

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO  
TEISĖS FAKULTETO  
DARBO TEISĖS IR SOCIALINĖS SAUGOS KATEDRA

DOVILĖ BRUZGELEVIČIŪTĖ  
(DARBO TEISĖS IR SOCIALINIO APRŪPINIMO PROGRAMA)

TEMA

DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL TERMINUOTAS, LAIKINAŠIAS, SEZONINIO IR  
ANTRAEILIO DARBO SUTARTIS, TEISINIS STATUSAS BALTIJOS ŠALIŲ DARBO  
TEISĖJE

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovė –  
Doc. dr. Rasa Macijauskienė

Vilnius, 2009

## TURINYS

ĮVADAS .....	3
1. TERMINUOTŲ, LAIKINŲJŲ, SEZONINIO IR ANTRAEILIO DARBO SUTARČIŲ SAMPRATA .....	6
2. TERMINUOTŲ, LAIKINŲJŲ, SEZONINIO IR ANTRAEILIO DARBO SUTARČIŲ SUDARYMO YPATUMAI IR DARBUOTOJŲ TEISINIS STATUSAS BALTIJOS ŠALIŲ DARBO TEISĖJE .....	24
3. TERMINUOTŲ, LAIKINŲJŲ, SEZONINIO IR ANTRAEILIO DARBO SUTARČIŲ REGLAMENTAVIMAS EUROPOS SAJUNGOS LYGMENYJE .....	47
IŠVADOS .....	56
NAUDOTOS LITERATŪROS SĄRAŠAS .....	58
SANTRAUKA .....	62
SUMMARY .....	63
ANNOTATION.....	64

## IVADAS

**Bendra charakteristika.** Žmogaus teisių socialinės šaknys, jų paskirtis – viena iš „amžinų“ žmonijos socialinės – kultūrinės raidos problemų, peržengusi tūkstantmetį. Kiekvienu visuomenės raidos laikotarpiu kyla problemų dėl žmogaus teisių, todėl dar nėra žinoma atvejų, kai nereikia numatyti atitinkamų garantijų toms teisėms pripažinti ir apsaugoti. Rūpinimasis žmogaus teisėmis - demokratinių valstybių vidaus politikos prioritetas. Saugoti šias teises yra valstybės priedermė.<sup>1</sup>

Teisė į darbą, kaip viena iš svarbiausių socialinių ir ekonominių žmogaus teisių, išreikšta įvairia forma demokratinių valstybių konstitucijose, įtvirtinant svarbiausius pradus. Lietuvos Respublikos Konstitucijos<sup>2</sup> (toliau- Konstitucija) 48 straipsnio 1 dalyje teigiama, jog „kiekvienas žmogus gali pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju“. Iš tokių konstitucinių nuostatų galima daryti išvadą, kad valstybė imasi saugoti darbuotojų interesus. Minėtos konstitucinės teisės įgyvendinamos per darbo sutartis, kurios yra ne tik darbo teisinio santykio atsiradimo, bet ir tolesnio jo egzistavimo bei raidos pagrindas. Darbo sutartis individualizuoja konkretaus darbuotojo darbo sąlygas, nustato jo teises bei pareigas. Svarbu, kad kiekvienos darbo sutarties turinys būtų aiškus, aptartos esminės sutarties sąlygos. Tai padeda išvengti darbo ginčų, garantuoja darbo teisinių santykių pastovumą.

Darbo rinkoje dalyvauja ir labiau pažeidžiamos mūsų visuomenės žmonių kategorijos, kuriems turi būti užtikrinamos ne blogesnės sąlygos darbo rinkoje negu kitiems dirbantiems, todėl šių kategorijų darbuotojų teisė į darbą realizuojama taikant lankstesnes darbo formas. Valstybės politika darbo santykių srityje turi būti formuojama taip, kad užtikrintų visų darbuotojų lygias teises ir galimybes įsidarbinti ir dirbti. Ir kiti įstatymai šalia bendrų, visų darbuotojų atžvilgiu taikomų įstatymų reikalavimų, taip pat įtvirtina nuostatas, skirtas tam tikrų kategorijų darbuotojų apsaugai. Šių asmenų atžvilgiu taikomas specialus darbo ir poilsio laiko reglamentavimas, nustatomos papildomos taisyklės įdarbinimui ir darbo sutarties nutraukimui, papildoma parama darbo rinkoje ir kitos garantijos. Svarbu ne tik teisinis reglamentavimas, bet ir tai, kaip minėtos garantijos realiai įgyvendinamos praktikoje.

Viena iš pagrindinių darbo teisės funkcijų, iš esmės nulėmusi šios teisės šakos susiformavimą, yra socialinė funkcija - sustiprintai ginti ekonomiškai silpnesnės darbo santykių šalies - darbuotojų interesus. Darbo sutartis yra pagrindinė teisinė asmens teisės į darbą įgyvendinimo forma, turinti svarbią socialinę ir ekonominę reikšmę. Jos aktualumas akivaizdus.

<sup>1</sup>Mačernytė - Panomariovienė, I. Teisinė garantijų darbuotojams prigimtis // Jurisprudencija, t. 25 (17), 2002, P. 88

<sup>2</sup>Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios, 1992, Nr. 33- 1014.

Tai juridinis faktas, kurio pagrindu atsiranda darbo teisiniai santykiai. Darbo sutartis rodo teisinių darbo santykių sutartinį pobūdį, darbo savanoriškumo principą. Dabartiniu metu šios sutartys Lietuvos Respublikos (toliau- LR) įmonėse, įstaigose ir organizacijose, nepriklausomai nuo jų rūšies, sudaromos remiantis Lietuvos Respublikos Darbo kodeksu<sup>3</sup> (toliau DK), įsigaliojusių 2003 m. sausio 1 d. DK yra pirmas per visą Lietuvos valstybės istoriją, kompleksiskai reguliuojantis ypač sudėtingą visuomeninių santykių sritį - darbo santykius. Jame Lietuvos teisė derinama su Europos Sąjungos teisine sistema, atsižvelgiant į Lietuvos Seimo ratifikuotas Tarptautinės darbo organizacijos konvencijas. Sudėtingėjant žmonių socialiniams santykiams, siekiant užtikrinti poreikį tinkamai juos sureguliuoti, teko keisti vienus teisės aktus kitais. Darbo sutarties institutas atskiruose istoriniuose etapuose buvo reglamentuojamas daugelio darbo teisės aktų.

Pastaraisiais dešimtmečiais, siekiant šiuolaikiškesnio darbo organizavimo ir lankstesnės darbo tvarkos, Baltijos valstybėse pradėjo populiarėti netipinės darbo sutarčių formos, tokios kaip darbas pagal nenuolatinio (terminuoto) pobūdžio, laikinąsias, sezoninio ir antraeilio darbo sutartis. Europos Bendrijos teisės normose numatyti ypatumai dėl šių formų taikymo, kurie padeda išlaikyti lankstų darbo organizavimą ir darbuotojų teisių apsaugą. Šios darbo sutartys ir bus nagrinėjamos magistro baigiamajame darbe.

***Temos aktualumas.*** Ši tema nėra plačiai nagrinėta Lietuvos autorių. Kaip rodo teisminė praktika, taikant atskirų rūšių sutartis praktikoje kyla daug problemų. Manytumėme, kad išnagrinėjus atskirų sutarčių rūšių taikymo ypatumus Baltijos šalyse, galima būtų pritaikyti jų patirtį mūsų šalies darbo teisėje.

***Hipotezė.*** Ar atitinka darbuotojų dirbančių pagal laikinąsias, sezonines ir antraeilio darbo sutartis Baltijos šalyse teisinis statusas reglamentuojamai Europos sąjungos teisei.

***Darbo objektas.*** Darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas, laikinąsias, sezoninio ir antraeilio darbo sutartis teisinio statuso turinys Baltijos šalių darbo teisėje.

***Darbo dalykas.*** Teisės normos, įtvirtintos Lietuvos, Lenkijos ir Latvijos darbo teisės aktuose, reglamentuojančios darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas, laikinąsias, sezoninio ir antraeilio darbo sutartis teisinį statusą.

***Magistrinio darbo tikslas.*** Palyginti Lietuvos, Lenkijos ir Latvijos nacionalinius teisės aktus, reglamentuojančius terminuotas, laikinąsias, sezonines ir antraeiles darbo sutartis, normas, jų atitikimą Europos sąjungos teisei, aptarti praktines šių normų įgyvendinimo problemas.

Darbo tikslui pasiekti iškelti tokie ***darbo uždaviniai:***

1. pateikti terminuotų, laikinųjų ir sezoninio bei antraeilio darbo sutarčių sampratą;

---

<sup>3</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

2. aptarti pagrindinius Lietuvos, Lenkijos ir Latvijos valstybių aktus, reglamentuojančius darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas, laikinašias, sezoninio ir antraeilio darbo sutartis teisinį statusą;

3. išnagrinėti terminuotų, laikinųjų, sezoninio ir antraeilio darbo sutarčių sudarymo ypatumus pagal Lietuvos, Lenkijos ir Latvijos valstybių darbo teisę;

4. atskleisti susitarimo dėl termino, kaip būtinosios darbo sutarties sąlygos nustatymo, pasibaigimo aspektus, sudarant terminuotą, laikiną, sezoninio ir antraeilio darbo sutartį.

5. pateikti išvadas bei rekomendacijas esamoms problemoms spręsti.

Įgyvendinant minėtus uždavinius bus remiamasi tarptautinių teisės aktų nuostatomis, Lietuvos, Lenkijos ir Latvijos pagrindinių teisės šaltinių – darbo kodekso nuostatomis, kodeksų komentarais bei kitų nacionalinių teisės aktų nuostatomis, teismine praktika ir teisės teoretikų publikacijomis.

**Darbo metodai.** Magistro baigiamajame darbe bus naudojami teoriniai ir empiriniai metodai siekiant išanalizuoti tiriamas sutartis, tam, kad pasiektumėme užsibrėžtą tikslą ir uždavinius.

#### **Teoriniai tyrimo metodai:**

1. *Lyginamasis metodas.* Šis metodas bus naudojamas analizuojant ir lyginant Lietuvos, Lenkijos ir Latvijos teisės aktus, reglamentuojančius darbuotojų dirbančių pagal terminuotas, laikinašias, sezoninio ir antraeilio darbo sutartis. Šis metodas leidžia palyginti, įvertinti skirtingų teisės tradicijų institutus ir atrasti racialesnius problemų sprendimo būdus. Šis metodas taip pat įgalina daryti prielaidą apie nacionalinės teisės silpnąsias vietas, teisės spragas, kurias mūsų nuomone reikėtų užpildyti.

2. *Mokslinės literatūros analizės metodas.* Šis metodas pasirinktas todėl, jog būtina išanalizuoti mokslinę literatūrą, Lietuvos ir užsienio praktikų bei teoretikų mokslinius darbus ir įvairius straipsnius, kadangi darbu siekiama kompleksškumo ir nuoseklumo.

3. *Apibendrinimo metodas.* Šis metodas bus naudojamas apibendrinant naudotą literatūrą, gautus empirinius tyrimo duomenis, pabaigoje bus daromos tyrimo išvados, formuluojami pagrindiniai viso darbo ir tyrimo teiginiai.

**Darbo struktūra.** Darbą sudaro turinys, įvadas, trys dalys, kurios suskirstytos į smulkesnes dalis – poskyrius. Darbo pabaigoje pateiktas literatūros sąrašas, santrauka lietuvių ir anglų kalbomis.

**Darbo šaltiniai.** Darbe bus remiamasi tarptautinių teisės aktų nuostatomis, Lietuvos, Lenkijos ir Latvijos pagrindinių darbo teisės šaltinių – darbo kodekso nuostatomis, darbo įstatymais, darbo kodeksų komentarais, kitų nacionalinės teisės aktų nuostatomis, teismine praktika, tai pat darbo teisės mokslininkų teoretikų, tokių, kaip prof. dr. D. Dambrauskienė,

prof. Dr. I. Nekrošius, doc. Dr. Davulis, doc. dr. V. Tiažkijus, Z. Salva, B. Z. Wagner, N. A. Mucinova, I. J. Kiseliov ir kitų autorių darbais, publikacijomis.

## 1. TERMINUOTŲ, LAIKINŲJŲ, SEZONINIO IR ANTRAEILIO DARBO SUTARČIŲ SAMPRATA

Prieš analizuojant terminuotų, laikinųjų, sezoninio ir antraeilio darbo sutarčių sampratas, mūsų nuomone, pirmiausia svarbu suvokti, kas yra darbo sutartis ir kokia jos reikšmė.

Darbo sutarties samprata yra platesnė nei jos apibrėžimas. Sampratai atskleisti reikia apibrėžti ne tik darbo sutarties sąvoką, bet ir jos funkcijas, požymius, teisinį vaidmenį, reikšmę.

Laisva valia, sudarydami darbo sutartis, asmenys realizuoja konstitucinę teisę pasirinkti darbą. Iš vienos pusės tokiu būdu suteikiama galimybė kiekvienam asmeniui dirbti labiausiai jo interesus atitinkantį darbą, iš kitos pusės - atsižvelgiant į darbdavio poreikius, pageidavimus pasirinkti jam tinkamus darbuotojus. Darbo sutartis – viena iš darbo santykių, teisinio reglamentavimo principo laisvė pasirinkti darbą, realizavimo formų.

Teisinėje literatūroje paprastai skiriami šie darbo sutarties aspektai<sup>4</sup>:

1) Darbo sutartis - dvišalis sandoris. Tai susitarimas, kurį sudaro konkretus fizinis asmuo su darbdaviu ar konkrečia įmone, įstaiga ar organizacija dėl darbo funkcijų atlikimo už nustatytą darbo užmokestį.

2) Darbo sutartis - juridinis faktas. Kaip juridinis faktas, darbo sutartis sudaro pagrindą darbo teisiniam santykiui atsirasti ir yra darbo teisinio santykio egzistavimo laike forma. Tik sudarius darbo sutartį, asmuo tampa tam tikros įmonės, įstaigos, organizacijos darbo kolektyvo nariu ir paklūsta vidaus darbo tvarkai. Darbo sutartis yra būtina prielaida jos šalių darbo teisėms ir pareigoms, kurias reguliuoja kiti darbo teisės specialiosios dalies institutai (darbo laiko, darbo užmokesčio, darbo saugos ir pan.), atsirasti.

3) Darbo sutartis - pagrindinis darbo teisės institutas<sup>5</sup>. Tai visuma darbo teisės normų, reguliuojančių santykius, atsirandančius dėl priėmimo į darbą (darbo sutarties sudarymo), perkėlimo į kitą darbą (darbo sutarties pakeitimo) ir atleidimo iš darbo (darbo sutarties nutraukimo).

Nors darbo sutartis ir darbo santykis yra tarpiai susiję, šių sąvokų reikšmę ir turinį reikia skirti: darbo sutartis - tai susitarimas, o darbo santykis - tai teisinis ryšys tarp darbuotojo ir darbdavio. Darbo kolektyvui priėmus tam tikrus įsipareigojimus pagal kolektyvinę sutartį, šie įpareigojimai, kartu su kolektyvo teisėmis galioja kiekvienam naujam asmeniui, darbo sutarties pagrindu tampančiam to darbo kolektyvo nariu.

---

<sup>4</sup> Тугов, К. Н. Толкунова, В. Н. Трудовое право. Москва: Юристъ, 1997. Стр. 174.

<sup>5</sup> Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. P. 331.

Darbo sutartyse, nustatydamos tokias sąlygas kaip darbovietė, darbo funkcija, darbo terminas ir pan., atspindi civilinį teisinį darbo santykių reguliavimo metodą. Turi būti nustatyti visi būtini darbo teisinių santykių požymiai, norint konstatuoti darbo teisinius santykius. Teisininko Tiažkijaus nuomone, tik juos nustatčius galima teigti, kad yra darbo sutartis ir reikalauti atitinkamai ją įforminti<sup>6</sup>.

Reikia aptarti specifinius darbo teisinių santykių požymius:

- 1) jie atsiranda pagal darbo sutartį;
- 2) tik darbuotojai ir darbdaviai gali būti jų subjektai;
- 3) darbuotojo teisių ir pareigų asmeninis pobūdis;
- 4) darbdavys privalo užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas;
- 5) darbdavio ir darbuotojo santykių atlygintinumas;
- 6) darbuotojų, kaip teisinių darbo santykių subjektų, teisinių pareigų turinį sudaro jų darbo veikla;
- 7) atlikdami savo darbo pareigas, darbuotojai privalo paklusti vidaus darbo tvarkai<sup>7</sup>.

Darbas, kaip tam tikra veikla ar kūrinio procesas, gali būti reguliuojamas ir kitomis teisinių santykių formomis, pavyzdžiui, pagal civilines sutartis. Darbo sutartis turi esminių požymių, skiriančių ją nuo kitų sutarčių, kuriuos dabar apibūdinsim.

1) Darbo funkcijų atlikimas. Darbuotojas privalo dirbti tam tikrą darbą arba eiti tam tikras pareigas, o tai reiškia, jog jis turi atlikti ne konkrečias užduotis, o vykdyti tam tikrą darbo funkciją. Tuo darbo sutartis skiriasi nuo civilinių sutarčių: rangos, pavedimo, paslaugų teikimo, jungtinės veiklos (partnerystės). Civilinių sutarčių esmė yra ta, kad šalys įsipareigoja atlikti tam tikrą iš anksto apibrėžtą užduotį, o darbo sutarties atveju darbuotojas privalo atlikti tam tikrą tęstinio pobūdžio funkciją, nesiejamą su gaunamu rezultatu.

2) Įsipareigojimas paklusti vidaus darbo tvarkai. Atlikdamas darbo funkciją, darbuotojas privalo laikytis darbo tvarkos ir paklusti darbdavio nurodymams. Civilinių sutarčių skiriamasis bruožas – nėra šalių formalaus pavaldumo.

3) Įsipareigojimas suteikti nustatytą darbą. Sudaręs darbo sutartį, darbdavys įsipareigoja aprūpinti darbuotoją darbu, užduotimis.

4) Įsipareigojimas mokėti sulygtą darbo užmokestį. Ypatingas darbo užmokesčio teisinio reglamentavimo režimas nustatomas darbo įstatymų.

5) Įsipareigojimas užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose. Darbuotojui turi būti užtikrinamos darbo sąlygos, nustatytos ne tik darbo įstatymuose, bet ir kolektyvinėje ar darbo sutartyje<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, P. 334.

<sup>7</sup> Ten pat, P. 108.



Atribojant darbo sutartį nuo kitų jai artimų civilinių sutarčių iš esmės tais pačiais požymiais buvo remiamasi ir anksčiau. Dispozityvškumo DK palieka mažiau nei civilinėje teisėje.

Darbo sutarties reikalavimai netaikomi darbams, kuriuos atlieka fizinis asmuo, turintis verslo liudijimą arba kai yra įsteigęs individualią įmonę tokiems darbams atlikti. Tokiu atveju savarankiškai turi draustis valstybiniu socialiniu draudimu, jam netaikomos socialinės garantijos ir lengvatos, kuriomis pagal darbo įstatymus naudojasi įmonių, įstaigų ir organizacijų darbuotojai. Tokia veikla įteisinama rangos sutartimi pagal LR Civilinio kodekso<sup>9</sup> (toliau - CK) nustatytas taisykles. Priešingu atveju, neturint verslo liudijimo ar neįsteigus įmonės, atliekami darbai, kad ir teikiant asmenines namų ūkio paslaugas, pvz.: dirbant vaiko aukle, namų šeimininke, asmeniniu vairuotoju ir pan., turi būti įforminami patarnavimo sutartimi (DK 116 str.).

Nėra darbo santykiai ir nebūtina sudaryti darbo sutarties tada, kai asmuo užsiima vien autorine veikla, išvardyta LR Autorių teisių ir gretutinių teisių įstatyme<sup>10</sup>. Tai straipsniai, kompiuterinės programos, mokslo, muzikos kūriniai ir pan. Ši veikla įteisinama autorinės veiklos sutartimi, kuri sudaroma raštu, kaip tai numato minėto įstatymo 39-42 str.

Pilnai pritariu teisininko V. Tiažkijaus nuomonei, kad riba tarp autorinės veiklos sutarties ir darbo sutarties yra labai sąlygiška. Jei tariamasi dėl darbo funkcijų atlikimo - sudaroma darbo sutartis, o jei atlikti konkretų veiksma - autorinė sutartis. Realiai nustatyti, kaip yra iš tikrųjų, gali būti sudėtingiau. Dirbant pagal autorinės veiklos sutartį yra nustatyti skirtingi pajamų mokesčio tarifai, negu pagal darbo sutartį<sup>11</sup>.

CK numato galimybę sudaryti mokslo tyrimo, bandomųjų, konstravimo ir technologinių darbų, atlygintinų paslaugų teikimo, pavedimo, komiso, pasaugos ir kitas, kai viena sutarties šalis yra fizinis asmuo, gaunantis atlyginimą už darbą, yra panašūs į darbo santykius. CK nuostatos taikomos tik tokioms paslaugoms, kai tarp paslaugų teikėjo ir kliento neatsiranda darbo ir kitokių pavaldumo santykių. Tada paslaugų teikėjas įsipareigoja pagal kliento užsakymą suteikti klientui tam tikras nematerialaus pobūdžio (intelektines) ar kitokias paslaugas.

Darbo sutarties sąvoka, forma, rūšys bus pateikiama nagrinėjant kiekvieną aptariamą teisės aktą, reglamentuojantį darbo sutartį, apžvelgiant darbo sutarties teisinio reguliavimo raidą Lietuvoje.

---

<sup>8</sup> Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. P. 334 – 335.

<sup>9</sup> Valstybės žinios. 2000, Nr. 74- 2262.

<sup>10</sup> Valstybės žinios. 1999, Nr. 50- 1598.

<sup>11</sup> Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. P. 123- 124.

Darbo sutarties šalys yra darbuotojas ir darbdavys. Darbdavys turi suteikti darbą, mokėti sulygtą darbo užmokestį, užtikrinti įstatymuose ir darbo bei kolektyvinėse sutartyse numatytas darbo sąlygas. Darbuotojas yra fizinis asmuo, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą.

Darbo sutarties turinį sudaro visuma sutarties sąlygų, apibrėžiančių šalių teises ir pareigas. Darbo teisės teorijoje darbo sutarties sąlygos klasifikuojamos remiantis įvairiais kriterijais.

Pagal nustatymo būdą darbo sutarties sąlygos skirstomos:

I) nustatomos šalių susitarimu:

1) būtinios - dėl kurių šalims nesusitarus sutartis laikoma nesudaryta: a) privalomos visoms darbo sutartims - be jų kiekviena darbo sutartis negalioja; b) privalomos, kad galiotų tam tikra darbo sutartis (pvz.: jei darbo sutartis sezoninė, šią sąlygą reikia numatyti);

2) papildomos - visos kitos darbo sutartyje šalių aptariamoms, bet neesančios jai privalomos sąlygos. Jos neprivalomos tuo atžvilgiu, kad šalys gali dėl jų tartis arba ne, bet dėl jų susitarus, jos tampa abiem šalims privalomos (pvz.: išbandymo terminas).

II) nustatomos norminio akto (įstatymo, kolektyvinės sutarties)<sup>12</sup>.

Šalies pageidaujama darbo sutarties sąlyga tampa būtina, kai dėl jos susitariama ir ji įtraukiama į sutartį. Jeigu šalys nepasiekia susitarimo vienai šaliai rūpimu klausimu, į sutartį neįtraukiama jos pageidaujama sąlyga, o sutartis sudaryta, tai reiškia, kad pageidauta sąlyga netapo būtina sutarties sąlyga.

Darbas, dėl kurio sulygstą šalys, sudarydamos darbo sutartis gali būti nuolatinio pobūdžio. Įteisinant darbo santykius, tokiu atveju paprastai sudaroma neterminuota sutartis - iš anksto neapibrėžtam laikui. Jos laikomos įprastomis ir labiausiai viešąjį interesą atitinkančiomis sutartimis. Kitų rūšių sutartys yra netipinės, joms atsirasti nepakanka vien suderintos sutarties šalių valios, tačiau yra būtinos ir kitos sąlygos<sup>13</sup>.

Atsižvelgiant į darbo sutarties, lyginant su kitomis sutartimis, specifiką, darbo įstatymuose yra numatoma galimybė prireikus darbo sutartį pakeisti. Darbo sutartis reguliuoja gamybinius santykius, o technika, technologija nuolat keičiasi. Kategoriškas principo laikymasis stabdytų technikos pažangą. Darbo sutartis gali būti keičiama pasikeitus vienai iš šalių ar pakeitus darbo sutarties turinį. Dažnesnis yra antrasis atvejis<sup>14</sup>.

Darbo sutarties vykdymas - tai darbo sutartyje nustatytų abipusių įsipareigojimų tinkamas įgyvendinimas ir užtikrinimas sutarties galiojimo laikotarpiu. Ši sąvoka apima keitimą

<sup>12</sup> Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. P. 338.

<sup>13</sup> Ten pat, P. 373.

<sup>14</sup> Tiažkijus, V. Petravičius, R. Bužinskas, G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999. P. 66.

bei nutraukimą laikantis norminių teisės aktų reikalavimų<sup>15</sup>. Darbo teisėje galioja romėnų suformuluotas bendrasis sutarčių teisės principas - *pacta sunt servanda* (sutarčių reikia laikytis).

Pasibaigus darbo sutarčiai, baigiasi darbo teisiniai santykiai, jų subjektų teisės ir pareigos. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai - tai juridiniai faktai, kuriems atsiradus darbo sutartis gali pasibaigti. Juos tikslinga suklasifikuoti į:

1) darbo sutarties pasibaigimas - tai plačiausia sąvoka, apimanti visus teisinių darbo santykių pasibaigimo atvejus;

2) sąvoka darbo sutarties nutraukimas vartojama - kai darbo sutartis pasibaigia vienos iš šalių iniciatyva arba dėl trečiųjų asmenų;

3) atleidimas iš darbo - darbo sutarties pasibaigimo rezultatas, išskyrus atvejį, kai ji pasibaigia dėl darbuotojo mirties<sup>16</sup>.

4) atleidimas nuo darbo (pagal DK 183 str.) - yra laikinas darbo sutarties vykdymo sustabdymas.

Pagal šalių valią darbo sutarties pasibaigimo pagrindai klasifikuojami:

1) numatantys darbo sutarties pasibaigimo aplinkybes, poelgius, veiksmus, priklausančias nuo šalių valios;

2) juridiniai faktai, numatyti arba darbo įstatymuose, arba kolektyvinėse ar darbo sutartyse, jei tik šie aktai nepablogina darbuotojo padėties, nei nustatyta įstatyme.

Pirmosios grupės pagrindus dar galima skirstyti pagal tai, kokio subjekto valia lemia sutarties pasibaigimą: a) šalių susitarimu; b) darbuotojo iniciatyva; c) darbdavio iniciatyva; d) trečiųjų asmenų iniciatyva. Ši klasifikacija turi tam tikrą teisinę reikšmę teisinių padarinių atžvilgiu.

Dar galime išskirti darbo sutarties pasibaigimo pagrindų skirstymą į bendruosius, taikomus visiems darbuotojams, ir specialiuosius, taikomus tam tikrų kategorijų darbuotojams<sup>17</sup>.

Darbo sutarties pasibaigimas vienas iš detaliausiai reglamentuojamų darbo teisės klausimų. Darbo netekimas veikia žmogų psichologiškai, nes dažniausiai pajamos yra gaunamos iš atlygio už darbą. LR darbo įstatymuose, reguliavusiuose darbo sutartį iki DK priėmimo, buvo laikomasi skirtingų pozicijų šiuo klausimu. DSĮ buvo išvardinta daug darbo sutarties pasibaigimo pagrindų, pateikiant baigtinį sąrašą, tokiu būdu mėginant apimti visus atvejus, kurie gali susiklostyti. DK atsisakyta tokio detalaus darbo sutarties nutraukimo pagrindų sąrašo, numatant tam tikrus bendruosius darbo sutarties pasibaigimo pagrindus, neįvardinant konkrečių gyvenimo aplinkybių.

<sup>15</sup> Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. P. 396.

<sup>16</sup> Dambraskas, A. Nekrašas, V.; Nekrošius, I. Darbo teisė. Vilnius: Mintis, 1990. P. 97.

<sup>17</sup> Tiažkijus, V. Petravičius, R. Bužinskas, G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999. P. 71.

## *Terminuotos darbo sutarties samprata ir rūšys*

Nepriklausomai nuo to, jog neterminuotos darbo sutartys yra bendriausia darbo teisinių santykių forma, padedanti gerinti pagal jas dirbančių darbuotojų gyvenimo kokybę bei darbo rezultatus, tačiau įmonėse, įstaigose ar organizacijose dėl gamybos ar darbo organizavimo dinamiškumo gali atsirasti laikino pobūdžio darbu, kuriuos reikia atlikti per tam tikrą laiką. Dėl tokių priežasčių dažniausiai ir iškyla būtinybė sudaryti terminuotas darbo sutartis, kurios labiau atitinka susiformavusio darbo teisinio santykio esmę ir gali būti tinkamos tiek darbdaviams, lanksčiau prisitaikant prie rinkos pokyčių, tiek darbuotojams, dėl vienokių ar kitokių priežasčių pasirenkant laikino pobūdžio darbą.

Terminuotų darbo sutarčių naudą yra pripažinę ir Europos Sąjungos lygmeniu veikiantys socialiniai partneriai. Europos bendrijos tarybos 1999 m. birželio 28 d. Direktyva Nr. 1999/70/EB patvirtintame Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konferencijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas darbo sutartis<sup>18</sup> (toliau EB Tarybos direktyva Nr. 1999/70/EB) bendrosios dalies 8 punkte yra apibrėžta, jog tam tikriems sektoriams, profesijoms ar veiklos rūšims būdinga sudaryti terminuotas darbo sutartis, kurios gali būti naudingos abiem teisinių santykių šalims.

Iš minėtos direktyvos nuostatų, reglamentuojančių lygiaverčių su kitais darbuotojais darbo sąlygų suteikimą pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems asmenims, išplaukia, jog terminuota darbo sutartis – tai sutartis, sudaroma tiesiogiai tarp darbdavio ir darbuotojo ir jos baigtis priklauso nuo objektyvių sąlygų, tokių kaip tam tikros datos suėjimas, tam tikros užduoties įvykdymas arba tam tikras įvykis. Toks terminuotos darbo sutarties apibrėžimas iš esmės atitinka tiek Lietuvos, tiek Lenkijos ir Latvijos teisės aktuose įtvirtintas nuostatas, reglamentuojančias terminuotos darbo sutarties sudarymą, vykdymą ir pasibaigimą.

Pasak B. Wagner, analizuojančios terminuotų sutarčių ypatumus, „Terminuotos darbo sutartys yra tos, kurios turi nustatytą galiojimo terminą. Terminuota darbo sutartis yra sutartis, kurios pagrindu abipusiai šalių santykiai nepertraukiamai tęsiasi tam tikru laikotarpiu“<sup>19</sup>.

Sistemiškai išanalizavus Lietuvos DK nuostatas, terminuota darbo sutartis suprantama kaip darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja tam tikram laikui, tam tikrų darbų atlikimo laikui arba sezonui dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulgytą darbo

<sup>18</sup> Europos sąjungos socialinė teisė. Norminių teisės aktų rinkinys. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 412-429.

<sup>19</sup> Wagner B. Terminowe umowy o pracę. – Warszawa: Wydawnictwo prawnicze, 1980. P. 31.

užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu.

Nors Lenkijos DK tiesiogiai nėra įtvirtinto terminuoto darbo sutarties apibrėžimo, *terminuota darbo sutartis* suprantama kaip tam tikram laikui ar tam tikram darbui atlikti sudaryta darbo sutartis, pagal kurią darbuotojas įsipareigoja atlikti nustatytos rūšies darbą darbdavio nustatytoje vietoje ir laiku darbdavio naudai, o darbdavys – įdarbinti darbuotoją už atitinkamą atlygį.

Pagal Latvijos darbo teisę, darbdavio ir darbuotojo teisinius santykius nustato darbo sutartis. Taikant darbo sutartį darbuotojas įsipareigoja atlikti konkretų darbą, atsižvelgiant į nustatytą darbo tvarką, o darbdavys įsipareigoja mokėti sutartą darbo užmokestį ir užtikrinti sąžiningas ir saugias darbo sąlygas, kurios nėra kenksmingos sveikatai. Darbo sutartis turi būti sudaryta raštu. Jeigu raštu nebuvo surašyta, darbuotojas turi teisę reikalauti, kad darbo sutartis turi būti surašyta raštu<sup>20</sup>.

Latvijos darbo įstatymas nenusako tiesioginio terminuotos sutarties apibrėžimo, bet paanalizavus literatūrą galima teigti, kad *terminuota darbo sutartis* sudaroma trumpalaikio darbo atlikimui. Darbo sutartyje turi būti pažymėtas sutarties galiojimo terminas arba sąlygos, kuriomis remiantis galima teigti, jog darbas yra atliktas. Jeigu darbo sutartyje nėra nurodytas sutarties galiojimo laikotarpis, arba, atsižvelgiant į aplinkybes nėra įmanoma sudaryti sutartį nustatytam laikotarpiui, tokiu atveju yra manoma, kad darbo sutartis yra neterminuota.

Kaip matyti iš pateiktų sąvokų, terminuotos darbo sutartys yra netipinės darbo sutartys, nes joms atsirasti paprastai nepakanka vien suderintos sutarties šalių valios, tačiau būtinos ir tam tikros specialios sąlygos – juridiniai faktai<sup>21</sup>. Tam, kad atsirastų darbo teisiniai santykiai tarp terminuotos darbo sutarties šalių, turi objektyviai egzistuoti aplinkybė (sąlyga) – nenuolatinio pobūdžio darbas, išskyrus atvejus, numatytus įstatymuose bei kolektyvinėse sutartyse (pavyzdžiui, laikinai nesančio darbe darbuotojo pavadavimas, terminuotoje darbo sutartyje numatyto darbo atlikimas ar rezultato pasiekimas, objektyvios priežastys, atsirandančios dėl veiklos pobūdžio bei sąlygos, nustatytos įstatymais ar kolektyvinėmis sutartimis).

Svarbiausias terminuotų darbo sutarčių ypatumas yra tas, kad šalys, sudarydamos sutartį tam tikram laikui arba tam tikram darbų atlikimo laikui, ar sezonui, nustato darbo sutarties terminą ir apsisprendžia dėl sutarties galiojimo laiko (sutartinių santykių trukmės). Darbo sutarties terminas gali būti nustatomas iki tam tikros kalendorinės datos arba iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo. Jeigu darbo sutartyje jos terminas

---

<sup>20</sup> Žiūrėta 2009 rugsėjo 4 d. prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/index.htm>

<sup>21</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004. P.78.

nenurodytas arba netinkamai nustatytas, laikoma, kad sudaryta neterminuota darbo sutartis. Tokiu atveju darbo sutartis savo esmės nepraranda ir negali būti negaliojanti. Tiesiog panaikinamas jos terminuotumas. Pažymėtina, jog terminuota darbo sutartis tampa neterminuota ir tais atvejais, kai darbo santykių buvimo laikotarpiu išnyksta aplinkybės, dėl kurių buvo apibrėžtas sutarties terminas (DK 111 str. 2 d.).

Išanalizavus iš Europos Bendrijos, Lietuvos, Lenkijos ir Latvijos teisės aktų išplaukiančią terminuotos darbo sutarties sąvoką, darytina išvada, jog terminuota darbo sutartis teisiškai įformina darbuotojo ir darbdavio tarpusavio santykius ir išreiškia susitarimą, pagal kurį viena šalis – darbuotojas įsipareigoja asmeniui darbu už atlyginimą per sutartą laiko tarpą atlikti nustatytą darbą kitai šaliai – darbdaviui, paklūstant jo nurodymams (kiek tai susiję su atliekamu darbu).

Pažymėtina, jog daugiausiai sudaroma neterminuota darbo sutartis, todėl įstatymų leidėjas detaliau reglamentuoja nuolatinio darbuotojo ir darbdavio tarpusavio santykius, nustato jų teises ir pareigas, darbo sutarties turinį, jos nutraukimo tvarką ir kitus ypatumus, o terminuotų darbo teisinių santykių reglamentavimas nustatytas tik kai kuriose teisės aktų nuostatuose. Todėl, sudarant, vykdant bei pasibaigiant terminuotai darbo sutarčiai svarbu tinkamai parinkti ir pritaikyti bendrąsias darbo teises normas, atsižvelgiant į terminuotų darbo santykių specifiškumą.

Taigi, pagal Lietuvos, Lenkijos ir Latvijos įstatymuose įtvirtintą terminuotos darbo sutarties reglamentavimą, galima spręsti jog esminių skirtumų tarp terminuotos darbo sutarties požymių nėra. Tiek Lietuvoje, tiek Lenkijoje ir Latvijoje pagrindinės terminuotos darbo sutarties prielaidos sutampa – terminuotos darbo sutarties sudarymas siejamas su tam tikromis objektyviomis aplinkybėmis, laikino pobūdžio darbu, o nutraukimas siejamas su iš anksto aptartu termino nustatymu, tam tikrų aplinkybių ar įvykių atsiradimu ar neatsiradimu. Tai iš esmės atitinka EB Tarybos direktyvoje Nr. 1999/70/EB įtvirtintą terminuotos darbo sutarties sąvoką.

Vadinasi, darbo teisinių santykių terminuotumas galimas tik tuomet, kai tai turi pakankamą faktinį pagrindą. Nesant tokio įtikinamo faktinio pagrindo, darbdavys negali sudaryti terminuotos darbo sutarties. Jei darbo sutartis jau sudaryta – turi būti pripažįstama, jog darbo sutartis sudaryta neapibrėžtam laikui.

Kad suprastumėme terminuotos sutarties esmę, vien sąvokos nepakanka. Būtina atlikti terminuotos darbo sutarties rūšių analizę.

Kadangi tarp atskirų darbo sutarties rūšių yra daug bendra, o esantys skirtumai tik pabrėžia jų ypatumus, todėl išskirti vien terminuotų darbo sutarčių klasifikavimą neaptariant pagrindinių klausimų, būdingų visoms darbo sutarčių rūšims, būtų netikslinga.

Kaip nurodo teisininkas I. Nekrošius, darbo sutarčių rūšių išskyrimas yra vieno darbo santykių teisinio reguliavimo principo – darbo teisės normų bendrumo ir diferenciacijos apraiška. Viena vertus, darbo teisės normos nustato vienodas teises ar pareigas visiems asmenims, sudariusiems darbo sutartį ir įgijusiems darbuotojo statusą. Kita vertus, dėl skirtingų darbo sutarties sudarymo prielaidų, sutarties šalių tikslų, darbuotojo atliekamo darbo funkcijų ypatumų ar kitų objektyvių priežasčių visoms darbo sutartims taikyti vienodą teisinį režimą gali būti ne visada pagrįsta. Pirmiausia bendrosiomis darbo teisės normomis nėra suteikiama speciali apsauga ar garantijos, kurios tam tikru atveju dėl objektyvių priežasčių gali būti reikalingos. Be to bendrųjų darbo teisės normų taikymas, neatsižvelgiant į minėtus darbo santykių ypatumus, gali pasireikšti neproporcingai didelių ar praktiškai sunkiai įgyvendinamų teisių ir garantijų nustatymu, o tai konkrečiu atveju nėra būtina ir netgi praktiškai apsunkina asmenų įdarbinimą tokiomis specifinėmis darbo sąlygomis<sup>22</sup>.

Tiek Lietuvoje, tiek kitose Baltijos šalių darbo teisėje darbo sutartys grupuojamos pagal įvairius kriterijus. Pavyzdžiui, lenkų darbo teisės specialistas J. Pochas darbo sutartis skirstė į riboto ir neriboto galiojimo termino darbo sutartis, skirstymą perėmęs iš vokiečių moksle naudojamos terminologijos. T. Zielinskis darbo sutartis skirstė pagal jų paskirtį į: sudaromas dėl profesinio paruošimo, sudaromas bandomajam ir parengiamajam laikotarpiui bei sudaromas po darbo laikotarpių pagal anksčiau minėtas darbo sutartis. Pagal mišrų *laiko – tikslo* kriterijų darbo sutartis grupavo J. Kruszewska: pagal jų galiojimo laiką – nustatytam ir nenustatytam laikui, pagal tikslą – bandomajam laikotarpiui<sup>23</sup>. Terminuotas sutartis būtų galima įtraukti į ribotą skaičių atvejų, apibrėžtų Latvijos darbo įstatymo 44 straipsnyje. Tai buvo vienas iš svarbiausių pakeitimų, įtrauktų į naują darbo įstatymą, derinant Latvijos įstatymus su Direktyva 1999/70/EB dėl darbo pagal terminuotas sutartis. Terminuotos darbo sutartys yra leidžiama sezoninio darbo, darbo veiklos srityse, tais atvejais, kai darbo sutartis paprastai nėra įtraukta į neapibrėžtą laiką, pakeisti darbuotoją, kuris yra išvykęs, atsitiktiniai darbai, kurie paprastai nėra atliekami įmonės, avarinių darbų, siekiant išvengti pasekmių, kurias sukelia nenumatytas įvykis, ir t.t. Terminuotos sutartys gali būti sudarytos specialios tokiose srityse kaip sportas ir t.t.

Visų valstybių darbo teisės teritorijoje bei teismų praktikoje priimta grupuoti darbo sutartis pagal galiojimo trukmę, t.y. į terminuotas ar neterminuotas. Minėtas skirstymas iš esmės buvo nustatytas ir pagal anksčiau galiojusį Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymą<sup>24</sup>. Tačiau, atsižvelgiant į šiuolaikinėje visuomenėje susiklosčiusią darbo santykių diferenciaciją bei remiantis kitų valstybių praktika, tiek naujai priimtame Lietuvos Darbo kodekse, pakeistame

<sup>22</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004. P. 75.

<sup>23</sup> Wagner B. *Terminowe umowy o pracę*. – Warszawa: Wydawnictwo prawnicze, 1980. P. 8-9.

<sup>24</sup> Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.

Lenkijos, tiek Latvijos darbo įstatyme darbo sutarčių rūšių sąrašas buvo išplėstas ir teritorijoje jos klasifikuojamos ne tik pagal teisinių darbo santykių trukmę, bet ir pagal darbo sutarties pobūdį:

Lietuvos įstatymo leidėjas Lietuvos DK 108 straipsnio 1 dalyje bei tradicinės neterminuotos sutarties išskyrė galimybę sudaryti visą eilę kitų darbo sutarčių:

1. terminuotas, laikinas, sezonines darbo sutartis;
2. darbo sutartis dėl antraeilių pareigų;
3. darbo sutartis su namudininkais;
4. darbo sutartis patarnavimo darbams;
5. kitas darbo sutartis.

Pabrėžtina, jog dėl teisinių darbo santykių specifikos, dinamiškumo, jų įvairovės, lankstaus darbo organizavimo, konkurencijos šis sąrašas nėra baigtinis, o tai reiškia, kad kitų įstatymų nustatyta tvarka kolektyvinėse sutartyse ir norminiuose teisės aktuose gali būti įtvirtintos darbo sutarčių rūšys (tame tarpe ir sutartys, apibrėžiančios darbo sutarties galiojimo terminą) ir specialiai joms taikomos normos. Pavyzdžiui, prie kitų darbo sutarčių gali būti priskiriama darbo sutartis, sudaromos su ūkininkų ūkių ir kitų žemės ūkio subjektų darbuotojais (jų ypatumus reglamentuoja ūkininkų ūkio įstatymas<sup>25</sup>), darbo sutartis, sudaromos su specialiosios paskirties įmonių darbuotojais, bei kitais įstatymų numatytais atvejais sudaromos sutartys, pavyzdžiui, mokymo sutartis, numatyta Profesinio mokymo įstatyme<sup>26</sup>.

Lenkijos DK 25 straipsnyje išvardijamos penkios darbo sutarčių rūšys:

1. darbo sutartis neapibrėžtam laikui (neterminuota);
2. darbo sutartis tam tikram laikui;
3. darbo sutartis tam tikram darbui atlikti;
4. dėl pateisinamos priežasties laikinai nesančio darbe darbuotojo pavadavimui;
5. bandomojo laikotarpio darbo sutartys (kiekviena iš aukščiau paminėtų sutarčių gali būti papildyta darbo sutartimi bandomajam laikotarpiui ne ilgesniam kaip 3 mėnesiai).

Atkeiptinas dėmesys, jog Lenkijos DK apibūdinamos ir kitos sutartys: šaukimo, rinkimo, paskyrimo ar kooperatinės, tačiau jos nėra darbo sutarties rūšys, o tik atskiros sutartys dėl darbo.

Latvijos darbo įstatymo 44 straipsnyje terminuota darbo sutartis gali būti sudaryta, jeigu ji skirta trumpalaikio darbo atlikimui, t.y.:

1. sezoninis darbas;

---

<sup>25</sup> Lietuvos Respublikos ūkininko ūkio įstatymas // Valstybės žinios, 1999, Nr. 43-1358; 2002, Nr. 123-5537.

<sup>26</sup> Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas // Valstybės žinios, 1997, Nr. 98-2478.



2. darbas tose srityse, kuriose paprastai nėra sudaroma neterminuota darbo sutartis atsižvelgiant į darbo vietos ar darbo rūšį;

3. darbuotojo, kuris nebegali ar jam neleidžiama toliau dirbti, keitimas; taip pat tais atvejais, kai keičiamo darbuotojo nuolatinė darbo vieta yra laisva iki to momento, kol bus priimtas naujas darbuotojas;

4. įprastinis darbas, kuris paprastai nėra atliekamas toje įmonėje;

5. tam tikras laikinas darbas, susijęs su trumpalaikiu darbo apimties toje įmonėje padidiniu ar padidėjus gamybos apimčiai;

6. skubus darbas siekiant apsisaugoti nuo nenumatytų aplinkybių pasekmių, taip pat esant nenumatytam atvejui ar kitoms nepaprastoms aplinkybėms, kurios neigiamai veikia ar gali paveikti įprastinius toje įmonėje atliekamus veiksmus; ir

7. laikini bedarbiui paskirti viešieji darbai ar kitas darbas, susijęs su jo ar jos dalyvavimu aktyviose užimtumo priemonėse, ar darbas, skirtas aktyvių užimtumo priemonių įgyvendinimui.

Kaip matyti iš pateiktų valstybių darbo sutarčių klasifikacijos, sutampa tradicinės neterminuotos (Lenkijos DK ji įvardina kaip *darbo sutartis neapibrėžtam laikui*, tačiau teorijoje bei teisės doktrinoje vadinama *neterminuota darbo sutartimi*) darbo sutarties išskyrimas, tuo tarpu sutartims, kurios turi savo galiojimo laiką, taikytini skirtingi rūšiavimo kriterijai. Kad geriau suvoktumėme *terminuotų* darbo sutarčių esmę, tikslinga iš bendro sutarčių konteksto išskirti šios darbo sutarties klasifikavimą. Kaip viena iš galimų darbo organizavimo formų ir darbo sutarčių rūšių terminuotos sutartys Lietuvoje buvo žinomos ir prieš nepriklausomybės atkūrimą. Dabar galiojančiame Lietuvos DK terminuotos darbo sutartys yra klasifikuojamos taip:

1. terminuota paprastoji darbo sutartis (toliau – terminuota sutartis);
2. sezoninė darbo sutartis;
3. laikinoji darbo sutartis.

Sezoninės ir laikinosios darbo sutarčių priskyrimas terminuotoms sutartims argumentuojamas visų minėtų darbo sutarčių būtina sąlyga – darbo trukmės (galiojimo laiko) nustatymu. Lietuvos DK 108 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta norma, jog darbo sutartis paprastai sudaroma neapibrėžtam laikui (neterminuota), išreiškia tam tikrą įstatymų leidėjo poziciją terminuotųjų, laikinųjų ir sezoninių darbo sutarčių atžvilgiu. Nors ši pozicija atrodytų yra suformuluota gana dispozityviai, vis dėl to savo pavidalą ji įgauna jau imperatyviose kitų Lietuvos DK straipsnių normose<sup>27</sup>, pavyzdžiui, neleidžiama sudaryti terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinės

---

<sup>27</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004. P.78.

sutartys (Lietuvos DK 109 straipsnio 2 dalis); jeigu darbo sutartyje jos terminas nenurodytas arba netinkamai nustatytas, laikoma, kad sudaryta neterminuota darbo sutartis (Lietuvos DK 110 straipsnio 2 dalis); nė vienai iš šalių darbo sutarties nenutraukus, laikoma, kad sutartis tapo neterminuota (Lietuvos DK 126 straipsnio 2 dalis) ir kt.

Lenkijos darbo teisėje galima būtų išskirti tokias terminuotų darbo sutarčių rūšis:

1. darbo sutartis tam tikram laikui (jos ypatinga atmaina yra sezoninio darbo sutartis);
2. darbo sutartis tam tikram darbui atlikti;
3. darbo sutartis bandomajam laikotarpiui;
4. darbo sutartis darbuotojo pavadavimui jam nesant darbe (literatūroje ne visada išskiriama į atskirą rūšį, o laikoma viena iš darbo sutarties, sudarytos tam tikram laikui rūšių).

Palyginus valstybių nuostatas, reglamentuojančias darbo sutarties rūšių išskirstymą, galima teigti, kad Lenkijos DK nėra analogų Lietuvos DK įtvirtintoms galimybėms sudaryti sezonines, laikinas, antraeilių pareigų, patarnavimo darbo sutartis, darbo sutartis su namudininkais. Tokiais atvejais Lenkijos DK normos įtvirtina šaukimo (jų sudarymo atvejus ir tvarką reglamentuoja kiti įstatymai) rinkimo, paskirstymo (taip pat reglamentuojamos atskirų įstatymų) ir kooperatinės (sudaromas su bendrijos nariais įstatymo, reglamentuojančio bendrijų veiklą, nustatyta tvarka) sutartis. Darbo santykiai, atsirandantys dėl šaukimo ar rinkimo Lietuvoje būtų įtvirtinti sudarant terminuotas, o dėl paskyrimo ar kooperatinių santykių – sudarant terminuotas arba neterminuotas darbo sutartis.

Nors Lietuvos ir Lenkijos darbo kodeksuose taip pat ir Latvijos darbo įstatyme aptariamos gana skirtingos darbo sutarčių rūšys, tačiau šiame klasifikavime galime išvelgti ir panašumų. Bendra visų terminuotos darbo sutarties rūšių savybė yra ta, kad sudarant darbo sutartį šalys žino jos pasibaigimo terminą, taigi žino kiek tęsis jų darbo teisiniai santykiai. Terminu nustatymas yra privalomas šių darbo sutarčių turinio elementas, jo nebuvimas paprastai reiškia neterminuotos sutarties sudarymą. Tačiau geriausiai atskirų terminuotų darbo sutarčių rūšių ypatumai atsiskleidžia per skirtumus, kurie susiję su tikslu ir funkcijomis termino apibrėžimo būdu bei trukme, nutraukimo būdu bei šalių teisių ir pareigų apimtimi (darbuotojo teisine padėtimi)<sup>28</sup>.

Esminis ir svarbiausias skirtumas, pagal kurį galima išskirti terminuotos darbo sutarties rūšis, yra darbo sutarties sudarymo tikslas ir jos funkcijos. Todėl tikslinga aptarti visas terminuotos darbo sutarties rūšis šiuo aspektu. Pažymėtina, jog skirtumai, susiję su termino apibrėžimo būdu bei trukme, darbo sutarties nutraukimu bus aptariami kitame magistrinio darbo skyriuje.

---

<sup>28</sup> Wagner B. *Terminowe umowy o pracę*. – Warszawa: Wydawnictwo prawnicze, 1980. P. 34.

**Terminuota darbo sutartis** (pagal Lietuvos DK 109 straipsnio 1 dalį) yra tokia darbo sutartis, kuri sudaryta tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimui, bet visais atvejais ne ilgiau kaip penkeriems metams (pavyzdžiui, sutartis, sudaryta su darbuotoja, kol pasveiks kita, iki tol dirbusi darbuotoja, sutartis, sudaryta šešioms mėnesiams, arba sutartis, sudaryta projekto parengimui ir pan.).

Pagrindinis terminuotos **darbo sutarties tam tikram laikui** (pagal Lenkijos DK) tikslas yra šalių valia ir susitarimu nustatyti darbo sutarties terminą ir apsispręsti dėl sutartinių santykių trukmės. Šis tikslas gali būti realizuojamas darbuotojo interesais (pavyzdžiui, sutartis, sudaryta su studentu jo atostogų metu), darbdavio interesais – personalo papildymas laikino darbuotojų poreikio metu arba abiejų šalių interesais (pavyzdžiui, sutartis, sudaryta su darbuotoja, kol iš motinystės atostogų grįš kita, iki tol dirbusi darbuotoja). Sudarant terminuotas darbo sutartis su darbuotojais ne darbo kodekse nurodytais atvejais, tačiau kitų įstatymų ar kolektyvinių sutarčių pagrindu gali būti keliami specifiniai tikslai. Beje Lenkijos DK kaip matome neminimas toks faktas, kaip sutarties sudarymas laikui, sakysime (kadencijai), Lietuvos DK 109 str. 3 d. aiškiai nurodo, kad su darbuotojais terminuota darbo sutartis sudaroma laikui, kuriam jie išrinkti, o su darbuotojais, kuriuos pagal įstatymus arba pagal įmonės, įstaigos, organizacijos įstatus skiria į darbą renkamieji organai, išskyrus savivaldybių tarybas, terminuotas darbo sutartis sudaroma tų renkamųjų organų įgaliojimų laikui (kadencijai). Būtina pabrėžti, kad nei Lenkijos, nei Latvijos darbo įstatymuose neegzistuoja nuostata draudžianti sudaryti terminuotą darbo sutartį, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio. Lietuvos DK 109 str. 2 d. tai ypač akcentuoja, nors ir nurodo, kad vis dėlto galime sudaryti tokias sutartis, kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys. Mūsų nuomone Lietuvos DK norma yra priimtinesnė (lankstesnė), leidžianti nusistatyti darbdaviui kai kurias išimtis. Beje, kaip rodo teisminė praktika, kartais darbdaviai šia nuostata ir piktnaudžiauja. Štai LAT 2006 m. sausio 30 d. išnagrinėjo civilinę bylą, kurioje ieškovas prašė pripažinti neteisėtu ir panaikinti moksleivių namų direktorės 2004 m. gegužės 28 d. įsakymą, kuriuo jis atleistas iš darbo pagal LR DK 126 str. 1 d., pripažinti 2003 m. rugsėjo 12 d. su atsakovu sudarytą darbo sutartį neterminuota darbo sutartimi. Jis nurodė, kad pagal sudarytą terminuotą darbo sutartį dirbo papildomo ugdymo pedagogu (gitaristų būrelyje), o šiam darbui turėjo būti sudaryta neterminuota darbo sutartis, nes darbas yra nuolatinis, papildomo ugdymo pedagogo etatas atsakovo įstaigoje buvo keletą metų.

Pirmosios instancijos teismas ieškinį atmetė. Ieškovo ir atsakovo 2003 m. rugsėjo 12 d. sudarytą terminuotą darbo sutartį teismas laikė atitinkančia LR DK 110 str. 1 d. normą. Darbas, į kurį buvo priimtas ieškovas, nebuvo nuolatinis. Teismas argumentavo, kad atsakovo įstaiga yra neformalaus papildomo ugdymo įstaiga, kurios nuostatuose reglamentuota, jog kiekvienais mokslo metais čia steigiami būreliai. Kiek tokių būrelių veiks, priklauso nuo norinčiųjų juose

dalyvauti moksleivių skaičiaus, tik tada sudaromi ugdymo planai ir priimami į darbą papildomo ugdymo pedagogai. Todėl jų poreikis kiekvienais metais keičiasi. Teismas priėjo išvadą, kad terminuotai darbo sutarčiai su ieškovu sudaryti lemiamą reikšmę turėjo objektyvi būtinybė patenkinti laikinai padidėjusį poreikį gitaristų ansamblių pedagogams, dėl to šiam darbui galėjo būti sudaryta terminuota darbo sutartis. Įvertinęs aplinkybę, kad ieškovas prašė priimti į darbą nuo 2003 m. rugsėjo 15 d. iki 2004 m. gegužės 31 d., teismas sprendė, jog šis išreiškė valią dirbti tam tikrą laikotarpį, t. y. terminuotai. LR DK 95 str. nedraudžiama darbo sutarties šalims sulygti dėl kitų darbo sutarties sąlygų, dėl to šalių susitarimas dėl terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas ir yra nuolatinis, teismo vertinimu, neprieštaravo LR DK 109 str. 2 d. Teismas nurodė, kad ieškovas nesikreipė į darbo ginčus nagrinėjantį organą dėl darbo sutarties sąlygų, tai reiškia, kad šis sutiko su darbu pagal terminuotą sutartį. Todėl terminui pasibaigus, darbo santykiai nutrūksta. Apeliacinės instancijos teismas priėmė naują sprendimą, ieškinį patenkino, pripažino ieškovo ir atsakovo sudarytą darbo sutartį neterminuota, grąžino ieškovą į darbą papildomo ugdymo pedagogu meninės veiklos sektoriuje gitaristų ansamblyje. Kolegija sprendė kad įstatymų ar kolektyvinės sutarties nėra nustatyta, jog su moksleivių namų papildomo ugdymo pedagogais gali būti sudaromos terminuotos darbo sutartys, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio. Esant LR DK 109 str. 2 d. nustatytam draudimui, atsakovas turėjo įrodyti, kad ieškovo darbas pagal sudarytą darbo sutartį yra laikino pobūdžio, tačiau šis to neįrodė. Kolegija nutarė, jog darbdavys yra biudžetinė įstaiga, finansuojama iš savivaldybės biudžeto, todėl darbuotojų skaičių ir darbuotojų darbo užmokesčio fondą lemia ne moksleivių, pageidaujančių lankyti šią papildomo ugdymo mokyklą, skaičius, bet mokyklai skiriamos lėšos. Atsakovas iš anksto turi skelbti, kokie būreliai veiks ir kokias ugdymo programas jie vykdys, todėl darbas yra nuolatinio pobūdžio. Tam pačiam darbui su kitais papildomo ugdymo pedagogais buvo sudarytos neterminuotos darbo sutartys, todėl tai paneigia atsakovo argumentus dėl laikino šių pedagogų darbo pobūdžio. Kolegija konstatavo, kad atsakovas su ieškovu sudarė terminuotą darbo sutartį darbui, kuris yra nuolatinio pobūdžio, dėl to pažeidė LR DK 109 str. 2 d., pripažino, jog su ieškovu sudaryta neterminuota sutartis – LR DK 110 str. 2 d. LAT apeliacinės instancijos teismo sprendimą paliko nepakeistą. Konstatavo, jog neterminuotos, neapibrėžtam laikui sudaromos, darbo sutartys laikomos įprastomis darbo sutartimis – LR DK 108 str. 2 d. Terminuotų darbo sutarčių sudarymui įstatymas nustato tam tikrus imperatyvius reikalavimus. Pagal LR DK 109 str. 2 d. neleidžiama sudaryti terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys. Tai reiškia, kad darbdaviui draudžiama pasiūlyti darbuotojui sudaryti terminuotą darbo sutartį darbui, kuris pagal savo esmę yra nuolatinio pobūdžio ir įstatymai ar kolektyvinė sutartis nenumato galimybės sudaryti tokią sutartį. Bendriausia prasme darbas nėra nuolatinis, kai jo poreikis ar atlikimas yra objektyviai

apribotas laiko. Vadinasi, kilus ginčui, ar darbas, kurį dirbti yra sudaroma darbo sutartis, laikytinas nuolatinis ar laikinis, negali būti sprendžiama pagal sutarties šalių subjektyvius vertinimus. Dėl to pažymėtina, kad LR DK 109 str. 2 d. nenumatyta galimybė sudaryti su darbuotoju terminuotą darbo sutartį vien tuo pagrindu, jog to pageidauja darbuotojas. Toks darbo sutarties šalių laisvės apribojimas yra pagrįstas darbuotojų teisių apsauga nuo galimo piktnaudžiavimo terminuotoms darbo sutartims sudaryti. Darbdavys organizuoja darbą, esant ginčui dėl terminuotos darbo sutarties teisėtumo, jam tenka pareiga įrodinėti, kad darbas nėra nuolatinio pobūdžio, arba kad konkrečiu atveju terminuotos darbo sutarties sudarymą leidžia įstatymas ar kolektyvinė sutartis. Iš byloje nustatytų aplinkybių teismas padarė esminę, taikant LR DK 109 str. 2 d., išvadą, kad papildomo ugdymo pedagogų darbas su būreliais atsakovo įstaigoje yra nuolatinio pobūdžio. Teisėjų kolegija sutiko su apeliacinės instancijos teismo išvada, kad aplinkybė apie skirtingą tą patį darbą dirbančių asmenų traktavimą paneigia darbdavio teigimą, jog papildomo ugdymo pedagogų darbas šioje įstaigoje yra laikino pobūdžio<sup>29</sup>.

Latvijos darbo įstatymo nuostatos sako, kad terminuotos darbo sutarties terminas neturėtų būti ilgesnis nei dveji metai (įskaitant termino pratęsimą). Naujos darbo sutarties sudarymas su tuo pačiu darbuotoju yra laikomas darbo sutarties termino pratęsimu, jeigu skaičiuojant nuo tos dienos, kai buvo sudaryta ankstesnė darbo sutartis iki tos dienos, kai buvo sudaryta nauja darbo sutartis, teisiniai darbo santykiai nebuvo nutraukti ilgiau nei 30 vienai po kitos einančių dienų. Ši nuostata yra ta pati ir Lietuvos DK 111 str. 3 d. kur pasakyta - jeigu darbo sutartis, pasibaigus jos terminui, nepratęsiamą arba nutraukiamą, bet nepraėjus vienam mėnesiui nuo jos nutraukimo dienos su atleistu iš darbo darbuotoju vėl sudaroma terminuota darbo sutartis tam pačiam darbui, tai darbuotojo reikalavimu tokia sutartis pripažįstama sudaryta neapibrėžtam laikui. Kai matome skirtumas tik tas, kad Latvijos darbo įstatymas neapibrėžia, kad sutartis sudaroma su tuo pačiu darbuotoju, Lietuvoje būtent svarbu, kad būtų pripažįstama, jog ši sutartis sudaryta neapibrėžtam laikui.

Terminuota *darbo sutartis tam tikram darbui atlikti* (pagal Lenkijos DK) dažniausiai sudaroma to darbo atlikimo laikotarpiui, nes sunku tiksliai nustatyti darbo sutarties trukmę. Svarbiausias šios sutarties tikslas – ne tik įdarbinti kažkuriam laikotarpiui darbuotoją, bet, visų pirma, kad tame laikotarpyje jis atliktų darbdaviui reikalingą darbą. Šios rūšies darbo sutartis dažniausiai sudaroma tuomet, kai reikalinga atlikti darbus, kurių negalės atlikti nuolatiniai darbuotojai, pavyzdžiui dėl padidėjusio darbo krūvio (kompanijos metu ir pan.) ar dėl mažo darbuotojų, turinčių reikalingą kvalifikaciją numatytam darbui atlikti, skaičiaus. Pastebėtina, jog darbo sutartis, sudaryta dėl tam tikrų darbų atlikimo labai panaši į rangos, pavedimo, paslaugų

---

<sup>29</sup> LAT CBS 2006 M. sausio 30 d. nutartis C.B. *Panevėžio moksleivių namai v. J.B.*, Nr. 3K-3-74/2006

teikimo, jungtinės veiklos (partnerystės) civilines sutartis. I. J. Kiseliovo nuomone, darbo sutartis ir pagal savo formalius bruožus yra panaši į civilines sutartis tuo, jog yra dvišalė, konsensualinė, atlygintinė, fiduciarinė ir turinti specifinį tikslą<sup>30</sup>.

Pasak profesoriaus I. Nekrošiaus, kriterijai, kuriais remiantis galima atskirti darbo teisės veikimo sferą nuo civilinės teisės veikimo sferos, darbo sutartį nuo panašių į ją civilinių sutarčių, daugiau ar mažiau yra sąlyginiai. Darbo teisė reguliuoja tuos visuomeninius santykius, kurie atitinka šiuos požymius:

1. darbo santykių dalykas – darbas turi būti apibrėžiamas kaip funkcija, t.y. susitarta kad bus atliekami tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbai, arba dėl tam tikrų pareigų;
2. darbo procesą organizuoja darbdavys, darbuotojas turi paklusti nustatytai darbo tvarkai;
3. darbas dirbamas už atlyginimą<sup>31</sup>.

*Sezoninės darbo sutarties* Lietuvoje ypatumas tas, jog ši sutartis sudaroma sezoniniams darbams atlikti. Sezoniniais vadinami darbai, kurie gamtinių ar 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<sup>32</sup>. Sezoninių darbų sąrašą, sezoninės darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo, taip pat darbo ir poilsio laiko ir darbo apmokėjimo ypatybes nustato Vyriausybė. Aplinkybė, kad pagal sezoninę darbo sutartį dirbamas sezoninio pobūdžio darbas, iš esmės nulemia sutarties galiojimo laiką: darbo funkcijos nebegali būti vykdomos pasibaigus sezonui, kai gamtinės ir klimato sąlygos nebeleidžia darbo atlikti tinkamai pagal jam keliamus reikalavimus. Todėl sezoninė darbo sutartis laikoma viena iš terminuotų darbo sutarčių rūšių, kurios terminas sietinas su tam tikrų darbams atlikti tinkamų klimato ar gamtinių sąlygų pasibaigimu konkrečiais metais. Paprastai tokios darbo sutartys sudaromos vienam sezonui, tačiau gali būti sulygta dėl sezoninio darbo keliems sezonams, todėl, be sezoninio darbo sąlygos, sutartyje būtina nurodyti ir sutarties terminą<sup>33</sup>.

Tvarkoje numatyta, kad darbuotojų, dirbančių pagal sezonines darbo sutartis, darbo grafikai turi būti skelbiami prieš savaitę iki jų įsigaliojimo. Vadinasi, nesupažindinęs laiku

<sup>30</sup> Киселевб, И. Я. Зарубежное право. Москва: Норма Инфра Мб 1998. p. 50

<sup>31</sup> Nekrošius I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo problemos. Teisė. Mokslo darbai. 33 (I) tomas. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 1999. P. 27.

<sup>32</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 n. kovo 7 d. Nutarimas Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“ // Valstybės žinios. 1994, Nr. 19-313., su vėlesniais pakeitimais.

<sup>33</sup> Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. P. 331

darbuotojo su būsimu darbo grafiku, darbdavys neturi teisės versti darbuotoją dirbti pagal naują darbo grafiką<sup>34</sup>.

Darbuotojams, kurie pasibaigus sezoninės darbo sutarties terminui pratęsia darbo sutartį kitam sezonui, nenutraukusiems darbo santykių, kasmetinės atostogos suteikiamos tarpsezoniniu laikotarpiu, nepažeidžiant LR DK reikalavimo jas suteikti tais pačiais darbo metais<sup>35</sup>.

Lenkijoje sezoninis darbas yra dirbamas sudarant vienos iš terminuotų darbo sutarčių, nurodytų Lenkijos DK 25 straipsnio 1 dalyje, pagrindu, t.y. jei tiksliai yra žinoma sezoninio darbo pabaiga – darbo sutartį tam tikram laikui, jei ne – darbo sutartį tam tikram darbui atlikti, pavyzdžiui, obuolių skynimo laikotarpiui. 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. Tai yra būtinosios sezoninės sutarties sąlygos. Taigi sezoninį įdarbinimą galima suprasti kaip įdarbinimą darbo sutarties tam tikram laikotarpiui arba tam tikram darbui atlikti pagrindu, siekiant atlikti darbus, kurių buvimas arba intensyvumas turi periodinį pobūdį, tiesiogiai susijusį su metų laikų savybėmis<sup>36</sup>.

Latvijos darbo įstatyme sezoninė darbo sutartis sudaroma ne ilgiau nei 10 mėnesių per vienerius metus (įskaitant ir termino pratęsimus) sezoninio darbo atlikimui.

**Laikinoji darbo sutartis** pagal Lietuvos darbo teisę – tai sutartis, sudaryta ne ilgesniam kaip dviejų mėnesių laikotarpiui. Šis terminas ją ir skiria nuo kitų terminuotų darbo sutarčių. Tačiau ne kiekviena terminuota sutartis, kurios terminas neviršys dviejų mėnesių, bus laikoma laikinąja, o tik tokia, kuri bus sudaryta esant laikinosios darbo sutarties sudarymo pagrindams. Laikinas darbas – tai darbas, kuris organizuojamas įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje tais atvejais, kai vykdoma nebūdinga (netipinė, laikina) veikla<sup>37</sup>. Kai kurių autorių nuomone Lietuvoje laikinoji darbo sutartis vertinama kaip viena iš priemonių, padedančių operatyviau organizuoti darbus bei išvengti neleistinų viršvalandžių<sup>38</sup>. Ji gali būti sudaroma šiais atvejais:

1. skubiems ar trumpalaikiams darbams atlikti (pavyzdžiui, remontas, mokymai, technologijų linijų keitimas ir pan.);

2. laikinai nesantiems (dėl ligos, atostogų ir panašiai) darbuotojams pavaduoti (tačiau kai darbuotojas yra išvykęs į komandiruotę trims mėnesiams ar dar ilgesniam terminui, su jį

<sup>34</sup> Dambrauskienė G. Macijauskienė R. Mačernytė - Panomariovienė I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius: Žaltvykštė, 2007. P. 146.

<sup>35</sup> Dambrauskienė G. Macijauskienė R. Mačernytė - Panomariovienė I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius: Žaltvykštė, 2007. P. 146.

<sup>36</sup> Wagner B. *Terminowe umowy o pracę*. – Warszawa: Wydawnictwo prawnicze, 1980. P. 42.

<sup>37</sup> Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. spalio 17 d. Nr. A1-160 patvirtintos rekomendacijos darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas // Valstybės Žinios. 2003, Nr. 101-4573.

<sup>38</sup> Kirdeikytė L. Laikinoji darbo sutartis. *Vadovo pasaulis*. 2004, Nr. 2 (88). P. 57.

pavadojančiu darbuotoju laikinoji darbo sutartis tokiam terminui negali būti sudaryta, nes tai draudžia imperatyvi norma – laikinosios darbo sutarties terminas ne ilgesnis kaip du mėnesiai)<sup>39</sup>.

Ši darbo organizavimo forma rekomenduojama neturintiems nuolatinio darbo asmenims, bedarbiams, studentams ir moksleiviams laisvu nuo mokymosi metu bei kitiems darbuotojams. Sudarant laikinąją darbo sutartį su studentais ir moksleiviais vadovaujama Lietuvos DK 277 straipsnio nuostatomis bei dviejų Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimų<sup>40 41</sup> nuostatomis dėl saugių ir sveikų darbo sąlygų sudarymo asmenims iki 18 metų. Atkreiptinas dėmesys, jog sudarant minėtą darbo sutartį nėra numatomas išbandymo laikotarpis. Vėl lygiai taip pat ir su sezonine sutartimi ir atleidimas darbdavio iniciatyva ir kt. kaip Lenkijoje ir Latvijoje.

Skirtingai nei Lietuvoje, Lenkijoje yra galimybė įsidarbinti vadinamiems *laikiniesiems darbuotojams*. Ši naujovė priimta iš kitų valstybių, tokių kaip Vokietija, Jungtinės Karalystės, Olandija ir kt. Darbuotojai priimami į darbą per Laikinojo darbo agentūrą, sudarant ne civilinę, bet darbo sutartį tam tikram laikotarpiui. Tokių darbo sutarčių sudarymą sąlygoja tai, jog darbdaviai „išsinuomoja per agentūrą laikinuosius darbuotojus trumpalaikiams darbams, nebūtinai susijusiems su sezonu, t.y. nuolatinių darbuotojų pavadavimui jų atostogų metu, periodinių darbų atlikimui, dėl laikinai įmonėje padidėjusio darbo krūvio (dažniausiai priimami gamybos darbuotojai, administracijos, biurų personalas ir kt.), neišnaudojant papildomiems darbams nuolatinių savo darbuotojų. Laikinių darbuotojų įdarbinimo tvarką reglamentuoja laikinosios darbo sutarties įstatymas<sup>42</sup>. Atkreiptinas dėmesys, jog Darbo teisės kodifikavimo komisija yra numčiusi įtraukti minėto įstatymo nuostatas dėl laikinųjų darbuotojų įdarbinimo į naujo Lenkijos darbo kodekso projektą<sup>43</sup>.

Latvijos darbo įstatyme tam tikras laikinas darbas, susijęs su trumpalaikiu darbo apimties toje įmonėje padidimu ar padidėjus gamybos apimčiai, skubus darbas siekiant apsaugoti nuo nenumatytų aplinkybių pasekmių, taip pat esant nenumatytam atvejui ar kitoms nepaprastoms aplinkybėms, kurios neigiamai veikia ar gali paveikti įprastinius toje įmonėje atliekamus veiksmus ir laikini bedarbiui paskirti viešieji darbai ar kitas darbas, susijęs su jo ar

---

<sup>39</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. Nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo rūšių ypatumų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003. Nr. 8(1)-3690.

<sup>40</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. Nutarimas Nr. 138 „Dėl Asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatytos tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 13-502.

<sup>41</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. Nutarimas Nr. 139 „Dėl Asmenų iki aštuoniolikos metų profesinio pasirengimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios 2003, 13-503.

<sup>42</sup> Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. „O zatrudnieniu pracowników tymczasowych. (Dziennik Ustaw Nr. 166, poz. 1608)

<sup>43</sup> Projekt nowego kodeksu pracy. Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy [interaktyvus]. Žiūrėta 2009 rugsėjo 4 d. prieiga per internetą: [http://www.idn.org.pl/sonnszz/kodeks\\_zmiany04.htm](http://www.idn.org.pl/sonnszz/kodeks_zmiany04.htm).



jos dalyvavimu aktyviose užimtumo priemonėse, ar darbas, skirtas aktyvių užimtumo priemonių įgyvendinimui.

*Antraeilių pareigų sutartis.* Lietuvos DK iki 2005 m. gegužės 28 d. vadinosi papildomo darbo ir antraeilių pareigų sutartis. Kaip nurodo teisininkas I. Nekrošius, papildomo darbo sutartimi buvo laikoma tokia darbo sutartis, pagal kurią darbuotojas greta pagrindinių pareigų ar pagrindinio darbo už atlyginimą toje pačioje darbovietėje įsipareigoja eiti papildomas pareigas ar dirbti papildomą darbą. Papildomu darbu taip pat buvo laikytinas darbuotojų, pavaduojančių kitus darbuotojus jų atostogų ar laikino nedarbingumo metu, darbas, jei tik toks pavadavimas nebuvo numatytas jų darbo sutartyse ar pareigybių aprašymuose<sup>44</sup>. Darbuotojas, turėdamas galiojančią darbo sutartį su vienu darbdaviu, sudaro kitą darbo sutartį su kitu darbdaviu. LR DK 114 straipsnio 2 dalyje išakmiai nustatyta, kad darbuotojas gali eiti antraeilės pareigas arba dirbti darbus kitoje darbovietėje, jeigu to nedraudžia įstatymai ar kiti norminiai teisės aktai. Siekiant užtikrinti, kad darbuotojo darbo dienos trukmė neviršytų dvylikos valandų, Vyriausybės patvirtintuose Darbo sutarties dėl antraeilių pareigų (darbo) ypatumuose reikalaujama, kad darbuotojas, kuris nori turėti antraeilės pareigas, iki darbo sutarties sudarymo turi pateikti darbdaviui, priimančiam darbuotoją eiti antraeilės pareigas, iš pagrindinės darbovietės pažymą, kurioje būtų nurodoma jo kasdieninio darbo toje darbovietėje pradžia ir pabaiga. Kai darbuotojas dirba keliose darbovietėse, būsimam darbdaviui turi pateikti pažymą apie darbo laiko kitose darbovietėse pradžią ir pabaigą. Šios pažymos galioja vienerius metus ir yra darbo sutarties neatskiriama dalis ir tai yra būtinoji darbo sutarties dėl antraeilių pareigų sąlyga. Todėl, pasikeitus darbo ir poilsio laikui pagrindinėje darbovietėje, darbuotojas privalo apie tai pranešti ir pateikti pažymą darbdaviui, kuris jį yra priėmęs dirbti antraeilėse pareigose. Darbdavys, kai gauna pažymą apie darbo ir poilsio laiko režimą, turi garantuoti ir užtikrinti, kad darbuotojas, kuris dirba pagal dvi ir daugiau darbo sutarčių, nedirbtų ilgiau nei dvylika valandų per dieną<sup>45</sup>.

Iki minėto DK pakeitimo, kodekso 119 straipsnyje imperatyviai buvo nustatyta, kad dėl papildomo darbo ar antraeilių pareigų turi būti sutarta ir turi būti aptarta darbo sutartyje. Įstatymų leidėjas nevaržė sutarties šalių galimybės susitarti dėl papildomų pareigų ar papildomo darbo arba sudaryti keletą tokių susitarimų, tačiau susitarti dėl to sudarant papildomo darbo sutartį, buvo sutarties šalių pareiga. Antraeilių pareigų sutartį nuo papildomo darbo sutarties skyrė šie pagrindiniai jų skirtumai: 1) papildomo darbo sutartimi buvo susitariama dėl papildomų pareigų ar papildomo darbo toje pačioje darbovietėje, o antraeilių pareigų sutartimi susitariama dėl darbo

---

<sup>44</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004. P.81

<sup>45</sup> Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. P. 387-388.

kitoje darbovietėje; 2) darbo funkcija pagal antraeilių pareigų sutartį buvo atliekama tik laisvu nuo darbo pagrindinėje darbovietėje laiku, o papildomas darbas šalių susitarimu galėjo būti atliekamas tiek per normalų pagrindinės darbo funkcijos vykdymo laiką, tiek ir kitu laiku, jei bendra darbo dienos trukmė neviršijo 12 valandų. Šios sutartys galėjo būti nutrauktos bendra tvarka, t.y. Darbo kodekso numatytais pagrindais.

LR DK normą, reglamentuojančią antraeilių pareigų sutartį, reikėtų aiškinti gramatiniu ir teleologiniu metodais, taip pat ir LR DK nuostata, kad darbuotojas gali eiti antraeiles pareigas ar dirbti darbus kitoje darbovietėje, jeigu to nedraudžia įstatymai ar kiti norminiai teisės aktai. Darytina išvada, kad darbuotojo teisės į antraeiles pareigas kitoje darbovietėje realizavimas tiesiogiai priklauso nuo to, ar įstatymuose ir kituose norminiuose teisės aktuose, tokiuose kaip vidaus tvarkos taisyklėse, kolektyvinėse sutartyse, jeigu nėra pažeidžiami protingumo, sąžiningumo, teisingumo, principai, nėra įtvirtintas draudimas jam dirbti kitose darbovietėse. Nesant tokio draudimo, darbuotojas turi teisę įsidarbinti kitoje darbovietėje, ir darbdavys neturi teisės uždrausti savo darbuotojui dirbti kitoje darbovietėje. Lietuvos DK 114 straipsnio 2 d. leidžia darbuotojui eiti antraeiles pareigas arba dirbti darbus kitoje darbovietėje, jei to nedraudžia įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai, pvz., teisės aktai draudžia dirbti kitose darbovietėse Seimo nariams, valstybės tarnautojams ir pan. Antraeilių pareigų sutartis yra tokia darbo sutartis, pagal kurią darbuotojas greta darbo pagrindinėje darbovietėje įsipareigoja eiti reguliariai apmokamas antraeiles pareigas arba dirbti reguliarių apmokamą darbą kitoje darbovietėje.

Todėl galima teigti, kad darbdavys neturi teisės atsisakyti pateikti pažymą apie darbuotojo darbo laiką pirmojoje darbovietėje, jei tik darbuotojo darbas kitoje darbovietėje nėra draudžiamas pagal jam taikomus norminius teisės aktus. Kitaip būtų nepagrįstai ribojama asmens konstitucinė teisė pasirinkti darbą. Tačiau pati darbdavio išduodama pažyma negali būti laikoma leidimu darbuotojui įsidarbinti kitoje darbovietėje, o tik dokumentu, kuris informuoja apie darbo laiką pirmojoje darbovietėje. Jeigu nėra pažymos, tai savaime nedaro darbo pagal antraeilių pareigų sutartį nelegaliu darbu ar darbo sutarties antrojoje darbovietėje negaliojančia. Tik imperatyvių darbo laiką reglamentuojančių nuostatų pažeidimas gali turėti teisinių padarinių darbo sutarčiai, kuri laikoma antraeilių pareigų sutartimi. Antraeilių pareigų darbo sutarties šalims nesusitarus dėl naujo darbo laiko, kuris neviršytų, dirbant keliose darbovietėse, dvylikos valandų, darbo sutartis turi būti nutraukiama. Tokiu būdu už darbą, kuris buvo dirbamas pažeidus norminių teisės aktų nuostatas, nustatyta tvarka turi būti atlyginta<sup>46</sup>.

***Bandomasis laikotarpis*** išskirtas į atskirą darbo sutarties rūšį tik Lenkijos DK, tačiau iš esmės jo tikslai sutampa su Lietuvos DK ir Latvijos darbo įstatyme įtvirtintomis išbandymo

---

<sup>46</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004. P.81.

laikotarpį reglamentuojančiomis teisės normomis. Pagal Lietuvos ir Latvijos darbo teisę minėtas laikotarpis šalių susitarimu gali būti nustatomas kiekvienos rūšies darbo sutartyje (išskyrus laikinąją darbo sutartį). Svarbu atkreipti dėmesį, jog išbandymo terminas – tai tik viena iš papildomų darbo sutarties sąlygų ir šis laikotarpis neturi jokių sąsajų su terminuota darbo sutartimi.

Tuo pačiu Lenkijos DK 25 straipsnio 2 dalis numato galimybę taikyti bandomąjį laikotarpį prieš įsidarbinant sutarčių neapibrėžtam laikui, tam tikram laikui ir konkrečiam darbui atlikti pagrindu ir tuo pačiu eliminuotą galimybę taikyti bandomąjį laikotarpį prieš sudarant sutartį bandomajam laikotarpiui<sup>47</sup>. Išbandymo laikotarpio nustatymo tikslas – prieš priimant sprendimą dėl nuolatinių darbo teisinių santykių sudarymo vienos ar abiejų šalių pageidavimas susipažinti su būsimo darbo sąlygomis, įmonės vidine (personalo) struktūra, kokie tarpusavio santykiai darbo vietoje, kaip vertinami darbuotojai ir pan. Darbdavys paprastai siekia patikrinti ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, jo tinkamumą konkrečiai pareigybei, kvalifikacinius sugebėjimus ar net charakterio bruožus. Tai padeda sumažinti darbdavio riziką prisiimant nuolatiniam darbui netinkamus darbuotojus.

Praktikoje pasitaikė atveju, kai bandomojo laikotarpio darbo sutartis buvo panaudota prieš darbuotoją visai kitais tikslais, nei nustatęs įstatymų leidėjas. Kaip pavyzdys galėtų būti Lenkijos Aukščiausioji teismo išnagrinėta byla, kurioje Karina P. skundėsi jog darbdavys, turėdamas tikslą „apeiti“ įstatymą ir išvengti Lenkijos DK 25<sup>1</sup> straipsnio pasekmių, sudarė su ja dvi atskiras bandomojo laikotarpio darbo sutartis: nuo 1997 m. gegužės 16 d. Iki 2007 m. liepos 31 d. – bandomajam laikotarpiui; nuo 1997 m. rugpjūčio 1 d. Iki 2007 m. rugpjūčio 31 d. – tam tikram laikui nuo 1997 m. spalio 1 d. Iki 1997 m. gruodžio 31 d. – pakartotinai bandomajam laikotarpiui. Lenkijos Aukščiausiasis teismas 1999 m. rugpjūčio 26 d. nusprendė (akt I PKN215/99), jog antroji bandomojo laikotarpio sutartis yra sudaryta pažeidžiant įstatymus (kadangi tam pačiam darbui (pareigybei) atlikti gali būti sudaroma tik viena darbo sutartis bandomajam laikotarpiui) ir pripažino neteisėtu darbdavio sprendimą dėl netinkamos darbo sutarties rūšies parinkimo, o darbo sutartį, sudarytą bandomajam laikotarpiui pripažino sutartimi neapibrėžtam laikui<sup>48</sup>.

Lenkijos DK 25 straipsnio 1 dalyje netiesiogiai įvardinta kaip atskira darbo sutarties rūšis yra *sutartis, sudaryta darbuotojo pavadavimui jam nesant darbe*. Tai ypatinga darbo sutarties tam tikram laikui rūšis, todėl teisinėje literatūroje retai, o Lietuvoje ir Latvijoje net neišskiriama į atskirą darbo sutarties rūšį. Šios darbo sutarties tikslas – pavaduoti darbuotoją dėl

---

<sup>47</sup> Wagner B. Terminowe umowy o pracę. – Warszawa: Wydawnictwo prawnicze, 1980. P. 48-49.

<sup>48</sup> Medeja, W. Umowa na okres probny jako umowa a umowa zawarte na czas okreslony. 2006 [interaktyvus] Žiūrėta 2009 m. rugsėjo 8 d. Prieiga per internetą: <http://www.tutej.pl/cms.php?i=8779>.

pateisinamų priežasčių laikinai nesantį darbe, pavyzdžiui, ilgai trunkanti darbuotojo liga ar motinystės atostogos ir pan.

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad Lenkijos, Lietuvos ir Latvijos darbo teisėje darbo sutartys išskiriamos į atskiras darbo sutarčių rūšis pagal skirtingus kriterijus, tačiau turint tą patį siekį – 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. Tokia darbo sutarčių rūšių įvairovė tik palengvina rasti kompromisą tarp darbuotojo ir darbdavio, leidžia pasirinkti tinkamesnes darbo teisinių santykių formas bei atitinka darbuotojų pagrindinių teisių Europos socialinės chartijos<sup>49</sup> nuostatose įtvirtintą kitokią nei nuolatinio darbo sutarties galimybę, t.y. galimybę dirbti pagal lankstesnes darbo organizavimo formas.

---

<sup>49</sup> Europos socialinė chartija // Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

## **2. TERMINUOTŲ, LAIKINŲJŲ, SEZONINIO IR ANTRAEILIO DARBO SUTARČIŲ SUDARYMO YPATUMAI IR DARBUOTOJŲ TEISINIS STATUSAS BALTIJOS ŠALIŲ DARBO TEISĖJE**

Kad tinkamai atskleisti darbuotojų dirbančių pagal terminuotas, laikinas, sezonines ir antraeilio darbo sutartis teisinį statusą, plačiau panagrinėsime šių sutarčių sudarymo ypatumus.

Tinkamam terminuotos darbo sutarties sudarymui ir tuo pagrindu darbo teisinių santykių atsiradimui yra būtini tiek bendri reikalavimai sudaryti darbo sutarčiai – tinkamas darbo sutarties šalių nustatymas (darbuotojo ir darbdavio teisingumas ir veiksnumas), šalių susitarimas dėl būtinųjų visoms darbo sutarčių rūšims darbo sutarčiai – susitarimas dėl darbo sutarties termino.

Darbo sutarties sąlygos sudaro darbo sutarties turinį. Pažymėtina, jog terminuotos darbo sutarties turinys, išskyrus termino nustatymą, iš esmės nesiskiria nuo tradicinės – neterminuotos darbo sutarties turinio. Susitarimas dėl darbo sutarties termino yra pati svarbiausia būtinoji terminuotos darbo sutarties sąlyga.

Tiek Lietuvos, tiek Latvijos ir Lenkijos darbo teisėje, terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma ir tam tikram laikui ar tam tikram darbų atlikimo laikui, bet ne nurodomas konkretus terminas, Lietuvoje penkeriems metams o Latvijoje ne ilgiau kaip dveji metai įskaitant ir termino pratęsimą. Kad darbo sutartį būtų galima pripažinti terminuota darbo sutartimi, iš jos turinio turi aiškiai matytis nenuolatinis darbo pobūdis (kaip žinia, įmonėse įstaigose ar organizacijose gali būti nuolatinio ir nenuolatinio (laikino) pobūdžio darbai). Be to, „sudarant terminuotą darbo sutartį, šalims yra žinomas jos pasibaigimo terminas, tad yra žinoma kiek laiko galios darbo sutartis ir tęsis jų darbiniai santykiai. Todėl darytina išvada, jog termino nustatymas yra būtinoji ir privaloma sąlyga sudarant terminuotą darbo sutartį“<sup>50</sup>.

Kaip jau minėta, terminuota darbo sutartis sudaroma tam tikram laikui ar tam tikrų darbų atlikimo laikui. Pastaroji minėtų valstybių darbo teisėje suvokiama vienodai.

Lietuvoje terminuota darbo *sutartis tam tikram laikui* gali būti sudaroma esant šioms aplinkybėms: laikinai nesančio darbe darbuotojo pavadavimui; sezonui; su renkamaisiais darbuotojais (laikui, kuriam jie išrinkti); su darbuotojais, kuriuos skiria į darbą renkameji organai (darbo sutartis sudaroma tų renkamujų organų kadencijos laikui); į pareigas laikotarpiui iki paskelbto konkurso (konkursų nuostatuose nustatytais atvejais) bei kituose įstatymuose ar

---

<sup>50</sup> Wagner B. Terminowe umowy o pracę. – Warszawa: Wydawnictwo prawnicze, 1980. P. 48-49.

kolektyvinėse sutartyse numatytais atvejais. Atitinkamai sudarant tam tikros rūšies terminuotas darbo sutartis.

Lenkijoje sutartos tam tikram laikui gali būti sudaroma laikinai nesančio darbe darbuotojo pavadavimui (Lenkijos DK išskiria į atskirą terminuotos darbo sutarties rūšį); sezonui; paskyrimo laikotarpiui; bandomajam laikotarpiui (Lenkijos DK išskiria į atskirą terminuotos darbo sutarties rūšį) bei kituose įstatymuose ar kolektyvinėse sutartyse numatytais atvejais, atitinkamai sudarant tam tikros rūšies terminuotas darbo sutartis.

Tuo tarpu Latvijoje terminuota sutartis tam tikram laikui gali būti sudaroma darbuotojo, kuris nebegali ar jam neleidžiama toliau dirbti, keitimas; taip pat tais atvejais, kai keičiamo darbuotojo nuolatinė darbo vieta yra laisva iki to momento, kol bus priimtas naujas darbuotojas.

Sudarant terminuotą darbo sutartį, svarbu atkreipti dėmesį į *apribojimus*, numatytus darbo kodeksuose. Pagal Lietuvos DK 109 straipsnio 2 dalį terminuotą darbo sutartį neleidžiama sudaryti jei darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys. Tokio terminuotos darbo sutarties instituto teisinio 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<sup>51</sup>.

Kadangi sąvokos *nuolatinis darbo pobūdis*, vartojamos Lietuvos DK 109 straipsnio 2 dalies prasme, tikslaus ir išsamaus apibūdinimo nėra, tai suteikia galimybę įvairioms interpretacijoms. Bendrąja prasme, nuolatinis darbas apibūdinimas kaip darbas pagal neterminuotą darbo sutartį, o nuolatiniai darbuotojai – asmenys, priimti į darbą nenurodant darbo sutartyje galiojimo termino. Profesorės G. Dambrauskienės nuomone, toks nuolatinio darbo ir nuolatinio darbuotojo aprūpinimas yra neišsamus ir neatskleidžia nuolatinio darbo pobūdžio esmės. Nuolatinio darbo pobūdis paprastai atspindi įmonės veikla, jos pagrindines funkcijas, tikslus ir yra nurodomas įmonės įstatuose<sup>52</sup>.

Tai leidžia daryti išvadą, kad tikslaus nuolatinio darbo pobūdžio apibrėžimo ar sąrašo negali būti dėl vienintelės priežasties – nes tai yra konkreti vertinamoji sąvoka. Ar darbas turi nuolatinį pobūdį, ar ne – kiekvienu atveju turi būti sprendžiama atskirai, atsižvelgiant į darbo specifiką, jo ypatumus.

Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausias Teismas, nagrinėdamas civilinę bylą Nr. 3K-3-74/2006 pagal ieškovo J. B. Ieškinį atsakovui Panevėžio moksleivių namams dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu ir grąžinimo į darbą, darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos

<sup>51</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje V.K. v. AB „Vilma“, Nr. 3K-7-4/2003, kat. 2.11.

<sup>52</sup> Dambrauskienė, G. Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje // Jurisprudencija, 2002, Nr. 25 (17). P. 23.

laiką priteisimo, nusprendė, jog apeliacinės instancijos teismas, kurio sprendimas skundžiamas kasacine tvarka, tinkamai aiškino ir taikė DK 109 straipsnio 2 dalį, t.y. pripažino, kad papildomo ugdymo įstaigoje pedagogu dirbusio ieškovo darbas buvo nuolatinio pobūdžio. Teismas sistemiškai aiškino Švietimo įstatymo nuostatas dėl neformaliojo ugdymo tikslų, lygino formaliojo ir neformaliojo ugdymo įstaigų veiklos organizavimo panašumus ir skirtumus. Atsakovas yra pelno nesiekianti iš savivaldybės biudžeto finansuojama nuolat veikianti švietimo įstaiga. Pagal atsakovo nuostatus pagrindinė neformalaus ugdymo forma yra būreliai, grupės ir pan. Ištyręs metinę ugdymo proceso organizavimo tvarką, papildomojo ugdymo planus, kitus dokumentus apie atsakovo veiklos organizavimo tvarką, papildomo ugdymo planus, kitus dokumentus apie atsakovo veiklos organizavimą, šalių nurodomas faktines aplinkybes, teismas nustatė, kad nuolat veikiančios švietimo įstaigos – užmokyklinės veiklos centro – organizacinė veiklos ir ugdymo forma yra nuolat veikiančios būreliai, grupės, studijos, priešmokyklinės grupės; šios įstaigos paskirtis ir uždaviniai, jai skiriamos lėšos lemia, kiek ir kokių būrelių reikia mokykloje; teismas vertino, kad mokinių, pageidaujančių lankyti tam tikrus būrelius, skaičius nulemia įstaigos darbo organizavimo, būrelių vadovai įdarbinami papildomo ugdymo pedagogais iki būrelių suformavimo. Iš byloje nustatytų aplinkybių viseto teismas padarė esminę, taikant DK 109 straipsnio 2 dalį, išvadą, kad papildomo ugdymo pedagogų darbas su būreliais atsakovo įstaigoje yra nuolatinio pobūdžio. Kasacinio teismo teisėjų kolegija taip pat konstatavo, jog reikšminga yra tai, kad teismas nustatė, jog atsakovas tam pačiam darbui, netgi darbui su tos pačios rūšies būreliais vienus papildomo ugdymo pedagogus įdarbindavo neterminuotai, o su kitais sudarė terminuotas darbo sutartis. Teisėjų kolegija sutiko su apeliacinės instancijos teismo išvada, kad ši aplinkybė apie skirtingą tą patį darbą dirbančių asmenų traktavimą paneigia darbdavio teigimą, jog papildomo ugdymo pedagogų darbas šioje įstaigoje yra laikino pobūdžio<sup>53</sup>.

Lietuvos DK komentaro autorių nuomone, kurią patvirtino ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų kolegija minėtoje civilinėje byloje, „terminuotos darbo sutarties sudarymas turi būti pagrindžiamas objektyvia būtinybe patenkinti laikinai padidėjusį darbo jėgos poreikį, nes darbas, kurį dirbti yra sudaroma darbo sutartis, nėra nuolatinis – jo poreikis ar atlikimas objektyviai yra apribotas laiko“<sup>54</sup>. Vadinasi, kilus ginčui ar darbas, kurį dirbti yra sudaroma darbo sutartis, laikytinas nuolatinis ar laikinis, negali būti sprendžiama pagal sutarties šalių subjektyvius vertinimus.

---

<sup>53</sup> Lietuvos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 30 d. nutartis civilinėje byloje J. B. V. Panevėžio moksleivių namai, Nr. 3K-3-74/2006, kat. 11.6.1.

<sup>54</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004. P.81

Lietuvos DK 109, 110 ir 111 straipsniuose įtvirtintų nuostatų analizė leidžia tik apytiksliai įvardinti tuos kriterijus, kuriais remiantis galima atskirti, kada darbas gali būti pripažįstamas turintis nuolatinį pobūdį, o kada ne. Pavyzdžiui, darbas yra nuolatinio pobūdžio, jei tam tikroms darbo funkcijoms atlikti gali būti sudaryta tik neterminuota darbo sutartis ir tuo pat metu nėra jokios objektyvios būtinybės (galimybės, technologinės ar kitos sąlygos) nustatyti, kada turi pasibaigti terminas. Tuo atveju, kai yra žinoma, jog darbas yra laikino pobūdžio, tačiau jo trukmė numatyta ilgesnė nei penkeri metai, remiantis Lietuvos DK įtvirtinta nuostata, šis darbas laikomas nuolatinio pobūdžio. Kaip teigia teisininkas Davidavičius, taip pat nuolatinio pobūdžio darbais reikėtų laikyti ir tuos darbus, kurie įmonės gamybos procese nuolat pasikartoja, pavyzdžiui, kai siuvimo įmonėje darbai atliekami pagal atskirus klientų užsakymus, statybos įmonėje – pagal darbdavio pasirašytas su užsakovais konkrečiai rangos sutartis ir pan., nes šie darbai sudaro įmonės nuolatinės veiklos pagrindą, nepertraukiamąjį gamybos procesą<sup>55</sup>. Sąvoka *nuolatinis* aiškinamas kaip „apimantis visą laiką, nepaliaujamas, nekintamas dalykas, reiškinys“<sup>56</sup>.

Lietuvos DK neliko anksčiau galiojusio Lietuvos DSĮ 9 straipsnio 2 dalies nuostatos: kai darbas yra nuolatinio pobūdžio, terminuota darbo sutartis gali būti sudaryta visais atvejais, jeigu darbuotojas to pageidauja. Lietuvos DK nesuteikia darbuotojo pageidavimui tokios juridinės galios, kokią jis suteikia įstatymui ar kolektyvinei sutarčiai ir kuri leistų nepaisyti Lietuvos DK 109 straipsnio 2 dalies nustatyto draudimo<sup>57</sup>.

Pasak Lietuvos DK komentaro rengėjų, toks griežtas darbo sutarties šalių laisvės apribojimas buvo pagrįstas darbuotojų teisių apsauga nuo itin paplitusio piktnaudžiavimo terminuotų darbo sutarčių sudarymu. Darbuotojo prašymas sudaryti terminuotą darbo sutartį dažnai nebūdavo tikroji darbuotojo valia, o tik formalumas, reikalingas darbdaviui, siekiančiam pateisinti terminuotos nuolatinio pobūdžio darbo sutarties sudarymą ir išvengti išmokų mokėjimo nutraukiant darbo sutartį<sup>58</sup>. Mūsų nuomone profesorė Dambrauskienė išsakė itin teisingą požiūrį į tai, kad ši DK nuostata apribojo darbdavio galimybę eiti lengvesniu keliu sudarant terminuotą darbo sutartį.

Svarbu atkreipti dėmesį į besikeičiančią ekonominę bei politinę situaciją Lietuvoje. Ypač svyruoja ekonominė situacija Lietuvoje. Rengiant darbo kodeksą buvo darbo jėgos trūkumas, o dabar yra masė bedarbių, tad kyla klausimas ar ne per griežta nuostata, atimanti šalims teisę pasinaudoti darbo santykiams būdingu sutarčių laisvės principu ir leisti šalims tarpusavyje susitarti dėl abiem darbo sutarties šalims tinkamos darbo sutarties rūšies?

<sup>55</sup> Davidavičius, H. Terminuotos darbo sutarties ypatumai. Vadovo pasaulis, 2005, Nr. 2 (100). P. 50.

<sup>56</sup> Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. – Mokslo ir leidymos institutas, 1998. P. 444.

<sup>57</sup> Kviatkovskis, A. Kaip reglamentuojamos terminuotos darbo sutartys pagal naująjį darbo kodeksą? // Mokesčių žinios, 2003, Nr. 10(316).

<sup>58</sup> Dambrauskienė, G., Lankščių užimtumo formų taikymas Lietuvoje // Jurisprudencija, 2002, Nr. 25 (17). P. 23.



Kadangi Lietuvos DK 2 straipsnis nustato darbo santykių teisinio reglamentavimo principus, iš kurių vienas yra laisvė pasirinkti darbą, todėl kaip nurodo profesorė Dambrauskienė, asmenys darbą renkasi savarankiškai ir laisvai gali sudaryti darbo sutartis, todėl sutartinė įtraukimo į darbą forma geriausiai išreiškia darbo laisvės principą<sup>59</sup>. Vadinasi, laisvės principas leidžia žmogui priimti sprendimus dirbti nuolatinį ar terminuotą darbą.

Svarbu pabrėžti, jog tarp EB Tarybos direktyvoje Nr. 1999/70/EB nurodytų priemonių, kurias nacionalinėje teisėje turi numatyti valstybės narės, siekiant išvengti piktnaudžiavimų terminuotų darbo sutarčių sudarymo atvejais, nėra įtvirtinto draudimo sudaryti terminuotos darbo sutarties nuolatinio pobūdžio darbams. Tačiau negalima teigti, jog Lietuvos DK įtvirtintas draudimas prieštarauja minėtos direktyvos nuostatomis, kadangi jokia direktyvos teisės norma nei draudžia, nei įpareigoja numatyti būtent tokį griežtą draudimą<sup>60</sup>. Manytume, kad tai apsprendžiama abiejų sutarties subjektų susitarimu. Kita vertus minėtos direktyvos 4 straipsnyje įtvirtintas principas, kuris aiškiai išreiškia draudimą diskriminuoti darbuotojus, dirbančius pagal terminuotas sutartis. Reiškia, kad darbdaviai negali šiems darbuotojams nustatyti nepalankesnių darbo sąlygų, lyginant su tomis, kurios sakysim yra nustatomos asmenims, dirbantiems pagal neterminuotas sutartis.

Tad diskutuotina, ar galimybės darbuotojo prašymu sudaryti terminuotą darbo sutartį panaikinimas yra pagrįstas, turint omenyje tai, jog pirminiame Lietuvos DK projekto 109 straipsnio 2 dalyje<sup>61</sup> buvo numatyta, kad terminuota darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbui gali būti sudaroma ir esant raštiškam darbuotojo prašymui. Vėliau ši nuostata buvo eliminuota iš darbo kodekso. Juk darbuotojas dėl tam tikrų aplinkybių gali pats norėti sudaryti terminuotą darbo sutartį, neatsižvelgiant į darbo specifiką. Kaip jau minėta, pasikeitus šalies socialinei ir ekonominei padėčiai, gali būti tikslinga atsižvelgti ir į darbdavių pageidavimą liberalizuoti terminuotų darbo sutarčių sudarymą, nes, pasak jų, rinkos sąlygomis negali būti tikri, kad konkretų nuolatinį darbuotojų skaičių visuomet galės aprūpinti darbu.

Atkreiptinas dėmesys, jog Lenkijos darbo teisės aktai daug liberaliau reglamentuoja šalių susitarimą sudarant terminuotas darbo sutartis. Juose niekada nebuvo nuostatų, taip griežtai ribojančių šalių laisvę pasirenkant vieną ar kitą darbo sutarčių rūšį.

B. Wagner nuomone, neteisinga traktuoti terminuotas darbo sutartis, ypač tam tikram laikui ir konkrečiam darbui atlikti, kaip išskirtines, kadangi jos atlieka esmines funkcijas, yra taikomos turint konkretų tikslą ir yra alternatyva neterminuotai darbo sutarčiai. Be to, darbuotojai, dirbantys pagal terminuotas sutartis, vienodai traktuojami kaip ir nuolatiniai

<sup>59</sup> Dambrauskienė, G., et. Al. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. 1 dalis. – Vilnius: Teisės institutas, 2000. P. 425.

<sup>60</sup> Davulis, T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 299.

<sup>61</sup> Lietuvos Respublikos Seimas. Lietuvos Respublikos kodekso projektas. Nr. IXP-1238(2SP) [interaktyvus]. Žiūrėta 2009 m. rugsėjo 8 d. prieiga per internetą: [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_1?p\\_id=160690](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_1?p_id=160690)>

darbuotojai. Todėl kriterijų, suteikiančių galimybę sudaryti minėtas darbo sutartis siekiant apsaugoti darbuotojų interesus, įtvirtinimas nėra būtinas ir net nėra tikslingas, nes Lenkijos darbo teisės aktuose įtvirtintos nuostatos suteikia pakankamai garantijų, kad sėkmingai apsaugotų darbuotojų interesus<sup>62</sup>. Lenkijos DK iš esmės nesikiša ir į šalių valią nustatant darbo sutarties trukmės laiką (išskyrus atskiruose įstatymuose ar kolektyvinėse sutartyse įtvirtintus ribojimus, pagrįstus tam tikrų sutarties rūšių sudarymo tikslais ir specifiškumu).

Latvijos darbo įstatymo 44 straipsnio 6 dalyje numatyta, kad tokios pačios nuostatos, kurios yra taikomos darbuotojui, su kuriuo yra sudaryta neterminuota darbo sutartis, yra taikomos ir darbuotojui, su kuriuo yra sudaryta terminuota darbo sutartis.

Bet kokiu atveju, nesant aplinkybių, objektyviai pagrindžiančių darbo santykių laikinumą, su darbuotoju būtina sudaryti neterminuotą darbo sutartį, išskyrus įstatymuose ar kolektyvinėse sutartyse numatytus atvejus.

Todėl tam tikrais atvejais terminuotos darbo sutarties sudarymo pagrindas gali būti *įstatymo norma*. Įstatymai gali numatyti atvejus kada su darbuotojais gali būti sudaromos tik terminuotos darbo sutartys – darbams, kurie priskirtini prie nuolatinio pobūdžio darbų, tačiau dėl įvairių priežasčių (dažniausiai viešojo intereso gynimo tikslais) kai kuriuose įstatymuose numatomas reikalavimas apriboti tokių sutarčių trukmę tam tikru terminu.

Taip pat terminuotosios darbo sutartys kaip privalomos numatytos ir eilėje kitų Lietuvos įstatymų. Pavyzdžiui, Įmonių bankroto įstatyme<sup>63</sup> įtvirtinta norma, leidžianti bankrutuojančios įmonės administratoriui sudaryti su darbuotojais terminuotąsias darbo sutartis dirbti įmonės bankroto proceso metu, Aukštojo mokslo įstatyme<sup>64</sup> nurodyta, jog į aukštųjų mokyklų dėstytojų ir mokslo darbuotojų pagrindines pareigas asmenys skiriami ne ilgiau kaip penkerių metų kadencijai, taip pat įtvirtinta nuostata, jog vyresni kaip 65 metų dėstytojai ir mokslo darbuotojai gali dirbti aukštojoje mokykloje, jei senatas (akademinei taryba) pritaria, kad su jais būtų sudaryta terminuota darbo sutartis ne ilgiau kaip trejiems metams, bet įtvirtinta galimybė tokią sutartį senato (akademinei tarybos) sprendimu sudaryti pakartotinai. Be to, tam tikri terminuotosios darbo sutarties terminai numatyti kviestiniams dėstytojams, universiteto mokslo institutų direktoriams ir kitiems asmenims. Kiti įstatymai taip pat gali nustatyti terminuotųjų darbo sutarčių sudarymo galimybę.

Lietuvos įstatymų leidėjas darbo kodekse nustatė galimybę įtvirtinti *kolektyvinėje sutartyje* atvejus, kada galima sudaryti terminuotą darbo sutartį nors darbas yra nuolatinio pobūdžio. Taigi, galimybė nukrypti nuo įstatymo imperatyvo iš individualaus perkeliama į

---

<sup>62</sup> Wagner B. Terminowe umowy o pracę – Wydawnictwo prawnicze, 1980. P. 49-50.

<sup>63</sup> Lietuvos Respublikos Įmonių bankroto įstatymas // Valstybės žinios, 2001, Nr. 31-1010.

<sup>64</sup> Lietuvos Respublikos Aukštojo mokslo įstatymas // Valstybės žinios, Nr. 27-715.

kolektyvinį lygmenį<sup>65</sup>. Kolektyvinės sutartys yra lankstesnės nei norminiai teisės aktai, jos dažniau peržiūrimos, greičiau reaguoja į gamybos ir rinkos konjunktūros pasikeitimus, todėl jose gali būti užfiksuotos palankesnės darbo sąlygos nei numato įstatymai. Pasak profesoriaus I. Nekrošiaus, darbo santykių teisinio reguliavimo svorio centro perkėlimas į kolektyvinių sutarčių sferą atitinka Lietuvos DK projekto rengėjų iškeltam tikslui – protingai suderinti norminį ir sutartinį darbo santykių reguliavimo metodus<sup>66</sup>.

Socialiniai partneriai, sudarantys kolektyvines sutartis, gali rasti darbuotojams ir darbdaviams abipusiškai priimtinus sprendimus ir susitarti dėl darbo ar pareigų, kuriose terminuotos sutartys nepažeis darbdavio ir darbuotojo interesų. Tai galima įgyvendinti kai galimybė sudaryti terminuotas darbo sutartis kolektyvinėse sutartyse būtų formuluojama ne kaip bendra taisyklė, bet kaip išimtis. Kolektyvinės sutarties sąlyga, įteisinanti terminuotas darbo sutartis, gali būti formuluojama numatant kokiems konkrečiai nuolatinio pobūdžio darbams atlikti ir su kokiomis konkrečiai darbuotojų kategorijomis gali būti sudaromos terminuotos darbo sutartys. Tačiau negalima piktnaudžiauti šia įstatymo suteikta teise ir, nustatant tokių pareigybių sąrašą, vadovautis visuotinai pripažintais protingumo, sąžiningumo ir teisingumo principais.

Lenkijos ir Latvijos darbo teisė taip pat numato galimybę kai kuriuos darbo teisinių santykių aspektus perkelti į kolektyvinių sutarčių reguliavimo sritį. Tačiau tiek Lietuvos DK, tiek Lenkijos DK ir Latvijos darbo įstatyme įtvirtinta imperatyvi nuostata, jog kolektyvinių darbo sutarčių nuostatos negali būti mažiau palankios darbuotojams, kurias nustato darbo kodeksas, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai.

Svarbu atkreipti dėmesį į dar vieną grupę darbuotojų, kuriems tiek Lietuvos, tiek Latvijos ir Lenkijos darbo kodeksai numato galimybę būti priimtiems į darbą, sudarant su jais terminuotą darbo sutartį. Tai *renkamieji darbuotojai* ir *renkamųjų organų skiriami darbuotojai*. Pažymėtina, jog su renkamaisiais darbuotojais darbo sutartis sudaroma laikui, kuriam jie išrinkti. Paprastai rinkimų tvarka paskiriama eiti vadovaujamasias įmonių, įstaigų ar organizacijų pareigas. Vienas iš pagrindinių norminių teisės aktų, reglamentuojančių rinkimus ūkio subjektuose yra Akcinių bendrovių įstatymas<sup>67</sup>, nustatantis valdymo organų sudarymo tvarką, kuria reikia vadovautis priimant asmenis į renkamasias pareigas. Be minėto įstatymo rinkimų tvarką paskiriant asmenį į pareigas reglamentuoja ir Aukšto mokslo<sup>68</sup> bei kiti įstatymai. Atkreiptinas dėmesys, jog minėtų rinkimų nereikėtų painioti su Seimo, savivaldybių tarybų ar merų rinkimais, nes tokius rinkimus reguliuoja ne darbo, bet konstitucinės ir administracinės teisės aktai.

---

<sup>65</sup> Davulis, T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 299.

<sup>66</sup> Nekrošius I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo problemos. Teisė. Mokslo darbai. 33 (I) tomas.- Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 1999. P. 31.

<sup>67</sup> Lietuvos Respublikos Akcinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914.

<sup>68</sup> Lietuvos Respublikos Aukštojo mokslo įstatymas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 27-715.

Su darbuotojais, kuriuos pagal įstatymus ar įmonės įstatus skiria į darbą renkamieji organai, terminuota darbo sutartis pasirašoma tų renkamųjų organų įgaliojimo (kadencijos) laikui. Renkamasis organas – tai institucija, kuri pagal jos veiklą reglamentuojančius įstatymus ar kitus norminius teisės aktus sudaroma rinkimų tvarka ir jos įgaliojimų laikotarpis yra apribotas laiko. Renkamojo organo įgaliojimų pasibaigimas yra pagrindas pasibaigti ir su šio organo skirtais darbuotojais sudarytoms darbo sutartims.

Lietuvos DK 101 straipsnio 3 dalyje yra numatyta galimybė asmenį priimti į pareigas, įtrauktas į konkursinių pareigų sąrašą, konkursų nuostatuose nustatytais atvejais *iki konkurso pagal terminuotą darbo sutartį*, bet ne ilgesniam negu vieneriems metams. Tai reiškia, jog tokia galimybė būtinai turi būti įtvirtinta atitinkamos darbovietės konkursų nuostatuose arba kituose norminiuose teisės aktuose. Pavyzdžiui, tokią galimybę numato tiek Lietuvos, Latvijos tiek Lenkijos aukštųjų mokyklų statutai. Atkreiptinas dėmesys, jog pagal terminuotą darbo sutartį priimama iki konkurso, bet ne ilgiau kaip vieneriems metams. Vadinasi, su tokiu darbuotoju, įvykus konkursui jei jis jo nelaimėjo, arba praėjus vieneriems metams po paskyrimo, darbo sutartis turi būti nutraukta. Panašiai reglamentuojamas pakaitinio valstybės tarnautojo priėmimas į pareigas iki konkurso į nuolatinės valstybės tarnautojo pareigas pagal Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymą<sup>69</sup>.

Lenkijos DK 68 straipsnyje įtvirtinta Lietuvos darbo teisėje analogų neturinčią darbo teisinių santykių formą – paskyrimo pagrindu. Darbuotojai gali būti paskirti tam tikrų organų atskirose taisyklėse numatytais atvejais dirbti tiek ribotam, tiek neribotam laikui. Pastaruoju atveju su darbuotoju sudaroma darbo sutartis tam tikram laikui ir taikomos šią darbo sutartį reglamentuojančios Lenkijos DK įtvirtintos normos. Su darbuotoju darbo teisiniai santykiai tęsiasi laikotarpiui, kuriam darbuotojas buvo priskirtas. Be to, prieš paskyrimą gali būti organizuojamas konkursas (jei tai numatyta specialiose taisyklėse).

Dėl papildomos darbo sutarties sąlygos – *išbandymo* – terminuotos darbo sutarties šalys gali tartis arba nesitarti, bet būdamos sutarties dalimi – jos tampa abiem šalims privalomos (išskyrus laikinąją darbo sutartį). Pažymėtina, jog išbandymo laikotarpiu darbuotojams taikomi visi darbo įstatymai. Lenkijos darbo teisėje bandomasis terminas išskirtas į atskirą darbo sutarties rūšį, tačiau tikslia šalims susitariant dėl bandomojo laikotarpio tiek Lietuvoje tiek Lenkijoje ir Latvijoje tie patys.

Šalims susitarus dėl būtinųjų terminuotos darbo sutarties sudarymo sąlygų, bei papildomų sąlygų darbo sutartis, vadovaujantis Lietuvos DK 99 straipsnio 2 dalimi, turi būti

---

<sup>69</sup> Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130.

sudaroma raštu pagal Vyriausybės patvirtintą pavyzdinę formą<sup>70</sup>, tačiau darbo kodeksas nenumato, kad rašytinės darbo sutarties nesudarymas daro sutartį negaliojančia. Tokia pati pozicija išreikšta Lenkijos DK 29 straipsnio 2 dalyje ir Latvijos darbo įstatymo 41 straipsnyje bei teismų praktikoje.

Tai reiškia, kad DK neeliminuoja darbdavio pareigos supažindinti darbuotoją su jo darbo sąlygomis, tačiau praplečia leistinių įrodinėjimo apie supažindinimo faktą priemonių sąrašą – supažindinimas galės būti įrodytas ne tik darbuotojo parašu, tačiau, pavyzdžiui ir liudininkų parodymais arba kitomis leistinomis įrodinėjimo priemonėmis.

Lyginant Lietuvos ir Lenkijos DK taip pat Latvijos darbo įstatymą su 1991 m. spalio 16 d. priimtos EB Tarybos direktyvos Nr. 91/533/EB „dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas“<sup>71</sup> normomis matyti, kad kai kuriais atvejais minėtų valstybių teisės aktai numato darbuotojui palankesnes sąlygas. Pagal Lietuvos DK 99 straipsnio 1-4 dalis ir Latvijos darbo įstatymo 40 straipsnis apie darbo sutarties sąlygas ir apie būtinojo darbo sąlygas, kolektyvinės sutarties nuostatas (jei tokia yra sudaryta), darbo tvarkos taisykles, kitus darbovietėje galiojančius teisės aktus, reglamentuojančius sulgytą darbą, darbuotojui pasirašytinai pranešama jau sudarant sutartį. Pagal Lenkijos DK 29 straipsnio 2-3 dalis apie darbo sutarties sąlygas pranešama sudarant terminuotą sutartį, tačiau raštu neišforminus darbo sutarties, darbdavys privalo darbuotoją pasirašytinai supažindinti su minėtomis sąlygomis ne vėliau kaip darbo pradžios dieną, o su darbo tvarkos taisyklėmis, atlyginimo išmokėjimo tvarka, darbo laiko trukme ir kitomis darbo santykių sąlygomis pasirašytinai supažindinti darbuotoją ne vėliau kaip per septynias dienas nuo darbo sutarties sudarymo. Tuo tarpu minėtos direktyvos 3 straipsnio pirmoji dalis numato pareigą darbuotoją supažindinti su darbo sutarties ir kitomis darbo santykių sąlygomis per du mėnesius nuo darbo pradžios. Be to, nei Lietuvos, nei Latvijos nei Lenkijos teisė nedaro išlygų atskiroms darbuotojų kategorijoms, tuo tarpu pagal direktyvos 1 straipsnio antrąją dalį valstybėms narėms suteikiama galimybė numatyti, kad ši direktyva nebus taikoma iki vieno mėnesio dirbantiems darbuotojams ir darbuotojoms, kurių darbo savaitė neviršija aštuonių valandų, arba paprastiems ar specifiniams darbams, kai toks netaikytinas gali būti objektyviai pateisinamas.

### **Darbo sutarties termino nustatymas**

---

<sup>70</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“ (su pakeitimais ir papildymais) // Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-412.

<sup>71</sup> 1991 m. spalio 16 d. Tarybos direktyva Nr. 91/533/EB „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas“ [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 rugsėjo 1 d.]. prieiga per internetą: [http://europa.eu/eur-lex/lt/dd/vol/lt\\_volume\\_05\\_2.html](http://europa.eu/eur-lex/lt/dd/vol/lt_volume_05_2.html).

Darbo santykių atsiradimui būtina, kad darbdavys ir darbuotojas išreikštų savo valią, kurios rezultatas darbo sutartis. Vadovaujantis LR DK 99 straipsniu darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl darbo sąlygų, kurios numatytos LR DK 95 straipsnyje.

Viena iš būtinausių terminuotos darbo sutarties sąlygų ir yra būtent termino nustatymas šalių susitarimu. Terminas – tai laiko tarpas, su kuriuo darbo įstatymai sieja tam tikrus teisinius padarinius: teisės ar pareigos atsiradimą, pasikeitimą ar pasibaigimą, teisinės padėties įgijimą ar praradimą<sup>72</sup>. Šalys susitaria dėl visumos darbo sutarties sąlygų, kurios skirstomos į būtinąsias, privalomasias ir kitas. LR DK nuostata, kuri įpareigoja šalis susitarti dėl visų sąlygų, yra bendra LR DK 95 straipsnio prasme, todėl drąsiai galime teigti, kad darbo sutartis negalios, jei nebus susitarta dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų<sup>73</sup>. Kiekvienoje darbo sutartyje darbuotojas ir darbdavys privalo sulygti dėl būtinųjų sutarties sąlygų: darbuotojo darbovietės (įmonės, įstaigos, organizacijos, struktūrinio padalinio ir kt.) ir darbo funkcijų, t.y. dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba tam tikrų pareigų. Šios nurodytos bendros sąlygos yra būtinos kiekvienai darbo sutarčiai. Būtiniosios sąlygos yra dvejopos: privalomos visoms darbo sutartims, t.y. suprantama tiesiogine prasme, nes be jų kiekviena darbo sutartis negalioja; ir privalomos, kad galiojūt tam tikra darbo sutartis, pavyzdžiui, kad darbo sutartis būtų sezoninė, šią sąlygą reikėtų joje numatyti, nes kitaip bus įprasta darbo sutartis<sup>74</sup>.

Sudarydamos darbo sutartį tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, sutarties šalys nustato darbo sutarties terminą ir apsisprendžia dėl sutarties galiojimo laiko, kitaip tariant sulygstą dėl sutartinių santykių trukmės. LR DK 108 straipsnyje numatyta, kad darbo sutartys pagal savo galiojimo trukmę gali būti neterminuotos, kai jos sudaromos neapibrėžtam laikui, bei terminuotos, kurios dar skirstomos į laikinąsias, sezonines ir kitas tokio pobūdžio darbo sutartis. Kaip minėjome, būtinoji darbo sutarties sąlyga yra terminas, t.y. darbo sutartyje būtinai turi būti nurodyta, kad darbo sutartis yra sudaryta tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui. Darbo sutarties terminas gali būti nustatomas iki tam tikros kalendorinės datos arba iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo arba pasibaigimo (DK 110 str. 1 dalis). Pavyzdžiui, darbo sutartis sudaryta vieneriems metams, arba sudaryta, kol grįš iš motinystės atostogų iki tol dirbusi darbuotoja. Tačiau darbo sutartyje nenurodžius termino, ar netinkamai jį nustačius bus laikoma, kad sudaryta neterminuota darbo sutartis.

Darbo santykių pradžia yra terminuotos darbo sutarties sudarymas, tačiau darbo pradžia nebūtinai turi sutapti su jos pasirašymo momentu. Šalys sutartyje gali apibrėžti vėlesnę darbo pradžios datą, kuri ir bus darbo teisinių santykių pradžia. Lenkijos DK 26 straipsnyje pateikiami

<sup>72</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I-II dalys. Bendrosios nuostatos, Kolektyviniai darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2003. P. 105

<sup>73</sup> Mačernytė – Panomariovienė, I. Darbo sutarties rūšių išskirstymo reikšmė ir jų nustatymas // Jurisprudencija, 2005, t. 74, P. 5-12.

<sup>74</sup> Tiažikijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. I t., P. 338.

du alternatyvūs darbo santykių pradžios nustatymo atvejai: darbo sutartyje nustatyta darbo atlikimo pradžios data arba, jei tokios datos nėra numatyta, laikoma, kad darbo teisiniai santykiai prasideda nuo darbo sutarties sudarymo momento.

Atkreiptinas dėmesys, jog nustatant terminuotos darbo sutarties terminą, reikia laikytis Lietuvos DK 109 straipsnio 1 dalyje įtvirtintos imperatyvios normos, jog šalių numatomas darbo *sutarties terminas negali būti ilgesnis negu penkeri metai*. Ši nuostata gina darbuotojo interesus, ribodama galimybę sutarties šalims susitarti dėl darbo santykių trukmės. Tai reiškia, kad jei darbo sutarties terminas sutartyje yra susietas su tam tikra kalendorine data, ši data neturi būti vėlesnė nei penkeri metai nuo darbo pradžios. Jei darbo sutartis sudaryta tam tikrų darbų atlikimo laikui (iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo) šie darbai turi būti atlikti per penkerius metus. Penkerių metų termino atskaitos tašku, pasak Lietuvos DK komentaro rengėjų, reikėtų laikyti ne darbo sutarties sudarymo momentą, bet paties darbo pradžią, kuri gali nesutapti su darbo sutarties sudarymo momentu<sup>75</sup>.

Kaip jau minėta, Lenkijos darbo teisės aktai darbdaviui ir darbuotojui suteikia teisę patiems nustatyti maksimalią termino ribą. Tačiau, viena vertus – siekiant užkirsti kelią nepagrįstai ilgam sutarties laiko nustatymui, kita vertus – dėl būtinybės realizuoti tikslą, kuriam sudaryta darbo sutartis, Lenkijos darbo teisės normose yra nustatyta keletas ribojimų dėl darbo sutarčių galutinių terminų atskiroms terminuotų darbo sutarčių rūšims<sup>76</sup>, pavyzdžiui, bandomojo laikotarpio darbo sutartis negali trukti ilgiau nei 3 mėnesius. Pasak įstatymų leidėjo, tokio termino pakanka, kad įsitikinti ar darbuotojas atitinka konkrečiai pareigybei nustatytiems reikalavimams, ar darbuotojui patinka sulygtas darbas.

Tačiau, nors ir nėra Lenkijos DK įtvirtintos imperatyvios normos, nustatančios terminuotos darbo sutarties termino maksimalios ribos, tai nereiškia, kad darbdaviai gali piktnaudžiauti šia teise. Nepagrįstai ilgas darbo sutarties trukmės laiko nustatymas tam tikromis aplinkybėmis gali būti pripažįstamas kaip neteisėtas, prieštaraujantis atitinkamos darbo sutarties rūšies socialiniams, ekonominiams tikslams, o darbo sutartis – pripažinta darbo sutartimi neapibrėžtam laikui. Pavyzdžiui, darbdavys sudarydamas su darbuotoju sutartį tam tikram laikui – devyneriems metams, sutartyje numato dviejų savaitių įspėjimo terminą. Įvertinus konkrečias aplinkybes, galima manyti, jog darbdavys turėjo tikslą išvengti Lenkijos DK 25 straipsnio 1 ir 2 dalyse įtvirtintų pasekmių (numatančių, jog trečia sutartis, sudaryta su tuo pačiu darbuotoju, automatiškai tampa neterminuota, jei tarp pirmų dviejų savaitių, sudarytų tam tikram laikui, pertrauka nebuvo ilgesnė nei 1 mėnuo). Tokiais atvejais teismas, atsižvelgdamas į konkrečias

---

<sup>75</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004. P. 81.

<sup>76</sup> Wagner B. Terminowe umowy o pracę. – Warszawa: Wydawnictwo prawnicze, 1980. P. 51.

aplinkybes bei įtvirtinęs tikruosius šalių ketinimus, kitus įrodymus, minėtą sutartį gali pripažinti neterminuota darbo sutartimi.

Atkreiptinas dėmesys, jog Lenkijoje yra ketinimų priimti teisės normas, apribojančias darbdavių piktnaudžiavimą sudarant terminuotas darbo sutartis. Darbo teisės kodifikavimo komisija Lenkijos DK projekte<sup>77</sup> yra pasiūliusi darbdaviui leisti sudaryti neribotą skaičių terminuotų darbo sutarčių su tuo pačiu darbuotoju, tačiau su sąlyga, kad sutarčių trukmė negali būti ilgesnė nei trys metai. Pažeidus šią nuostatą, sutartis taptų neterminuota darbo sutartimi. Komisija yra pabrėžusi, kad naujasis darbo kodeksas turi apsaugoti darbuotojus nuo darbdavių piktnaudžiavimo terminuotomis darbo sutartimis, atkreipiant dėmesį, jog vis tik pagrindinė darbo teisinių santykių forma turėtų būti pasirenkant neterminuotas darbo sutartis.

Svarbu paminėti atskirų terminuotos darbo sutarties rūšių ypatumus, nustatant jų terminus.

**Laikinosios darbo sutarties** terminas apibrėžiamas dviejų mėnesių laikotarpiu. Beje Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarime Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo rūšių ypatumų patvirtinimo“<sup>78</sup>, reglamentuojančiame laikinųjų darbo sutarčių sudarymo, vykdymo bei nutraukimo tvarką, nustatyta, jog jei laikinoji darbo sutartis, pasibaigus jos terminui, nutraukiama, bet nepraėjus vienam mėnesiui nuo jos nutraukimo dienos su atleistu iš darbo darbuotoju vėl sudaroma laikinoji sutartis tam pačiam darbui, darbuotojo reikalavimu tokia sutartis pripažįstama sudaryta neapibrėžtam laikui.

Įdarbinimo laikiniams darbams darbo laikas paprastai Lenkijoje neviršija kelių ar keliolikos dienų, o kartais laikinas darbas gali būti atliktas per vieną dieną ar net jos dalį (pavyzdžiui, laikinoji palyda). Jis gali būti vienkartinis arba gali būti atliekamas kelių mėnesių laikotarpyje po kelias dienas per mėnesį<sup>79</sup>.

**Sezoninės darbo sutarties** aštuonių mėnesių terminas sietinas su tam tikrų darbams atlikti tinkamų gamtinių ir klimato sąlygų pasibaigimu konkrečiais metais, todėl ji ir laikytina viena iš terminuotos darbo sutarties rūšių. Ta aplinkybė, kad pagal sezoninę darbo sutartį dirbamas sezono pobūdžio darbas, iš esmės nulemia sutarties galiojimo laiką: darbo funkcijos nebegali būti vykdomos pasibaigus sezonui, kai gamtinės ir klimato sąlygos nebeleidžia darbo atlikti tinkamai pagal jam keliamus reikalavimus. Paprastai tokios sutartys sudaromos vienam sezonui, tačiau gali būti sulygta dėl sezoninio darbo keliems sezonams, todėl 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

<sup>77</sup> Projekt nowego kodeksu pracy. Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy [interaktyvus]. Žiūrėta 2009 rugsėjo 4 d. Prieiga per internetą: [http://www.idn.org.pl.sonnssz/kodeks\\_zmiany04.htm](http://www.idn.org.pl.sonnssz/kodeks_zmiany04.htm)

<sup>78</sup> Valstybės žinios. 2003, Nr. 81(1) 3690.

<sup>79</sup> Wagner B. Terminowe umowy o pracę. – Warszawa: Wydawnictwo prawnicze, 1980. P. 41.



terminas. Šios nuostatos tikslas – apibrėžti, keliems sezonams yra sudaroma sezoninė darbo sutartis<sup>80</sup>. Pilnai pritariu teisininko Tiažkijaus tokiai nuomonei, o kita vertus darbdaviui yra itin aktualu neprarasti gero darbuotojo, todėl jis jį ir ima ne vienam sezonui.

Pagal Latvijos darbo įstatymą sezoninio darbo sutarties terminas (įskaitant termino pratesimus) negali būti ilgesnis nei 10 mėnesių per vienerius metus.

*Sutarčių bandomajam laikotarpiui* atžvilgiu yra įstatymiškai nurodyta šio laikotarpio maksimali riba. Lenkijos DK numatyta galimybė darbo sutartimi nustatyti išbandymo terminą iki 3 mėnesių. Pasirenkant bandomojo laikotarpio trukmę, šalys atsižvelgia į būsimojo darbo sudėtingumą, kitus svarbius šalims kriterijus. Pavyzdžiui, nesudėtingoms darbo funkcijoms atlikti dažniausiai pakanka dviejų savaitių bandomojo termino, o darbuotojams, kurie ketina užimti vadovaujančias pareigas ar darbą, susijusį su materialine atsakomybe – 3 mėnesių, be to, susitarus dėl trumpesnio bandomojo laikotarpio termino, yra galimybė jį pratęsti, tačiau neperžengiant trijų mėnesių ribos.

Kaip jau minėta, jog išbandymo terminas pagal Lietuvos DK – tai viena iš papildomų darbo sutarties sąlygų ir šis laikotarpis neturi jokių sąsajų su terminuota darbo sutartimi, tačiau pastebėtina, jog išbandymo terminas nustatomas taip pat iki 3 mėnesių, bet yra išimtis. Vadovaujantis Lietuvos DK 106 straipsnyje įtvirtinta nuostata, jog įstatymų numatytais atvejais – norint patikrinti ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, leidžiama taikyti ilgesnį išbandymo terminą – iki 6 mėnesių. Esminis skirtumas tarp Lietuvos ir Lenkijos išbandymo termino yra tai, kad mūsų darbo įstatymai išbandymo terminą leidžia pratęsti tik tokiu atveju, jei darbuotojas nebuvo darbe (pvz. sirgo). Iš to seka, kad galimi atvejai, jog bus peržengta trijų mėnesių riba (kaip Lenkijoje).

Darbo teisiniai santykiai sudarius darbo *sutartį dėl darbuotojo pavadavimo jam nesant darbe* pagal Lenkijos darbo teisę gali būti apibrėžti tiek konkrečia data – kai yra tiksliai žinomas nuolatinio darbuotojo sugrįžimo į darbą laikas, tiek aplinkybe, kai tikslaus laiko negalima iš anksto numatyti, pavyzdžiui, kol pasveiks pavaduojamas darbuotojas. Darbo pagal šią sutartį trukmė nėra ribojama.

Pažymėtina, jog abiem darbo sutarties šalims ir tarp jų susiklostysiantiems santykiams, jų trukmei, yra labai svarbu *tinkamas termino nustatymas*.

Tiek Lietuvos, tiek Lenkijos ir Latvijos darbo teisėje, teismų praktikoje laikomasi bendros nuomonės, jog darbo sutartyje nenurodžius būtinios terminuotos darbo sutarties sąlygos – termino, laikoma, jog sudaryta neterminuota darbo sutartis.

Pagal Latvijos darbo įstatymo 45 str., jeigu darbuotojas, kurio nėra arba kuris yra nušalintas nuo darbo dėl atitinkamų aplinkybių, nepratęsia ar gali nepratęsti sutarties, tokiu

---

<sup>80</sup> Tiažikijus V., Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. I t., P.380-381.

atveju jį arba ją pakeisiančio darbuotojo darbo sutartis yra sudaroma neterminuotam laikotarpiui, jeigu pasibaigus darbo sutarties terminui nei viena iš šalių, su kuria buvo sudaryta sutartis, nepareikalavo, kad darbo sutartis būtų nutraukta, o teisiniai darbiniai santykiai vis dar galioja, tokiu atveju yra laikoma, kad sutartis tapo neterminuota.

Pasak lenkų autorės B. Wagner, jei darbo sutartis bus įvardinta kaip neterminuota, bet nustatytas jos galiojimo terminas, tuomet darbo sutartis įgaus terminuotos darbo sutarties prasmę. Keblesni atvejai, kuomet nenurodytas darbo sutarties pavadinimas, tuomet reikalinga atitinkamai taikyti Lenkijos civilinio kodekso nuostatas, atsižvelgiant į tikrąją darbo sutarties šalių valią, jų ketinimus sudaryti vieną ar kitą darbo sutartį, darbo pobūdį, dėl kurio sudaroma sutartis<sup>81</sup>.

Netinkamai nustačius terminą atsiranda tokios pat pasekmės – sutartis tampa neterminuota. Pavyzdžiui, vienas iš tokių atvejų yra kai kalendorinė data apibrėžtas terminas nustatomas ilgesnis negu įstatyme nustatytas maksimalus terminuotos darbo sutarties terminas. Taip pat kai pratęsus terminuotą darbo sutartį, terminas tampa ilgesnis negu nustatyta maksimali riba, tuomet atsiranda tos pačios neigiamos pasekmės.

Kaip jau minėta, pagal Lietuvos DK 109 straipsnio 2 dalį terminuota darbo sutartis negali būti sudaryta nuolatinio pobūdžio darbams atlikti, išskyrus atvejus kaip tai nustato įstatymai ar kolektyvinės sutartys. Pavyzdžiui, darbdaviui pasiūlius sudaryti terminuotą darbo sutartį darbui, kuris pagal savo esmę yra nuolatinio pobūdžio (ir nei įstatymai, nei kolektyvinė sutartis nenumato galimybės sudaryti tokią sutartį) darbuotojas sutinka su tokiu pasiūlymu, tokia sudarytos darbo sutarties sąlyga prieštarauja įstatymų imperatyvioms nuostatoms. Tačiau toks atsiradęs prieštaravimas savaime nedarys darbo sutarties negaliojančia, bet, vadovaujantis Lietuvos DK 110 straipsnio 2 dalimi, bus konstatuota, jog darbo sutartyje terminas netinkamai nustatytas ir laikytina, jog sudaryta neterminuota darbo sutartis<sup>82</sup>.

Pripažinęs, kad darbo sutarties terminas nustatytas netinkamai, darbdavys privalo darbo sutartį laikyti neterminuota, nes kitu atveju, t.y. darbo sutartyje vienašališkai ištaisius termino nustatymą, būtų pažeista darbuotojo teisė į darbo sutarties pripažinimą neterminuota darbo sutartimi. Juk darbuotojas negali patirti neigiamas pasekmes dėl darbdavio nežinojimo ar nesilaikymo teisės normų<sup>83</sup>. Tačiau tai neužkerta kelio šalims susitarti ir ištaisyti neteisingai apibrėžtą darbo sutarties terminą pakeičiant darbo sutartį. Šalims nesutarus, nuspręsti, ar darbo sutartyje jos terminas nustatytas tinkamai, turi teisę darbo ginčą nagrinėjantis organas tiek šalies prašymu, tiek ir savo iniciatyva.

---

<sup>81</sup> Wagner B. Terminowe umowy o pracę. –Warszawa: Wydawnictwo prawnicze, 1980. P. 31.

<sup>82</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004. P. 81-82.

<sup>83</sup> Wagner B. Terminowe umowy o pracę. –Warszawa: Wydawnictwo prawnicze, 1980. P. 24.

Lietuvoje, kaip ir Lenkijoje ir Latvijoje, kilus ginčui, terminuotą darbo sutartį pripažinti neterminuota, kai sutartyje terminas yra nenurodytas ar netinkamai nurodytas turi teisę tik teismas.

Apibendrinant tai kas anksčiau išdėstyta, galima daryti išvadą, jog Lenkijos Respublikos įstatymų leidėjas daug lanksčiau reglamentuoja terminuotos darbo sutarties sudarymą, nenumatydamas tiek daug saugiklių kaip numatyta Lietuvos ir Latvijos darbo teisės aktuose.

### ***Terminuotos darbo sutarties vykdymas ir pakeitimas***

Prieš išskiriant terminuotos darbo sutarties vykdymo ypatumus, tikslinga išsiaiškinti kas apskritai yra darbo sutarties vykdymas. Tiek Lietuvos, tiek Lenkijos, tiek Latvijos bei kitu valstybių teisinėje literatūroje sunku rasti sąvoką *darbo sutarties vykdymas apibrėžimą*. Tik nedaugelis autorių bando nagrinėti vykdymo prigimtį darbo teisėje. Darbo sutarties vykdymas apima labai plačią sferą. Teisės normas, susijusias su vykdymo samprata galime aptikti įvairiose Lietuvos DK skyriuose: darbo teisių įgyvendinimas ir gynimas, darbo sutartis, darbo ginčai, darbo drausmė.

Kaip teigia teisininkas V. Tiažikijus, plačiąja prasme darbo sutarties vykdymas yra suprantamas kaip darbo teisių įgyvendinimas ir apima ne tik deramą sutarties vykdymą, bet ir jos tinkamą keitimą bei nutraukimą laikantis norminių teisės aktų reikalavimų<sup>84</sup>. Tokiai nuomonei pilnai galima pritarti, kadangi Lietuvos DK trečiasis skirsnis prie darbo sutarties vykdymo priskiria – darbuotojo pareigą pačiam atlikti jam pavestą darbą, draudimą reikalauti atlikti darbą, nesulygtą darbo sutartimi, darbo sutarties sąlygų pakeitimą, laikiną darbo sąlygų pakeitimą ypatingais atvejais, perkėlimą į kitą darbą prastovos atveju ir nušalinimą nuo darbo. Tačiau vykdymas galioja ne tik santykiams, susijusiems su darbo sutartyje šalių sulygtomis sąlygomis, bet ir kitiems darbo teisiniams santykiams – darbuotojų ir darbdavių teisių ir pareigų, įtvirtintų darbo įstatymuose, kolektyvinėse sutartyse ar kituose susitarimuose, įgyvendinimu.

Terminuotos darbo sutarties vykdymas iš esmės nesiskiria nuo kitų darbo sutarčių rūšių vykdymo, kadangi asmenims, dirbantiems tiek pagal terminuotą, tiek pagal neterminuotą darbo sutartį, turi būti užtikrinamos bei garantuojamos tos pačios darbo bei poilsio sąlygos. Pagal terminuotą darbo sutartį dirbantiems darbuotojams yra nustatyta pareiga patiems atlikti jiems pavestą darbą, gali būti nustatomas išbandymo terminas, jiems gali būti skiriamos nuobaudos, gali būti nušalinti nuo darbo, kadangi kiekvieno darbuotojo, tame tarpe ir darbuotojo

---

<sup>84</sup> Tiažikijus V., Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. I t., P.396.

pagal terminuotą darbo sutartį, pareiga yra dirbti dorai ir sąžiningai, laikytis darbo drausmės, laiku ir tinkamai vykdyti teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus, darbo normas, laikytis technologinės drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, tausoti darbdavio turta. Kita vertus, darbuotojai turi teisę į žalos atlyginimą, padarytą dėl nesaugių darbo sąlygų, į teisingą darbo užmokestį bei kitas garantijas, nustatytas teisės aktuose. Be to, darbdavys neturi teisės reikalauti (išskyrus tam tikras kodekse įtvirtintas išimtis), kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi.

Išskirtini šie terminuotos darbo sutarties vykdymo ypatumai:

1. Darbdavio pareiga informuoti darbuotoją, dirbantį pagal darbo sutartį, apie galimybę įsidarbinti nuolatiniam darbui;
2. darbuotojų, dirbančių pagal terminuotą darbo sutartį nediskriminavimo principas;
3. vienos iš būtinųjų darbo sutarties sąlygų – termino pakeitimo ypatumai.

Atkreiptinas dėmesys, jog įgyvendinant EB Tarybos direktyvą Nr. 1999/70/EB, Lenkijos DK 94 straipsnyje, Lietuvos DK 109 straipsnio 4 dalyje (papildymas nuo 2005-05-28) ir Latvijos darbo įstatymo 44 straipsnio 7 dalyje įtvirtintos nuostatos, išskirtinai liečiančios tik terminuotos sutarties vykdymą būtent, kad *darbdavys privalo informuoti darbuotojus, dirbančius pagal terminuotą darbo sutartį, apie laisvas darbo vietas* ir užtikrinti, kad jie turėtų tokias pat galimybes įsidarbinti nuolatiniam darbui kaip ir kiti asmenys. Pabrėžtina, kad darbdavys privalo informuoti apie laisvas darbo vietas, tačiau neprivalo įdarbinti ar perkelti darbuotoją, dirbantį pagal terminuotą darbo sutartį, į nuolatinio pobūdžio pareigybę bei sudaryti su jais neterminuotą darbo sutartį. Kadangi kiekvieno darbdavio tikslas yra kuo sėkmingiau vystyti savo verslą, pasiekti kuo didesnę darbo našumą, kuo geresnių darbo rezultatų (o tai galima įgyvendinti tik turint puikius darbuotojus), manytina, kad net ir iki šios nuostatos įtvirtinimo, darbdaviai rasdavo galimybę išsaugoti gerai dirbančius darbuotojus, sudarydami jiems sąlygas užimti nuolatinio pobūdžio pareigybes. Savaimė suprantama, kiekvienu atveju būtina įvertinti, ar darbuotojas, dirbantis pagal terminuotą darbo sutartį ir pageidaujantis dirbti nuolatinį darbą, atitinka tai pareigybei keliamus kvalifikacinius, atitinkamo išsilavinimo reikalavimus.

Bet kokiu atveju, darbdaviui atsirado papildoma pareiga suteikti darbuotojams, kurie dirba pagal terminuotas sutartis, informaciją apie galimybes įsidarbinti nuolatiniam darbui, tačiau nei Lietuvos DK, nei Lenkijos DK, nei Latvijos darbo įstatyme nėra numatyta šios pareigos įgyvendinimo tvarka. Labai svarbu turėtų būti savalaikis tokios informacijos pateikimas, kad asmuo, pageidaujantis įsidarbinti nuolatiniam darbui, galėtų per protingą terminą tinkamai pasiruošti konkursui ar pokalbiui su darbdaviu. Kadangi konkreti darbuotojų informavimo apie laisvas darbo vietas forma nei Lietuvos DK, nei Lenkijos DK, nei Latvijos darbo įstatyme nėra įtvirtinta, manytina, jog darbdaviai, siekdami darbo santykių stabilumo, šią

pareigą įgyvendina vadovaudamiesi bendraisiais darbo teisės principais, pavyzdžiui, tokiais kaip pagalba asmenims, įgyvendinantiems teisę į darbą, darbo teisės subjektų lygybės, nepaisant ar jie dirba pagal terminuotas ar kitas darbo sutartis ir kitais principais.

Antrasis terminuotos darbo sutarties ypatumas jos vykdymo procese būtų *darbuotojų, dirbančių pagal terminuotą darbo sutartį nediskriminavimo principas*.

Nediskriminavimo principas, įtvirtintas EB Tarybos direktyvoje Nr. 1999/70/EB, reiškia lygiaverčių su kitais darbuotojais darbo sąlygų suteikimą pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems asmenims. Bet koks skirtingų sąlygų nustatymas turi būti objektyviai pagrįstas. Vadinasi, kad galima būtų nustatyti, ar darbdavio elgesys diskriminuojantis ar ne, būtina nustatyti abu kriterijus – darbdavys diskriminuoja darbuotoją vien dėl to, kad jis dirba pagal terminuotą darbo sutartį ir toks darbdavio elgesys neturi objektyvaus pagrindo. Nesant šių požymių, darbdavį apkaltinti diskriminavimo principu pagal terminuotą darbo sutartį dirbančio asmens atžvilgiu pažeidimu nebūtų pagrindo.

Pažymėtina, jog pagal 1991 m. birželio 25 d. EB Tarybos direktyvą Nr. 1991/383/EB<sup>85</sup> valstybės narės taip pat įpareigotos sudaryti tokias pačias darbo saugos ir sveikatos apsaugos sąlygas darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotą darbo sutartį ir laikiniams darbuotojams, kaip ir kitiems toje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje dirbantiems darbuotojams.

Darbuotojų nediskriminavimo (lygybės principas) yra įtvirtintas Lietuvos DK 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte, kuriame numatytas darbuotojų lygiateisiškumo principas, netiesiogiai galima išvelgti tai, kad draudžiama darbdaviams diskriminuoti pagal terminuotas darbo sutartis dirbančius darbuotojus, pavyzdžiui, neteikimas privilegijų nuolatiniais darbuotojams darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ar nutraukimo atveju, nes darbo sutarties terminas negali būti laikoma aplinkybe, susijusia su darbuotojų dalykinėmis savybėmis. Be to, minėtas principas išplaukia iš bendrųjų teisės principų, pavyzdžiui, teisingo apmokėjimo už darbą, darbo teisės subjektų lygybės, darbo santykių stabilumo principų, iš Lietuvos DK 35 straipsnyje įtvirtinto principo, įpareigojančio subjektus, tame tarpe ir terminuotą darbo sutartį sudariusias šalis, įgyvendinant teises ir vykdant pareigas, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, nepiktnaudžiaujant savo teisėmis, bei nepažeidžiant kitų asmenų teisių, laikytis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų.

Diskriminavimo principo pažeidimo atvejis, vykdant terminuotą darbo sutartį, būtų ir darbo apmokėjimo sąlygų diferencijavimas, lyginant su nuolatiniais darbuotojais. Tai liestų atlyginimo, pašalpų bei pensijų skyrimo atvejus, pavyzdžiui, darbuotojai, dirbantys pagal

---

<sup>85</sup> Europos Sąjungos socialinė teisė. Norminių teisės aktų rinkinys. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 545-553.

terminuotas darbo sutartis, apmokami pagal mažesnę tarifinę į kainą ar neįtraukiami į premijuojamų darbuotojų sąrašus. Tokie atvejai prieštarautų Lietuvos DK 186 straipsnio 3 daliai, Lenkijos DK 78 daliai ir Latvijos darbo įstatymo 60 skyriaus įtvirtinančioms darbo užmokesčio nustatymo principus. Atkreiptinas dėmesys, jog įstatymų leidėjas Lietuvos DK 177 straipsnio 2 dalyje įtvirtino terminuotas sutartis liečiančią nuostatą, jog „piniginė kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas išmokama nutraukiant darbo sutartį *neatsižvelgiant į jos terminą*. Kompensacijos dydis nustatomas pagal nepanaudotų kasmetinių atostogų, tenkančių tam darbo laikotarpiui darbo dienų skaičių“.

Apibendrinant galima daryti išvadą, jog Lietuvos ir Lenkijos darbo kodeksai ir Latvijos darbo įstatymas yra suderinti su EB Tarybos direktyvomis Nr. 1999/70/EB ir Nr. 1991/383/EB tiek Lietuvoje, Lenkijoje ir Latvijoje su darbuotojais, dirbančiais pagal terminuotas darbo sutartis, elgiamasi ne mažiau palankiai, nei su nuolatiniais darbuotojais, užtikrinant jiems saugias darbo sąlygas, užtikrinant teisę į visų rūšių atostogas, teisę gauti ligos pašalpą nedarbingumo laikotarpiu bei suteikiant kitas socialines garantijas.

Atsižvelgiant į imperatyvią Lietuvos DK 109 straipsnio 2 dalies nuostatą, darytina išvada, jog nesant nenuolatinį darbo pobūdį pagrindžiančių objektyvių priežasčių, sutarties šalims yra draudžiama pratęsti terminuotą darbo sutartį. Minėtas draudimas iš esmės reiškia, kad terminuotos darbo sutarties termino pratęsimas turi būti pagrįstas nenuolatinio pobūdžio darbu, pavyzdžiui, darbuotojas priimdamas į darbą pakeisti susirgusį vieną darbuotoją, tačiau, suėjus terminui, jo sutartis gali būti pratęsiama jei jam pavedama pavaduoti atostogauti išleistą kitą kolegą. Pažymėtina, jog anksčiau galiojęs Lietuvos DSI nedraudė darbo sutarties šalims bet koku atveju pratęsti sutarties terminą ar sudarinėti terminuotas darbo sutartis vieną po kitos, todėl buvo sudarytos sąlygos darbdaviui piktnaudžiauti savo padėtimi darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis, kaip labiau pažeidžiamų darbo teisinių subjektų atžvilgiu. Teisininko T. Davulio nuomone, darbuotojų apsauga nuo darbdavio piktnaudžiavimų sudarant ir vykdančias terminuotas darbo sutartis pagal Lietuvos DK 109 straipsnio 2 dalį atitinka EB Tarybos direktyvos 1999/70/EB reikalavimą, kadangi darbo sutarties termino pratęsimas turi būti pagrįstas objektyviomis aplinkybėmis – nenuolatinio pobūdžio darbu<sup>86</sup>.

Tačiau kyla klausimas ar galima neterminuotą darbo sutartį darbuotojo prašymu pakeisti terminuota darbo sutartimi? Tiesiogiai toks draudimas nėra įtvirtintas nei Lietuvos nei Lenkijos darbo kodeksuose, jo tai pat nėra ir Latvijos darbo įstatyme, tačiau sistemiškai analizuojant Lietuvos DK nuostatas, darytina išvada, jog nesant objektyvių aplinkybių (leidžiančių nustatyti, jog darbas yra nenuolatinio pobūdžio) ir jei tokia galimybė nenumatyta nei atskiruose įstatymuose, nei kolektyvinėse, nei darbo sutartyse, nuolatinio pobūdžio darbui

---

<sup>86</sup> Davulis, T. Darbo teisė: Europos sąjunga ir Lietuva. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005. P. 301.

atlikti negali būti sudaromos terminuotos darbo sutartys. Tad savaime suprantama, negali būti pakeista ir neterminuota darbo sutartis terminuota darbo sutartimi.

Manytumėme, jog atskirais atvejais vis tik yra galimybė pakeisti neterminuotą darbo sutartį į terminuotą, pavyzdžiui, jei įstaigoje atsiranda laikino pobūdžio darbas, už kurio atlikimą darbdavys numato didelį atlyginimą. Šioje įstaigoje dirbančio pagal neterminuotą darbo sutartį darbuotojo prašymu, jis perkeliamas dirbti laikiną darbą, kuriam atlikti sudaroma terminuota darbo sutartis. Tokiu atveju, pasibaigus šiam laikinam darbui, atsiranda teisinis pagrindas atleisti darbuotoją iš darbo dėl pasibaigusio sutarties termino. Tokią poziciją yra išreiškęs Lietuvos Aukščiausiasis teismas, nagrinėdamas civilinę bylą Nr. 3K-3-117/1999 pagal *ieškovės O. Radziukynienės ieškinį atsakovams valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Kauno skyriui ir Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Kauno skyriaus Centro pensijų poskyriui dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu*. Nors byla jau pasenus, mūsų manymu tokią praktiką galima būtų taikyti ir dabar, nes tai susiję su paties darbuotojo valios išreiškimu. Teisėjų kolegija konstatavo, jog „...kai darbuotojas, dirbantis nuolatinį darbą savo pareiškimu išreiškia savo valią pereiti į kitą darbą ir pats nori, kad su juo būtų sudaryta terminuota nauja darbo sutartis, o į jo anksčiau dirbtą darbą priimamas kitas darbuotojas, tai laikytina, kad ankstesnioji darbo sutartis su juo nutraukta net ir nesant įsakymo dėl darbuotojo atleidimo iš tų pareigų, todėl pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai neturi teisės grįžti į tas pareigas“<sup>87</sup>.

Svarbu paminėti dar vieną momentą, kada nuolatiniai darbo teisiniai santykiai pasikeičia į darbo santykius pagal terminuotą darbo sutartį. Tokios aplinkybės susiklosto, jei įstatymas imperatyviai nustato, kad tam tikras darbas gali būti dirbdamas tik pagal terminuotą darbo sutartį, o šį darbą iš anksčiau dirba pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantis darbuotojas, tokiu atveju, atsižvelgiant į objektyviai pasikeitusiais darbo sąlygas, būtina diferenciacija. Sutarties šalys siekdamos šį prieštaravimą įstatymui pašalinti, susitarimu pakeičia darbo sutartį ir nustato sutarties terminą. Bent vienai šaliai nesutikus to padaryti – sutartis gali būti nutraukiama pagal Lietuvos DK 139 straipsnio 1 dalį<sup>88</sup> (kai darbo sutarties sudėtinės dalys (dalis) prieštarauja įstatymų draudžiamosioms nuostatoms ir nėra galimybės perkelti darbuotojo sutikimu į kitą darbą).

Dirbant *sezoninius* darbus, darbuotojams taikomos tam tikros garantijos: darbuotojams, kurie dirba du sezonus ir daugiau iš eilės nenutraukę darbo santykių, už tarpsezoninius laikotarpius mokamas kolektyvinėje sutartyje arba darbo sutartyje nurodyto dydžio atlyginimas. Be to, jei darbo sutartis nutraukiama sezonui pasibaigus ir tarpsezoniniu laikotarpiu su tuo pačiu

<sup>87</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 1999 m. gegužės 10 d. nutartis civilinėje byloje O. Radziukynienė Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Kauno skyrius ir Valstybinio socialiniodraudimo fondo valdybos Kauno skyriaus Centro pensijų poskyris, Nr. 3K-3-117/1999, kat. 1.

<sup>88</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004. P.81-82

darbuotoju sudaroma nauja darbo sutartis, už tą laiką nuo naujos darbo sutarties sudarymo iki sezono pradžios taip pat apmokama kolektyvinėje sutartyje arba darbo sutartyje nurodyto dydžio atlyginimas.

Praktikoje pasitaiko atvejų, kai darbdaviai, siekdami nemokėti tarpsezoninių išmokų, dažniau linkę sudaryti paprastas terminuotas darbo sutartis, tuo sudarydami darbuotojui mažiau palankias darbo sąlygas, nei nustato įstatymas. Darbdaviams yra ekonomiškai nenaudinga mokėti darbo užmokestį tarpsezoniniu laikotarpiu, trunkančiu tiek pat ar ilgiau nei pats sezonas. Tokios nuomonės laikosi ir teisininkas V. Taižkijus<sup>89</sup>.

*Laikinoji darbo sutartis* gali būti keičiama Lietuvos DK nustatyta bendra tvarka ir sąlygomis, tačiau jos vykdymo ypatumas tas, jog trumpalaikio darbo specifikos darbuotojams nesuteikiamos atostogos, o nutraukiant laikinąją darbo sutartį už jas išmokama pinigine kompensacija. Be to, darbuotojams, dirbantiems pagal laikinąsias darbo sutartis, gali būti taikoma suminė darbo laiko apskaita ir nenustatomas išbandymo terminas.

Pagal Lenkijos Respublikos 2003 m. liepos 9 d. įstatymo „dėl laikinųjų darbuotojų įdarbinimo“<sup>90</sup> nuostatas darbo teisiniuose santykiuose dalyvauja trys šalys: darbuotojas, laikino darbo agentūra ir darbdavys (įmonė, kurioje faktiškai dirba darbuotojas). Tai lanksčiausia įdarbinimo forma, atitinkanti Lenkijos Respublikos darbo teisės liberalizavimo idėją, numatančią kuo įvairesnes įdarbinimo formas, dažniausiai tenkinančias darbdavio interesus<sup>91</sup>. Pagal minėtą įstatymą su darbuotojais galima sudaryti begalę darbo sutarčių tam tikram laikui, nesilaikant apribojimų, numatytų tokio tipo sutartims Lenkijos DK. Dėl minėtų priežasčių ši įdarbinimo rūšis tampa vis populiarese darbdavių tarpe, tačiau naudinga ir darbuotojams, kadangi yra galimybė įsidarbinti pagal savo sugebėjimus atostogų metu ar trumpesniai laiko tarpui, savo patogumui pasirinkti suminę darbo laiko apskaitą, be to yra didesnė galimybė greičiau būti pastebėtam, įvertintam ir po to įsidarbinti nuolatinėse pareigose.

### ***Terminuotos darbo sutarties pasibaigimas***

Teisinėje literatūroje vartojamos trys panašios sąvokos – darbo sutarties pasibaigimas, darbo sutarties nutraukimas bei atleidimas iš darbo. Visos jos reiškia darbo teisinių santykių pasibaigimą. Pastebėtina, jog teorijoje ir praktikoje jos ne visada vartojamos pagal savo tikslinę

---

<sup>89</sup> Tiažkijus V., Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. I t., P. 382

<sup>90</sup> Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. „O zatrudnieniu pracowników tymczasowych“. (Dziennik Ustaw Nr. 166, poz. 1608) [interaktyvus]. Žiūrėta 2009 rugsėjo 10 d. Prieiga per internetą: [http://ks.sejm.gov.pl/proc4/ustawy/1349\\_u.htm](http://ks.sejm.gov.pl/proc4/ustawy/1349_u.htm)

<sup>91</sup> Bialak, E., Lewandowski, H. Granice liberalizacji Praha pracy. Problemy zabezpieczenia spolecnego. Materiały z XIV zjazdu katedr Praha pracy i ubezpieczen spolecnych. – Lodz: wydawnictwi universitetu Lodzkiego, 2003. P. 10-11.



prasmę. Pasak V. N. Tolkunovos, pirmosios dvi sąvokos susiję su darbo sutartimi, o atleidimo iš darbo sąvoka – su darbuotojo asmenybe<sup>92</sup>.

Darbo sutarties pasibaigimas – pati plačiausia sąvoka, kuri apima ne tik darbo sutarties nutraukimą, atleidimą iš darbo, bet ir atvejus, kai darbo sutartis pasibaigia nepriklausomai nuo šalių valios (pavyzdžiui, darbuotojo mirtis, darbdavio likvidavimas be teisių perėmėjo). K. N. Gusovo ir V. N. Tolkunovos nuomone, darbo sutarties pasibaigimo pagrindai (priežastys), tame tarpe ir darbuotojo atleidimas, - tai gyvenimiškos aplinkybės, įstatymu įtvirtintos kaip juridiniai faktai, kurie sudaro pagrindą darbo sutarčiai nutraukti. Minėti autoriai šiuos juridinius faktus dar išskiria į dvi rūšis: valinius veiksmus (kai viena iš šalių, abi šalys kartu ar tretieji asmenys pareiškia iniciatyvą nutraukti darbo sutartį) ir įvykius (darbuotojo mirtis, darbo sutarties termino suėjimas, sulygtų darbų atlikimas)<sup>93</sup>. Vadinasi, darbo sutarties pasibaigimas apima tiek vienos šalies ir abiejų šalių valinius veiksmus, tiek ir įvykius, tuo tarpu nutraukimas – tik vienos iš šalių veiksmas.

Kaip jau minėjome, darbo sutarties *nutraukimas* visuomet priklauso nuo vienos iš šalių valios. Tai leidžia daryti išvadą, jog darbo sutarties nutraukimo terminas vartojamas tada, kai darbo sutartis pasibaigia dėl valinių darbo sutarties šalių veiksmų arba įgaliotų valstybės organų ar pareigūnų veiksmų. Pasak prof. I. Nekrošiaus, „darbo sutarties nutraukimo pagrindai – tai juridiniai faktai arba jų sudėtys, kurioms esant leidžiama nutraukti darbo sutartį“<sup>94</sup>, pavyzdžiui, šalių susitarimas, darbuotojo ar darbdavio iniciatyva ir kt. Darbo sutarties nutraukimas yra tam tikras teisinis veiksmas, kuris reiškia ne tik teisinius, bet ir formalius dalykus, kaip antai, kai reikia įforminti tam tikrus dokumentus. Beje, labai svarbu nesupainioti sutarties nutraukimo pagrindo su atleidimo iš darbo priežastimi.

*Atleidimas iš darbo* – tai darbo sutarties pasibaigimo pasekmė. Šis terminas vartojamas kalbant apie darbo sutarties nutraukimo pasekmes ir atleidimo iš darbo procedūrą. Pavyzdžiui, kai darbuotojas pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytinos drausminės nuobaudos, darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį pagal Lietuvos DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą. Tokią teisę darbdaviui suteikia įstatymas darbdavys gali ja nepasinaudoti ir neatleisti darbuotojo. Vadinasi, kaip rašo prof. Nekrošius, atleidimo iš darbo priežastis yra tik viena iš juridinės sudėties, įstatymų pripažintos darbo sutarties nutraukimo pagrindų, elementų. Atleidimas iš darbo – tai pačios darbo sutarties pasibaigimo rezultatas, ir suprantama, tai yra teisinė darbo sutarties pasibaigimo išvada, kadangi pasibaigia darbuotojo teisės ir pareigos.

<sup>92</sup> Гусов, К. Н., Толкунова, В. Н. Трудовое право России. – Москва: Юрист, 1997. Р. 220.

<sup>93</sup> Гусов, К. Н., Толкунова, В. Н. Трудовое право России. – Москва: Юрист, 1997. Р. 221

<sup>94</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004. P. 122.

Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas rodo darbo santykių kultūrą ir teisinio reguliavimo lygį. Tai vienas iš pagrindinių papildomos darbuotojų apsaugos garantų, todėl tiek teoriniame lygmenyje, tiek praktikoje jam skiriama daugiausiai dėmesio. Darbo praradimas dažniausiai neigiamai veikia žmogų psichiškai, nes jis nėra užtikrintas, ar pavyks susirasti naują darbą, ar naujas darbas užtikrins ankstesnį jo gyvenimo lygį ir pan.

Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos bei kiti tarptautiniai teisės aktai, Lietuvos, Lenkijos ir Latvijos pagrindiniai darbo įstatymai, saugodami piliečių teisę į darbą, numato, kad darbo sutartis gali būti nutraukta tik turint teisinį pagrindą ir laikantis nustatytos darbo sutarties nutraukimo ir atleidimo iš darbo tvarkos. Nustatomas bendras principas – jeigu darbo sutartis nutraukta be įstatyme numatyto pagrindo ar pažeidžiant darbo sutarties nutraukimo tvarką, darbuotojas turi būti grąžintas į darbą.

Lietuvos DK 124 straipsnis numato šiuos darbo sutarties pasibaigimo pagrindus:

1. nutraukus darbo sutartį Lietuvos DK ir kitų įstatymų numatytais pagrindais (t.y. šalių susitarimu; suėjus terminui; darbuotojo pareiškimu savo noru ar nuo jo nepriklausančių aplinkybių; darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės);
2. likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo;
3. darbuotojui mirus.

Taigi, pagal kodekse įtvirtintas nuostatas galime spręsti, kad ir terminuotų sutarčių pasibaigimas galimas visais anksčiau išvardintais atvejais.

Vadinasi, darbo sutarties pasibaigimas apima tiek vienos šalies ir abiejų šalių valinius veiksmus, tiek ir įvykius, tuo tarpu nutraukimas – tik vienos iš šalių veiksmus.

Nors darbo teisinių santykių pasibaigimas apima ir darbo sutarties nutraukimą, Lenkijos DK traktuoja pasibaigimą (*wygasnięcie*) ir nutraukimą (*rozwiązanie*) kaip skirtingus darbo santykių pasibaigimo pagrindus (Lenkijos DK 97, 171 straipsniai). B. Wagner kritiškai vertina tokį reglamentavimą. Kodekse reglamentuojama, jog darbo teisiniai santykiai gali pasibaigti:

1. darbuotojui mirus;
2. darbdaviui mirus;
3. darbuotoją laikinai suėmus, kai suėmimas trunka ilgiau nei 3 mėnesius.

Lenkijos DK 30 straipsnyje įtvirtinti šie darbo sutarties *nutraukimo* pagrindai: šalių susitarimu vienai iš šalių pareiškus norą nutraukti darbo sutartį taikant išpėjimo laikotarpį (darbo sutarties nutraukimas su išpėjimu); vienai iš šalių pareiškus norą nutraukti darbo sutartį netaikant išpėjimo laikotarpio (darbo sutarties nutraukimas be išpėjimo); suėjus terminui bei atlikus sutartyje numatytą darbą. Beje tokios pat nuostatos egzistuoja ir Lietuvos Darbo kodekse.

### 3. TERMINUOTŲ DARBO SUTARČIŲ REGLAMENTAVIMAS EUROPOS SAJUNGOS LYGMENYJE

Europos Bendrijoje ir Europos Sąjungoje vykstantys integracijos procesai veikia daugelį nacionalinių teisės šakų, ne išimtis ir darbo teisė, nes jos normos reguliuoja darbo santykius ir su jais glaudžiai susijusius visuomeninius santykius. Dėl reguliuojamų santykių atlygintinumo pobūdžio ir sąsajų su makroekonominiais veiksmais darbo teisė taip pat priklauso Europos Bendrijų reguliavimo sričiai. Europos Sąjungoje galioja daug įvairių teisės normų, kurios reguliuoja visuomeninius darbo santykius valstybėse narėse. Europos Sąjunga vertinama kaip socialinė sąjunga, kurioje užtikrinamas aukštas darbuotojų socialinių ir darbo teisių apsaugos lygis<sup>95</sup>.

2004 m. gegužės 1 d. Lietuvos Respublika tapo Europos Sąjungos nare, todėl joje galiojanti teisinė sistema tampa neatsiejama ir Lietuvos Respublikos teisinės sistemos dalimi. Darytina išvada, įvairiuose Europos Sąjungos teisinės sistemos šaltiniuose įtvirtintos darbo teisės normos Lietuvoje turi būti vienodai aiškinamos ir taikomos, o nacionalinė teisė turi būti visiškai su jomis suderinta. Darbe nagrinėjamos temos kontekste svarbiausia yra 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis<sup>96</sup>.

Pastaraisiais dešimtmečiais valstybėse narėse ėmė sparčiai populiarėti darbas pagal nenuolatinio pobūdžio terminuotąsias darbo sutartis, o jų reglamentavimas valstybėse narėse pradėjo itin skirtis. Pradėti šiuos klausimus reglamentuoti bendrijos teisinėmis priemonėmis pavyko tik pasinaudojus Europos bendrijos sutarties numatyta galimybe įtraukti Europos socialinius partnerius į bendrijos teisėkūros procesą. 1999 m. kovo 18 d. buvo sudarytas bendrasis susitarimas dėl darbo pagal terminuotąsias darbo sutartis tarp Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP). Darbuotojų ir darbdavių organizacijos pačios nustatė pagrindinius darbo reguliavimo principus ir svarbiausias taisykles. 1999 m. birželio 28 d. buvo priimta Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis. Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotąsias darbo

<sup>95</sup> Davulis, T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 299.

<sup>96</sup> 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis // tarptautiniai dokumentai 6, Europos sąjungos socialinė teisė, norminių teisė aktų rinkinys. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, P. 413.

sutartis ir jį perkeliančios direktyvos 1999/70/EB preambulėse nurodoma, kad teisinio reguliavimo pagrindinis tikslas yra šiuolaikiškesnis darbo organizavimas ir lankstesnė darbo tvarka. Bendrijos teisės normomis taip pat siekiama padidinti įmonių našumą ir konkurencingumą bei pasiekti reikiamą lankstaus darbo organizavimo ir darbuotojų teisių apsaugos pusiausvyrą. Nors Susitarimo šalys vieningai nutarė, kad terminuotos darbo sutartys yra ir turi likti įprastine darbo santykių forma, tačiau pripažino, kad jos yra būdingos kai kurių veiklos sričių ar profesijų darbams ir tam tikromis aplinkybėmis atitinka darbdavių bei darbuotojų interesus. Todėl Europos socialinių partnerių sudarytame Susitarime buvo nustatyti terminuotosioms darbo sutartims ir darbo santykiams taikomi bendrieji principai bei minimalūs reikalavimai, kad būtina atsižvelgti į konkrečius nacionalinius, ūkio šakos ar sezono atvejus. Susitarimu taip pat buvo siekiama užtikrinti vienodas sąlygas pagal terminuotąsias sutartis dirbantiems darbuotojams, saugant juos nuo diskriminavimo sudaryti prielaidas naudotis terminuotųjų darbo sutarčių institutu tiek darbdaviams, tiek darbuotojams priimtinomis sąlygomis, neleisti piktnaudžiauti sudarant terminuotąsias sutartis<sup>97</sup>.

Susitarimas pateikia pagal terminuotąją sutartį darbuotojo sąvoką, jog tai asmuo, dirbantis pagal darbo sutartį, kuri tiesiogiai sudaryta tarp darbdavio ir darbuotojo, arba tai asmuo, turintis tiesioginius darbo santykius su darbdaviu, kai darbo sutarties ar santykių pabaiga nustatoma pagal objektyvias sąlygas, tokias kaip konkreči diena, konkrečios užduoties įvykdymas arba konkretus įvykis.

Pagrindinė materialinė teisės norma, kurioje įtvirtintas nediskriminavimo principas, yra bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 4 str. 1 d., kur teigiama, kad pagal terminuotąsias sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti taikomos mažiau palankios darbo sąlygos negu pranašiams nuolatiniams darbuotojams vien dėl to, kad jie sudarė terminuotus darbo santykius, nebent šios nevienodos sąlygos yra objektyviai pagrįstos<sup>98</sup>.

Pagal terminuotąsias darbo sutartis dirbantiems darbuotojams darbo stažas turi būti skaičiuojamas taip pat, kaip ir neterminuotai dirbantiems darbuotojams, išskyrus objektyviai pagrįstas išimtis. Susitarimas taip pat numato priemones išvengti piktnaudžiavimo terminuotosios darbo sutarties institutu. Tam valstybės narės, pasitarusios su socialiniais partneriais, ir (arba) socialiniai partneriai, atsižvelgdami į konkretų ūkio šakų ir (arba) darbuotojų kategorijų reikšmes, nustato objektyvias priežastis, pateikiančias tokių sutarčių ar santykių atnaujinimą, arba maksimalią bendrą paeiliui sudaromų terminuotųjų darbo sutarčių ar darbo santykių trukmę, arba leidžiamą tokių sutarčių ar santykių atnaujinimo skaičių. Ši nuostata

<sup>97</sup> Davulis, T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 294 -296.

<sup>98</sup> Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis // tarptautiniai dokumentai 6, Europos sąjungos socialinė teisė, norminių teisė aktų rinkinys. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, P. 427.

numato tik pagrindines sąlygas terminuotoms sutartims pratęsti ar atnaujinti, tačiau neužsimena apie pirmąjį terminuotosios sutarties sudarymą. Susitarimas nereikalauja, kad pats terminuotosios darbo sutarties sudarymas būtų nulemtas objektyvių priežasčių. Pagal Susitarimo 5 straipsnį yra tik reikalaujama, kad būtų panaikinti piktnaudžiavimai sudarant su tuo pačiu darbuotoju paeiliui kelias terminuotas sutartis. Valstybėms narėms siūloma, pasikonsultavus su socialiniais partneriais, ir (arba) socialiniams partneriams numatyti, kokioms sąlygoms esant terminuotosios darbo sutartys laikytinos paeiliui sudaromos, arba kokioms sąlygoms esant terminuotosios darbo sutartys tampa neterminuotomis. Tam tikras reikšmingas nuostatas numato ir kiti Susitarimo straipsniai. Štai siekdami pagerinti pagal terminuotąsias darbo sutartis dirbančių darbuotojų galimybes sudaryti neterminuotas darbo sutartis, skatinti jų profesinį tobulėjimą bei mobilumą, darbdaviai privalo informuoti juos apie toje įmonėje ar įstaigoje esančias laisvas darbo vietas, užtikrinti, kad jie turėtų tas pačias galimybes gauti nuolatinį darbą kaip ir kiti darbuotojai, taip pat kiek įmanoma padėti naudotis mokymosi ir tobulinimosi galimybėmis įmonėje. Darbdaviai turi teikti darbuotojams atstovaujančioms organizacijoms informaciją apie darbą pagal terminuotąsias sutartis įmonėje<sup>99</sup>. Susitarimas yra direktyvos 1999/70/EB priedas.

2003 m. įsigaliojęs LR DK terminuotai darbo sutarčiai ir jos rūšims skiria daugiau dėmesio. Buvo panaikinta galimybė, esant darbuotojo sutikimui, sudaryti terminuotą darbo sutartį nuolatinio pobūdžio darbui, tačiau paliekama galimybė kolektyvinėje sutartyje išvardyti darbus ir pareigas, dėl kurių būtų leidžiama sudaryti terminuotą darbo sutartį esant nuolatinio pobūdžio darbui. Taip įstatymų leidėjas sudarė galimybes nukrypti nuo įstatymo imperatyvo ir suteikė šį klausimą spręsti kolektyviniu lygmeniu.

Pažymėtina, kad draudimas sudaryti terminuotą darbo sutartį nuolatinio pobūdžio darbui, esant darbuotojo sutikimui, nėra laikytinas prieštaravimu 1999/70/EB direktyvos nuostatomis. Jokia direktyvos teisės norma nei draudžia nei įpareigoja numatyti būtent tokį griežtą draudimą, todėl klausimas, ar toks draudimas reikalingas, kol kas yra valstybės vidaus socialinės politikos, o ne Bendrijos teisės reikalas. Atkreiptinas dėmesys, kad šios nuostatos atsiradimą lėmė dažni piktnaudžiavimai terminuotomis darbo sutartimis. Tačiau LR DK 109 str. 2 d. neįtvirtina absoliutaus draudimo sudaryti terminuotą darbo sutartį ir neužkerta kelio darbui pagal šią netipinę formą. Kadangi pagal minėtą įstatymo normą tokias terminuotas darbo sutartis leidžiama sudaryti nenuolatinio pobūdžio darbams tai pat įstatymų ir kolektyvinių sutarčių numatytais atvejais<sup>100</sup>. Vadinasi ši norma atitinka Susitarimo preambulėje įtvirtintų šalių

---

<sup>99</sup> Davulis, T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 297.

<sup>100</sup> Ten pat, p. 299-300.

įsitikinimą, kad terminuotosios darbo sutartys yra būdingos tam tikroms šakoms, profesijoms ar veiklos sritims, ir gali atitikti darbuotojų bei darbdavių poreikius<sup>101</sup>.

Lyginant LR DK normą su Susitarimo 5 straipsniu, atrodo, kad LR DK nenumato direktyvoje minimų ypatingų aplinkybių, pateisinančių terminuotosios darbo sutarties pailginimą, nenustato maksimalios viena po kitos einančių darbo sutarčių trukmės ar leidžiamo terminuotųjų darbo sutarčių ilginimo skaičiaus. Tačiau LR DK 109 str. 2 norma lemia, kad nesant laikiną darbo pobūdį pagrindžiančių objektyvių priežasčių, sutarties šalims yra draudžiama: sudaryti terminuotąją darbo sutartį; pratęsti tokią sutartį, t.y. pailginti sutarties terminą jos terminui pasibaigus; pasibaigus sutarties terminui, sudaryti naują terminuotąją darbo sutartį, jei pagal šią sutartį darbas yra nenuolatinio pobūdžio. Toks draudimas reiškia, kad terminuotos darbo sutarties sudarymas, sutarties termino pratęsimas turi būti pagrįsti laikinomis priežastimis, t.y. nenuolatinio pobūdžio darbu (pvz., darbuotojas priimtas į darbą pakeisto susirgusį vieną darbuotoją, tačiau suėjus terminui, jo sutartis gali būti pratęsiama, jei jam pavedama pavaduoti atostogauti išleistą kitą kolegą), o tai atitinka direktyvos 1999/70/EB reikalavimą, nes darbo sutarties termino pratęsimas turės būti pagrįstas objektyviomis aplinkybėmis, t.y. nenuolatinio pobūdžio darbu<sup>102</sup>.

Minint draudimą diskriminuoti pagal terminuotas darbo sutartis dirbančius darbuotojus lyginant su pagal neterminuotas darbo sutartis dirbančiais darbuotojais, atkreiptinas dėmesys, kad jis Lietuvos įstatymuose tiesiogiai nėra išreikštas. Tačiau negalima teigti, kad Lietuvos teisės nesuteikia visiškai jokios apsaugos darbuotojui, kurio teisės yra ribojamos dėl to, kad jis dirba pagal terminuotą darbo sutartį. Darbo apmokėjimo sąlygų skirtingas taikymas, atsižvelgiant į su darbuotoju sudarytos darbo sutarties rūšį (pvz., darbuotojai, dirbantys pagal terminuotą darbo sutartį, apmokami pagal mažesnę tarifinę į kainą ar neįtraukiami į premijuojamų darbuotojų sąrašą), tai prieštarautų LR DK 186 str. 3 d., kur reglamentuoti darbo užmokesčio nustatymo principai. Kitais atvejais pagal terminuotas darbo sutartis dirbančius darbuotojus diskriminuojantys darbdavio veiksmai (pvz., pirmenybių ar privilegijų teikimas nuolatiniams darbuotojams darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ar nutraukimo atveju) pažeistų LR DK 2 str. 1 d. 4 p. numatytą darbuotojų lygiateisiškumo principą, nes darbo sutarties terminas negali būti laikomas aplinkybe, susijusia su darbuotojų dalykinėmis savybėmis. Darbuotojo pažeistos teisės galėtų būti ginamos darbo ginčus nagrinėjančiose institucijose, taikant minėtas nacionalines normas. Tačiau tokios bylos teismuose dar yra tikra retenybė, nors gali būti, kad daug darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis patiria tokį diskriminavimą. Net ir

---

<sup>101</sup> Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis // tarptautiniai dokumentai 6, Europos sąjungos socialinė teisė, norminių teisė aktų rinkinys. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, P. 419-423.

<sup>102</sup> Davulis, T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 301.

priėmus LR DK, 1999/70/EB direktyva dar nėra visiškai perkelta į Lietuvos darbo teisę. Nei LR DK, nei kiti įstatymai kol kas dar neįtvirtina normų, atitinkančių Susitarimo 6 ir 7 straipsniuose numatytas darbdavio pareigas pateikti informaciją apie terminuotąsias darbo sutartis darbuotojų atstovams įmonėje, palengvinti pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams kvalifikacijos kėlimo ar perkvalifikavimo galimybes įmonėje<sup>103</sup>. Teisininkas T. Davulis pažymi, kad šias susitarimo nuostatas perkelti į nacionalinę teisę būtina, kadangi Europos socialinių partnerių bendrasis Susitarimas dėl terminuotųjų sutarčių turi direktyvos teisinį rangą. Nors Europos teisingumo Teismo praktikos šiuo klausimu dar nėra, tačiau pirminė analizė leidžia teigti, kad išvardytos Susitarimo nuostatos atitinka Europos Teisingumo Teismo suformuluotus direktyvų tiesioginio veikimo kriterijus. Tai reiškia, kad šių normų neperkėlus į nacionalinę teisę Lietuvai, kaip valstybei narei, gali grėsti direktyvos neperkėlimo ar neteisingo perkėlimo teisinės pasekmės<sup>104</sup>.

Visuomenėje mūsų manymu, terminuotų sutarčių platus praktinis taikymas lyg ir pažeistų darbo santykių stabilumo principą. Šis komentuojamoje normoje įtvirtintas principas reiškia, kad darbo teisiniai santykiai turi atlikti nuolatinumo kriterijus. Komentuojamu principu yra siekiama apsaugoti darbuotojus nuo per ne lyg didelės darbo santykių kaitos ir nepagrįsto darbo santykių nutraukimo. Šis principas kyla iš vadinamojo darbo sutarčių priežastingumo principo, nustatančio, kad neterminuotos darbo sutartys atitinka nuolatinės darbo vietas ir, atvirkščiai terminuotos darbo sutartys atitinka laikinus darbus. Šis principas yra įgyvendinamas nustatant darbo sutarties nutraukimo pagrindus ir tvarką<sup>105</sup>. Todėl nepritarti šiems teisininkų komentarams būtų absurdiška.

---

<sup>103</sup> Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis // tarptautiniai dokumentai 6, Europos sąjungos socialinė teisė, norminių teisė aktų rinkinys. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, P. 427-429.

<sup>104</sup> Davulis, T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 302.

<sup>105</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004. P. 33-34

## IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

Apžvelgus Lietuvos, Lenkijos ir Latvijos darbo teisės aktus, reglamentuojančius terminuotas, laikinąsias sezoninio ir antraeilio darbo sutartis, išanalizavus jų nuostatų įgyvendinimą ir atitikimą Europos Bendrijų Tarybos priimtų direktyvų nuostatomis bei atskirų terminuotos darbo sutarties rūšių reglamentavimo ypatumus ir teismų praktiką, galima formuoti šias išvadas:

1. Terminuotos darbo sutarties sąvoka, įtvirtinta Lietuvos, Lenkijos ir Latvijos teisės aktuose iš esmės sutampa. Minėtose valstybėse terminuotos darbo sutarties sudarymas siejamas su tam tikromis objektyviomis aplinkybėmis, laikino pobūdžio darbu, o nutraukimas siejamas su iš anksto aptarto termino nustatymu, tam tikrų aplinkybių ar įvykių atsiradimu ar neatsiradimu. Tai iš esmės atitinka EB Tarybos direktyvoje Nr. 1999/70/EB įtvirtintą terminuotos darbo sutarties sąvoką.

2. Lenkijos, Lietuvos ir Latvijos darbo teisėje darbo sutartys išskiriamos į atskiras darbo sutarčių rūšis pagal skirtingus kriterijus, tačiau turint tą patį siekį – 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. Tokia darbo sutarčių rūšių įvairovė tik palengvina rasti kompromisą tarp darbuotojo ir darbdavio, leidžia pasirinkti tinkamesnes darbo teisinių santykių formas bei atitinka darbuotojų pagrindinių teisių Europos socialinės chartijos nuostatose įtvirtintą kitokią nei nuolatinio darbo sutarties galimybę, t.y. galimybę dirbti pagal lankstesnes darbo organizavimo formas.

3. Lietuvos ir Lenkijos darbo kodeksai ir Latvijos darbo įstatymas yra suderinti su EB Tarybos direktyvomis Nr. 1999/70/EB ir Nr. 1991/383/EB. Reikia pažymėti, kad visose minėtose šalyse su darbuotojais dirbančiais pagal terminuotas darbo sutartis, elgiamasi ne mažiau palankiai, nei su nuolatiniais darbuotojais, užtikrinant jiems saugias darbo sąlygas, užtikrinant teisę į visų rūšių atostogas, teisę gauti ligos pašalpą nedarbingumo laikotarpiu bei suteikiant kitas socialines garantijas.

4. Per nepilną šimtmetį teisinis darbo santykių reguliavimas taip sparčiai išsivystė, pradedant nuo ištakų civilinėje teisėje, todėl Darbo teisė tapo savarankiška teisės šaka, tai rodo visuomenės vystimosi, įstatymų leidybos pažangą. Atsižvelgiant į atitinkamo laikmečio tendencijas buvo priimami įstatymai, kuriuose neišvengiamai atsirasdavo spragų, kildavo taikymo ir aiškinimo problemų. Lietuvai, Lenkijai ir Latvijai tapus Europos Sąjungos narėmis, suderinus nacionalinius darbo teisės aktus su tarptautiniais dokumentais, negalima teigti, kad jau viskas pilnai atlikta ir ateity nebus tobulinama.



5. Lietuvos Respublikos darbo įstatymuose įtvirtinamos daug platesnės pagal terminuotąsias darbo sutartis dirbančių darbuotojų garantijos, nei numatyta Europos Bendrijos teisėje, tačiau į Lietuvos darbo kodeksą manytumėme, kad privalo būti įtraukta direktyvoje 1999/70/EB numatyta darbdavio pareiga informuoti pagal terminuotąsias darbo sutartis dirbančius darbuotojus apie naujas darbo vietas įmonėje, jiems suteikiamas kvalifikacijos kėlimo ar perkvalifikavimo galimybes.

6. Mūsų manymu, plėtojant lanksčias užimtumo formas tikslinga tobulinti darbo santykius reglamentuojančius teisės aktus, užtikrinant darbuotojų darbo ir socialinių teisių apsaugą. Labiau pasitikėti darbdaviais, kad jie darbuotojų prašymu galėtų laisviau sudarinėti terminuotas darbo sutartis, kadangi darbdaviams toks darbo organizavimas padėtų mažinti išlaidas, atlyginant už darbą, prisitaikyti prie struktūrinių pokyčių, derinti savo interesus su darbuotoju.

## NAUDOTOS LITERATŪROS SĄRAŠAS

### Teisės norminiai aktai

1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
2. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.
3. 1996 m. Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.
4. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.
5. Lietuvos Respublikos Įmonių bankroto įstatymas // Valstybės žinios, 2001, Nr. 31-1010.
6. Lietuvos Respublikos Akcinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914.
7. Lietuvos Respublikos Aukštojo mokslo įstatymas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 27-715.
8. Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130.
9. Lietuvos Respublikos ūkininko ūkio įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 43-1358; 2002, Nr. 123-5537
10. Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas // Valstybės žinios, 1997, Nr. 98-2478.
11. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. spalio 17 d. įsakymu Nr. A1-160 patvirtintos rekomendacijos darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 101-4573.
12. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo rūšių ypatumų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 81(1)-3690.
13. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 139 „Dėl Asmenų iki aštuoniolikos metų profesinio pasirengimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 13-503.
14. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 138 „Dėl Asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkrečiu darbu nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 13-502.

15. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“ (su pakeitimais ir papildymais) // Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-412.

16. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimas Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“ // Valstybės žinios. 1994, Nr. 19-313.

17. Lietuvos Respublikos Seimas. Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektas Nr. IXP- 1268(2SP) [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. spalio 2 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=160690](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=160690)>.

18. Europos socialinė chartija // Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

19. 1999 m. birželio 28 d. Europos Bendrijos Tarybos direktyva Nr. 1999/70/EB patvirtintame Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konferencijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybės, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas darbo sutartis. Europos Sąjungos socialinė teisė. Norminių teisės aktų rinkinys. - Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.

20. 1991 m. spalio 16 d. Europos Bendrijos Tarybos direktyva Nr. 91/533/EEB „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas“ [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. spalio 2 d.]. Prieiga per internetą: <[http://europa.eu/lex/lt/dd/vol/lt\\_volume\\_05\\_2.html](http://europa.eu/lex/lt/dd/vol/lt_volume_05_2.html)>.

21. Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. „O zatrudnianiach pracowników tymczasowych”. (Dziennik Ustaw Nr. 166, poz. 1608) [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. rugsėjo 24 d.]. Prieiga per internetą: <[http://ks.sejm.gov.pl/proc4/ustawy/1349\\_u.htm](http://ks.sejm.gov.pl/proc4/ustawy/1349_u.htm)>.

22. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. rugsėjo 18 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.kodeks-pracy.com.pl>>.

23. Projekt nowego kodeksu pracy. Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. rugsėjo 24 d.]. Prieiga per internetą: [http://www.idn.org.pl/sonnszz/kodeks\\_-\\_zmiany04.htm](http://www.idn.org.pl/sonnszz/kodeks_-_zmiany04.htm)>.

24. <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/index.htm>[žiūrėta 2009 rugpjūčio 18 d.].

25. Latvijos darbo įstatymas (priimtas 2002 gruodžio 12 d.) [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 rugpjūčio 18 d.]. Prieiga per internetą <<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/-/documents/UNTC/UNPAN018399.pdf> >

### Specialioji literatūra

26. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. - Vilnius: Mokslo ir leidybos institutas, 1998.

27. Dambrauskienė, G. Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje. Jurisprudencija, 2002, Nr. 25 (17).
28. Dambrauskienė, G., et. al. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras/ 1 dalis.– Vilnius: Teisės institutas, 2000.
29. Dambrauskienė G. Macijauskienė R. Mačernytė - Panomariovienė I. Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas. Vilnius: Žaltvykstė, 2007
30. Davidavičius, H. Terminuotos darbo sutarties ypatumai. Vadovo pasaulis, 2005, Nr. 2 (100).
31. Davulis, T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius, 2004.
32. Kirdeikytė, L. Laikinoji darbo sutartis. Vadovo pasaulis. 2004, Nr. 2 (88).
33. Kviatkovskis, A. Kaip reglamentuojamos terminuotos darbo sutartys pagal naująjį darbo kodeksą? // Mokesčių žinios, 2003, Nr. 10 (316).
34. Nekrošius, I., et. al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004.
35. Nekrošius, I., et. al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I-II dalys. Bendrosios nuostatos. Kolektyviniai darbo santykiai. - Vilnius: Justitia, 2003.
36. Nekrošius, I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo problemos. Teisė. Mokslo darbai. (1) tomas. – Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 1999.
37. Tiažkijus, V. Darbo teisė. Teorija ir praktika. I tomas – Vilnius: Justitia, 2005.
38. Tiažkijus, V. Petravičius, R.; Bužinskas, G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999.
39. Dambrauskas, A. Nekrašas, V.; Nekrošius, I. Darbo teisė. Vilnius: Mintis, 1990.
40. Europos sąjungos socialinė teisė. Norminių teisės aktų rinkinys. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
41. Darbo teisės žinynas. Sudarė advokatų kontora Lideika, Petrauskas, Valiūnas ir partneriai. Vilnius, Verslo žinios, 2004 m.
42. Bielak, E., Lewavdowski, H. Granice liberalizacji prawa pracy. Problemy zabezpieczenia społecznego. Materiały z XIV zjazdu katedr prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. – Łódź: Wydawnictwo uniwersytetu Łódzkiego, 2003.
43. Гусов, К. Н., Толкунова, В. Н. Трудовое право России. - Москва: Юрист, 1997.
44. Jaskowskis, K., Maniewska, E. Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. – Zakamycze: Kantor wydawniczy Zakamycze, 2003.
45. Киселев, И. Я. Зарубежное трудовое право. – Москва: Норма Инфра М, 1998.
46. Madeja, W. Umowa na okres próbny jako umowa terminowa a umowy zawarte na czas określony. 2006 [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. rugsėjo 21 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.tutej.pl/cms.php?i=8776>>.

47. Wagner, B. Terminowe umowy o pracę. - Warszawa: Wydawnictwo prawnicze, 1980.

48. Individual dismissals across Europe. Greece. International Employment Law, Pensions and Employer Benefit Alliance. 2004 [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. spalio 1 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.iuslaboris.com/pdf/IndividualDismissals.pdf>>.

### **Teismų praktika**

49. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika Nr. 20 - Teisinės informacijos centras, 2003.

50. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 30 d. nutartis civilinėje byloje J. B. v. Panevėžio moksleivių namai, Nr. 3K-3-74/2006, kat. 11.6.1.

51. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. kovo 26 d. nutartis c. b. K. Krinka v. UAB „Statybos apdailos mašinų prekyba“, Nr. 3K-3-352/2001.

52. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. vasario 6 d. nutartis c. b. L. Šalauškienė ir O. Artiomova v. UAB „Gabija“, Nr. 3K-3-242/2002, kat. 2.3.1; 5.7; 94.1.

53. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 1999 m. gegužės 10 d. nutartis civilinėje byloje O. Radžiukynienė Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Kauno skyrius ir Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Kauno skyriaus Centro pensijų poskyris, Nr. 3K-3-117/1999, kat. 1.

54. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje V.K. v. AB „Vilma“, Nr. 3K-7-4/2003, kat. 2.11.

55. Lenkijos Aukščiausiojo Teismo 1999 m. rugpjūčio 26 d. nutartis civilinėje byloje Karina P. Nr. I PKN 215/99 [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. rugsėjo 1 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.tutej.pl/cms.php?i=8776>>.

## SANTRAUKA

Neterminuotos darbo sutartys yra bendriausia ir pagrindinė darbdavių ir darbuotojų darbo santykių forma, tačiau tam tikromis aplinkybėmis – nenuolatinio pobūdžio darbams atlikti – vis dažniau atsiranda poreikis darbuotojus įdarbinti pagal terminuotas darbo sutartis, kurios kartais labiau atitinka ir darbuotojų ir darbdavių interesus.

Šiame magistro darbe yra nagrinėjamos Lietuvos, Lenkijos ir Latvijos darbo teisėje įtvirtintos nuostatos dėl terminuotos darbo sutarties rūšių išskyrimo, jos sudarymo prielaidos, vykdymo ypatumai bei nutraukimo pagrindai ir apribojimai, analizuojamas šių nuostatų įgyvendinimas teismų praktikoje. Taip pat analizuojamas minėtų valstybių terminuotą darbo sutartį reglamentuojančių nuostatų atitikimas EB Tarybos direktyvoje Nr. 1999/70/EB įtvirtintiems bendriesiems reikalavimams, įpareigojantiems kiekvieną valstybę narę nacionaliniuose teisės aktuose įtvirtinti normas, užtikrinančias vienodų sąlygų taikymą pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams, saugant juos nuo diskriminacijos bei neleisti piktnaudžiauti sudarant terminuotas darbo sutartis.

Darbe didžiausias dėmesys skiriamas darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas, laikinąsias, sezoninio ir antraeilio darbo sutartis teisiniam statusui Baltijos šalių teisėje. Siekiant atskleisti darbuotojų teisinį statusą, didelis dėmesys skiriamas terminuotai darbo sutarčiai, jos sudarymo galimybėms, bei įstatymų nuostatomis, draudžiančioms sudaryti tokią sutartį. Kad atskleisti terminuotos darbo sutarties ypatumus, apžvelgėme būtinąsias darbo sutarčių sąlygas privalomas ne tik terminuotai darbo sutarčiai, bei ir kitoms darbo sutarčių rūšims, tokioms kaip laikinoji, sezoninio darbo, antraeilų pareigų, susitarimo dėl papildomo darbo.

**Raktiniai žodžiai:** darbo sutartis, darbo sutarčių rūšys, terminuotoji darbo sutartis, laikinoji darbo sutartis, sezoninio darbo sutartis, antraeilio darbo sutartis.

## SUMMARY

Permanent contracts are general and main employers' and employees' relationship from, but in certain circumstances – for non-continuous nature work - increasingly rise need to employ workers under fixed term contracts which, in some circumstances, more fits with workers 'and employers' interests.

In this master work is dealt with Lithuanian, Polish and Latvian labour law provisions on fixed-term contract kinds, its assumptions, performance characteristics and the grounds for termination and limitations, the analysis of the implementation of the courts practice. It also analyzes the accordance of countries fixed-term contract provisions with EC Council Directive No. 1999/70/EC which embodies common requirements, imposes each Member States' national legislation to establish norms to ensure equal treatment for fixed-term contract workers, protecting them from discrimination and to prevent abuse of fixed-term contracts.

The paper focuses on the employees working under fixed-term, temporary, seasonal and subordinate legal status labour contracts in Baltic countries. In order to reveal the legal status of workers, a strong focus is given on fixed-term contracts, its formation opportunities, and legislative provisions that prohibit the conclusion of such contract. To identify the characteristics of fixed-term employment contract, we reviewed employment contracts necessary conditions binding not only on fixed-term contracts, but and other types of employment contract, such as a temporary, provisional, seasonal job or secondary activity agreements.

**Key words:** labour contract, labour contract's kinds, fixed-term contract, temporary labour contract, seasonal labour contract and subordinate legal status labour contract.

## ANNOTATION

In this master work is dealt with Lithuanian, Polish and Latvian labour law provisions on fixed-term contract kinds, its assumptions, performance characteristics and the grounds for termination and limitations, the analysis of the implementation of the courts practice. The paper focuses on the employees working under fixed-term, temporary, seasonal and subordinate legal status labour contracts in Baltic countries.