts for seasonal work and their fundamental features; in the second part of final work for master's degree the author gives particular regulatory features for seasonal work in the Republic of Lithuania (making labour contracts for seasonal work, changing and breaking them, working hours and the time of breaks, the salary, also there is provided the analysis of seasonal, temporal, and terminal labour contracts).

The methodology that helped to solve the problems given in the preface of final work for master's degree comprises of the evaluation of nonfiction literature and legislative acts. When analysing the point of final work for master's degree and carrying out its purpose, the author also provides the model of legal regulations of labour contract for seasonal work that is determined in the Labour code of the Republic of Lithuania. There also were analysed such sources of law as resolutions of the Government of the Republic of Lithuania, that provide the analysis of the list of seasonal works, making labour contracts for seasonal work, changing and breaking them, working hours and the time of breaks, the salary, as other normative acts, their commentaries, other scientific literature both Lithuanian and foreign.

PRIEDAI

1 Priedas

DARBO SUTARTIES PAVYZDINĖ FORMA

DARBO SUTARTIS

200__ m. _____ d. Nr. _____

_____ (įmonės, įstaigos,
organizacijos, kitos organizacinės struktūros (toliau vadinama – darbdavys) pavadinimas, adresas;

_____ (jeigu darbdavys fizinis asmuo – vardas ir pavardė, asmens kodas, adresas)

Darbdavio atstovas _____
(pareigos, vardas ir pavardė)

ir priimamas į darbą asmuo (toliau vadinama – darbuotojas) _____
(vardas ir pavardė)

(paso ar asmens tapatybės kortelės duomenys (jeigu nėra šių dokumentų, duomenys iš kitų asmens tapatybę patvirtinančių

dokumentų) – asmens kodas arba Darbo sutarčių registravimo taisyklių 6.5 punkte nurodytais atvejais – gimimo data;

gyvenamoji vieta)

s u d a r è šią darbo sutartį:

1. _____ priimamas dirbti šiomis būtinosiomis
(vardas ir pavardė)

darbo sutarties sąlygomis:

1.1. _____ ;
(darbovietė – įmonė, įstaiga, organizacija, struktūrinis padalinys ar kt.)

1.2. _____
(tikslios darbo funkcijos, t.y. profesija, specialybė, pareigų pavadinimas, kvalifikacija; taip pat nurodyti,

jeigu darbuotojas priimamas mokiniu)

_____ ;

1.3. kitos būtinosios darbo sutarties sąlygos (pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 95 straipsnio 2 dalį)

2. Sudaroma _____

(nurodyti, kokia darbo sutartis sudaroma – neterminuota, terminuota, laikinoji, sezoninė, dėl

_____ papildomo darbo, antraeilių pareigų, su namudininkais, patarnavimo darbams ir t.t. – įrašyti reikiamus žodžius. Jeigu

Sudaroma terminuota, laikinoji ar sezoninė darbo sutartis, nurodyti jos galiojimo terminą)

3. Darbdavys įsipareigoja mokėti darbuotojui šį darbo užmokestį: _____

(nurodyti valandinį tarifinį

atlygį, mėnesinę algą, priemokas, priedus ir kita; kiek kartų per mėnesį, kuriomis dienomis mokamas darbo užmokestis)

Šiame punkte nurodytas darbo užmokestis ir jo mokėjimo sąlygos gali būti keičiami tik šalių susitarimu (išskyrus atvejus, nurodytus Lietuvos Respublikos darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalyje).

4. Nustatomas išbandymo laikotarpis _____

(nurodyti terminą)

5. Nustatoma darbo dienos (pamainos, darbo savaitės) trukmė _____

6. Nustatomas ne visas darbo laikas _____

(nurodyti, kas ir kiek mažinama, – darbo savaitės dienų skaičius,

trumpesnė darbo diena)

7. Kitos darbo sutarties sąlygos, dėl kurių šalys sulygsta (pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 95 straipsnio 4 dalį, 119 straipsnį, 127 straipsnio 3 dalį, 158 straipsnio 6 dalį, 168 straipsnio 2 dalį, 182, 185 straipsnius, 195 straipsnio 6 dalį, 221 straipsnio 2 dalį, kitus straipsnius, taip pat kitus teisės aktus)

8. Kasmetinių atostogų suteikimo tvarka, jų trukmė ir apmokėjimo sąlygos nustatomos pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 169, 171, 176 straipsnių nuostatas.

9. Kiti darbdavio įsipareigojimai, kurie neprivalomi pagal teisės aktus, bet jiems neprieštarauja, ir kurių nereglamentuoja kolektyvinė sutartis _____

(papildomos garantijos, kompensacijos ir kita)

10. Darbuotojo įsipareigojimai, kurių nereglamentuoja kolektyvinė sutartis ir kurie neprivalomi pagal teisės aktus, bet jiems neprieštarauja _____

11. Įspėjimo terminai, kai ši darbo sutartis gali būti nutraukiama darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, nustatomi pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 130 straipsnio nuostatas.

12. Įmonėje galioja kolektyvinė sutartis _____
(nurodyti jos pasirašymo datą ir numerį)

13. Su 12 punkte nurodyta kolektyvine sutartimi susipažinau _____
(darbuotojo parašas, kad jis su kolektyvine sutartimi yra susipažinęs)

14. Ši darbo sutartis įsigalioja _____
(nurodyti datą)

15. Darbuotojas pradeda dirbti _____
(nurodyti datą)

16. Ginčai dėl šios darbo sutarties nagrinėjami Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

17. Ši darbo sutartis gali būti nutraukta Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatytais pagrindais.

18. Ši darbo sutartis sudaroma dviem egzemplioriais: vienas duodamas darbdaviui, kitas – darbuotojui.

Darbdavys – fizinis asmuo, (Parašas) (Vardas ir pavardė)
arba darbdavio atstovas

A.V.

Darbuotojas (Parašas) (Vardas ir pavardė)

Darbo sutartis pakeista (papildyta) _____
(nurodyti, kurios pirminės šios darbo sutarties sąlygos pakeistos, _____ taip pat datą ir teisinį pagrindą)

Darbdavys – fizinis asmuo, (Parašas) (Vardas ir pavardė)
arba darbdavio atstovas

A.V.

Darbuotojas

(Parašas)

(Vardas ir pavardė)

Darbo sutartis nutraukta _____

(nurodyti datą ir teisinį pagrindą)

Darbdavys – fizinis asmuo
arba darbdavio atstovas

(Parašas)

(Vardas ir pavardė)

A.V.

Darbuotojas

(Parašas)

(Vardas ir pavardė)

PASTABA. Įmonės, naudodamos darbo sutarties pavyzdinę formą, gali joje numatyti daugiau pastraipų „Darbo sutartis pakeista“, sudarydamos galimybę įrašyti visus darbo sutarties pakeitimus.

(Pavyzdinė forma)

(įmonės, įstaigos, organizacijos pavadinimas)

(struktūrinio padalinio pavadinimas)

200__ METŲ _____ MĖNESIO DARBO LAIKO APSKAITOS ŽINIARAŠTIS

Eil. Nr.	Tabelio Nr.	Vardas, pavardė	Profesija (pareigos), kvalifikacinė kategorija	Darbo grafiko numeris	Nustatytas darbo valandų skaičius per mėnesį	Dienos																															Faktiškai dirbta per mėnesį									Neatvykimas į darbą																				
																																					valandų									sutarinėtis žymėjimas	dienų skaičius	valandų skaičius																		
																																					iš jų																													
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	dienų	iš viso	naktį	viršvalandžių	neįprastomis sąlygomis	budėjimas namuose	budėjimas darbe	poilsio dienomis	švenčių dienomis																					
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12																		

Tarmybinės komandiruotės ir neatvykimo į darbą atvejai per mėnesį	V	M	D	L	N	NS	A	MA	NA	KA	G	ID	PV	MD	K	KV	VV	KT	KM	PK	PN	PB	ND	NP	KR	NN	ST
Dienos																											
Valandos																											

(Darbdavio arba jo įgalioto atstovo pareigų pavadinimas)

A.V.

(Parašas)

(Vardas ir pavardė)

(Užpildžiusio asmens, jeigu jis nėra darbdavys, pareigų pavadinimas)

(Parašas)

(Vardas ir pavardė)

(Data)

(Personalo, kito struktūrinio padalinio vadovų vizos, jeigu jų reikia)
