

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETAS
DARBO TEISĖS IR SOCIALINĖS SAUGOS KATEDRA

KRISTINA BAGDONAITĖ-DE JESUS
DARBO IR SOCIALINIO APRŪPINIMO TEISĖS STUDIJŲ PROGRAMA

**TERMINUOTOS DARBO SUTARTIES SUDARYMO IR NUTRAUKIMO
YPATUMAI**

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –
Prof. dr. Genovaitė Dambrauskienė

Vilnius, 2004

TURINYS

Įvadas.....	3
1. Terminuotos darbo sutarties samprata.....	5
1.1. Terminuota darbo sutartis - viena iš darbo sutarčių rūšių.....	6
1.2. Terminuotos darbo sutarties šalys ir turinys.....	13
1.3. Terminuotos darbo sutarties reglamentavimo raida.....	19
2. Terminuotos darbo sutarties sudarymas.....	25
2.1. Terminuotos darbo sutarties sudarymo tvarka.....	25
2.2. Terminuotos darbo sutarties sudarymo teisinės pasekmės.....	32
3. Terminuotos darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas.....	36
3.1. Terminuotos darbo sutarties pasibaigimo pagrindai.....	37
3.2. Terminuotos darbo sutarties nutraukimo tvarka.....	42
3.3. Terminuotos darbo sutarties pasibaigimo teisinės pasekmės. Sutarties atnaujinimas bei pratęsimas.....	48
Išvados ir pasiūlymai.....	54
Literatūros sąrašas.....	56
Santrauka.....	63
Summary.....	64

IVADAS

Darbo teisiniai santykiai yra sutartiniai teisiniai santykiai savo prigimtimi. Jų tęstinumą, visų pirma, lemia darbdavio ir darbuotojo suderinta valia, kuri yra išreiškiama ir įforminama darbo sutartyje. Toks valios išreiškimas yra asmens įtraukimo į darbą forma, atspindinti darbo laisvės principą, garantuojamą Lietuvos Respublikos Konstitucijos. Šio teisės akto 48 straipsnyje įtvirtinta teisė į darbo laisvę, kuri reiškia galimybę dirbti tiek fizinį, tiek protinį darbą arba užsiimti kita nedraudžiama veikla. Aišku asmuo gali pasirinkti ir nedirbti. Taip pat šis principas reiškia, kad asmuo turi ir laisvo pasirinkimo teisę priimti sprendimą dirbti nuolatinį ar terminuotą darbą.

Teisė pasirinkti dirbti terminuotą darbą nėra absoliuti. Įstatymai numato tam tikras sąlygas, susijusias su tokių darbo sutarčių sudarymu bei nutraukimu.

Šios temos pasirinkimą sąlygojo teorinių bei praktinių problemų aktualumas, nes terminuotų darbo sutarčių sudarymas ir nutraukimas turi įtakos darbuotojų teisei padėčiai, darbo kokybei, įmonių konkurencingumui, veiklos efektyvumui, o taip pat suteikia galimybę šalims labiau individualizuoti darbo sąlygas ir įgyvendinti priimtinius tikslus, didina gyventojų užimtumą. Darbo aktualumą rodo ir tai, kad dauguma darbdavių ir darbuotojų turi nepakankamas žinias apie šį darbo teisės institutą, kas potencialiai jiems gali turėti socialinį, ekonominį bei teisinį poveikį. Todėl tikimasi, kad šis darbas būtų naudingas ne tik tiems, kurie domisi darbo teise ar ją studijuoja, bet ir tiems, kurie tiesiogiai susiduria su šio darbo teisės instituto praktiniu taikymu savo veikloje.

Darbe siekiama įvairių mokslinio pažinimo metodų pagalba pateikti terminuotų darbo sutarčių sudarymo ir nutraukimo ypatumų Lietuvos darbo teisės sistemoje teisinę analizę, o taip pat pažvelgti ir į užsienio valstybių patirtį reglamentuojant terminuotą darbą. Šiame darbe analizuojamos Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – Darbo kodeksas) bei kitų teisės aktų, reglamentuojančių terminuotos darbo sutarties sudarymą ir nutraukimą, normos, išskiriami ir nagrinėjami šių institutų ypatumai, identifikuojamos problemos, kurios gali kilti taikant šiuos institutus reglamentuojančių teisės aktų normas praktikoje. Palyginimui pateikiamos užsienio valstybių darbo teisės aktuose įtvirtintos nuostatos terminuoto darbo klausimais.

Nagrinėjant šią temą remtasi Lietuvos Respublikos ir užsienio valstybių teisine baze, Europos Sąjungos teisės aktais, teismų praktika, Lietuvos ir užsienio autorių tyrimų rezultatais,

paskelbtais monografijose, straipsniuose, Lietuvos ir užsienio institucijų skelbiama informacija elektroninėse duomenų bazėse.

Pagrindinis šio darbo *tyrimo tikslas* – apibendrinus Lietuvos ir kitų užsienio šalių nacionalinio teisinio reguliavimo patirtį, ištirti ir atskleisti terminuotos darbo sutarties sudarymo ir nutraukimo ypatumus, išanalizuoti jų teisinio reguliavimo mechanizmą.

Pagrindiniai *tyrimo uždaviniai*:

- nustatyti ir išanalizuoti terminuotos darbo sutarties sudarymą ir nutraukimą reglamentuojančius teisės aktus;
- pateikti terminuotos darbo sutarties sampratos esmę, apibrėžti šio teisinio santykio šalis bei jų susitarimu sulygtą terminuotos darbo sutarties turinį;
- ištirti terminuotos darbo sutarties sudarymo ir nutraukimo teisinio reguliavimo mechanizmą bei jo raidos tendencijas;
- atlikti darbo teisinių santykių, atsirandančių tarp darbdavio ir darbuotojo sudarant ir nutraukiant terminuotas darbo sutartis, teisinę analizę, pagrindinį dėmesį skiriant šių santykių ypatumams panašių santykių visumoje.

Tyrimo objektas – tai darbiniai teisiniai santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio, susiklostantys sudarant ir nutraukiant terminuotas darbo sutartis.

Tyrimo dalykas - Lietuvos Respublikos bei užsienio valstybių darbo teisės normos, Europos Sąjungos teisės aktų normos, reglamentuojančios terminuotos darbo sutarties sudarymą ir nutraukimą, jų taikymo praktika, teisinė literatūra.

Visų pirma darbe nagrinėjama terminuotos darbo sutarties, kaip vienos iš darbo sutarčių rūšių, samprata, analizuojamos sutarties šalys, turinys, pateikiama terminuoto darbo reglamentavimo raida. Antrame etape analizuojama šios darbo rūšies sudarymo tvarka bei teisinės pasekmės, kylančios po jos sudarymo. Trečiame etape atliekama terminuoto darbo pasibaigimo pagrindų bei nutraukimo tvarkos analizė, nagrinėjamos terminuotos darbo sutarties pasibaigimo teisinės pasekmės, sutarties pratęsimo ir atnaujinimo galimybės. Galiausiai, atlikto tyrimo pagrindu suformuluojamos ir patiekiamos išvados.

Tyrimo metodai. Atliekant tyrimą kompleksiskai buvo naudoti įvairūs mokslinio pažinimo metodai: sisteminės analizės, apibendrinimo, dokumento analizės, istorinis, lyginamasis, loginis ir kiti metodai.

1. TERMINUOTOS DARBO SUTARTIES SAMPRATA

Darbo rinkoje pagrindine darbdavių ir darbuotojų darbo santykių forma yra pripažįstamas nuolatinis, neterminuotas darbas, tuo tarpu terminuoti darbo santykiai išlieka daugiau išimtimi. Tokią poziciją į darbo sutartis Darbo kodekse yra išreiškęs ir Lietuvos įstatymų leidėjas – remiantis Darbo kodekso 108 straipsnio 2 dalimi: „darbo sutartis paprastai sudaroma neapibrėžtam laikui (neterminuota)“. Nuolatinio pobūdžio darbo pasiūlos augimą paskutiniu metu Lietuvoje rodo ir Lietuvos darbo biržos pateikta statistika. Pagal 2004 metų liepos mėnesio duomenis tik kas šešta siūloma darbo vieta yra terminuotam darbui. Vidutinis terminuoto darbo vietų skaičius nuo 2001 m. sumažėjo 38 proc¹.

Iš kitos pusės, terminuotos darbo sutartys yra tam tikrų sektorių, profesijų ar veiklos rūšių savybė, kuri tenkina tiek darbdavių, tiek darbuotojų interesus bei poreikius. Lanksčių darbo organizavimo formų arba dar kitaip vadinamų lankstaus užimtumo formų² išskyrimas suteikia galimybę šalims labiau individualizuoti darbo sąlygas ir įgyvendinti abiem šalims priimtinius tikslus, didina gyventojų užimtumą, įmonių konkurenciją bei ekonominį efektyvumą. Vis dėl to dauguma terminuoto darbo darbuotojų nesirenka savanoriškai dirbti tokio darbo. Tokio jų pasirinkimo paskata yra ta, kad tiesiog darbuotojui yra svarbu ar net labai svarbu turėti darbo garantiją. Kaip praktika rodo, asmenims, dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis, yra mažesnė tikimybė darbo paaukštinimui, jie dažniau praranda savo darbo vietą.

Sudariusiems darbo sutartį asmenims darbo teisės normos nustato vienodas teises ir pareigas, bet dėl įvairių objektyvių priežasčių yra nepagrįsta taikyti vienodą teisinį režimą visoms darbo sutartims. Todėl be joms taikomų bendrųjų darbo teisės normų, atsižvelgiant į darbo santykių ypatumus, atskiroms darbo sutarčių rūšims yra taikomos ir specialiosiomis teisės normomis nustatytos teisės ir garantijos.

Šiame darbe bus nagrinėjami darbo teisės normose įtvirtinti ypatumai, taikomi vienai iš tokių darbo sutarčių rūšių - terminuotoms darbo sutartims. Siekiant atskleisti teisinį režimą terminuoto darbo atvejais, pirmiausia šiame skyriuje pateiksime terminuotos darbo sutarties

¹ Lietuvos darbo birža. Situacijos darbo rinkoje trumpa apžvalga, 2004 m. liepa // http://www.ldb.lt/ldb_site/index.aspx?cmp=lastsit&nr=2&lang=2&menu_id=44; prisijungimo laikas: 2004-08-20.

² Lanksčiomis darbo organizavimo formomis Europos Sąjungoje yra laikomas darbas pagal terminuotas, sezoninio darbo, agentūrinio darbo sutartis, galimybė dirbti ne visą darbo dieną, lanksčios darbo valandos ir kt.

sampratą, rūšis, aptarsime šios darbo sutarčių rūšies šalių ir turinio reguliavimą. Kad geriau suprasti šio darbo teisės instituto svarbą, taip pat pateiksime terminuotų darbo sutarčių reglamentavimo raidą.

1.1. Terminuota darbo sutartis - viena iš darbo sutarčių rūšių

Darbo teisėje vieningo darbo sutarčių klasifikavimo pagrindo išskirti negalima. Darbo sutarčių rūšys tarpusavyje gali skirtis pagal sudarymo tvarką, turinį, teisinio statuso ypatybes, sutarties formą, pasibaigimo pagrindus, sutarties terminą (arba galiojimo laiką) ir t.t. Darbo sutarčių teisinis reguliavimas diferencijuojamas, įvertinant skirtingų kategorijų darbuotojų darbo įvairumą ir specifiką, užimtumo formas. Ryšium su tuo išskiriamas didelis skaičius darbo sutarčių rūšių. Viena iš tų rūšių yra ir terminuota darbo sutartis.

1972 m. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodekse³ (toliau – Darbo įstatymų kodeksas) 22 straipsnyje įstatymų leidėjas pagal terminą buvo išskyręs trijų rūšių darbo sutartis:

- 1) sudaromas neapibrėžtam terminui;
- 2) sudaromas apibrėžtam ne ilgesniam kaip trejų metų terminui;
- 3) sudaromas tam tikro darbo atlikimo laikui.

Jeigu pažiūrėtume į 1991 m. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo⁴ (toliau – Darbo sutarties įstatymas) 9 straipsnį, darbo sutartys pagal terminą buvo skirstomos į neterminuotas ir terminuotas, sudaromas ne ilgesniam kaip penkeri metai terminui.

Šiuo metu darbo teisinius santykius reglamentuojančiame Darbo kodekse XII skyriuje „Darbo sutartis“ darbo sutarčių rūšys yra išskiriamos nevienodais pagrindais. Įstatymų leidėjas pateikia nebaigtinį darbo sutarčių sąrašą, taip leisdamas kituose įstatymuose įtvirtinti ir kitas darbo sutarčių rūšis. Iš jų, pagal sutarties trukmę šiame įstatyme galima išskirti neterminuotas, terminuotas, laikinąsias ir sezonines darbo sutartis.

Terminuotas darbas dar kitaip yra vadinamas laikinu darbu. Pagal įstatymo formuluotę - tai darbas, kuris nėra nuolatinio pobūdžio ir įmonėse, organizacijose atsiranda dėl įvairių gamybos ir darbo organizavimo priežasčių.

Daugelyje šalių įstatymų leidėjai nepateikia aiškios terminuotos darbo sutarties definicijos. Kai kuriose yra taikoma taisyklė, kad jeigu sutartis nėra neapibrėžtam terminui, ji

³ Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas // Valstybės žinios. 1972, Nr. 18-137.

⁴ Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-973.

yra laikoma terminuota sutartimi. Dar kitose šalyse įstatymai pateikia aplinkybes, kurioms esant gali būti sudaroma terminuota darbo sutartis⁵ (pvz., Estijoje, Latvijoje, Bulgarijoje).

Lietuvoje Darbo kodeksas apibrėžia terminuotą darbo sutartį, nurodydamas požymį, pagal kurį darbo sutartis yra priskiriama prie terminuotų darbo sutarčių, t.y. jos galiojimo laiką – tam tikrą laiką arba tam tikrų darbų atlikimo laiką. Darbo kodekso 109 straipsnio 1 dalyje teigiama, kad: „Terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, bet ne ilgiau kaip penkeriems metams“. To paties straipsnio 2 dalyje yra įtvirtintas draudimas sudaryti terminuotas darbo sutartis, kuomet darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus įstatymuose ar kolektyvinėse sutartyse numatytus atvejus.

Pavyzdžiui, Rusijos Federacijoje darbo teisės normos įtvirtina taisyklę, kad „terminuota darbo sutartis sudaroma tais atvejais, kai darbo santykiai negali būti nustatomi neapibrėžtam laikui...“. „Jeigu darbo sutartyje neaptartas jos galiojimo laikas, tai sutartis laikoma sudaryta neapibrėžtam laikui“⁶.

Pagal Slovakijos darbo kodekso 48 straipsnio 1 dalį „darbo sutartis sudaroma neribotam laikui, jeigu darbo sutartyje nėra aiškiai apibrėžta sutarties trukmė arba jeigu darbo sutartyje nėra terminuotos darbo sutarties sudarymo teisinių aplinkybių. Darbo sutartis taip pat laikoma sudaryta neapibrėžtam laikui tada, kai terminuota darbo sutartis nebuvo sudaryta raštu“⁷.

O štai Didžiojoje Britanijoje terminuota darbo sutartis apibrėžiama kaip darbo sutartis, kuri, sutinkamai su sąlygomis, nustatančiomis įprastinę jos nutraukimo tvarką, pasibaigia:

- 1) suėjus specialiam terminui;
- 2) įvykdžius tam tikrą užduotį; arba
- 3) atsiradus ar neatsiradus bet kokiam kitam specialiam atvejui, išskyrus kuomet darbuotojui sueina įprastinis ar *bona fide* pensinis amžius pagal jo tuo metu įmonėje užimamas pareigas“⁸.

Kaip rodo pateikti pavyzdžiai, ne tik Lietuvoje, bet ir kitose šalyse įstatymų leidėjai nenurodo tikslaus terminuotos darbo sutarties apibrėžimo, o šios darbo sutarties esmę pateikia

⁵Weber T. New Directive Set to Improve Rights of Fixed-term Contract Workers// www.eiro.eurofound.ie/print/1999/07/feature/eu9907181f.html; prisijungimo laikas: 2004-05-18.

⁶ Миронов В. И. Постатейный комментарий трудового кодекса РФ. - Москва, 2002. С. 85.

⁷Slovak Labour Code// Collection of Laws. 2001, Act No. 311/2001// www.employment.gov.sk/en/employment/labour%20code%20311-2001%20-full%20wording_as%20amend%20210-2003.html; prisijungimo laikas: 2004-11-13.

⁸The Fixed-term Employees (Prevention of Less Favorable Treatment) Regulations 2002// <http://www.legislation.hms.gov.uk/si/si2002/20022034.htm>; prisijungimo laikas: 2004-05-19.

per pagrindinį šios sutarties požymį, skiriančią ją nuo kitų darbo sutarčių rūšių – sutarties galiojimo laiką.

Praktikoje darbdaviai dažnai painioja terminuotas darbo sutartis su išbandymu sudarant darbo sutartį, o jei tiksliau, tai terminuotą darbo sutarčių terminą su terminu, taikomu darbuotojo išbandymui. Neretai vietoj išbandymo laikotarpio darbo sutartyje būna nurodoma, kad darbuotojas priimamas terminuotam darbui. Darbdaviams yra svarbu parinkti kompetentingus darbuotojus, todėl dėl šios priežasties pagal darbo sutartį priimant tokius asmenis į darbą jiems būna taikomas išbandymas. Išbandymo terminas taip pat gali būti nustatomas ir paties darbuotojo pageidavimu, kad būtų galima patikrinti, ar darbas ir jo sąlygos tinka pačiam darbuotojui. Tokiose darbo sutartyse būna nurodomas išbandymo terminas, kuris negali būti ilgesnis nei trys mėnesiai (įstatymų numatytais atvejais – ne ilgesnis kaip šeši mėnesiai), o pati sutartis būna nuolatinio pobūdžio.

Tačiau jokių būdu šio termino negalima tapatinti su terminuota darbo sutartimi. Išbandymo terminas gali būti nustatomas tiek darbdavio, tiek darbuotojo iniciatyva. Atitinkamai, darbdavys gali atleisti tokį darbuotoją, pripažinęs, kad išbandymo rezultatai jo nepatenkino, arba darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį, įvertinęs, kad jam toks darbas netinka. Kitu atveju iš naujo darbo sutarties sudaryti nereikia - darbiniai santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio toliau tęsiasi savaime. Terminuotą darbo sutartį galima pratęsti, tuo tarpu išbandymo laikotarpio atnaujinti ar pratęsti negalima (apie terminuotos darbo sutarties pratęsimą žr. 3.3. *Terminuotos darbo sutarties pasibaigimo teisinės pasekmės. Sutarties atnaujinimas bei pratęsimas*).

Terminuotai darbo sutarčiai artima yra sezoninė darbo sutartis, tačiau šios sutartys Lietuvoje nėra laikomos tapačiomis. Tokią išvadą galima daryti remiantis Darbo kodekso 108 straipsnio 1 dalimi, kur šalia terminuotų darbo sutarčių yra išskiriamos ir sezoninės, o taip pat ir laikinosios darbo sutartys. Tai sutartys, kurioms atsirasti nepakanka vien šalių suderintos valios, bet taip pat dar reikalinga, kad būtų tam tikros specialios sąlygos (juridiniai faktai).

Sezoniniu darbu vadinamas toks darbas, kuris dėl gamtinių ir klimato sąlygų gali būti dirbamas ne ištisus metus, o tam tikrą sezoną ar periodą, kuris ne ilgesnis kaip aštuoni mėnesiai. Ir tai dar nereiškia, kad visi darbai, kurių atlikimas yra susijęs su gamtinėmis ar klimato sąlygomis, yra laikomi sezoniniais – būtina, kad toks darbas būtų įtrauktas į patvirtintą sezoninių darbų sąrašą. Tokį sąrašą, o taip pat ir sezoninės darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo ypatybes yra patvirtinusi Vyriausybė 1994 m. kovo 7 d. nutarimu Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“⁹. Tai vaisių ir uogų skynimas, miškų ūkio darbai, patalpų šildymas,

⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimas Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“//Valstybės žinios. 1994, Nr. 19-313.

patarnavimo darbai turistinėse bazėse, poilsio namuose, cirkų artistų darbas ir kiti. Skirtingai nuo terminuotų darbo sutarčių, tokių darbų sąrašas remiantis Darbo kodekso nuostatomis negali būti numatytas kolektyvinėmis sutartimis. Šios sutarties terminas yra siejamas su tam tikrų aplinkybių pasibaigimu atitinkamais metais, o tai leidžia daryti išvadą, kad sezoninė darbo sutartis laikytina viena iš terminuotų darbo sutarčių rūšių. Tik čia yra viena ypatybė – tokiose sutartyse yra nurodomas ne tik sutarties terminas, bet ir apibrėžiama, keliems sezonams ji yra sudaroma.

Kaip buvo minėta anksčiau, šalia terminuotų darbo sutarčių, be sezoninių dar yra išskiriamos ir laikinosios darbo sutartys. Darbo kodekse, o taip pat ir Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 18 d. nutarime Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“¹⁰ laikinoji darbo sutartis apibrėžiama kaip darbo sutartis, sudaryta ne ilgesniam kaip dviejų mėnesių laikui. Tokios darbo sutartys gali būti sudaromos: skubiems ar trumpalaikiams darbams atlikti, laikinai nesantiems (dėl ligos, atostogų ar pan.) darbuotojams pavaduoti, taip pat su studentais, moksleiviais jų atostogų metu. Ši darbo sutartis nuo kitų darbo sutarčių rūšių skiriasi savo galiojimo terminu.

Lietuvoje laikinos ir sezoninės darbo sutartys yra išskiriamos kaip apskritai darbo sutarčių rūšys kartu su terminuota darbo sutartimi, tačiau manytume, kad dėl jų laikino pobūdžio, šias darbo sutartis reikėtų išskirti kaip vienas iš terminuotų darbo sutarčių rūšių. Daugelyje užsienio valstybių taip ir yra - šios darbo sutartys yra priskiriamos prie terminuotų darbo sutarčių rūšių, pavyzdžiui, Rusijos Federacijoje¹¹, Latvijoje¹², Estijoje¹³ ir kt. Kai kurių šalių jurisdikcijoje yra vartojama ne terminuoto, o laikino darbo sąvoka, arba laikinoji darbo sutartis kaip tokia iš viso nėra išskiriama.

Terminuota darbo sutartis ne tik kad pati yra viena iš darbo sutarčių rūšių, bet galima išskirti ir įvairias paties terminuoto darbo rūšis. Remiantis Darbo kodekso formuluote, išskiriamos terminuotos darbo sutartys, sudaromos tam tikram laikui ir terminuotos darbo sutartys, sudaromos tam tikrų darbų atlikimo laikui. Prie atskirų terminuoto darbo sutarčių rūšių galima priskirti ir jau minėtas sezoninio ir laikino darbo sutartis. Čia norėtusi pridurti, kad galiojant Darbo įstatymų kodeksui, laikinos ir sezoninės darbo sutartys, o Darbo sutarties

¹⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 18 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 81 (1)-3690.

¹¹ Labor Code of the Russian Federation. Federal Law No. 197-FZ of 2001//

www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/60535/65252/E01RUS01.htm; prisijungimo laikas: 2004-11-13.

¹² Labour Law of Latvia, 2001// www.unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UNTC/UNPAN018399.pdf; prisijungimo laikas: 2004-11-13.

¹³ Закон Эстонской Республики о трудовом договоре (полный текст)//Правовые акты Эстонии. Неофициальный перевод, 2003, Но. 8.

įstatymo galiojimo metu - tik sezoninio darbo sutartys buvo reglamentuojamos poįstatyminiais teisės aktais.

Jeigu pažvelgtumėme į kitų užsienio valstybių darbo teisės normas, galima rasti kur kas platesnį ir detalesnį terminuotų darbo sutarčių rūšių reglamentavimą. Pavyzdžiui, Rusijos Federacijoje, kur pagrindinis darbo teisinius santykius reglamentuojantis šaltinis yra 2002 m. Rusijos Federacijos darbo kodeksas¹⁴, terminuotų darbo sutarčių sfera lyginant su ankstesnių darbo teisės aktų reglamentavimu buvo labai praplėsta. Pateikiamas terminuotų darbo sutarčių rūšių sąrašas yra gana ilgas. Tai darbo sutartys:

- laikinai nesančiam darbuotojui pakeisti. Praktikoje tokie atvejai dažnai būna suteikus nėštumo ir gimdymo atostogas, vaiko priežiūros atostogas ir kt.;
- laikinų, sezoninių darbų atlikimo laikui;
- su namudininkais;
- darbams Tolimosios Šiaurės rajonuose ir jiems prilygintose teritorijose, jeigu tai susiję su darbuotojų išvykimu į darbo vietą tuose rajonuose. Tokie rajonai tai, pavyzdžiui, Karelijos Respublika, Komijos Respublika, Archangelsko sritis, Chabarovsko kraštas ir pan.¹⁵;
- dėl darbo iš anksto numatytam laikui arba tam tikram rezultatui pasiekti;
- esant darbams, kurių užbaigimo laikas negali iš anksto tiksliai būti numatytas.

Tokios sutartys yra susijusios su kitomis. Tai gali būti atvejai, kai organizacijoje yra priimama specialistų grupė apibrėžtos problemos, turinčios mokslinį pobūdį, konkrečiam tyrimui atlikti arba kokiam nors programiniam produktui paruošti ir t.t.;

- stažuotės arba profesionaliam apmokymui;
- su kūrybinių profesijų darbuotojais ir profesionaliais sportininkais;
- su asmenimis, dirbančiais užsienyje;
- su asmenimis, besimokančiais pagal dienas studijų formas, t.y. su studentais, moksleiviais, aspirantais ir pan.;

.....

- kitais įstatymų numatytais atvejais. Pavyzdžiui, terminuota darbo sutartis su religinės bendruomenės darbuotoju.

Iš viso šiame teisės akte yra pateikiama net dvidešimt atvejų, kada darbdavio ar darbuotojo iniciatyva yra leidžiama sudaryti terminuotas darbo sutartis. Palyginimui, norėusi pastebėti, kad iš viso Rusijos Federacijos darbo kodekse yra vardijami trisdešimt du atvejai,

¹⁴ Labor Code of the Russian Federation. Federal Law No. 197-FZ of 2001//

www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/60535/65252/E01RUS01.htm; prisijungimo laikas: 2004-11-13.

¹⁵ Труханович Л. В., Щур Д. Л. Заключение трудового договора. Прием на работу. - Москва, 2003. С. 48-50.

kada galima sudaryti darbo sutartis, ir tik dvylika iš tų atvejų yra nuolatinių darbo sutarčių atvejai.

Arba, pavyzdžiui, vienoje iš mūsų artimų kaimynių Estijoje, kur terminuotos darbo sutartys iki šiol yra reguliuojamos daugybę kartų keistame 1992 m. Darbo sutarties įstatyme¹⁶. Šiame norminiame akte kaip vieną iš darbo sutarčių rūšių Estijos įstatymų leidėjas išskiria ir terminuotą darbo sutartį. Remiantis 27 straipsniu, Estijoje terminuotos darbo sutartys gali būti sudaromos:

- tam tikro darbo atlikimo laikui;
- laikinai nesančiam darbuotojui pakeisti;
- esant laikinam darbo apimties padidėjimui;
- sezoniniams darbams atlikti;
- jeigu darbo sutartimi darbuotojui numatomos specialios garantijos (darbuotojo apmokymas darbdavio sąskaita, darbdavio atsisakymas nutraukti sutartį ryšium su darbuotojo išsaugojimu ir t.t.);
- įstatymo numatytais atvejais, o taip pat nustatytais Respublikos vyriausybės.

Iš pateiktų pavyzdžių matome, kad šios šalys pasirinko gana platų ir detalių terminuoto darbo sutarčių reglamentavimą, tačiau įstatymų leidėjas vis tiek dar palieka ši terminuotų darbo sutarčių rūšių sąrašą nebaigtą ir nustato galimybę kituose norminiuose aktuose įtvirtinti kitas rūšis.

Daugelyje šalių prie terminuotų darbo sutarčių rūšių taip pat yra priskiriamos netipinio darbo rūšys – laikinas agentūrinis darbas bei darbuotojų nuoma. Dar 1756 metais Filadelfijoje (JAV) buvo įkurta pirmoji tokia įdarbinimo agentūra, kurios valdytojas Williams Meyer skelbėsi, kad už mokestį galėjęs pasiūlyti pameistrių, amatininkų, darbininkų ir vergų¹⁷. Šios darbo rūšys paplito Jungtinėse Amerikos Valstijose, Australijoje, tuo tarpu Europoje, kur iki šiol pati darbo sandėrių už kitą asmenį siekiant pelno idėja buvo laikoma amoralia ir neteisėta, šis darbas įvairiose šalyse įgijo skirtingus atspalvius ir vienoje šalyse reglamentuojamas kaip terminuoto, kitose – kaip neterminuoto darbo rūšis. Lietuvos darbo teisės sistemoje šios darbo sutarčių rūšys nėra įtvirtintos ir nereglamentuojamos.

Pavyzdžiui, Jungtinėse Amerikos Valstijose, kur darbo rinka pasaulyje yra gerai žinoma kaip „lanksti“ ir „dinamiška“, gera ekonominė būklė yra paremta nestandartinio darbo susitarimais. Viena iš labiausiai paplitusių tokio darbo rūšių yra laikinų agentūrų darbuotojų

¹⁶Закон Эстонской Республики о трудовом договоре (полный текст)//Правовые акты Эстонии. Неофициальный перевод, 2003, Но. 8.

¹⁷Finkin M. W., Jacoby S. M. An Introduction to the Regulation of Leasing and Employment Agencies//The Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 23 (2001 – 2002). - HeiOnline-23 Comp. Lab. L. & Pol'y J.

darbas (*angl. k.* - „agency temporaries“)¹⁸. Taip yra dėl to, kad dauguma įvairaus dydžio darbdavių vis labiau pasitiki laikiniais agentūrų darbuotojais, atitinkančiais jų personalo poreikius sumažinti įdarbinimo išlaidas, arba išvengti teisinių įsipareigojimų, ir todėl, kad daugumai žmonių pasirodo naudinga dirbti, kaip pagunda turėti pajamų, turėti kažkiek darbo patirties, galimybė gauti apmokymą, arba maksimizuoti jų darbingumą. Firmos, užsiimančios darbuotojų nuoma, daro darbo susitarimus, padedančius smulkiam verslui sumažinti žmogiškųjų išteklių valdymo išlaidas. Darbuotojų nuoma nėra tas pats kas laikinas agentūrinis darbas. Išnuomoti darbuotojai dirba tik vienam klientui, kuomet agentūrų laikini darbuotojai dirba įvairiems klientams, nuomojami darbuotojai dirba daug ilgesnį laiko periodą, kai tuo tarpu laikini darbuotojai dažniausiai dirba trumpesnį periodą. Darbuotojo nuomotojo ekonominis tikslas yra gauti pelno išnuomojant savo darbuotojus, tuo tarpu įdarbinimo agentūrų tikslas yra gauti pelno aprūpinant įmones jiems reikiamu personalu.

Vokietijos darbo teisės sistemoje darbuotojų nuoma apibrėžiama kaip teisinis santykis, kai savarankiškai dirbantis asmuo verslininkas (įmonininkas) laikinai „paskolina“ darbuotoją, su kuriuo jis yra sudaręs darbo sutartį, kitam darbdaviui, nors teisinis santykis su pirmu darbdaviu ir toliau tęsiasi, o darbuotojas yra įpareigotas dirbti organizacijai, bet pagal samdančio darbdavio instrukcijas¹⁹. Nuomojamas darbuotojas dirba nuomininkui kaip ir bet kuris kitas darbuotojas, laikydamasis nuomininko instrukcijų. Iki 2004 metų šios darbo sutartys buvo vadinamos laikinomis darbo sutartimis, ir 2002 – 2004 metų laikotarpyje galėjo būti sudaromos maksimumu 24 mėnesiams, tačiau nuo 2004 m. priėmus Darbuotojų nuomojimo įstatymo pataisas šiems darbo santykiams galiojimo terminas nebetaikomas. Darbuotojo nuomojimas yra terminuotas tik tada, kai iš karto yra numatomas darbuotojo grįžimo į ankstesnę darbą arba prieš tai buvusią darbo vietą atvejis²⁰.

Prancūzija viena pirmųjų Europoje legalizavo laikiną agentūrinį darbą dar 1972 metais. Nors paskutiniu metu, įmonių, užsiimančių tokių darbuotojų nuoma skaičius sumažėjo, statistika rodo, kad laikinas agentūrinis darbas šioje šalyje labiau yra dominuojantis užsiėmimas tarp jaunų darbuotojų kaip būdas jiems įgyti darbo patirties. Čia šis darbas leidžiamas tik išimtiniais atvejais, kai tokių darbuotojų naudojimas pateisinamas objektyviu ir laikinu darbuotojų poreikiu: pakeisti atostogose esančius darbuotojus, laikinai padidėjus darbų apimčiai bei iš prigimties atsitiktinių darbų atlikimui, ir draudžiamas esant streikams, ypatingai pavojingiems darbams bei priverstinio nedarbo atveju. Terminuoto agentūrinio darbo laikas,

¹⁸ Kojima N., Fujikawa K. Non-standard Work Arrangements In Japan and the U.S. from Legal Perspective. Conference papers: Nonstandard Work Arrangements in Japan, Europe and the United States, August 25-26, 2000. P. 10// <http://www.upjohninst.org/conference/fujikawa.pdf>; prisijungimo laikas: 2004-05-17.

¹⁹ Hallbach G., Paland N. and other. Labour Law in Germany. - Bonn: CompLET, 1991. P. 190-192.

²⁰ Schuren P. Employee Leasing in Germany: The Hiring out of an Employee as a Temporary Worker//The Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 23 (2001 – 2002). - HeiOnline-23 Comp. Lab. L. & Pol'y J.

įskaitant ir atnaujinimą, negali būti ilgesnis nei 18 mėnesių, o tam tikrais atvejais negali viršyti maksimalaus 24 mėnesių ar 9 mėnesių termino, agentūrinio darbuotojo teisių pažeidimas ar bet kokios žalos padarymas jo „naudotojui“ gali užtraukti baudžiamąją ar civilinę atsakomybę²¹.

Atrodo, kad labai naudinga kompanijoms naudotis nestandartinio darbo susitarimais, siekiant sumažinti darbo išlaidas ir duoda lankstumo konkuruojančioje globalioje rinkoje. Dauguma tokių susitarimų darbuotojai taip pat patenkinti darbu, kai jų darbo stilius sutampa su jų kasdieniu gyvenimu ir poreikiais. Toks darbas išlieka alternatyva darbuotojams, kai šie negali rasti pastovaus darbo. Iš kitos pusės, kai kurie darbuotojai susiduria su sunkumais dirbdami kaip nenuolatiniai darbuotojai. Pavyzdžiui, kai kurie gauna mažesnę atlyginimą nei nuolatiniai darbuotojai, negauna medicinos draudimo ar kitų garantijų²².

1.2. Terminuotos darbo sutarties šalys ir turinys

Bendriausia prasme darbo sutartis, tame tarpe ir terminuota, yra dviejų šalių – darbuotojo ir darbdavio - susitarimas. Lietuvos darbo teisės aktuose darbo sutarties, taip pat ir terminuotos, šalys nėra diferencijuojamos pagal darbo sutarčių rūšis, o Lietuvos įstatymuose pateikiamos darbdavio ir darbuotojo sampratos yra tos pačios visoms darbo sutartims.

Darbo sutartys gali būti sudaromos tik su fiziniais asmenimis, pripažįstamais darbo teisės subjektais, t.y. sulaukusiais 16 metų ir turinčiais darbinį teisingumą ir veiksnumą. Tam tikrais teisės aktų numatytais atvejais darbuotojais gali būti ir jaunesni nei 16 metų amžiaus asmenys. Darbo kodekse taip pat įtvirtintas vienas iš privalomų požymių, kad darbuotoju pripažįstamas asmuo, kuris dirba pagal darbo sutartį. Pagal analogiją galima daryti išvadą, kad ne kiekvienas asmuo yra pripažįstamas terminuotos darbo sutarties šalimi – darbuotoju, o būtent, tik fizinis asmuo, dirbantis ne pagal bet kokią, bet pagal terminuotą darbo sutartį.

Norėdami pateikti pagal terminuotą darbo sutartį dirbančio darbuotojo sampratą, taip pat galime remtis Europos Tarybos 1999 m. birželio 28 d. 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

²¹ Vigneau Ch. Temporary Agency Work in France//The Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 23 (2001 – 2002). - HeiOnline-23 Comp. Lab. L. & Pol'y J.

²² Kojima N., Fujikawa K. Non-standard Work Arrangements in Japan and the U.S. from Legal Perspective. Conference papers: Nonstandard Work Arrangements in Japan, Europe and the United States, August 25-26, 2000. P. 18//<http://www.upjohninst.org/conference/fujikawa.pdf>; prisijungimo laikas: 2004-05-17.

susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis²³. Direktyvos priedo 3 punkte pateikiamas toks apibrėžimas: „pagal terminuotą darbo sutartį dirbantis darbuotojas - tai asmuo, dirbantis pagal darbo sutartį, tiesiogiai sudarytą tarp darbdavio ir darbuotojo, arba palaikantis tiesioginius darbo santykius su darbdaviu, kai darbo sutarties ar santykių pabaiga nustatoma pagal objektyvias sąlygas, tokias kaip konkreti diena, konkrečios užduoties įvykdymas ar konkretus įvykis“. Iš pateikto apibrėžimo galima daryti išvadą, kad tam, kad asmuo būtų pripažįstamas pagal terminuotą darbo sutartį dirbančiu darbuotoju, nebūtina, kad tarp jo ir darbdavio būtų sudaryta rašytinė darbo sutartis. Vadovaujamesi ne tik formaliu požymiu, bet taip pat įvertinami ir faktiškai susiklostę šalių santykiai, kuomet asmens atliekami darbai atitinka terminuotos darbo sutarties požymius, arba dar kitaip - kuomet „palaikomi tiesioginiai darbo santykiai su darbdaviu“.

Kaip rodo užsienio šalių darbo teisės normų analizė, daugumoje jų įstatymų leidėjai kaip ir Lietuvoje, taip pat nepateikia pagal terminuotą darbo sutartį dirbančio darbuotojo definicijos. Kai kurios jų darbo teisės šaltiniuose įtvirtina minėtą direktyvoje pateiktą šios kategorijos darbuotojo apibrėžimą.

Kita sutarties šalimi – darbdaviu – gali būti įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, turinčios darbinį teisingumą ir veiksnumą savininkai, taip pat fiziniai asmenys, kurių teisingumas ir veiksnumas nustatomas vadovaujantis ne darbo teisės, bet civilinės teisės normomis (DK 16 str.).

Darbo sutartis yra laikoma sudaryta, kai darbo sutarties šalys tarpusavyje susitaria dėl darbo sutarties turinio, t.y. šalių sulygtų sutarties sąlygų, nuo kurių priklauso jų teisės ir pareigos. Šios sąlygos darbo sutarties šalims yra vienodai privalomos. Prieš kalbant apie turinį, norėtusi pridurti, kad sutarčių teorijoje sutarties turinį aiškina dvejopai: vieni sako, kad tai šalių teisės ir pareigos, arba darbuotojo ir darbdavio susitarimu nustatytos jų teisės ir tarpusavio įsipareigojimai, kiti – kad tai šalių aptartos, sutartos sąlygos, kuriomis tos teisės ir pareigos apibrėžiamos²⁴. Pastarąją koncepciją bus remtasi šiame darbe. Tai yra terminuoto darbo teisinio santykio šalių tarpusavyje sulygtos sąlygos, kurios negali pabloginti darbuotojo padėties palyginti su ta, kurią nustato Lietuvos Respublikos įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ar kolektyvinė sutartis. Sąvoka „pablogina“ yra vertinamoji, todėl norint pasakyti, ar susitarimas iš tikrųjų pablogino darbuotojo padėtį, reikėtų išanalizuoti ir įvertinti visas faktines aplinkybes.

²³ Europos Tarybos 1999 m. birželio 28 d. 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 // OJ, 1999, L 175.

²⁴ Petravičius R., Bužinskas G., Tiažkijus V. Darbo teisė. – Vilnius: Justitia, 1999. P. 59.

Kaip ir kiekvienoje darbo sutartyje, taip ir terminuotoje teisinio santykio šalys visų pirma turi susitarti dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų, be kurių sutartis būtų laikoma nesudaryta: darbuotojo darbovietės ir darbo funkcijų. Viena iš būtinų terminuotos darbo sutarties sąlygų, savaime suprantama, taip pat yra ir jos terminas. O taip pat darbo sutartyje šalys turi susitarti dėl darbo apmokėjimo sąlygų. Darbuotojas turi žinoti, koks, kokia tvarka ir kada jam bus mokamas uždarbis, taip pat ar bus mokami priemokos, premijos ir pan. Šalys gali susitarti ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų, kurios nėra būtinos, kad terminuota darbo sutartis galėtų, tačiau šalims jas užfiksavus darbo sutartyje, jų privalu laikytis.

Apibrėžiant darbovietę yra nurodoma kita darbo sutarties šalis – darbdavys, be ko nebūtų įmanoma sutartis. Tai įmonės, įstaigos, organizacijos ar fizinio asmens nurodymas sutartyje, su kuria ar kuriuo yra sudaroma darbo sutartis.

Funkcijomis yra apibrėžiama profesija, specialybė, kvalifikacija, pagal kurią dirbs darbuotojas, arba nurodomos pareigos.

Kaip jau buvo minėta, terminuota darbo sutartis nebūtų įmanoma be būtiniosios jos sąlygos – sutarties termino. Tai sutartinė darbo sutarties sąlyga. Jeigu nuo pirmųjų dviejų minėtų būtinųjų darbo sutarties sąlygų (darbovietė ir darbo funkcijos) priklauso sutarties galiojimas, tai nuo šios sąlygos priklauso apskritai terminuotos darbo sutarties, kaip tokios sutarties rūšies būvimas. Suprantant šios sutarties sąlygos svarbą terminuotų darbo sutarčių sudarymui bei nutraukimui, aptarsime šią sąlygą plačiau.

Darbo kodekso 109 straipsnio 1 dalyje yra įtvirtinta imperatyvi norma – terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma ne ilgiau kaip penkeriems metams. Pagal to paties straipsnio 3 dalį: „Su renkamaisiais 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, terminuota darbo sutartis sudaroma tų renkamųjų organų įgaliojimų laikui (kadencijai)“.

Beje, Darbo įstatymų kodekse šis terminas buvo kiek trumpesnis – treji metai. Norėtume pastebėti, kad toks terminas buvo numatytas tik darbo sutartims, kurios sudaromos „apibrėžtam ne ilgesniam kaip trijų metų terminui“ (DĮK 22 str. 2 p.). O tai, kad apie joki panašų terminą nekalbama kituose šio straipsnio punktuose, o būtent, trečiame punkte, leidžia daryti prielaidą, kad darbo sutartims, kurios buvo sudaromos tam tikro darbo atlikimo laikui, buvo galima nustatyti ir ilgesnį nei trys metai terminą.

Terminas darbo sutartyje gali būti apibrėžiamas keliais būdais: jis yra siejamas su kalendorine data arba tam tikrais juridiniais faktais, t.y. su tam tikrų aplinkybių atsiradimu, pasikeitimu arba pasibaigimu, ir pradedamas skaičiuoti nuo paties darbo pradžios (ne nuo terminuotos darbo sutarties sudarymo momento). Kalendorine data nustatomas terminas turėtų

būti nustatomas labai tiksliai – nurodomi konkretūs metai, mėnuo ir diena (pvz., iki 2005 m. lapkričio 25 d.). Ši diena sutarties nutraukimo atveju laikoma atleidimo iš darbo diena ir paskutine darbuotojo darbo diena. Tam tikra kalendorine data apibrėžiamas terminas taip pat gali būti nurodomas terminu, skaičiuojamu metais, mėnesiais, savaitėmis ar dienomis (pvz., dvejiems metams, trims savaitėms ir pan.)²⁵.

Sutarties galiojimo terminas siejamas su tam tikromis aplinkybėmis, jeigu sudarant darbo sutartį neįmanoma iš anksto nurodyti tikslaus kalendorinio jos galiojimo laiko. Tuomet ir yra terminas apibrėžiamas sąlyginai, nurodant tam tikrą faktą ar įvykį, kuris būtinai turės įvykti ateityje. Tokia situacija gali atsirasti, kuomet reikia pavaduoti laikinai nesantį darbe darbuotoją, arba darbui vietoj esančių neštumo ir gimdymo atostogose, vaiko priežiūros atostogose ir kitais atvejais. Terminas taip pat gali būti apibrėžiamas nurodant laiką, reikalingus tam tikriems darbams atlikti, užbaigti, nustatyti užduočiai įvykdyti ir kt. Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2003 m. kovo 10 d. nutartimi civilinėje byloje Nr. 3K-3-319/2003 pagal ieškovės L. Šivickienės kasacinį skundą civilinėje byloje pagal ieškovės L. Šivickienės ieškinį Panevėžio Senvagės vidurinei mokyklai dėl grąžinimo į darbą konstatavo, kad termino nustatymas „iki mokslo metų pabaigos“ laikytinas tinkamu, nes „mokslo metų pabaiga nesutampa su pamokų pabaiga, kadangi mokytojai, pasibaigus pamokoms, iki mokslo metų pabaigos dirba kitus darbus, susijusius su mokslo metų pabaiga“²⁶.

Kad ir kokių būdu yra nustatomas sutarties terminas, reikia nepamiršti, kad jis negali viršyti nustatyto maksimalaus penkerių metų termino. Tais atvejais, kai darbo sutartyje terminas yra nenurodytas arba nurodytas neteisingai, laikoma, kad sutartis yra neterminuoto pobūdžio.

Kyla klausimas, ar apskritai tikslinga nustatyti tokį terminą? Jeigu darbo sutartis yra šalių susitarimo reikalas, tai ar tokio susitarimo reikalas neturėtų būti ir terminas, kuris yra priimtinas darbdaviui ir darbuotojui? Autoriaus nuomone, praktikoje toks reglamentavimas galėtų būti kaip tik nenaudingas darbuotojui - terminas gali būti ne šalių susitarimo reikalas, bet darbdavio primestas darbuotojui, kuris neturėdamas pasirinkimo, sutiktų su bet kokiomis sąlygomis, kad tik neprarastų darbo. Todėl būtina įstatyminiu lygiu reglamentuoti terminuotos darbo sutarties galiojimo laiką, kad tai netaptų įstatymo spraga, duodanti pagrindą darbdaviui piktnaudžiauti savo, kaip stipresniosios šalies, padėtimi bei užtikrinti darbuotojų teisių įgyvendinimo garantavimą.

²⁵ Lietuvos darbo kodekso komentaras. III dalis. - Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 86-87.

²⁶ Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. kovo 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-319/2003 *L.Šivickienė v. Panevėžio Senvagės vidurinė mokykla*; bylų kategorija 2.8. // <http://ovada.tic.lt/lat/nutartis.aspx?id=8633>.

Sezoninės darbo sutarties atveju svarbu ne tik, kad sutarties terminas būtų nustatytas nepažeidžiant aštuonių mėnesių termino, bet taip pat reikia nurodyti ir keliems sezonams sudaroma ši sutartis.

Sudarant laikinąją darbo sutartį, sutarties terminas negali būti ilgesnis nei du mėnesiai, tačiau to nepakanka, tam kad ši darbo sutartis taptų laikinąja. Svarbu, kad tokia sutartis būtų sudaryta esant laikinosios darbo sutarties pagrindams, reglamentuojamiems Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. Nr. 1043 nuarime „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“²⁷. Kitaip, nors ir sudaryta dviejų mėnesių terminui, tokia sutartis gali būti laikoma terminuota darbo sutartimi. O tai reikštų, kad kiekviena laikinoji darbo sutartis yra terminuota darbo sutartis, tačiau ne kiekviena iki dviejų mėnesių trukmės darbo sutartis yra laikinoji sutartis²⁸.

Įvairiose užsienio šalyse skirtingai yra reglamentuojami klausimai dėl terminuotos darbo sutarties termino apibrėžimo. Skiriasi ne tik nustatyti maksimalūs šių sutarčių terminai, kurie svyruoja nuo šešių mėnesių iki devynių metų, bet paprastai būna ne daugiau kaip du metai, bet ir tai, ar apskritai toks terminas yra taikomas, ar ne²⁹.

Štai Prancūzijoje, Portugalijoje, Ispanijoje ir kt. yra nustatytas bendras maksimalus sutarties terminas, tuo tarpu, pavyzdžiui, Belgijoje, Švedijoje, Norvegijoje ir kt. maksimalus trukmės terminas yra nustatytas ne visoms sutartims, bet tik specialioms situacijoms ar darbuotojų kategorijoms. Jungtinėse Amerikos Valstijose, Austrijoje ir kt. terminuotoms darbo sutartims joks maksimalus sutarties terminas nereglamentuojamas³⁰.

Estijoje terminuota darbo sutartis taip pat kaip ir Lietuvoje gali būti sudaroma ne ilgesniam kaip penkerių metų terminui, tačiau kitaip nei Lietuvoje, Estijos Darbo sutarties įstatymas nenumato termino nustatymo tvarkos, o tik pasako, kad terminuota darbo sutartis sudaroma arba ją apibrėžiant kalendoriniu terminu, arba iki tam tikrų darbų atlikimo.

Latvijos įstatymų leidėjas įtvirtina normą, pagal kurią darbo sutartis, sudaryta apibrėžtam terminui, kuris negali būti ilgesnis nei du metai (įskaitant termino pratęsimą), turi įtraukti darbo sutarties pasibaigimo datą, arba sąlygas, nulemiančias atitinkamo darbo baigtį. Sezoninė sutartis negali viršyti dešimties mėnesių per vienerių metų laikotarpį³¹.

²⁷ Valstybės žinios. 2003, Nr. 81 (1)-3690.

²⁸ Lietuvos darbo kodekso komentaras. III dalis. - Vilnius: Justitia, 2004. T.2. P. 98.

²⁹ Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право. - Москва, 1998. С. 62.

³⁰ Weber T. New Directive Set to Improve Rights of Fixed-term Contract Workers // www.eurofound.ie/print/1999/07/feature/eu9907181f.html; prisijungimo laikas: 2004-05-18.

³¹ Labour Law of Latvia, 2001// www.unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UNTC/UNPAN018399.pdf; prisijungimo laikas: 2004-11-13.

Vengrijoje taip pat terminuotos darbo sutarties šalims leidžiama nustatyti ne ilgesnį nei penki metai terminą. Ypatybė yra ta, kad Vengrijos įstatymų leidėjas šalims leidžia nustatyti terminą „remiantis kalendoriumi arba bet koku kitu tinkamu metodu“³².

Lenkijoje iki įstojimo į Europos Sąjungą buvo leidžiama sudaryti tris terminuotas darbo sutartis iš eilės ne ilgesniam kaip trys mėnesiai terminui. Jeigu darbo santykiai tęsėsi ir po trečios sutarties sudarymo, tokia darbo sutartis buvo laikoma sudaryta neapibrėžtam laikui. Lenkijos darbo kodeksas įtvirtina normą, kad tapus Europos Sąjungos nare, darbuotojų darbas pagal terminuotas darbo sutartis galimas be jokių laiko apribojimų³³.

Vokietijos Federacinėje Respublikoje terminuotos darbo sutarties terminas turi būti nustatomas pagal objektyviai pagrįstas aplinkybes. Tokiomis laikomos operatyvinės prigimties aplinkybės, kaip kad laikinas darbo jėgos poreikis, specialios užduoties atlikimas, tam tikro įvykio atsitikimas ir pan. Arba tai, kad darbuotojas privalo laikinai užimti kito darbuotojo, kuris yra ligos ar motinystės atostogose ir po kurių grįš, poziciją.³⁴ O taip pat terminuota darbo sutartis gali būti sudaryta teisėtai pagal dvi Vokietijos darbo teisės numatytas išimtis: kai ši sutartis sudaroma ne daugiau kaip dviems metams ir darbuotojas nesaistomas jokios kitos darbo sutarties; sutartis sudaroma su darbuotoju, kuriam ne mažiau kaip 58 metai³⁵.

Didžiojoje Britanijoje ypatybė ta, kad nėra jokių apribojimų tik sudarant pirmąją terminuotą darbo sutartį. Be to, jeigu pirma sutartis trunka ketverius metus ar ilgiau ir yra atnaujinama, antroji sutartis bus laikoma laikina, nebent tolesnis terminuotos darbo sutarties naudojimas yra pateisinamas objektyviu pagrindu³⁶. Pavyzdžiui, jeigu darbuotojas turi penkerių metų kontraktą nuo 2004 m. spalio 1 d. iki 2009 m. spalio 1 d. ir jis yra tuoj pat atnaujinamas dar trims metams, kontraktas tampa laikinu nuo 2009 m. spalio 1 d., nebent tokio tipo kontrakto naudojimas yra objektyviai pateisinamas.

Apibendrinant pateiktus pavyzdžius, galima būtų daryti išvada, kad šalys, pasirinkdamos įvairius terminuotų darbo sutarčių galiojimo termino reglamentavimo variantus, dažniausiai įtvirtina normas, nustatančias maksimalų sutarties galiojimo laiką, t.y. apibrėžia terminuotos darbo sutarties teisėtą ribą. Vienos jų įtvirtina griežtesnius termino nustatymo

³² Hungary Labour Code//Act No. 22 of 1992//

www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/30158/64855/E92HUN01.htm; prisijungimo laikas: 2004-11-18.

³³ Czarzasty J. Amended Labour Code adopted. 2002-07-10//

www.eurofound.eu.int/2002/09/feature/pl0209107f.html; prisijungimo laikas: 2004-11-13.

³⁴ Kuisle R. A. Employment Contracts According to German Law, 2004//<http://www.bjl-legal.com/content.pl/article=GerLabour/sprache=e/frame=e>; prisijungimo laikas: 2004-05-17.

³⁵ National Labour Law Profile: Federal Republic of Germany. Contributed by Liliane Jung. April 2001// www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/ll/observatory/profiles/ger.htm; prisijungimo laikas: 2004-11-18.

³⁶ Fixed term Work. A Guide to the Regulations (PL512)//<http://www.dti.gov.uk/er/fixed/fixed-pl512.pdf>; prisijungimo laikas: 2004-05-18.

būdus („kalendorinis terminas“, „sutarties pasibaigimo data“, „iki tam tikrų darbų atlikimo“ ir pan.), kitos darbo sutarties šalims suteikia daugiau laisvės („kitas tinkamas metodas“, „objektyviai pagrįstos aplinkybės“ ir pan.), tačiau tuo pat metu, autoriaus nuomone, padidina galimo piktnaudžiavimo tokiais leidimais tikimybę.

1.3. Terminuotos darbo sutarties reglamentavimo raida

Nors nuolatinis darbas kaip neterminuoto darbo sutartis vis dar yra norma daugelyje šalių, pastaraisiais dešimtmečiais dėl ekonominių ir socialinių veiksnių įtakos pastebimas spartus kitų, vadinamų netipinių, darbo formų augimas. Pripažįstama, kad Europos darbo rinka paskutiniu metu labai pasikeitė ir kad joje buvo žymūs poslinkiai darbo struktūroje, kuriuos parodė laikino, „tipinio“ nuolatinio darbo sumažėjimas bei nepilnos darbo dienos darbo, terminuoto darbo kontraktų, laikino agentūrinio darbo, oficialaus savarankiško darbo lygio išaugimas³⁷. Sparčiai plintant šioms darbo formoms, pradėjo skirtis ir terminuotų darbo sutarčių reglamentavimas valstybėse.

Aktuali terminuoto darbo reglamentavimo raida Europos Sąjungos lygiu, kur buvo daugybė atvejų, kada buvo bandyta sureguliuoti terminuotą darbą. Visa tai sąlygojo įvairios aplinkybės. Pradžioje įvairių šalių pastangos apeiti garantijas ir suvaržymus, darančius įtaką terminuotoms darbo sutartims, didino įstatymų leidėjų siekį panaikinti valstybinį reguliavimą. Akivaizdžiu pavyzdžiu galima paimti Ispaniją, kurioje valdžia iki 1994 metų, manydama, kad tai vienintelis veiksmingas būdas pagerinti darbo lygį, siekė plėsti terminuotas darbo sutartis reglamentuojančių šaltinių ratą. Viso to rezultatas buvo tai, kad per 8-9 deš. I pusę vargiai kuri kompanija priimdavo darbuotojus nuolatiniam darbui, o visi nauji darbuotojai buvo įdarbinami laikinai. Tai labai susilpnino darbo jėgos kokybę, kuri tapo iš esmės nepatikima ir nekvalifikuota, bei privedė prie to, kad įmonės pačios baigdavo savo veiklą, priverstos mokėti didelę kainą už nefunkcionalų organizavimą ir prastos kokybės darbo jėgą³⁸. Todėl, siekiant gerinti darbo kokybę, įtvirtinti daugiau garantijų darbuotojams, plintant netipinėms darbo formoms, imtasi veiksmų visos Europos lygiu.

³⁷ LEE Jung Hee. EU Directives Regulating Atypical Work and the Change of Labour Law in Member Countries: a Review of Recent Legislation in Germany, France and United Kingdom//Korea Contingent Workers Center, 2003//www.fes.or.kr/Publications/pub/EU%2520Directives%2520Regulating%2520Atypical%2520Work.pdf; prisijungimo laikas: 2004-05-17.

³⁸ Caruso B. EC Regulation of Fixed-term contracts: the “fallout” affecting Southern Europe National system. Paper presented at the Conference on The European social dialogue and the framework agreement on fixed-term work, Arbeitslivsinstitutet, Stockholm, 9 September 1999//www.lex.unict.it/dml-online/archivio/numero3/indice3.htm; prisijungimo laikas: 2004-11-17.

Kai kurios valstybės narės (pvz., Vokietija, Prancūzija, Belgija ir kt.), siekdamos geriau ginti lengvai pažeidžiamus darbuotojų interesus, siekė išsamiai reguliuoti tokį darbą. Tuo tarpu kitos valstybės matė būtinybę pakančiau žiūrėti į tokius darbo santykius, todėl neskubėjo reglamentuoti šių santykių, bet didinti įmonių našumą bei konkurencingumą. Nevaisingos buvo ir Bendrijos pastangos suvienodinti terminuotų darbo sutarčių reguliavimą Europos lygiu.

Direktyvos projektas dėl terminuoto, nepilnos darbo dienos bei laikino darbo pirmą kartą nesėkmingai buvo pateiktas 1981 ir 1982 metais. Taip vadinamo netipinio darbo reglamentai, apimantys ir terminuotą darbą, vėl Europos Komisijos buvo pateikti po Europos Bendrijos Pagrindinių socialinių teisių darbuotojams chartijos (Socialinės Chartijos) 1989 metais priėmimo³⁹. Komisija 1990 metais išleido tris direktyvų projektus, apimančius netipinių darbuotojų darbo sąlygas, kompetencijos apribojimą bei sveikatą ir saugą. Ir tik trečioji direktyva dėl sveikatos ir saugos buvo sėkmingai pritarta Europos Tarybos 1991 metais. Taigi, Europos Komisija buvo parengusi ne vieną direktyvos projektą, turėjusį suteikti minimalias darbo teises visiems darbuotojams pagal tokias darbo sutartis, tačiau tokie projektai nebuvo patvirtinti Ministrų Tarybos. Todėl 1995 metų rugsėjį Komisija inicijavo konsultacijas su Europos lygio socialiniais partneriais dėl netipinių darbo formų darbuotojų teisių⁴⁰.

Tokių konsultacijų pagrindų bei remiantis socialinių partnerių susitarimu dėl terminuotų darbo sutarčių ir buvo priimta Europos Tarybos 1999 m. birželio 28 d. 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 sutartis⁴¹. Šiuo norminiu aktu ne tik kad buvo suteikta daugiau lankstumo laikiname darbe, bet taip pat suteikta daugiau garantijų darbuotojams. Socialinių partnerių susitarimo pagrindas buvo tai, kad plintant „nestandartinėms“ darbo formoms aštuntajame ir devintajame dešimtmečiuose⁴², Europos Komisija ir Europos darbo judėjimas buvo vis labiau suinteresuotas Europos teisių pagrindų sukūrimu tam, kad apsaugoti „netipinių“ sutarčių darbuotojų teises. Socialinių partnerių sutarties pagrindu priimta direktyva buvo siekiama suteikti subalansuotą bei lanksčią sistemą didėjant terminuotų darbo sutarčių naudojimo tendencijoms, apsaugant nuo piktnaudžiavimo

³⁹ Schumann K., Rogowski R., Krupke T. Fixed-term Contract and Labour Market Efficiency in the European Union//www.labourline.org/DocumentYY.htm&numrec=031251779943350; prisijungimo laikas: 2004-08-20.

⁴⁰ Proposal for a Council directive concerning the Framework Agreement on Fixed-term Work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC//COM (1999) 203 final.

⁴¹ OJ, 1999, L 175.

⁴² Terminuotas darbas labai augo iki 1990 metų, pakilimais ir nuosmukiais įvairiose ES valstybėse narėse įvairiais metais ir stabilizavosi per 1991-1994 metų periodą. Ypač augimas pasižymėjo Ispanijoje, kuri viena apėmė beveik 80 % viso terminuotų darbo sutarčių augimo ES, taip pat Prancūzijoje. Abejose valstybėse terminuotas darbas augo greičiau nei kad visas darbo lygis.

tokiomis sutartimis. Direktyvoje įtvirtinti su darbu pagal terminuotas darbo sutartis susiję bendrieji principai ir minimalūs reikalavimai, „siekiama sukurti bendruosius pagrindus, kurie užtikrintų vienodų sąlygų taikymą pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams, apsaugant juos nuo diskriminavimo, ir leistų taikyti terminuotas darbo sutartis tiek darbdaviams, tiek darbuotojams priimtinu pagrindu“⁴³. Direktyva apima tris pagrindines terminuotų darbuotojų teises:

- nediskriminavimo principo taikymas;
- apsauga nuo piktnaudžiavimo terminuotomis darbo sutartimis;
- trečioji teisė susijusi su teise į informaciją (apie šias teises žr. plačiau kituose skyriuose).

Taip pat paminėtina Europos Tarybos 1991 m. birželio 25 d. direktyva 91/383/EEB, pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti pagal terminuotą arba laikiną darbo sutartį dirbančių darbuotojų darbo saugą ir profesinę sveikatą darbe⁴⁴. Šios direktyvos tikslas yra „užtikrinti, kad darbuotojams, susietiems laikinų darbo santykių bei santykių, nustatomų terminuota darbo sutartimi, būtų sudarytos tokios pačios darbo saugos ir sveikatos apsaugos sąlygos, kaip ir kitiems juos įdarbinusios įmonės ir (arba) įstaigos darbuotojams“. Siekiant apsaugoti darbuotojus, tame tarpe ir terminuotus, nuo galimo jų teisių pažeidimo, Europos Tarybos 1991 m. spalio 14 d. direktyvoje 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas, reglamentuojama darbdavio pareiga informuoti darbuotoją apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas⁴⁵.

Lietuvoje terminuotas darbas kaip vienas iš galimų darbo organizavimo būdų buvo žinomas dar iki Nepriklausomybės atkūrimo. Po 1918 m. Nepriklausomybės akto paskelbimo didžiojoje Lietuvos teritorijos dalyje buvo likę galioti darbo santykius, laikomus civilinės teisės dalyku, reguliuojantys carinės Rusijos įstatymai. Taip pat darbo santykius reguliavo įvairūs aktai: Suvalkijoje – Napoleono kodeksas, Palangos apylinkėje – Pabaltijo gubernijos įstatymų rinkinys, Klaipėdos krašte – Vokietijos civilinis kodeksas. Toks galiojusių aktų margumynas labai apsunkino teisingą jų taikymą ir skatino rengti visai Lietuvai bendrus naujus įstatymus. Prie tokių įstatymų, pakeitusių ankstesnį darbo santykių reguliavimą, o taip pat reglamentavusių ir terminuotą darbą, galima paminėti 1929 m. Žemės ūkio darbininkų samdos

⁴³ OJ, 1999, L 175.

⁴⁴ Europos Tarybos 1991 m. birželio 25 d. direktyva 91/383/EEB, pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti pagal terminuotą arba laikiną darbo sutartį dirbančių darbuotojų darbo saugą ir profesinę sveikatą darbe//OJ, 1991, L 206.

⁴⁵ Europos Tarybos 1991 m. spalio 14 d. direktyva 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas//OJ, 1991, L 288.

įstatymą, 1933 m. Pramonės darbininkų samdos įstatymą, 1933 m. Viešųjų darbų fondo įstatymą ir kt.⁴⁶.

Pavyzdžiui, pagal to meto 1893 m. Civilinių įstatymų rinkinį atskiruose skyriuose buvo reglamentuojami darbininkų, žemės ūkio darbininkų, amato darbininkų, prekyboje ir kitose srityse dirbančių asmenų darbo santykiai. Bendros darbo teisės normos, taikomos visiems darbo santykiuose esantiems asmenims, buvo įtvirtintos šio rinkinio X tomo I dalyje „Asmeninis samdymas“⁴⁷. Remiantis šiuo norminiu aktu, darbo santykiai (arba samdos santykiai) galėjo būti tik laikini. „Netermininis žmogaus jėgų naudojimas pavirstų vergove. Kad apsaugotų neturtingus žmones nuo samdymosi visam savo gyvenimui, įstatymas numato ne tik laikiną asmens samdą, bet tiesiog nustato samdos sutarties termino ribas“⁴⁸. Pagal Civilinių įstatymų rinkinio 2214 straipsnį⁴⁹ asmens samdymo laikas negalėjo būti ilgesnis kaip penkeri metai, nors kai kuriuose darbuose tokie terminai nebuvo numatyti. Pagal bendrą taisyklę, šalims nebuvo leidžiama nutraukti šias sutartis anksčiau laiko, išskyrus numatytus tam tikrus atvejus.

Na, o pavyzdžiui pagal 1929 m. rugpjūčio 12 d. Žemės ūkio darbininkų samdos įstatymą, samdos sutartis tarp ūkininkų ir darbininkų galėjo būti sudaromos raštu arba žodžiu, „namine arba notarine“ forma „metams, mėnesiams, savaitėms ir dienoms“⁵⁰.

Pokario metais terminuotų darbo teisinių santykių reguliavimui buvo taikomas tarybinis modelis. Pagrindinius darbo teisinius santykius, tame tarpe ir terminuotas darbo sutartis, iki Lietuvos Respublikos Nepriklausomybės atkūrimo reguliavo 1972 metų birželio 1 d. Darbo įstatymų kodeksas. Be minėto norminio akto darbo teisinius santykius reguliuojančių normų tuo metu taip pat buvo ir daugelyje įvairių institucijų priimtų poįstatyminių norminių aktų. Pavyzdžiui, sezoniniai darbai buvo reglamentuojami LTRS Aukščiausiosios Tarybos Prezidiumo 1974 m. rugsėjo 24 d. įsake „Dėl sezoninius darbus dirbančių darbininkų ir tarnautojų darbo sąlygų“, o laikini darbuotojai buvo priimami į darbą vadovaujantis TSRS Aukščiausiosios Tarybos Prezidiumo 1974 m. rugsėjo 24 d. įsaku „Dėl laikinų darbininkų ir tarnautojų darbo sąlygų“. Tai buvo griežtas ir detalus darbo santykių valstybinis reguliavimas, kuris iš dalies riboją kolektyvinius ir individualius darbo susitarimus⁵¹. Tuometiniai tarybiniai įstatymai buvo pritaikyti reguliuoti darbo santykius vyraujančiame valstybiniame sektoriuje.

⁴⁶ Nekrašas V. Darbo santykių reguliavimo teisinės minties raida nepriklausomoje Lietuvoje (1918 – 1940 m.)// VU Mokslo darbai: Teisė. 1992, Nr. 26.

⁴⁷ Akelaitis V. Įstatymai darbo srityje Lietuvoje. – Kaunas, 1927.

⁴⁸ Augulis V. Visiems žinotini teisės dalykai, I dalis. - Kaunas, 1933. P. 28.

⁴⁹ Šalkauskis K. Civiliniai įstatymai. I dalis. – Kaunas: Literatūros knygynas, 1933. T.10.

⁵⁰ Augulis V. Visiems žinotini teisės dalykai, I dalis. - Kaunas, 1933. P. 38.

⁵¹ Šuminas A. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai//VU Mokslo darbai: Teisė. 1999, Nr. 33 (2). P. 58.

1990 m. prasidėjo Lietuvos teisės, tame tarpe ir darbo teisės reforma. Siekiant priartinti Lietuvos darbo teisę prie besikeičiančių visuomeninių santykių, buvo priimta eilė norminių aktų, tame tarpe ir 1991 m. lapkričio 28 d. Darbo sutarties įstatymas, reglamentavęs terminuotų darbo sutarčių sudarymo atvejus, termino nustatymą, termino pasibaigimo pasekmes ir pan. Jeigu Darbo įstatymų kodeksas numatė daugiau terminuotų darbo sutarčių rūšių (pvz., laikino darbo sutartis), tai Darbo sutarties įstatymo galiojimo metu buvo reglamentuojamos tik sezoninio darbo sutartys. Darbus, įtrauktus į sezoninių darbų sąrašus, dirbantiems darbuotojams buvo taikomos tam tikros sutarties formos, darbo laiko apskaitos, atostogų suteikimo ir atostogpinigių dydžio bei mokėjimo normos, taip pat papildomi atleidimo iš darbo pagrindai⁵². Tačiau tiek Darbo įstatymų kodeksas, tiek Darbo sutarties įstatymas labai siaurai reglamentavo terminuotas darbo sutartis.

Dabartiniu metu Lietuvoje terminuotos darbo sutartys yra reglamentuojamos nuo 2003 metų sausio 1 d. įsigaliojusiam vieningame darbo teisės susistemintame šaltinyje - Lietuvos Respublikos darbo kodekse (XII skyrius „Darbo sutartis“), kuris, galima sakyti, užbaigė Lietuvos darbo teisės reformą. Šis kodeksas buvo rengiamas pagal Europos Sąjungos, Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktų nuostatus ir rekomendacijas bei Europos socialinės chartijos (pataisytos) nuostatus, taip pat remiantis paskirų valstybių patirtimi. Iki tol galioję 1972 m. Darbo įstatymų kodeksas, 1991 m. Darbo sutarties įstatymas, 1992 m. Atostogų įstatymas ir kt. įstatymai neteko galios. Ilgą laiką Lietuvoje vyravęs normatyvinis darbo santykių reguliavimo metodas protingai derinamas su sutartiniu metodu ir taip Lietuvos darbo teisė priartinama prie Europos Sąjungos standartų ją liberalizuojant.

Šiame darbo teisės šaltinyje ne tik įtvirtinamas darbo sutarčių sąrašas, tarp kurių išskiriamos ir terminuotos, sezoninės bei laikinos darbo sutartys, bet taip pat, atsižvelgiant į šių darbo sutarčių reguliuojamų santykių ypatumus, nustatomos diferencijuotos toms sutarčių rūšims taikomos normos. Šiame teisės akte terminuotų darbo sutarčių reglamentavimui skiriama daugiau dėmesio nei iki tol šį darbą reglamentavusiuose įstatymuose, tačiau siekiant apsaugoti pagal terminuotą darbą dirbančių darbuotojų teises, įstatymų leidėjas apriboja šalių galimybę sudaryti terminuotas darbo sutartis.

Darbo teisės normų, reglamentuojančių terminuotą darbą, galima rasti ir kituose įstatymuose bei poįstatyminiuose teisės aktuose. Čia paminėtini: 1991 m. Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas, 2004 m. Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymas, 2000 m. Aukštojo mokslo įstatymas, 2001 m. Įmonių bankroto įstatymas, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 18 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo

⁵² Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. – Vilnius: Teisinės informatikos centras, 2004. P. 298.

sutarčių ypatumų patvirtinimo”, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimas Nr. 154 “Dėl sezoninio darbo” ir kt.

Paskutiniaisiais metais ir daugelyje Vakarų šalių buvo priimta norminių aktų, reguliuojančių terminuotą darbo sutartį, kurie įvedė kai kurių naujų darbo teisės nuostatų. Daugelyje valstybių terminuotos darbo sutartys yra reglamentuojamos įstatymais, išskyrus Šiaurės Europos šalis, kur tokios darbo formos yra reguliuojamos kolektyviniais susitarimais. Šalyse, kuriose yra atitinkami įstatymai, šios nuostatos toliau papildomos nacionalinio, šakos ar įmonės lygio kolektyviniais susitarimais. Daugelyje šalių papildomos teisės bei privilegijos numatomos ir individualiomis sutartimis. Dar kitose šalyse yra atskiri įstatymai specialioms darbuotojų grupėms (kaip žemės ūkio darbuotojams ar jūrininkams)⁵³. Nustatytos apibrėžtos tokių sutarčių naudojimo ribos (skirtingos skirtingose šalyse). Reglamentuojamas terminuotų ir nuolatinių darbuotojų lygybės principas darbo teisių atžvilgiu (darbo laiko režimas, atostogos, apdovanojimai ir t.t.)⁵⁴. Nepaisant pastangų harmonizuoti darbo teisę Europos Sąjungoje, ji vis tiek dar labai skiriasi įvairiose jurisdikcijose ir priklauso nuo nacionalinių ypatumų.

⁵³ Weber T. New Directive Set to Improve Rights of Fixed-term Contract Workers// www.eiro.eurofound.ie/print/1999/07/feature/eu9907181f.html; prisijungimo laikas: 2004-05-18.

⁵⁴ Киселев И. Я. Новый облик трудового права стран Запада. – Москва, 2003. С. 97-98.

2. TERMINUOTOS DARBO SUTARTIES SUDARYMAS

Darbo kodekso 99 straipsnio 1 dalyje yra įtvirtinta bendra taisyklė, kad „darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų“. Ši norma yra bendra visoms darbo sutarčių rūšims, todėl mūsų tikslas yra išskirti, iširti ir pateikti būtent terminuotų darbo sutarčių sudarymo ypatumus.

Apie sąlygas, dėl kurių darbo sutarties šalys turi susitarti sudarydamos terminuotą darbo sutartį, t.y. sutarties turinį, buvo kalbama ankstesniame skyriuje. Toliau šiame skyriuje dėmesį skirsime pačiai terminuotos darbo sutarties sudarymo tvarkai bei po šios darbo sutarties sudarymo kylančioms teisinėms pasekmėms, aptarsime jų reguliavimą.

2.1. Terminuotos darbo sutarties sudarymo tvarka

Darbo kodeksas įtvirtina draudžiančiąją teisės normą, kuria darbo teisinio santykio šalims yra neleidžiama sudaryti terminuotas darbo sutartis dėl nuolatinio pobūdžio darbų, išskyrus atvejus, kai tai yra numatyta įstatymu arba kolektyvine sutartimi (DK 108 str. 2 d.). Įtvirtindamas šią taisyklę, įstatymų leidėjas nepateikia „nuolatinio pobūdžio darbo“ sąvokos apibūdinimo. O tai leidžia darbdaviams labai įvairiai ją interpretuoti. Remiantis Darbo kodekso straipsnių analize būtų galima teigti, kad nuolatinis darbas – tai darbas pagal neterminuotas darbo sutartis, o nuolatinis darbuotojas – pagal tokią sutartį dirbantis asmuo. Tačiau toks apibūdinimas vis dėl to neatskleidžia nuolatinio darbo pobūdžio esmės⁵⁵.

Galimybė numatyti šio imperatyvaus reikalavimo išimtis kolektyvinėse sutartyse yra reikšminga naujovė Lietuvos darbo teisėje, nes anksčiau terminuotas darbo santykius reguliuosiamame Darbo sutarties įstatyme galimybė tuos „kitus“ atvejus reguliuoti kolektyvine sutartimi nebuvo numatyta, o Darbo įstatymų kodekse ne tik kad nebuvo kalbama apie kažkokias išimtis, bet apskritai nebuvo įtvirtintas draudimas sudaryti terminuotas darbo sutartis esant nuolatinio pobūdžio darbams.

Įtvirtinus leidimą nukrypti nuo įstatymo imperatyvo kolektyviniame lygmenyje, taip pat nauja Darbo kodekse tapo tai, kad nebeliko Darbo sutarties įstatymo 9 straipsnio 2 dalyje

⁵⁵ Dambrauskienė G. Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje // Jurisprudencija. 2002. Nr.25 (17). P. 23.

buvusios nuostatos, leidusios sudaryti terminuotas darbo sutartis ir pageidaujant pačiam darbuotojui. Tokiu terminuotos darbo sutarties instituto teisiniu reglamentavimu siekiama apsaugoti darbuotoją, kaip ekonomiškai silpnesnę darbo sutarties šalį, nuo jam nepalankios terminuotos darbo sutarties sudarymo. Šios normos eliminavimą lėmė siekimas užkirsti kelią paplitusiam darbdavių, kuriems terminuotos darbo sutarties sudarymas yra palankesnis, piktnaudžiavimui savo padėtimi bei terminuotos darbo sutarties institutu, kuomet darbuotojo prašymas sudaryti su juo terminuotą darbo sutartį dažnai neatskleisdavo tikrosios darbuotojo valios, o būdavo tik formalumas, reikalingas ir naudingas darbdaviui. Aišku, darbuotojas, nenorėdamas prarasti pragyvenimo šaltinio ir neturėdamas pasirinkimo, sutikdavo su bet kokiomis sąlygomis. Apie paplitusį piktnaudžiavimą šia buvusią darbo įstatymų norma rodo ir tuometinė teismų praktika, pagal kurią labai dažnai, esant nenuolatinio pobūdžio darbams, darbdaviai pasinaudodavo paties darbuotojo „pageidavimu“ sudaryti terminuotą darbo sutartį. O pastarųjų „pageidavimui“ nustatyti užtekdavo jų rašytinės terminuotos darbo sutarties pasirašymo, termino sąlygos neginčijimo nustatyta tvarka ir pan. Beje, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas šią plačiai aiškinamą taisyklę vėliau buvo pakoregavęs – 2003 m. sausio 16 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-7-4/2003 *V. Kavlieskij v. AB "Vilma"* teismas priėmė taisyklę, kad „esant ginčui teisme, aplinkybę, jog sudaryti terminuotą darbo sutartį nuolatiniam darbui pageidavo pats darbuotojas, privalo įrodyti darbdavys“. Darbuotojo pageidavimas sudaryti tokią sutartį turi būti išreikštas prieš tokios sutarties sudarymą⁵⁶.

Ir vis dėl to, ar negali tapti toks dabartinis reguliavimas spraga, ir ar neįsigudrins darbdaviai ir darbuotojai apeiti šią įstatymo normą ir numatyti kolektyvinėje sutartyje galimybę sudaryti terminuotas darbo sutartis pageidaujant darbuotojui, kaip vieną iš įstatymo leidžiamų būdų numatyti šios normos išimtis? Visų pirma į šį klausimą galima atsakyti pabrėžiant, kad socialiniai partneriai, sudarydami kolektyvinę sutartį, neturėtų piktnaudžiauti šia teise. Antra, Darbo kodekso 4 straipsnis įpareigoja darbo teisinių santykių subjektus vadovautis teisingumo, protingumo bei sąžiningumo principais. Todėl kolektyvinių sutarčių nuostatos, numatančios tokiomis išimtimis neadekvačius ar aiškiai nepagrįstus atvejus, galėtų būti pripažįstamos neteisėtomis. Įstatymų leidėjas, įtvirtindamas galimybę nustatyti terminuotą darbo sutarčių sudarymo atvejus kolektyvinėse sutartyse, šios normos nekonkretina. Todėl siūlytume socialiniams partneriams, įgyvendinant praktiškai šią normą, kolektyviniais susitarimais numatyti tam tikras darbuotojų kategorijas, su kuriais galima ar draudžiama sudaryti terminuotas darbo sutartis, arba nurodyti tam tikrus veiklos sektorius, sritis, kuriuose darbas organizuojamas pagal terminuotas darbo sutartis, ir pan.

⁵⁶ Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-4/2003 *V. Kavlieskij v. AB "Vilma"*; bylų kategorija 2.11. // <http://ovada.tic.lt/lat/nutartis.aspx?id=9134>.

Darbo kodeksas leidžia numatyti bendros normos, draudžiančios sudaryti terminuotas darbo sutartis nuolatiniam darbams, išimtis įstatymų numatytais atvejais⁵⁷. Tai reiškia, kad iš tikrųjų kalbama apie nuolatinio pobūdžio darbus, tik dėl tam tikrų priežasčių įstatymuose numatomi reikalavimai apriboti tokių darbų trukmę. Pavyzdžiui, 1990 m. Bedarbių rėmimo įstatymo 20¹ straipsnyje⁵⁸ numatyta, kad Valstybinės darbo biržos organizuojami Užimtumo fondo remiami darbai bedarbiams gali trukti ne daugiau kaip šešis mėnesius. Tokių darbų trukmę galima pratęsti iki aštuonių mėnesių, jeigu paaiškėja, kad norint pradėti dirbti nuolatinį darbą, yra būtinas papildomas profesinis mokymas. Taigi, tokiais atvejais su darbuotojais yra sudaromos terminuotos darbo sutartys, kuriomis siekiama sudaryti galimybę bedarbiams, pirmiausiai pradedantiems darbinę veiklą, įgyti pirminių darbo įgūdžių bei taip padėti įsitvirtinti nuolatiniam darbui. To paties įstatymo 20 straipsnis kalba apie viešuosius darbus: „Bedarbiams ir kitiems asmenims, nustatyta tvarka užsiregistravusiems valstybinėje darbo biržoje, organizuojami laikini viešieji darbai“. Vadovaujantis šiuo įstatymu patvirtintoje Viešųjų darbų atlikimo tvarkoje⁵⁹ ši norma detalizuojama nustatant, kad minėti asmenys gali dirbti viešuosius darbus iki šešių mėnesių (su pertraukomis) per dvylikos mėnesių laikotarpį, o teritorijose (savivaldybėse, seniūnijose), kuriose šešis paskutinius mėnesius vidutinis nedarbo lygis 1,5 karto viršijo Lietuvos vidurkį, viešųjų darbų trukmė gali būti pratęsta iki devynių mėnesių. 2004 m. Socialinių įmonių įstatymo⁶⁰ 5 straipsnio 2 dalyje yra įtvirtinta norma, remiantis kuria socialinėje įmonėje „šalių susitarimu su darbuotoju, priklausančiu tikslinei grupei, gali būti sudaroma terminuota darbo sutartis, bet ne trumpesniai kaip dvylikos mėnesių laikotarpiui“. Čia įstatymų leidėjas daro išimtį Darbo kodekse įtvirtintai normai, suteikdamas šalims teisę pačioms susitarti dėl terminuoto darbo sutarties pobūdžio. Tokį reguliavimą būtų galima paaiškinti viešo intereso tikslais, siekiant suteikti daugiau galimybių tikslinėms grupėms priklausantiems asmenims grįžti į darbo rinką, skatinti jų socialinę integraciją bei mažinti socialinę atskirtį.

Taigi galima išskirti tokius atvejus, kuomet galima sudaryti terminuotas darbo sutartis:

- 1) kai darbas yra nenuolatinio pobūdžio;

⁵⁷ Terminuotų darbo sutarčių sudarymo galimybę nustato: Lietuvos Respublikos aukštojo mokslo įstatymas//Valstybės žinios. 2000, Nr. 25-715; Lietuvos Respublikos komercinių bankų įstatymas//Valstybės žinios. 1995, Nr. 2-33; Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas//Valstybės žinios. 2001. Nr. 31-1010; Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas//Valstybės žinios. 1991, Nr. 2-25; Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymas// Valstybės žinios. 2004, Nr. 9-2251 ir kiti.

⁵⁸ Valstybės žinios. 1991, Nr. 2-25.

⁵⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1998 m. vasario 10 d. nutarimas Nr. 169 „Dėl Viešųjų darbų atlikimo tvarkos patvirtinimo“//Valstybės žinios. 1998, Nr. 17-414.

⁶⁰ Valstybės žinios. 2004, Nr. 9-2251.

2) kai darbas yra nuolatinio pobūdžio, tačiau terminuotas darbo sutartis galima sudaryti pagal galiojančius įstatymus arba kolektyvines sutartis;

3) kai darbuotojus renka arba pagal įstatymus skiria į darbą renkamieji organai.

Taip pat autorius pritaria Lietuvos Aukščiausiojo Teismo pozicijai, kad laikantis Darbo kodekso reikalavimų, terminuotas darbo sutartis taip pat būtų galima sudaryti ir dėl papildomo darbo, dėl antraeilių pareigų, su namudininkais, patarnavimo darbams, taip pat kitos darbo sutartys, atsižvelgiant į jų ypatumus nustatančių kolektyvinių sutarčių ir norminių teisės aktų nuostatas⁶¹.

Kaip ir kitų darbo sutarčių atvejais, taip ir sudarant terminuotą darbo sutartį dar iki jos sudarymo reikia patikrinti, ar darbuotojas atitinka įstatymų nustatytus reikalavimus. Tam reikalui būsimas darbuotojas turi pateikti darbdaviui asmens tapatybę liudijantį dokumentą, valstybinio socialinio draudimo pažymėjimą, teritorinės karinės įskaitos įstaigos pažymėjimą (karo prievolinkams). Tam tikrais atvejais gali būti reikalaujami ir kiti dokumentai, pavyzdžiui, išsilavinimą liudijantis dokumentas, sveikatos pažymėjimas ir pan.

Terminuota darbo sutartis turi būti sudaroma dviem egzemplioriais raštu pagal pavyzdinę formą, betarpiškai tariantis būsimam darbuotojui su darbdaviu ar įmonę atstovaujančiu asmeniu. Bet kokių atveju turi būti susitarta dėl visų būtinųjų darbo sutarties sąlygų (žr. *1.2. Terminuotos darbo sutarties šalys ir turinys*), nes kitaip laikoma, kad asmuo nepriimtas į darbą. Nesudarius sutarties, asmeniui kategoriškai draudžiama leisti dirbti. Beje, Darbo įstatymų kodekse buvo norma, remiantis kuria darbo sutartis buvo galima sudaryti ne tik raštu - jos galėjo būti sudaromos ir žodžiu (DSĮ 23 str.). Ir tokiu atveju darbo sutartis buvo laikoma sudaryta nežiūrint į tai, kad priėmimas į darbą nebuvo reikiamai įformintas - pakako fakto, kad darbuotojui buvo leista faktiškai dirbti.

Nors Lietuvos Darbo kodekse vartojama sąvoka „susitarti“ ar „sutarti“, praktiškai visada to tiesioginio susitarimo nebūna – darbuotojas arba sutinka, arba nesutinka su darbdavio siūlomomis darbo sąlygomis. Pastaruoju atveju dažniausiai tokia darbo sutartis ir nesudaroma. Tačiau bet kokių atveju darbuotojas turi būti informuotas apie sutarties arba darbo santykių sąlygas, o taip pat ir su kolektyvine sutartimi, jeigu tokia yra, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais darbo tvarką reglamentuojančiais aktais. Ši nuostata taip pat yra reglamentuojama Europos Tarybos Direktyvoje 91/533/EEB⁶², įpareigojanti darbdavį

⁶¹ Lietuvos Respublikos 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. 2004.03.01, Nr.: 20.

⁶² OJ, 1991, L 288.

informuoti darbuotoją apie visus esminius sutarties ar darbo santykių su juo aspektus⁶³. Tokia informacija turi apimti: šalių tapatybes, darbo vietą, darbo pobūdį, rūšį, pavadinimą ar kategoriją, santykių ar sutarties pradžios datą, sutarties trukmę ir t.t. Europos Tarybos Direktyva 91/383/EEB įpareigoja valstybes nares imtis priemonių, siekiant užtikrinti, kad tokie darbuotojai būtų informuoti apie visus galimus pavojus darbe dar prieš jam pradėdant dirbti. Iš pateiktos informacijos darbuotojui turi būti aišku, kokia ypatinga kvalifikacija ar įgūdžiai arba kokia medicininė priežiūra yra numatyti nacionaliniuose teisės aktuose, kokių padidintos rizikos pavojų, numatytų nacionaliniuose teisės aktuose, gali kilti dirbant tokį darbą.

Bet kokios terminuotos darbo sutarties sudarymo atveju bendra visoms sutartims juridškai svarbia aplinkybe yra savanoriškas darbdavio ir darbuotojo valios sudaryti tokią sutartį išreiškimas. Terminuotos darbo sutarties sudarymas yra darbdavio ir darbuotojo teisė, nors iniciatyva sudaryti tokią sutartį priklauso darbdaviui.

Savaime suprantama, kad pagal terminuotą darbo sutartį priimamas dirbti darbuotojas turi būti įspėjamas ar informuojamas, kad jis yra priimamas dirbti laikinai. Praktiškai tai gali pasireikšti ne tik žodine forma apie tai informuojant darbuotoją, bet ir susipažįstant su darbo sutarties sąlygomis pasirašant terminuotą darbo sutartį.

Po to, kai yra sudaroma sutartis, ji tą pačią dieną turi būti įregistruota Darbo sutarčių registravimo žurnale pagal registravimo taisykles, patvirtintas Vyriausybės 2003 m. balandžio 24 d. nutarimu Nr. 503 „Dėl Darbo sutarčių registravimo taisyklių, darbuotojo tapatybę patvirtinančio dokumento išdavimo, nešiojimo ir pateikimo kontroliuojančioms institucijoms tarkos patvirtinimo“⁶⁴. Darbdavys taip pat turi užtikrinti, kad darbuotojui būtų įteiktas antras darbo sutarties egzempliorius ir išduotas jo tapatybę patvirtinantis dokumentas (darbuotojo pažymėjimas). Vadovaujantis Vyriausybės 1995 m. birželio 5 d. nutarimu Nr. 782 „Dėl Apdraustųjų valstybiniu socialiniu draudimu įskaitos taisyklių patvirtinimo“⁶⁵, darbdavys taip pat tą pačią dieną privalo pranešti Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui duomenis apie priimtąjį. Na o, pavyzdžiui, Darbo įstatymų kodekse 26 straipsnyje buvo įtvirtintas reikalavimas priėmimą į darbą informinti įmonės, įstaigos, organizacijos administracijos įsakymu (potvarkiu).

Klausimas - o kaip yra tuo atveju, kai esant nuolatinio pobūdžio darbui, yra sudaroma terminuota darbo sutartis? Jeigu šis klausimas nereguliuojamas kitu įstatymu ar kolektyvine

⁶³ Pagal Direktyvos 1 straipsnio 2 dalį valstybė narė gali numatyti išimtis, jeigu darbo sutartis ar darbo santykiai (a) iš viso trunka ne ilgiau kaip vieną mėnesį (...) arba (b) kai jie yra nenuolatinio pobūdžio, jeigu tokiu atveju direktyvos netaikymas pateisinamas dėl objektyvių aplinkybių.

⁶⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 24 d. nutarimas Nr. 503 „Dėl darbo sutarčių registravimo taisyklių, darbuotojo tapatybę patvirtinančio dokumento išdavimo nešiojimo ir pateikimo kontroliuojančioms institucijoms tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 40-1822.

⁶⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. birželio 5 d. nutarimas Nr. 782 „Dėl Apdraustųjų valstybiniu socialiniu draudimu įskaitos taisyklių patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 1995, Nr. 48-1172.

sutartimi, tokia sutartis prieštarauja Darbo kodeksui. Ši darbo sutarties sąlyga dėl jos galiojimo termino, prieštaraujanti įstatymų draudžiamosioms nuostatoms, gali būti pašalinta pagal Darbo kodekso 139 straipsnį. Jeigu darbuotojas tokiu atveju pareikštų ieškinį darbdaviui, darbo sutarties dalis dėl termino galėtų būti pripažinta negaliojančia, o pati sutartis taptų neterminuota⁶⁶.

Nesilaikant terminuotos darbo sutarties sudarymo tvarkos reikalavimų, ši sutartis tampa neterminuota.

Paprastai daugumos užsienio šalių darbo teisėje yra reikalaujama rašytinė terminuotos darbo sutarties forma. Kai kuriose jų nereikalaujama, kad sutartys, kuriose yra numatytas labai trumpas terminas, būtų sudarytos raštu. Pavyzdžiui, Rusijoje darbuotojo priėmimas dirbti pagal terminuotą darbo sutartį turi būti įforminamas raštu iki faktinio leidimo jam dirbti. Jeigu darbuotojui faktiškai leidžiamam dirbti dar iki terminuotos darbo sutarties pasirašymo, darbo santykiai su juo turi būti įforminami neapibrėžtam laiko tarpui⁶⁷. Vengrijoje, darbams, kurie trunka ne ilgiau kaip penkias dienas, rašytinė darbo sutarties forma neprivaloma⁶⁸. Estijoje leidžiama sudaryti darbo sutartį žodžiu tik darbams, kurių atlikimas trunka ne ilgiau kaip dvi savaites. Darbo sutarties sudarymo momentu laikomas faktinis leidimas darbuotojui dirbti⁶⁹.

Terminuotų darbo sutarčių sudarymo tvarka įvairiose užsienio šalyse skiriasi ir yra įtvirtinta įstatymuose arba precedentinėje teisėje. Daugelyje jų tokias sutartis galima sudaryti tik nustatytais atvejais - sezoniniams darbams, lakinei nesantiems darbuotojams pavaduoti, laikinai padidinus gamybą, taip pat samdant vadybininkus, kūrybinius darbuotojus (muzikantus, aktorius, mokslininkus) ir t. t., ir yra draudžiamos įprastiems, nuolatiniam darbams. Kai kurių šalių ypatybė yra ta, kad įstatymų leidėjai pateikia kategorijas asmenų, su kuriais negali būti sudaromos terminuotos darbo sutartys (pvz., su jaunais asmenimis, neįgaliais asmenimis ir t.t.)⁷⁰. Dar kitų šalių įstatymuose vardijamos veiklos sferos, kuriose tokių sutarčių sudarymas gali būti norma. Tai mokymo institucijos, statybos, viešieji darbai, profesionalusis sportas, turizmas, radijas ir televizija ir kt. Įstatymais kai kur netgi skatinamas terminuotos darbo sutarties naudojimas kaip priemonė kovoje su bedarbyste. Pavyzdžiui, JAV, Kanadoje, Didžiojoje Britanijoje, Japonijoje, Olandijoje darbdavio teisė sudaryti terminuotas darbo sutartis niekaip nėra ribojama, kai tuo tarpu tokioje Šveicarijoje darbdavys turi teisę

⁶⁶ Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo 1996 m. gruodžio 30 d. konsultacija Dėl kai kurių Darbo sutarties įstatymo normų taikymo// Teismų praktika, 1997.01.16, Nr. 5; 1997.01.16, Nr. 6.

⁶⁷ Миронов В. И. Постатейный комментарий трудового кодекса РФ. - Москва, 2002. С. 86.

⁶⁸ Hungary Labour Code//Act No. 22 of 1992//

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/30158/64855/E92HUN01.htm>; prisijungimo laikas: 2004-11-18.

⁶⁹ Закон Эстонской Республики о трудовом договоре (полный текст)//Правовые акты Эстонии. Неофициальный перевод, 2003, Но. 8.

⁷⁰ Weber T. New Directive Set to Improve Rights of Fixed-term Contract Workers// www.eurofound.ie/print/1999/07/feature/eu9907181f.html; prisijungimo laikas: 2004-05-18.

sudaryti terminuotas darbo sutartis savo nuožiūra vienerių metų laikotarpiui ir tuo pačiu ne daugiau kaip su penkiais darbuotojais⁷¹. Kai kuriose šalyse darbdavys turi informuoti darbo kolektyvo organus apie tokių sutarčių sudarymą.

Literatūroje galima rasti priešasčių, pateisinančių terminuotos darbo sutarties sudarymą skirstymą į „tradicines“ ir „naujas“. „Tradicinėmis“ yra laikomos tokios priešastys, kurias nuo seno galima rasti įtvirtintas daugumos šalių darbo teisės šaltiniuose, t.y. susijusios su numatomu darbo sezoniniu pobūdžiu, arba laikinu darbo kolektyvo nario nebūvimu dėl ligos ar motinystės atostogų ir pan. „Naujos“ priešastys, pateisinančios terminuotos darbo sutarties sudarymą atsirado darbo teisės šaltiniuose pastaraisiais dešimtmečiais, tačiau ne visos iš jų yra pripažįstamos teisėtomis visose šalyse, bei apima atvejus:

- kuomet įmonė nėra tikra dėl būsimo darbo apimties, o darbuotojai yra pasamdyti esant laikinam poreikio išaugimui arba nenumatytiems darbams;
- kuomet yra ilgesnio išbandymo poreikis;
- kuomet darbo teisė padaro sudėtingą ar brangų nereikalingų darbuotojų atleidimą; ir
- kuomet aktyvi darbo rinkos politika sudaro galimybę laikinai pasamdyti tam tikras darbuotojų grupes dėl to, kad gauti išmokas už siūlomą darbo pirtį ir/ar profesinį mokymą⁷².

Štai Rusijos Federacijoje yra draudžiama sudaryti terminuotą darbo sutartį su darbuotoju, kuris tuo metu taip pat yra įdarbintas ir pagal neterminuotą darbo sutartį. Pagal Rusijos Federacijos darbo kodeksą terminuotas darbo sutartis visų pirma galima sudaryti, kai tokia galimybė yra numatyta darbo įstatyme (Rusijos Federacijos darbo kodekso 59 str.). Pagal Rusijos įstatymus terminuotos darbo sutarties sudarymas, priešingai nei Lietuvoje, gali būti inicijuojamas ne tik darbdavio, bet ir paties darbuotojo siūlymu. Darbo kodekso 57 straipsnio 5 dalyje įtvirtinta norma, kad terminuotos darbo sutarties atveju į darbo sutartį be kitų būtinų darbo sutarties sąlygų turi būti įtrauktos dar dvi sąlygos: visų pirma, tai tokios sutarties galiojimo terminas, o taip pat ir teisėta jos sudarymo priešastis. Bent vienos iš sąlygų nebūvimas leidžia tokią darbo sutartį pripažinti sudaryta neterminuotam laikui⁷³.

Latvijos Darbo įstatymas⁷⁴ įtvirtina normą, pagal kurią terminuotas darbo sutartis galima sudaryti siekiant atlikti trumpalaikius darbus, tokius kaip:

⁷¹ Киселев И. Я. Новый облик трудового права стран Запада. – Москва, 2003. С. 97.

⁷² Weber T. New Directive Set to Improve Rights of Fixed-term Contract Workers //www.eiro.eurofound.ie/print/1999/07/feature/eu9907181f.html; prisijungimo laikas: 2004-05-18.

⁷³ Миронов В. И. Постатейный комментарий трудового кодекса РФ. - Москва, 2002. С. 8.

⁷⁴ Labour Law of Latvia, 2001// www.unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UNTC/UNPAN018399.pdf; prisijungimo laikas: 2004-11-13.

- sezoninį darbą;
- darbe nesančiam ar nušalintam darbuotojui pakeisti;
- atsitiktinį darbą, kuris paprastai įmonėje neatliekamas;
- darbus veiklos srityse, kuriose darbo sutartis paprastai sudaroma neterminuotam laikui, turint omeny atitinkamo darbo pobūdį ar atitinkamo darbo laikinę pobūdį;
- specifinį laikiną darbą, susijusį su trumpalaikiu darbo apimties padidėjimu įmonėje ar su gamybos padidėjimu;
- darbus nenumatytais atvejais, siekiant užkirsti kelią padariniams, sukeltiems *force majeure*, netikėto įvykio ar kitų išimtinių atvejų;
- laikinus viešuosius darbus, numatytus bedarbiams ar kitą darbą, susijusį su tokio asmens dalyvavimu aktyviose užimtumo priemonėse, ar darbus, susijusius su aktyvių užimtumo priemonių įgyvendinimu.

Prancūzijoje Darbo kodeksas⁷⁵ teigia, kad “darbo sutartis yra sudaroma be laiko apribojimų”. Tai standartas, kuriuo dalijasi ir kitos Vakarų Europos valstybės. Faktiškai organizacija terminuotas darbo sutartis gali pasiūlyti tik esant labai apibrėžtoms priežastims: tokia sutartis negali būti sudaroma dėl darbo, kuris atliekamas pagal įprastines ir nuolatinės organizacijos veiklos sąlygas. Darbdavys turi įrodyti, kad terminuota darbo sutartis atitinka sezoninę veiklą, kad terminuota darbo sutartimi yra pakeičiami darbuotojai, kurių laikinai nėra darbo vietoje, arba kad laikinai padidėjusios darbo apimtys. Dar kitu atveju tokia darbo sutartis turi atitikti laikino darbo variantus⁷⁶.

Apibendrinant galima pasakyti, kad nesvarbu kokia yra nustatyta terminuotos darbo sutarties sudarymo tvarka, jos privalu laikytis. Už tinkamą darbo sutarties sudarymą įstatymų nustatyta tvarka atsako darbdavys.

2.2. Terminuotos darbo sutarties sudarymo teisinės pasekmės

Sudarius terminuotą darbo sutartį, šios sutarties šalims kyla tam tikros teisinės pasekmės. Todėl visų pirma labai svarbu nustatyti terminuotos darbo sutarties sudarymo momentą. Pagal Darbo kodekso 99 straipsnio 1 dalį darbo sutartis yra laikoma sudaryta tada,

⁷⁵ Code du travail, 1973// <http://lexinter.net/Legislation5/index.htm>; prisijungimo laikas: 2004-11-20.

⁷⁶ Maurin E., Michaud M. The Effects of Increasing the Costs of Fixed-term Contracts on the Dynamics of Labor Demand: An Evaluation of a French Reform, 2004 January//www.eale.nl/conference/eale2004/paper/Papers2004/Michaud.pdf; prisijungimo laikas: 2004-06-20.

kai šalys susitarė dėl sutarties sąlygų, o tai reiškia, kad tam, kad terminuota darbo sutartis būtų laikoma sudaryta, šalys būtinai be kitų sąlygų turi susitarti ir dėl sutarties termino. Iš kitos pusės, terminuotos darbo sutarties sudarymas negali būti painiojamas su paties darbo pradžia. Darbuotojas gali pradėti dirbti tiek iš karto po sutarties sudarymo momento, tiek ir po tam tikro laikotarpio.

Pagal terminuotą darbo sutartį dirbantis darbuotojas įgyja iš esmės tokias pačias teises ir pareigas kaip ir kiti darbuotojai, t.y. turi teisę į kasmetines atostogas, taikoma drausminė atsakomybė, materialinė atsakomybė ir kt. Laikiniesiems darbuotojams atostogos nesuteikiamos, ir nutraukiant darbo sutartį išmokama piniginė kompensacija⁷⁷. Sezoninės darbo sutarties atveju asmenims, dirbantiems tik vieną sezoną, teisė į kasmetines atostogas taip pat nesuteikiama, ir atleidžiant iš darbo suteikiama kompensacija už nepanaudotas atostogas, dirbantiems daugiau nei vieną sezoną – suteikiamos tarpsezoniniu laikotarpiu arba kitu, kolektyvinėje sutartyje numatytu laiku⁷⁸.

Sudarius terminuotą darbo sutartį, kiekviena šalis įgauna teisę nutraukti šią sutartį tiek suėjus sutarties terminui, tiek iki šio termino pabaigos, tik darbdavys iki termino šią sutartį gali nutraukti tik esant ypatingiems atvejams (apie terminuotos darbo sutarties nutraukimą žr. 3. *Terminuotos darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas*).

Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte įtvirtintas darbuotojų lygiateisiškumo principas draudžia darbdavio diskriminuojančius veiksmus su terminuotą darbą dirbančiais darbuotojais. Remiantis Darbo kodekso 186 straipsnio 3 dalyje įtvirtintais darbo užmokesčio nustatymo principais, darbdaviui draudžiama diferencijuoti darbo apmokėjimo sąlygas pagal darbo sutarties rūšį.

Lietuva, kaip ir kitos Europos Sąjungos valstybės narės, yra įpareigojama Europos Sąjungos teisės aktų taikyti vienodas darbo sąlygas darbuotojams, dirbantiems tiek pagal terminuotą, tiek pagal neterminuotą darbo sutartį. Europos Tarybos direktyva 1999/70/EEB numato, kad „pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti taikomos mažiau patrauklios darbo sąlygos, negu panašioms nuolatinėms darbuotojams, vien dėl to, kad jie sudarė terminuotas darbo sutartis ar palaiko terminuotus darbo santykius, nebent ši nevienoda traktuotė yra objektyviai pagrįsta“⁷⁹. „Panašiu nuolatinio darbuotoju“ vadinamas toje pačioje įmonėje dirbantis darbuotojas, kuris sudarė neterminuotą darbo sutartį arba palaiko neterminuotus darbo santykius ir, atsižvelgiant į kvalifikaciją ar įgūdžius, atlieka tą patį ar panašų darbą, arba eina panašias profesines pareigas. Reikėtų pažymėti, kad šis diskriminacijos

⁷⁷ Valstybės žinios. 2003, Nr. 81 (1) - 3690.

⁷⁸ Valstybės žinios. 1994, Nr. 19-313.

⁷⁹ OJ, 1999, L 175.

draudimas Lietuvos įstatymuose tiesiogiai nėra išreikštas. O, pavyzdžiui, Latvijos įstatymų leidėjas šią normą formuluoja taip: „darbuotojui, su kuriuo sudaryta darbo sutartis apibrėžtam terminui, taikomos tokios pačios sąlygos, kokios yra taikomos darbuotojui, su kuriuo sudaryta darbo sutartis neapibrėžtam laikui“⁸⁰. Didžiojoje Britanijoje yra įtvirtintas vienas iš principų – vienodo elgesio principas. Pagal jį terminuotas darbuotojas negali būti traktuojamas mažiau palankiai negu nuolatinis darbuotojas tuo pagrindu, kad darbuotojas yra terminuotas. Terminuoto darbuotojo sąlygos ir padėtis negali būti prastesnės nei nuolatinio darbuotojo⁸¹.

Direktyva įtvirtina normą, įpareigojančią darbdavius informuoti terminuotos darbo sutarties darbuotojus apie toje įmonėje ar įstaigoje esančias laisvas darbo vietas, ir taip užtikrinti, kad jie turėtų tas pačias galimybes užsitikrinti nuolatinės pareigas kaip ir kiti darbuotojai. Kaip alternatyva nurodoma, kad tokia informacija gali būti pateikiama tinkamoje organizacijos vietoje išskabinant bendrą skelbimą. O taip pat pagal galimybes jie turi padėti tokiems darbuotojams naudotis tinkamo mokymosi galimybėmis tobulinant įgūdžius, skatinant kilimą tarnyboje bei plečiant profesinį mobilumą. Deja, kol kas pastarosios Bendrijos teisės normomis reglamentuojamos darbdavio pareigos dar nėra įtvirtintos nei Lietuvos darbo kodekse, nei kituose įstatymuose. Tokia taisyklė numatyta Latvijos darbo kodekse. Manytume, kad šias direktyvos nuostatas būtina perkelti į Lietuvos darbo teisės aktus, visų pirma, dėl to, kad to reikalauja direktyvos, kaip antrinio Bendrijos teisės akto, privalomas pobūdis – Lietuva, būdama Europos Sąjungos valstybė narė, turi užtikrinti jos įgyvendinimą nacionalinėje teisėje. O antra, tai suteiktų daugiau garantijų tokiems darbuotojams, apsaugotų juos nuo galimo darbdavių piktnaudžiavimo terminuotomis darbo sutartimis, užtikrintų nediskriminavimo principo taikymą bei šių darbuotojų teisę į informaciją.

Taip pat pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams darbo stažas turi būti skaičiuojamas kaip ir neterminuotai dirbantiems darbuotojams, išskyrus objektyviai pagrįstas išimtis. Tokie darbuotojai turi būti įskaitomi į įmonės darbuotojų skaičių, pagal kurią įmonėje gali būti steigiamos nacionalinėje ir Bendrijos teisėje numatytos darbuotojus atstovaujančios organizacijos.

Pagal Europos Tarybos direktyvos 91/383/EEB⁸² 2 straipsnį darbuotojams, kuriuos sieja laikino pobūdžio ar terminuota darbo sutartimi nustatomi darbo santykiai, turi būti sudarytos vienodos darbo saugos ir sveikatos apsaugos sąlygos, ypač aprūpinant juos asmeninėmis apsauginėmis priemonėmis. Taip pat įtvirtinamas reikalavimas užtikrinti, kad

⁸⁰ Labour Law of Latvia, 2001// www.unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UNTC/UNPAN018399.pdf; prisijungimo laikas: 2004-11-13.

⁸¹ Willey B. Employment Law in Context: an introduction for HR professionals. – Harlow: Financial times Prentice Hall, 2003. P. 82.

⁸² OJ, 1991, L 206.

būtų sudarytos tokios pačios darbo saugos ir sveikatos apsaugos sąlygos, kaip ir kitiems juos įdarbinusios įmonės ir (arba) įstaigos darbuotojams.

Asmens teisių atžvilgiu visos užsienio šalys numato, kad iš principo darbuotojas, dirbantis pagal terminuotą darbo sutartį, turi turėti tokias pat teises, kaip ir jų kolegos, dirbantys pagal neterminuotą sutartį. Vis dėl to dauguma šalių numato daug reikalavimų, siejamų su laiku, dirbtu įmonėje (*angl. k.* – „length-of-service“), taikomų dėl atleidimo išmokos, socialinės apsaugos teisėms, teisei į pensiją, teisėms reikšti pretenzijas dėl neteisingo atleidimo ir t.t. Dažniausiai terminuotos darbo sutarties darbuotojai turi ribotas galimybes pasinaudoti apmokymų galimybėmis, o kolektyvinių teisių atžvilgiu - negali pasinaudoti teise dalyvauti streiko akcijoje, arba daugelyje šalių jie neturi teisės paremti arba balsuoti renkant darbuotojus atstovaujančius organus⁸³.

⁸³Weber T. New Directive Set to Improve Rights of Fixed-term Contract Workers// www.eurofound.ie/print/1999/07/feature/eu9907181f.html; prisijungimo laikas: 2004-05-18.

3. TERMINUOTOS DARBO SUTARTIES PASIBAIGIMAS IR NUTRAUKIMAS

Daugeliu atveju darbas yra darbuotojo pragyvenimo pagrindas. Todėl nesavanoriškas darbo praradimas darbuotojui įprastai sukelia juntamas finansines netektis, jau neminint žalos, kurios negalima išreikšti pinigais ir kuri yra susijusi su ilgalaikė bedarbyste. Todėl viena iš svarbių darbo teisės užduočių yra darbuotojo apsauga nuo darbo praradimo.

Darbo kodekso 124 straipsnyje yra įtvirtinta bendra taisyklė, kad darbo sutartis (tame tarpe ir terminuota) baigiasi ją nutraukus, likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo bei darbuotojui mirus, o taipogi suėjus sutarties terminui. Pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai, baigiasi teisiniai darbo santykiai bei jų subjektų teisės ir pareigos. Bet prieš pradėdant kalbėti apie terminuotos darbo sutarties pasibaigimą ir nutraukimą, pirma reikėtų aptarti šias sąvokas.

Darbo sutarties pasibaigimas reglamentuojamas Darbo kodekso IV skirsnyje „Darbo sutarties pasibaigimas“. Darbo įstatymuose yra vartojamos kelios sąvokos: „sutarties pasibaigimas“, „sutarties nutraukimas“ ir „atleidimas iš darbo“. Sąvoka „darbo sutarties pasibaigimas“ yra plačiausia ir apimanti visus atvejus, kada visiškai pasibaigia šalių tarpusavio teisės ir pareigos darbo sutarties atveju. Tai tokios teisinę reikšmę turinčios aplinkybės, kurioms esant įstatymai numato galimybę atleisti darbuotoją iš darbo. Vienas iš darbo sutarties pasibaigimo atvejų yra ir darbo sutarties nutraukimas. Taigi „darbo sutarties nutraukimas“ yra vienas iš darbo sutarties pasibaigimo būdų, esant valiniams darbo sutarties šalių arba įgaliotų valstybės pareigūnų ar organų veiksams. Taip pat yra vartojama sąvoka „atleidimas iš darbo“, reiškianti darbo pasibaigimo padarinį ir vartojama kalbant apie darbo sutarties nutraukimo tvarką bei teisinius padarinius⁸⁴.

Taigi šiame skyriuje bus nagrinėjami pagrindai, kuriems esant baigiasi terminuoti darbo santykiai bei jų subjektų teisės ir pareigos, pateiksime terminuotos darbo sutarties nutraukimo tvarkos ypatumus bei teises pasekmes, aptarsime terminuotos darbo sutarties atnaujinimo klausimą.

⁸⁴ Lietuvos darbo kodekso komentaras. III dalis. - Vilnius: Justitia, 2004. T. 2.

3.1. Terminuotos darbo sutarties pasibaigimo pagrindai

Terminuotos darbo sutarties pasibaigimo formulavimas turi atitikti sutarties pasibaigimo aplinkybes ir įstatymus. Iki tol galiojęs Darbo sutarties įstatymas buvo numatęs detalų darbo sutarties pasibaigimo pagrindų sąrašą, dabar Darbo kodekse yra pereita prie principo, pagal kurį darbuotojas, nesant jo kaltės, iš darbo gali būti atleistas tik esant svarbioms priežastims.

Terminuotos darbo sutarties pasibaigimo pagrindai yra tokios teisinę reikšmę turinčios aplinkybės, remiantis kurių atsiradimu gali būti nutraukta darbo sutartis. Tai yra juridiniai faktai arba jų sudėtys, kuriems esant pasibaigia laikini darbiniai teisiniai santykiai. Su terminuotos darbo sutarties pasibaigimu yra siejamas ir terminuotos darbo sutarties šalių teisių ir pareigų pasibaigimas.

Terminuotos darbo sutarties pasibaigimo pagrindus galima klasifikuoti pagal kelis kriterijus. Tai turėtų praktinės reikšmės, nes nuo to, kuriai grupei priskiriamas pagrindas, priklauso, kokie bus darbo sutarties pasibaigimo padariniai ir jos nutraukimo tvarka⁸⁵.

Atsižvelgiant į šalių valią, pagrindai gali būti skirstomi į:

- 1) numatančius terminuotos darbo sutarties pasibaigimą dėl sutarties šalių ar trečiųjų asmenų valingos veiklos;
- 2) numatančius terminuotos darbo sutarties pasibaigimą nepriklausomai nuo šalių valios.

Pagal darbo sutarties pasibaigimą lėmusio subjekto valią pagrindai gali būti skirstomi:

- 1) terminuotos darbo sutarties pasibaigimas šalių susitarimu;
- 2) terminuotos darbo sutarties pasibaigimas darbuotojo iniciatyva;
- 3) terminuotos darbo sutarties pasibaigimas darbdavio iniciatyva;
- 4) terminuotos darbo sutarties pasibaigimas įstatymų numatytais atvejais motyvuotu pareigūnų ar institucijų reikalavimu.

Pagal sutarties nutraukimo momentą galima išskirti:

- 1) terminuotos darbo sutarties nutraukimas pasibaigus sutarties terminui;
- 2) terminuotos darbo sutarties nutraukimas iki pasibaigiant sutarties terminui.

Sutarties termino pasibaigimas pats savaime nenutraukia sutarties galiojimo. Tai yra juridinis įvykis, kurio pagrindu galima nutraukti terminuotą darbo sutartį. Pagal Darbo kodekso 126 straipsnį pasibaigus terminui, darbuotojas gali nutraukti darbą, o darbdavys turi teisę

⁸⁵ Šuminas A. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai // VU Mokslo darbai: Teisė. 1999, Nr. 33(2). P. 59-60.

atleisti darbuotoją iš darbo. Jeigu nė viena iš šalių to nepadaro, darbo sutartis tampa neterminuota, o darbo teisiniai santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio tomis pačiomis sąlygomis tęsiasi ir toliau. Darbo santykių tęstinumas siejamas su darbo sutarties šalių neprieštaravimu tęsti jų tarpusavio darbinius teisiniu santykius. Tuomet darbo sutartis jau gali būti nutraukta tik bendrais pagrindais. Tai reguliacinė norma, kurioje suformuluota bendra terminuotos darbo sutarties pasibaigimo taisyklė. Ši Darbo kodekso nuostata be išlygų taikytina tuo atveju, kai abi darbo sutarties šalys turi realias galimybes visa apimtimi disponuoti savo teisėmis.

Tais atvejais, kai terminuota darbo sutartis yra sudaryta nustatant joje terminą konkrečios faktinės aplinkybės atsiradimu, tokia darbo sutartis nesitransformuos į neterminuotą darbo sutartį, kol neatsiras ta sutarties terminą apibrėžianti faktinė aplinkybė⁸⁶.

Terminuotos darbo sutarties termino pasibaigimas nėra besąlyginis terminuotos darbo sutarties pasibaigimo pagrindas. Dar iki termino pabaigos šalys turi galimybę pratęsti sutarties galiojimą, nustatant naują sutarties terminą, pratęsti sutarties vykdymą nepratęšiant jos termino (tada sutartis tampa neapibrėžtam laikotarpiui) arba sutartį nutraukti.

Viena terminuotos darbo sutarties šalis gali raštu pasiūlyti kitai šaliai nutraukti sutartį šalių susitarimu. Su tuo sutinkanti kita šalis turi per septynias dienas atsakyti kitai šaliai, kitaip laikoma, kad pasiūlymas yra atmestas. Susitarimu taip pat yra numatomos sutarties nutraukimo sąlygos (DK 125 str.).

Terminuota darbo sutartis gali pasibaigti anksčiau joje nurodyto termino darbuotojo reikalavimu (DK 127 str. 1 d.). Tai yra absoliuti subjektyvinė darbuotojo teisė, o tokia iniciatyva grindžiama laisvo darbo principu. Tokiu atveju darbuotojas neprivalo aiškintis dėl tokio savo apsisprendimo motyvų, priežasčių ar kitų aplinkybių. Jis tik yra įpareigojamas apie tai išpėti darbdavį raštu ir tinkamu laiku, kad šis galėtų pasirengti būsimam atleidimui.

Darbo kodekso 127 straipsnio 2 dalis reglamentuoja darbo sutarties nutraukimą darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių. Svarbiomis priežastimis įstatymų leidėjas laiko darbuotojo ligą ar invalidumą, trukdančius tinkamai dirbti darbą, bei kitas „svarbias priežastis“, nustatytas kolektyvinėse sutartyse, taip pat kuomet darbdavys nevykdo įsipareigojimų pagal darbo sutartį, pažeidinėja įstatymus ar kolektyvinę sutartį. Pažymėtina, kad toks darbo sutarties pasibaigimo reglamentavimas praktikoje gali sukelti problemų, nes kiekviena sutartinio santykio šalis gindama savo interesus „svarbių priežasčių“ turinį gali skirtingai interpretuoti. Tuo tarpu Darbo kodeksas yra pateikęs tik „svarbių priežasčių“ prasme⁸⁷.

Remiantis Darbo kodekso 128 straipsnio 1 dalimi terminuotą darbo sutartį, sudarytą ilgesniam nei šeši mėnesiai, darbuotojas turi teisę nutraukti esant prastovai ne dėl darbuotojo

⁸⁶ Lietuvos darbo kodekso komentaras. III dalis. - Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 89-90.

⁸⁷ Ten pat, 2004. P. 126.

kaltės, jei ji trunka ilgiau nei trisdešimt dienų iš eilės arba jei ji sudaro daugiau kaip šešiasdešimt dienų per paskutinius dvylika mėnesių, o taip pat tada, kai darbuotojui daugiau kaip du mėnesius iš eilės nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis.

Jeigu įstatymų leidėjas suteikia visišką laisvę darbuotojui nutraukti darbo sutartį savo valia, tai darbdavys tokios laisvės neturi. Darbdavys gali nutraukti terminuotą darbo sutartį tik esant „ypatingiems atvejams“ bei laikantis Darbo kodekso 130 straipsnyje numatytos sutarties nutraukimo tvarkos, ir jeigu negalima tokio darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą arba sumokėti už likusią sutarties galiojimo laiką vidutinį darbo užmokestį (DK 129 str. 5 d.). Kaip ir anksčiau minėtos „svarbios priežasties“ sąvokos atveju, taip ir sąvokos „ypatingieji atvejai“ įstatymų leidėjas nenurodo jokių kriterijų šiai normai paaiškinti. Kaip yra išaiškinęs Lietuvos Aukščiausiasis Teismas: „ypatingi atvejai paprastai suprantami kaip atvejai, kai darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus, ir yra nustatomi atsižvelgiant į konkretaus darbdavio veiklos specifiką, veiklos aplinkybes, konkrečias atskiro darbo sutarties nutraukimo atvejo aplinkybes ir jį pagrindžiančias priežastis, pavyzdžiui, kai darbdaviui dėl pas jį įvykusių pasikeitimų yra visiškai nereikalingas atitinkamo darbuotojo darbo funkcijų vykdymas, šis darbuotojas yra ilgalaikėje prastovoje ir nėra galimybės jį perkelti į kitą darbą“⁸⁸. Tai vertinama sąvoka, todėl kiekvienu atveju turi būti atsižvelgiama į konkrečias aplinkybes.

Pavyzdžiui, tarkim, kad su darbuotoju yra sudaryta 5 metų laikotarpiui terminuota darbo sutartis, ir į darbą teismo sprendimu yra grąžinamas anksčiau dirbęs darbuotojas. Ar galima būtų tokį atvejį laikyti ypatingu? Manytume, kad toks atvejis galėtų būti laikomas ypatingu ir darbdavys turi teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį su darbuotoju anksčiau termino pabaigos.

Tačiau ir tai nėra absoliutus šios Darbo kodekso normos taikymas. Remiantis šio šaltinio 131 straipsniu, įstatymų leidėjas dar yra numatęs darbdaviui ir išankstinio darbo sutarties nutraukimo apribojimų. Tai reiškia, kad darbdaviui bendroji Darbo kodekso 131 straipsnio norma draudžia įspėti darbuotoją ir atleisti jį iš darbo jo laikino nedarbingumo laikotarpiu bei darbuotoją, pašauktą atlikti tikrąją krašto apsaugos tarnybą arba kitas Lietuvos Respublikos piliečio pareigas bei kitais įstatymų numatytais atvejais, išskyrus Darbo kodekso 136 straipsnio 1 dalyje numatytus atvejus. Taip yra ginami darbuotojo interesai.

Manytume, kad šią normą galima taikyti tiek neterminuotos, tiek ir terminuotos darbo sutarties atveju, bet ne visais atvejais. Kaip šią normą aiškino Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2004 m. kovo 22 d. sprendimu civilinėje byloje Nr. 3K-3-220/2004 *Jakaitė M. v. UAB „Vokė*

⁸⁸ Lietuvos Respublikos 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. 2004, Nr. 20.

III⁸⁹: „...DK 131 straipsnio 1 dalis kalba apie draudimą darbdaviui įspėti darbuotoją apie būsimą atleidimą iš darbo ir atleisti iš darbo darbuotojo laikinojo nedarbingumo laikotarpiu. Aiškinant šią DK normą, būtina nurodyti, kad ji taikoma tais atvejais, kada nutraukiant darbo sutartį, darbuotoją būtina įspėti apie būsimą atleidimą iš darbo. Esant terminuotai darbo sutarčiai įspėjimas nenumatytas“. Teismas padarė išvadą, kad suėjus numatytam darbo sutarties terminui, darbdavys arba darbuotojas turi teisę nutraukti sutartį, nežiūrint į tai, kad asmuo turėjo laikino nedarbingumo pažymėjimą. Taigi, darytina išvada, kad ši darbo įstatymo norma taikytina tik tais atvejais, kai terminuota darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, t.y. nepasibaigus sutarties terminui. Ir atvirkščiai, jeigu minėtais atvejais sueina terminuotos darbo sutarties terminas, darbdavys vis tiek turi teisę nutraukti darbo sutartį – tokiu atveju netaikomas įspėjimo reikalavimas. Be to, šis straipsnis negali pakeisti terminuotos darbo sutarties rūšies, dėl ko taikomas skirtingas traktavimas terminuotuose ir neterminuotuose darbo santykiuose laikytinas pagrįstu.

Pasibaigus nagrinėjamame straipsnyje numatytiems laikotarpiams, terminuota darbo sutartis turi būti nutraukta pagal Darbo kodekso 126 straipsnį (darbo sutarties nutraukimas suėjus terminui).

Kyla klausimas, o kaip turėtų pasielgti darbdavys su dirbančiąja nėščia moterimi? Ar jis turi teisę atleisti tokią darbuotoją pasibaigus terminuotos darbo sutarties terminui? Kaip reikėtų spręsti šią darbo įstatymo normų konkurenciją? Pagal Lietuvos Respublikos Konstitucijos 38 straipsnio 2 dalį valstybė saugo ir globoja šeimą, motinystę ir vaikystę. Be to, besilaukiančios moterys yra priskiriamos socialiai pažeidžiamų asmenų grupei, todėl tokiu atveju joms turėtų būti taikomos papildomos garantijos⁹⁰. O tai reiškia, kad ir terminuoto darbo atveju šiai kategorijai asmenų turėtų būti taikomos atitinkamos specialios darbo teisės normos. Aiškinant Darbo kodekso 126 straipsnio normą sistemiškai, būtina atsižvelgti ir į 132 straipsnio 1 dalį, kurioje ir numatytos garantijos nėščioms moterims. Remiantis šiuo straipsniu, darbo sutartis negali būti nutraukta su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, išskyrus atvejus, kai:

1) įsiteisėja teismo sprendimas arba nuosprendis, pagal kurį darbuotojas nuteisimas bausme, dėl kurios negali dirbti;

2) iš darbuotojo pagal įstatymą atimama speciali teisė dirbti tam tikrą darbą;

⁸⁹ Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. kovo 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-220/2004 *M. Jakaitė v. AB "Vokė III"*; bylų kategorija 2.8. // <http://ovada.tic.lt/lat/nutartis.aspx?id=25148>.

⁹⁰ Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo 1998 m. balandžio 10 d. konsultacija Dėl kai kurių Darbo įstatymų kodekso, Darbo sutarties įstatymo bei Pridėtinės vertės mokesčio įstatymo normų taikymo // Teismų praktika, 1998.06.11, Nr.9.

- 3) to reikalauja įstatymų įgaliotos institucijos arba pareigūnai;
- 4) darbuotojas, pagal medicinos komisijos arba komisijos, nustatančios invalidumą, išvadą negali dirbti ir vykdyti savo pareigų;
- 5) darbuotojas nuo 14 iki 16 metų amžiaus, vienas iš vaiko tėvų, arba jo atstovas pagal įstatymą, arba prižiūrintis vaiko sveikatą gydytojas, arba mokykla, kur vaikas mokosi, reikalauja nutraukti darbo sutartį;
- 6) likvidavus darbdavį, kai pagal įstatymus jo darbo prievolių nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo.

Visais šiais Darbo kodekso 136 straipsnyje įtvirtintais atvejais darbdavys turi nutraukti terminuotą darbo sutartį ne tik su nėščiąja, bet ir su bet kuriuo kitu darbuotoju, su kuriuo yra sudaryta terminuota darbo sutartis.

Tokią nuostatą dėl nėščių darbuotojų galime rasti ir Europos Tarybos direktyvoje 92/85/EEB⁹¹. Direktyvos 10 straipsnyje teigiama, kad valstybės narės turi imtis priemonių uždrausti, kad nėščios, neseniai pagimdžiusios ar maitinančios krūtimi darbuotojos būtų atleistos iš darbo nuo jų nėštumo pradžios iki motinystės atostogų pabaigos⁹², išskyrus su jų padėtimi nesusijusius išskirtinius atvejus, leidžiamus pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) normas, ir kur tinka, jei kompetentingoji institucija yra davusi savo sutikimą. Tais atvejais, kai nurodyta darbuotoja yra atleidžiama iš darbo minėtą laikotarpį, darbdavys turi nurodyti raštu pagrįstas jos atleidimo priežastis. Šiuo klausimu yra pasisakęs ir Europos Teisingumo Teismas byloje *C-438/99 Melgar v Ayuntamiento de Los Barrios*⁹³. Pasak Teismo, šis direktyvos draudimas taikomas ir terminuotoms sutartims, o tokios sutarties nepratęsimas, kai baigiasi tokia sutartis kaip sutarties sąlyga, negali būti laikomas šia direktyva draudžiamu atleidimu. Tačiau, kai terminuota darbo sutartis nėra pratęsiama motyvuojant darbuotojos nėštumu, tai jau sudaro tiesioginę diskriminaciją lyties pagrindu.

Taip kad darbdavys tokiu atveju neturėtų teisės nutraukti terminuotos darbo sutarties suėjus sutarties terminui. Tokiu būdu darbuotojui, kaip silpnesniajai šaliai, darbo įstatymai taiko garantijas net ir terminuoto darbo atveju.

Vakarų valstybėse terminuotą darbo sutartį darbuotojas savo iniciatyva gali nutraukti tik esant svarbioms priežastims. „Vienose Vakarų valstybėse sąvoka „svarbios priežastys“ apibrėžiama gana detalai ir įtvirtinama darbo įstatymuose, kolektyviniuose susitarimuose,

⁹¹ Europos Tarybos 1992 m. spalio 19 d. direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata darbe, priėmimo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje)//OJ, 1992, L 348.

⁹² Direktyvos 8 str. nurodo, kad valstybės narės imasi būtinų priemonių, kad minėtos darbuotojos turėtų teisę į bent 14 savaičių nepertraukiamas motinystės atostogas prieš ir (arba) po gimdymo, remiantis nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika.

⁹³ European Court of Justice Case C-438/99 *Melgar v Ayuntamiento de Los Barrios*//OJ, 2001, C 331.

teismų praktikoje (JAV, Anglijoje), kitose valstybėse mažiau konkretinama, detalizuojama ir apibrėžiama kaip „reali ir svarbi (reikšminga)“ aplinkybė⁹⁴. Naujausiais įstatymais išplėtus kai kurias normas ir nuostatas, numatyta, kad darbo sutartis negali būti nutraukta anksčiau termino samdytojo iniciatyva, išskyrus esant grubiai darbuotoj kaltei arba „*force-majore*“. Darbuotojui taip pat taikoma materialinė atsakomybė, jeigu jis be pateisinamos priežasties pažeidžia susitarimą⁹⁵.

Pavyzdžiui, Vengrijos darbo kodekso 88 straipsnis⁹⁶ įtvirtina tokias terminuotos darbo sutarties nutraukimo alternatyvas: arba susitarimo pagrindu, arba esant specialiam išpėjimui (ryšium su šalių elgesiu bei esminiais išsipareigojimais, kylančiais iš darbo santykių), arba tiesioginiais veiksmais per išbandymo laikotarpį. Šia norma leidžiama remtis tiek darbdaviui, tiek darbuotojui. Tuo tarpu darbdaviui papildomai dar numatyta teisė nutraukti terminuotą darbo sutartį, sumokant darbuotojo vidutinį darbo užmokestį už likusį sutarties galiojimo laiką.

3.2. Terminuotos darbo sutarties nutraukimo tvarka

Pasibaigus darbo sutarties terminui, darbdavys Darbo kodekso 126 straipsnio 1 dalies pagrindu įgauna teisę be išpėjimo nutraukti darbo sutartį ir atleisti darbuotoją iš darbo. Tokiu atveju darbuotojui išėtinė išmoka nėra mokama, bet su juo turi būti visiškai atsiskaitoma, o taip pat darbuotojas turi teisę gauti piniginę kompensaciją už nepanaudotas kasmetines atostogas.

Nors įstatymai nereikalauja šalių išpėti apie darbo sutarties nutraukimą baigiantis jos terminui, tačiau vis dėlto praktikoje viena šalis turėtų informuoti kitą šalį apie ketinimą nutraukti tokią sutartį, kad pastarajai tai nebūtų staigmena jai pagrįstai tikintis, kad sutartis bus pratęsta neapibrėžtam laikui.

Terminuotą darbo sutartį galima nutraukti ir per atostogas, ir joms pasibaigus ir darbuotojui atėjus į darbą, bet pirmą atėjimo dieną turi būti užfiksuota, kad darbuotojas nebegali dirbti pasibaigus darbo sutarties terminui.

Nutraukiant terminuotą darbo sutartį pagal Darbo kodekso 125 straipsnyje nustatytą procedūrą, svarbu, kad vienos darbo sutarties šalies pasiūlymas kitai šaliai nutraukti darbo

⁹⁴ Šuminas A. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai//VU Mokslo darbai: Teisė. 1999, Nr. 33 (2). P. 66.

⁹⁵ Киселев И. Я. Новый облик трудового права стран Запада. – Москва, 2003. С. 98.

⁹⁶ Hungary Labour Code//Act No. 22 of 1992//

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/30158/64855/E92HUN01.htm>; prisijungimo laikas: 2004-11-18.

sutartį būtų pateiktas raštu. Kaip rodo teismų praktika, bylose, kuriose ginčijamas šis darbo sutarties pasibaigimo pagrindas, daugelyje atvejų būtent raštiško pasiūlymo dėl sutarties nutraukimo ir nesilaikoma. Su tuo sutinkanti kita šalis turi per septynias dienas atsakyti kitai šaliai, kitaip laikoma, kad pasiūlymas yra atmestas. Šalys, sutinkančios dėl sutarties nutraukimo abiejų susitarimu, turi sudaryti raštišką susitarimą, kuriame numato, nuo kurio laiko nutraukiama darbo sutartis bei kitos sutarties nutraukimo sąlygos.

Darbuotojui įgyvendinant savo teisę ir nutraukiant darbo sutartį pagal Darbo kodekso 127 straipsnio 1 dalį, būtina laikytis įspėjimo terminų. Bendras tokio įspėjimo terminas yra keturiolika dienų, nors darbdavio sutikimu darbo sutartis gali būti nutraukta darbuotojo iniciatyva ir nesuėjus įspėjimo terminui. Nutraukiant šia tvarka laikinąją ar sezoninę darbo sutartį, taikomas trumpesnis įspėjimo terminas – penkios *kalendorinės* dienos sezoninės darbo sutarties ar penkios *darbo* dienos laikinosios darbo sutarties atveju. Reikia pastebėti, kad įstatymų leidėjas šiais atvejais įtvirtina skirtingus dienų skaičiavimo pagrindus (kalendorinės arba darbo dienos). Nors autoriaus nuomone, dėl trumpo šių darbo sutarčių pobūdžio tikslingiau būtų taikyti vieną pagrindą ir šį įspėjimo terminą skaičiuoti kalendorinėmis dienomis.

Tais atvejais, kai terminuoti darbo santykiai baigiasi Darbo kodekso 127 straipsnio 2 dalies pagrindu, darbuotojas privalo laikytis trijų dienų įspėjimo termino. Tuo pačiu jis išsaugo teisę per tą patį laikotarpį atšaukti savo prašymą nutraukti darbo sutartį. Nutraukiant terminuotą darbo sutartį iki termino pabaigos darbuotojo iniciatyva nesant specialioms atvejams, darbuotojui nėra išmokama išeitinė išmoka, tuo tarpu pagal Darbo kodekso 127 straipsnio 2 dalį, t.y. esant specialioms atvejams, darbuotojui taip pat turi būti išmokama ir jo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka. Tokia pati terminuotos darbo sutarties nutraukimo tvarka yra taikoma ir nutraukiant terminuotus darbo santykius pagal Darbo kodekso 128 straipsnio 1 dalį.

Darbdavys nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos gali Darbo kodekso 129 straipsnio 5 dalyje numatytais atvejais ir laikantis atitinkamos tvarkos:

- 1) ypatingais atvejais, kai negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą ir laikantis įstatymuose numatytos įspėjimo apie sutarties nutraukimą tvarkos; arba
- 2) sumokant darbuotojui už likusį sutarties galiojimo terminą vidutinį jo darbo užmokestį.

Remiantis šiuo straipsniu, nutraukiant terminuotą darbo sutartį visuomet bus darbdavio iniciatyva. O taip pat, kaip yra išaiškines Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2003 m. gruodžio 29 d. nutarime Nr. 44 Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties

nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 str.), taikymo teismų praktikoje⁹⁷, į juridinių faktų sudėtį įeina:

1) pirmu atveju – „faktas, kad darbdavio iniciatyvos pasireiškimo momentu terminuotos darbo sutarties terminas nėra suėjęs ir iki jos termino suėjimo likęs laikas yra ne trumpesnis nei darbuotojui taikytinas įspėjimo terminas, ir faktas, kad darbuotojas negali būti perkeltas jo sutikimu į kitą darbą“;

2) antru atveju – „faktas, kad darbdavio iniciatyvos pasireiškimo momentu terminuotos darbo sutarties terminas yra nesuėjęs, ir faktas, jog darbdavys sumoka darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį už likusią sutarties galiojimo laiką“.

Esant ypatingam atvejui, darbdavys privalo laikytis Darbo kodekso 130 straipsnyje numatytos darbo sutarties nutraukimo tvarkos, o tai reiškia, kad jis nutraukti terminuotą darbo sutartį šiuo pagrindu gali tik įspėjęs darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą. Taip pat iki faktinės darbuotojo atleidimo dienos jis turi ieškoti galimybių perkelti darbuotoją į kitą darbą – tiek terminuotą, tiek neterminuotą, ir tik tada, jei nėra galimybės darbuotojo sutikimu perkelti jį į kitą darbą, galima nutraukti terminuotą darbo sutartį. Manytume, kad galima teigti, jog esant ypatingam atvejui, vidutinis darbo užmokestis už likusią darbo sutarties galiojimo terminą nebūtų mokamas.

Antruoju atveju įstatymų leidėjas suteikia galimybę darbdaviui bet kada nutraukti terminuotą darbo sutartį – tai darbdavio prerogatyva. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nuomone, jis neprivalo darbo sutarties nutraukimą pagrįsti kokiomis nors priežastimis, taip pat nereikalaujama įspėti darbuotoją apie tokį atleidimą, bet turi laikytis darbo teisės normų, nustatančių garantijas darbuotojams, reikalavimų, išskyrus Darbo kodekso 135 straipsnį⁹⁸. Tokiais atvejais darbdavys privalo sumokėti darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį už likusią darbo sutarties galiojimo laiką.

Pagal Darbo kodekso 140 straipsnio 1 dalį, nutraukiant terminuotą darbo sutartį Darbo kodekso 129 straipsnio 5 dalies pagrindu, darbuotojui turi būti išmokama jo vidutinio darbo užmokesčio išeitinė išmoka atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamąjį stažą toje darbovietėje.

Darbuotojas turi būti įspėtas apie būsimą atleidimą raštu prieš du mėnesius, o darbuotojas, kuriam iki teisės gauti senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmuo iki aštuoniolikos metų, invalidai, darbuotojai, auginantys vaikų iki keturiolikos metų – prieš keturis mėnesius, nurodant konkrečias jo atleidimo iš darbo priežastis ir aplinkybes, kuriomis

⁹⁷ Lietuvos Respublikos 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. 2004. Nr.20.

⁹⁸ Ten pat, 2004. Nr.20.

motyvuojamas darbo sutarties nutraukimas, atleidimo data bei atsiskaitymo tvarka (DK 130 str.). Šalys darbo sutartyje, taip pat ir kolektyvinėje sutartyje, gali būti susitarusios ir dėl ilgesnių įspėjimo terminų, arba dėl tokio termino būvimo tais atvejais, kai darbo sutarčiai nutraukti įstatymas nenumato jokio įspėjimo termino. Tokio šalių išsipareigojimo nevykdymas būtų laikomas darbo sutarties pažeidimu, nes teisėtai sudaryta ir galiojanti sutartis šalims turi įstatymo galią. Taipogi šalys tarpusavio susitarimu gali nutraukti darbo sutartį ir anksčiau įspėjimo termino.

Labai svarbu teisingai įforminti terminuotas darbo sutarties pasibaigimą. Tai turi būti padaryta vėliausiai paskutinę jos termino galiojimo dieną, t.y. paskutinę darbo dieną. Tačiau praktikoje neretai darbdavys terminuotos darbo sutarties pabaigą įformina kitą dieną po jos termino pasibaigimo. Bet juk kitą dieną po termino pabaigos ši sutartis jau tampa neterminuota ir jos jau nebegalima nutraukti remiantis tuo pagrindu, kad pasibaigė sutarties terminas. Atleidimo iš darbo dieną darbdavys taip pat privalo visiškai atsiskaityti su atleidžiamu darbuotoju, t.y. sumokėti visą jam priklausančią darbo užmokestį, išeitinę išmoką, jei tokia priklauso, kitokias kompensacijas ir išmokas (žr. 3.3. *Terminuotos darbo sutarties pasibaigimo teisinės pasekmės. Sutarties atnaujinimas bei pratęsimas*).

Jeigu suėjus terminuotos darbo sutarties terminui, nė viena iš šalių nepareikalavo nutraukti darbo sutartį, o darbo santykiai faktiškai tęsiasi ir toliau, tai pagal Darbo kodekso 111 straipsnio 1 dalį laikoma, kad sutartis pratęsta neapibrėžtam laikui. Tam, kad darbo sutartis būtų laikoma besitęsiančia pakanka, kad šalys nenutraukusios darbo sutarties paskutinę terminuotos darbo sutarties dieną, kitą dieną vykdo darbo sutartį. Tačiau kaip yra tais atvejais, kai tarkim darbuotojas, klaidingai manydamas, kad darbo santykiai su darbdaviu pasibaigę, nepareiškia savo valios dėl sutarties nutraukimo ir kitą dieną nepasirodo darbe? Autoriaus nuomone, tokiais atvejais darbo sutartis nebūtų laikoma pratęsta neapibrėžtam laikui, nes toks tolesnis darbo sutarties vykdymas turėtų būti abipusis. Lietuvos darbo teisė terminuotos darbo sutarties pratęsimą neapibrėžtam laikui sieja su abiejų šalių veiksmais⁹⁹.

Štai, pavyzdžiui, Vengrijoje tolesnis darbo sutarties vykdymas siejamas tik su darbuotojo veiksmais. Pagal Vengrijos darbo kodekso 79 straipsnio 3 dalies¹⁰⁰ formuluotą darbo sutartis, apribota apibrėžtu terminu, tampa neterminuota, jeigu darbuotojas dirba mažiausiai vieną darbo dieną po to, kai jam žinomai baigiasi jos terminas. Tačiau darbo santykiai, sudaryti trisdešimčiai dienų ar mažiau, būtų tiktai pratęsti tam laikotarpiui, kuriam jie buvo iš pradžių sudaryti.

⁹⁹ Davidavičius H. Darbo įstatymų komentaras. – Kaunas, 2001. P. 22.

¹⁰⁰ Hungary Labour Code//Act No. 22 of 1992//

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/30158/64855/E92HUN01.htm>; prisijungimo laikas: 2004-11-18.

Na, o Slovakijoje tokiais atvejais, kuomet darbdaviui žinomai darbuotojas ir toliau dirba pasibaigus terminuotos darbo sutarties terminui, tokia darbo sutartis tampa sudaryta neapibrėžtam laikui, nebent darbdavys kitaip susitaria su darbuotoju¹⁰¹.

Lietuvos Darbo kodekse nėra nurodyta, kokia tvarka turėtų būti informintas terminuotos darbo sutarties pakeitimas į neapibrėžto laiko darbo sutartį, o taip pat nekalbama apie tai, kaip turėtų elgtis darbuotojas ir darbdavys, jeigu nė viena iš darbo sutarties šalių neparodo iniciatyvos nutraukti terminuotą darbo sutartį ir tęsia darbinius teisinius santykius ir toliau. Čia būtų galimos dvi situacijos: galima sudaryti naują darbo sutartį, arba galima padaryti pakeitimus jau esančioje darbo sutartyje. Pirmu atveju darbdavys dar turėtų informinti pirmosios darbo sutarties pasibaigimą. Tuo tarpu antras atvejis gal netgi ir būtų palankesnis pačiam darbuotojui, nes būtų nenutrūkstamas darbo stažas toje pačioje įmonėje ir labiau atitiktų teisinių santykių esmę bei pobūdį taip užtikrindamas darbo teisinių santykių nepertraukiamumą.

Ypatumų turi Estijos terminuotos darbo sutarties nutraukimo tvarka. Pavyzdžiui, Estijos Darbo sutarties įstatymo 77 straipsnis¹⁰², reglamentuojantis terminuotos darbo sutarties nutraukimo tvarką pasibaigus sutarties terminui, nurodo skirtingus įspėjimo terminus priklausomai nuo terminuotos darbo sutarties trukmės. Pagal šią normą, darbdavys gali nutraukti terminuotą darbo sutartį, suėjus terminui, raštu įspėjęs darbuotoją:

- Ne vėliau kaip prieš dvi savaites iki sutarties pabaigos, jei darbo sutarties terminas yra daugiau nei vieneri metai;
- Ne vėliau kaip prieš penkias kalendorines dienas iki sutarties pabaigos, jeigu darbo sutarties terminas yra ne ilgiau kaip vieneriems metams.

Šie įspėjimo terminai Estijoje nesikeičia ir tuo atveju, kai darbuotojas yra priimtas laikinai pakeisti darbe nesantį kitą darbuotoją.

Tuo tarpu darbuotojui taikomi įspėjimo terminai nėra diferencijuojami - bet kokiu atveju norėdamas nutraukti sutartį suėjus jos terminui, jis apie tai turi įspėti darbdavį ne vėliau kaip prieš penkias kalendorines dienas. Darbuotojui to nepadarius ir kitą darbo dieną, einančią po paskutinės sutarties termino dienos, darbdavys atitinkamai ne vėliau kaip per penkias sekančias dienas turi atleisti tokį darbuotoją ir su juo atsiskaityti.

¹⁰¹ Slovak Labour Code// Collection of Laws. 2001, Act No. 311/2001// www.employment.gov.sk/en/employment/labour%20code%20311-2001%20-full%20wording_as%20amend%20210-2003.html; prisijungimo laikas: 2004-11-13.

¹⁰² Закон Эстонской Республики о трудовом договоре (полный текст)//Правовые акты Эстонии. Неофициальный перевод, 2003, Но. 8.

Latvijos darbo įstatymo 100 straipsnio 2 dalyje¹⁰³ išskiriamas išpėjimo termino reglamentavimas tais atvejais, kai darbuotojas dirba apmokamus laikinus viešuosius darbus ar kitus darbus, susijusius su jo dalyvavimu aktyviose užimtumo priemonėse – tokiais atvejais įstatymas leidžia darbuotojui išpėti apie darbo sutarties nutraukimą likus vienai dienai. Kitais terminuotų darbo sutarčių išankstinio nutraukimo atvejais darbuotojas turi išpėti darbdavį raštu apie sutarties nutraukimą prieš vieną mėnesį, nebent šalys sutinka nutraukti sutartį anksčiau arba trumpesni terminai numatyti darbo ar kolektyvine sutartimi. Tuo tarpu darbdavys turi teisę iki sutarties termino pabaigos nutraukti sutartį tik įstatyme numatytais atvejais, priklausomai nuo kurių taikomi skirtingi išpėjimo terminai iki vieno mėnesio. Tais atvejais, kai terminuota darbo sutartis nenumato sutarties galutinės datos, darbdavys turi išpėti darbuotoją apie numatomą darbo santykių nutraukimą ne vėliau kaip prieš dvi savaites.

Rusijos Federacijos darbo kodekse¹⁰⁴ naujove yra tai, kad darbdavys privalo rašytine forma išpėti darbuotoją apie atleidimą ne vėliau kaip prieš tris dienas. Terminuotos darbo sutarties termino pasibaigimas automatiškai nenutraukia šios sutarties galiojimo, iš kitos pusės kodeksas nustato normą, pagal kurią darbuotojas neturi teisės reikalauti pratęsti darbo santykius, jeigu darbdavys nusprendė nutraukti terminuotą darbo sutartį pasibaigus jos terminui. Faktą apie išpėjimą ginčo atveju galima įrodinėti tik rašytiniais įrodymais, dažniausiai darbdavio rašytiniu išpėjimu arba pačio darbuotojo parašu apie gautą išpėjimą¹⁰⁵.

Vokietijoje, kaip ir Lietuvoje, terminuota darbo sutartis, pasibaigus jos galiojimo terminui, nutraukiama be išpėjimo¹⁰⁶.

O štai Jungtinėse Amerikos Valstijose nėra taikomas joks tinkamas atleidimo procesas – čia taikomas bendrosios teisės *“employment-at-will”* darbo standartas, reiškiantis, kad darbuotojas bet kada gali būti atleidžiamas pagal darbdavio valią¹⁰⁷.

¹⁰³ Labour Law of Latvia, 2001//www.unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UNTC/UNPAN018399.pdf; prisijungimo laikas: 2004-11-13.

¹⁰⁴ Labor Code of the Russian Federation. Federal Law No. 197-FZ of 2001//www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/60535/65252/E01RUS01.htm; prisijungimo laikas: 2004-11-13.

¹⁰⁵ Анисимов Л. Н., Анисимов А. Л. Трудовые договоры. Трудовые споры. – Москва, 2002. С. 71-72.

¹⁰⁶ National Labour Law Profile: Federal Republic of Germany. Contributed by Liliane Jung. April 2001//www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/II/observatory/profiles/ger.htm; prisijungimo laikas: 2004-11-18.

¹⁰⁷ Craver C. B., Rothstein M. A., Schroeder E. P. Employment Law. – St. Paul, Minn.: West Publishing Co, 1994.

3. 3. Terminuotos darbo sutarties pasibaigimo teisinės pasekmės. Sutarties atnaujinimas bei pratęsimas

Pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai, kyla atitinkamos teisinės pasekmės - baigiasi teisiniai darbo santykiai bei jų subjektų teisės ir pareigos. Iš kitos pusės, terminuotos darbo sutarties termino pasibaigimas neatleidžia darbdavio nuo pareigų, kurias jis turėjo atlikti darbo sutarties galiojimo laikotarpiu, bet kurių neatliko, įvykdymo. Darbdavys taip pat turi pareigą visiškai atsiskaityti su atleidžiamu darbuotoju jo atleidimo dieną, t.y. paskutinę darbo dieną, jeigu įstatymai ar darbdavio ir darbuotojo susitarimu nenustatyta kitokia atsiskaitymo tvarka (DK 141 str.). Jeigu dėl darbdavio kaltės uždelsiama atsiskaityti su darbuotoju, jam priedo dar turi būti išmokami ir įstatymų nustatyto dydžio delspinigiai (DK 207 str. 1 d.). Tai yra finansinė atsiskaitymo su darbuotoju proceso pusė.

Yra ir teisinė šio proceso pusė – atsiskaitymo su darbuotoju dieną darbdavys taipogi turi nustatyta tvarka užpildyti darbuotojo valstybinio socialinio draudimo pažymėjimą ir darbuotojo darbo sutartį, aišku jeigu pats darbuotojas darbdaviui laiku pateikia šiuos dokumentus¹⁰⁸. Uždelsus atlikti šią pareigą, darbdaviui gali kilti atitinkami padariniai. Autoriaus nuomone, galimi du atvejai: kai terminuoti darbo santykiai pasibaigia anksčiau negu pasibaigia sutarties terminas; kai terminuoti darbo santykiai baigiasi suėjus sutarties terminui. Pirmu atveju, jeigu uždelsimo laikas neviršija sutartyje buvusio nustatyto sutarties galiojimo termino, tai laiku nesutvarkius atleidimo iš darbo dokumentų, darbdaviui gali tekti sumokėti už priverstinės pravaikštos laiką. Jeigu darbdavys uždelsia šią pareigą atlikti tiek laiko, kad baigiasi ir pats buvęs nustatytas sutarties galiojimo terminas, tuomet, kaip ir antru atveju, reikės ne tik sumokėti už priverstinę pravaikštą. Atsiskaitymo dieną darbo sutartis bus jau tapusi neterminuota, todėl sutartis galės būti nutraukta tik bendra tvarka.

Žinoma, darbo sutarties termino pasibaigimas nėra besąlyginis pagrindas terminuotiems darbo santykiams pasibaigti. Šalys ne tik gali nuspręsti nutraukti darbo sutartį, bet taip pat įstatymas nedraudžia joms pasirinkti tęsti sutarties vykdymą nustatant naują sutarties terminą arba tęsti sutarties vykdymą nepratęsiant sutarties termino.

Pagal Darbo sutarties įstatymą terminuotos darbo sutarties pratęsimas nebuvo reglamentuotas, todėl darbo sutarties šalių buvo įvairiai interpretuojamas - praktikoje darbdaviai dažnai pratęsdavo sutarties terminą naujam laikui ar sudarinėdavo terminuotas

¹⁰⁸ Lietuvos darbo kodekso komentaras. III dalis. - Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 162-163.

sutartis viena po kitos¹⁰⁹. Todėl Darbo kodekse, siekiant išvengti tokio piktnaudžiavimo, numatytos atitinkamos normos. Darbo kodekso 111 straipsnio 3 dalis nustato, kad jeigu darbo sutartis pasibaigus jos terminui nepratęsiama arba nutraukiama, bet nepraėjus mėnesiui nuo jos nutraukimo dienos su atkleistu iš darbo darbuotoju vėl sudaroma terminuota to paties darbo sutartis, tai darbuotojo reikalavimu tokia sutartis darbo ginčą nagrinėjančio organo pripažįstama sudaryta neapibrėžtam laikui (išskyrus Darbo kodekso 109 straipsnio 2 ir 3 dalyje nustatytus atvejus).

Šios nuostatos atsirado Darbo kodekse įgyvendinant Europos Tarybos direktyvą 1999/70/EB¹¹⁰, kuria draudžiama piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius tais atvejais, kai nėra lygiaverčių teisinių priemonių, neleidžiančių piktnaudžiauti. Tačiau įstatymų leidėjas nenumato direktyvoje minimų priemonių: aplinkybių, pateisinančių terminuotas darbo sutartis pratęsimą, taip pat nereglamentuojama maksimali viena po kitos einančių darbo sutarčių trukmė ar leidžiamas terminuotų darbo sutarčių pratęsimų skaičius. Todėl manytume, kad bet kokių atveju svarbu, kad toks veiksmas būtų pagrįstas objektyvia būtinybe pratęsti nenuolatinio pobūdžio darbą. Žinoma, darbas turi būti nenuolatinio pobūdžio arba tokie atvejai gali būti numatyti įstatymuose ar kolektyviniuose susitarimuose¹¹¹.

Terminuotos darbo sutarties pratęsimas turėtų būti įforminamas kaip darbo sutarties sąlygų pakeitimas ir turėtų būti laikomasi Darbo kodekso 120 straipsnyje nustatytos darbo sutarties sąlygų keitimo tvarkos. Įstatymai nenustato kokiais būtent dokumentais turi būti įformintas esminių darbo sutarties sąlygų keitimas. Vienintelis reikalavimas yra tas, kad darbuotojo sutikimas turi būti išreikštas raštu. „Pripažintina, kad darbo sutarties esminių sąlygų pakeitimas gali būti įforminamas tiek surašant atskirus dokumentus, patvirtinančius darbdavio valią ir darbuotojo valią pakeisti sutartį, tiek ir patvirtinant įrašą apie darbo sutarties pakeitimą pačioje darbo sutartyje arba naują darbo sutarties redakciją“¹¹². Pratęsti terminą galima ne vėliau kaip paskutinę tokio darbo sutarties galiojimo dieną, ir tokiu atveju sutartis išlieka terminuota bei galioja iki naujai nustatyto termino pabaigos. Aišku, naujai pratęstas terminas negali viršyti Darbo kodekse įtvirtinto maksimalaus penkerių metų termino. Tačiau praktikoje dažnai esama terminuota darbo sutartis yra pratęsiama jau pasibaigus jos galiojimo laikui. Nesilaikant visų šių reikalavimų, darbo sutarties sąlyga dėl jos pratęsimo laikytina negaliojančia, o pati sutartis – sudaryta neapibrėžtam laikui.

¹⁰⁹ Davidavičius H. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas: su komentarais. - Vilnius: Smaltija, 2001. P. 23.

¹¹⁰ OJ, 1999, L 175.

¹¹¹ Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 300-301.

¹¹² Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. vasario 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-235/2001 Dėl terminuotų darbo sutarčių termino pratęsimo // Teismų praktika. 2001, Nr.15.

Jeigu sutarties šalys išreiškia pageidavimą, įstatymas nedraudžia atnaujinti terminuotą darbo sutartį. Tokiu atveju pirmoji darbo sutartis yra nutraukiama, ir tik po kurio laiko yra sudaroma nauja terminuota darbo sutartis. Tačiau jei nauja terminuota darbo sutartis *tam pačiam darbui* sudaroma *nepraėjus daugiau nei vienam mėnesiui* nuo jos nuraukimo dienos *su tuo pačiu darbuotoju*, jo reikalavimu tokia sutartis gali būti pripažinta sudaryta neapibrėžtam laikui, išskyrus, jeigu tai tokios darbo sutartys, kurios yra sudaromos nenuolatiniams įstatymo numatytiems darbams. Tokiu atveju neterminuota būtų pripažinta ne antroji, bet pirmoji darbo sutartis. Būtina, kad pats darbuotojas pareikštų reikalavimą dėl darbo sutarties pripažinimo neterminuota, nes kitaip tokiais atvejais tokia darbo sutartis būtų laikoma sudaryta apibrėžtam terminui.

Panašiai ir kaimynėje Lenkijoje terminuotos darbo sutarties atnaujinimas nepraėjus mėnesiui nuo buvusios sutarties pabaigos, o taip pat ir jeigu tokia darbo sutartis sudaroma po to, kai šalys jau du kartus sudarė vieną paskui kitą sekančias terminuotas sutartis, verčia darbo sutartį neterminuota, tik skirtumas tas, kad neterminuota tampa ne pirmoji, bet kita po jos sudaroma darbo sutartis¹¹³. Palyginimui taip pat norėusi paminėti Latvijos darbo įstatyme įtvirtintą normą, remiantis kuria naujos darbo sutarties sudarymas su tuo pačiu darbuotoju, kuomet per laikotarpį nuo pirmosios darbo sutarties sudarymo dienos iki šios sutarties sudarymo dienos teisiniai santykiai nebuvo nutrūkę daugiau nei trisdešimt iš eilės einančių dienų, laikomas darbo sutartines termino pratęsimu, bet ne sutarties pripažinimu sudarytai neapibrėžtam laikui¹¹⁴.

Jeigu darbo sutarties šalys pasibaigus sutarties terminui nusprendžia nenutraukti darbo sutarties ir tęsia jos vykdymą, tokiu atveju darbo sutartis tampa neterminuota.

Terminuotos darbo sutarties tapimas neterminuota negali būti tapatinamas su terminuotos darbo sutarties pasibaigimu. Pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai, baigiasi terminuoti darbo santykiai tarp šalių ir atsiranda atitinkamos teisinės pasekmės. Tuo tarpu šiai darbo sutarčiai tapus neterminuota, darbo santykiai tarp tų pačių šalių tęsiasi, tik pasikeičia darbo sutarties rūšis. Pastariesiems darbo santykiams nebetaikoma buvusi darbo sutarties norma dėl jos termino, o sutarčiai tapus neterminuota, atitinkamai jai taikomos tai darbo sutarčių rūšiai nustatytos darbo įstatymų normos. Galima išskirti tokius atvejus, kada terminuota darbo sutartis tampa neterminuota:

- kai darbo sutartyje terminas nenurodomas arba netinkamai nurodomas;

¹¹³ Kodeks Pracy Polskiej, 2002// <http://www.wypadek.pl/prawo/kp/kp.htm>; prisijungimo laikas: 2004-11-13.

¹¹⁴ Labour Law of Latvia, 2001//www.unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UNTC/UNPAN018399.pdf; prisijungimo laikas: 2004-11-13.

- kai pasibaigia sutarties terminas, o faktiniai darbo santykiai ir toliau tęsiasi ir nė viena šalis iki pasibaigiant sutarties terminui nepareikalavo nutraukti sutarties;
- kai išnyksta aplinkybės, dėl kurių buvo sudaryta terminuota darbo sutartis;
- kai suėjus sutarties terminui, ji nutraukiama, bet nepraėjus daugiau nei vienam mėnesiui nuo jos nutraukimo vėl sudaroma terminuota darbo sutartis tam pačiam darbui.

Daugelyje užsienio valstybių, kaip ir Lietuvoje, nustatytų reikalavimų terminuotoms darbo sutartims nesilaikymas automatiškai jas verčia neterminuotomis. Darbo sutarties termino pratęsimas leidžiamas ne daugiau kaip vieną-tris kartus. Terminuota darbo sutartis tampa neterminuota tais atvejais, kuomet darbuotojas tam pačiam darbui priima tą patį darbuotoją per 15-30 dienų laikotarpį nuo atleidimo. Kai kuriose jurisdikcijose apskritai draudžiama atnaujinti terminuotas darbo sutartis, o pagal teisės procedūras toks darbas tampa nuolatinis¹¹⁵. Kai kuriose Europos valstybėse (pvz. Belgijoje) terminuotos darbo sutarties atnaujinimui yra reikalaujamas valstybės valdžios leidimas. Beje, norėtuši pastebėti, kad vienose šalyse darbo teisėje kalbama ir apie sutarties atnaujinimą, ir apie pratęsimą, kitose – tik apie vieną iš šių procedūrų, arba šios sąvokomis laikomos tapačiomis.

Štai Vokietijos Federacinėje Respublikoje, kur, kaip jau buvo minėta anksčiau, terminuota darbo sutartis negali būti sudaryta ilgesniam nei dvejų metų terminui, išskyrus pateisinamas priežastis, per šį dvejų metų periodą darbo sutartis gali būti pratęsta iki trijų kartų. Tai reiškia, kad darbuotojas gali būti įdarbintas, pavyzdžiui, keturiems einantiems iš eilės šešių mėnesių periodams iš karto¹¹⁶.

Slovakijoje¹¹⁷ terminuota darbo sutartis gali būti sudaryta, pratęsta ar atnaujinta maksimaliai trims metams. Šis terminas gali būti ilgesnis nei trys metai tik nurodytais atvejais. Darbo sutartis, atnaujinta naujam terminui, yra darbo santykis, atsirandantis ne vėliau kaip per šešis mėnesius nuo pirmosios terminuotos darbo sutarties nutraukimo tarp tų pačių šalių. Čia ypatumas yra dar tas, kad Slovakijos įstatymų leidėjas atskirai reglamentuoja ir atvejus, kuomet leidžiama pratęsti ar atnaujinti terminuot darbo sutartį, t.y.:

- darbuotojo pakeitimui;
- darbo, kuriam pereinamuoju laikotarpiu, neviršijančiu aštuonių mėnesių kalendoriniais metais, reikalingas žymiai didesnis darbuotojų skaičius, atlikimui;

¹¹⁵ Киселев И. Я. Новый облик трудового права стран Запада. – Москва, 2003. С. 97-98.

¹¹⁶ Kuisle R. A. Employment Contracts According to German Law, 2004// <http://www.bjl-legal.com/content.pl/article=GerLabour/sprache=e/frame=e>; prisijungimo laikas: 2004-05-17.

¹¹⁷ Slovak Labour Code// Collection of Laws. 2001, Act No. 311/2001// www.employment.gov.sk/en/employment/labour%20code%20311-2001%20-full%20wording_as%20amend%20210-2003.html; prisijungimo laikas: 2004-11-13.

- užduoties, apibrėžtos rezultatu, atlikimui;
- pagal susitarimą kolektyvinėje sutartyje.

Darbo sutartyje būtina nurodyti terminuotos darbo sutarties pratęsimo ar atnaujinimo priežastis.

Didžiojoje Britanijoje nuoseklus terminuotų darbo sutarčių naudojimas yra ribojamas iki ketverių metų, nebent tolesnis terminuotos darbo sutarties sudarymas gali būti paaiškinamas objektyviais pagrindais. Nepaisant to, dar yra galimybė darbdaviui ir darbuotojui prailginti ar sumažinti šį periodą per kolektyvines sutartis su profesinėmis sąjungomis arba ne profesinėse organizacijose - per darbo jėgos susitarimus su darbuotojų atstovais. Jeigu terminuota darbo sutartis yra atnaujinama po keturių metų laikotarpio, ji bus laikoma neterminuota, nebent terminuotos darbo sutarties sudarymas yra pateisinamas objektyviais pagrindais¹¹⁸. Britai terminą „atnaujinimas“ aiškina kaip apimančią pratęsimą, taip pat daro nuorodas į atnaujinimą¹¹⁹. Atnaujinimas pateisinamas objektyviu pagrindu, jeigu įrodoma, kad tolesnis terminuotos darbo sutarties naudojimas yra:

- teisėtam tikslui pasiekti, pavyzdžiui, autentiškam verslo tikslui;
- tą tikslą yra būtina pasiekti;
- šiam tikslui pasiekti yra tinkamas būdas¹²⁰.

Darbdaviai ir darbuotojų atstovai gali sutarti pateisinamas sutarties atnaujinimo priežastis kaip kolektyvinio susitarimo dalį. Reglamentas leidžia tokiomis sutartimis keisti viena po kitos sekančių sutarčių trukmės ribojimą arba apriboti tokių sutarčių nuoseklų naudojimą nustatant maksimalų vienas po kito sekančių terminuotų darbo sutarčių terminą, leidžiamą tokių viena po kitos einančių sutarčių skaičių bei sąrašą objektyvių priežasčių, leidžiančių pateisinti terminuotų darbo sutarčių atnaujinimą.

Pavyzdžiui, darbdaviai ir sąjunga ar kiti profesionalių sportininkų, aktorių ar kitų darbuotojų atstovai gali susitarti kolektyvine ar darbo jėgos sutartimi, kad profesijos ar darbo prigimtis turi būti laikoma objektyvia priežastimi atnaujinti terminuotą darbo sutartį¹²¹. Tik be abejo svarbu, kad šios pateisinamos priežastys nesuteiktų galimybės piktnaudžiauti atnaujinat terminuotas sutartis. Jeigu sutartis yra atnaujinama arba pratęsiama jau pasibaigus įstatymo ar kitos kolektyvinės sutarties numatytam terminui, toks susitarimas bus laikomas kaip sudarytas neapibrėžtam terminui. Praktikoje tai reikštų, kad paskutinės sutarties išlyga, ribojanti darbo

¹¹⁸ Willey B. *Employment Law in Context: an introduction for HR professionals*. – Harlow: Financial times Prentice Hall, 2003. P. 83.

¹¹⁹ The Fixed-term Employees (Prevention of Less Favorable Treatment) Regulations 2002//Statutory Instrument 2002 No. 2034// <http://www.legislation.hmso.gov.uk/si/si2002/20022034.htm>; prisijungimo laikas: 2004-05-20.

¹²⁰ Fixed term Work. A Guide to the Regulations (PL512)//<http://www.dti.gov.uk/er/fixed/fixed-pl512.pdf>; prisijungimo laikas: 2004-05-18.

¹²¹ Ten pat.

sutarties terminą, bus negaliojanti nuo tada, kada besitęsiantys darbo santykiai yra pasiekę ketverių metų terminą. Tokiu atveju darbuotojas gali įteikti darbdaviui rašytinį sutikimą, kad sutartis turi būti laikoma laikina. Jeigu darbdavys patvirtina, kad darbuotojas vis dar yra dirbantis pagal terminuotą darbo sutartį, jis taip pat turi nurodyti ir pateisinamas priežastis. Besitęsiantys darbo santykiai yra laikomi darbiniai santykiai net ir tada, kai tarp kelių terminuotų darbo sutarčių yra laiko tarpas.

Na, o Italijoje ypatybė ta, kad suėjus terminuotos darbo sutarties galiojimo laikui, yra taikomas vadinamas „tolerancijos periodas“ (*angl. k.* – „tolerance period“), trunkantis 20-30 dienų, kurio metu darbuotojui suteikiama teisė dar papildomai gauti 20-40 procentų jo normalaus atlyginimo. Jeigu darbo santykiai tęsiasi ir po tolerancijos periodo, sutartis automatiškai tampa neterminuota¹²².

Apibendrinant galima pasakyti, kad užsienio valstybės įvairiai reglamentuoja terminuoto darbo pasibaigimo teisinės pasekmės bei tokio pobūdžio darbo sutarčių pratęsimo bei atnaujinimo klausimus. Nepaisant tos įvairovės, visoms joms bendra yra tai, kad pasirinkus vienokį ar kitokį reglamentavimo variantą, jas visas sieja tie patys tuo reguliavimu siejami tikslai – taikant diferencijuotas darbo teisės normas, apsaugoti pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų teises, gerinti darbo kokybę, didinti gyventojų užimtumą, įmonių konkurenciją bei ekonominį efektyvumą ir pan.

¹²² European Labour Law Bulletin, November 2001// www.freshfields.com/practice/epb/publications/newsletters/labourlaw/2013.pdf; prisijungimo laikas: 2004-06-20.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. Darbo rinkoje pagrindine darbdavių ir darbuotojų darbo santykių forma yra pripažįstamas nuolatinis, neterminuotas darbas, tuo tarpu terminuoti darbo santykiai išlieka daugiau išimtimi. Tačiau pastaraisiais dešimtmečiais dėl ekonominių ir socialinių veiksnių įtakos pastebimas spartus kitų, vadinamų netipinių, darbo organizavimo formų augimas, kurioms taip pat priskiriamos ir terminuotos darbo sutartys. Tai darbo sutartis, kuri apibrėžiama nurodant požymį, pagal kurį ji yra priskiriama prie terminuotų darbo sutarčių, t.y. jos galiojimo laiką.

2. Valstybės pasirenka įvairius terminuotų darbo sutarčių reglamentavimo būdus ir nuostatas įtvirtina įstatymuose, poįstatyminiuose teisės aktuose, taip pat jas reguliuoja kolektyviniais susitarimais ar papildomas teisės bei privilegijas numato individualiomis sutartimis. Aktualus terminuoto darbo reglamentavimas Europos Sąjungos lygiu, kur nepaisant pastangų harmonizuoti darbo teisę Europos Sąjungoje, ji vis tiek dar labai skiriasi įvairiose jurisdikcijose ir priklauso nuo nacionalinių ypatumų. Lietuvoje terminuoto darbo institutas šiuo metu yra reglamentuojamas Lietuvos Respublikos darbo kodekse bei kituose darbo teisės šaltiniuose.

3. Siūloma vadovautis Europos Sąjungos teisės aktuose, konkrečiai - Europos Tarybos direktyvoje 1999/70/EB, pateikiama „pagal terminuotą darbo sutartį dirbančio darbuotojo“ samprata. Tai svarbu siekiant suteikti daugiau garantijų tokiems darbuotojams bei geriau apginti jų interesus, užtikrinant vienodų sąlygų taikymą pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams, apsaugant juos nuo diskriminavimo.

4. Reikšminga naujovė Lietuvos darbo teisėje yra leidimas terminuotų darbo sutarčių sudarymo atvejus reguliuoti kolektyvine sutartimi. Kadangi įstatymų leidėjas šios normos nekonkretina, siūloma socialiniams partneriams, praktiškai įgyvendinant šią normą, kolektyviniais susitarimais numatyti tam tikras darbuotojų kategorijas, su kuriais galima ar draudžiama sudaryti terminuotas darbo sutartis, arba nurodyti tam tikrus veiklos sektorius, sritis, kuriuose darbas organizuojamas pagal terminuotas darbo sutartis, ir pan.

5. Sudarydamos terminuotą darbo sutartį šalys turi laikytis nustatytos jos sudarymo tvarkos. Darbo teisėje išskiriami šie terminuotų darbo sutarčių sudarymo ypatumai: maksimalaus sutarties termino nustatymas (ne visose šalyse); privaloma rašytinė forma, nurodanti aiškų terminuotos sutarties naudojimą pateisinantį šaltinį (kai kur taikant išimtis ir,

esant tam tikram terminui, leidžiama sudaryti žodžiu); kategoriškai detalus teisėtų terminuotų darbo sutarčių naudojimo atvejų identifikavimas ir kiti.

Terminuotoje darbo sutartyje šalys turi susitarti dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų: darbuotojo darbovietės, darbo funkcijų ir sutarties galiojimo termino. Labai svarbu teisingai apibrėžti pastarąją sąlygą, nes nuo jos priklauso terminuotos darbo sutarties, kaip darbo sutarties rūšies būvimas. Taip pat darbo sutartyje šalys turi susitarti dėl darbo apmokėjimo sąlygų.

6. Sudarius terminuotą darbo sutartį, šios sutarties šalims kyla tam tikros teisinės pasekmės. Tačiau dar ne visos Europos Sąjungos darbo teisės nuostatos dėl terminuotų darbuotojų yra tinkamai įgyvendintos Lietuvos darbo teisėje: draudimas diskriminuoti darbuotojus, dirbančius pagal terminuotas darbo sutartis, nėra tiesiogiai išreikštas teisės aktuose lyginant su darbuotojais, dirbančiais pagal neterminuotas darbo sutartis; taip pat neregamentuojama darbdavio pareiga informuoti terminuotos darbo sutarties darbuotojus apie toje įmonėje ar įstaigoje esančias laisvas darbo vietas, pagal galimybes padėti tokiems darbuotojams naudotis tinkamo mokymosi galimybėmis tobulinant įgūdžius, skatinant kilimą tarnyboje bei plečiant profesinį mobilumą. Šias direktyvos nuostatas būtina perkelti į Lietuvos darbo teisės aktus ne tik dėl to, kad to reikalauja direktyvos, kaip antrinio Bendrijos teisės akto, privalomas pobūdis, bet ir tam, kad tai suteiktų daugiau garantijų tokiems darbuotojams, apsaugotų juos nuo galimo darbdavių piktnaudžiavimo terminuotomis darbo sutartimis, užtikrintų nediskriminavimo principo taikymą bei šių darbuotojų teisę į informaciją.

7. Terminuotos darbo sutarties termino pasibaigimas nėra besąlyginis sutarties pasibaigimo pagrindas. Nutraukiant terminuotą darbo sutartį reikalaujama laikytis darbo teisės normų, nustatančių jos nutraukimo tvarką bei įtvirtinančių garantijas darbuotojams. Turi būti laikomasi principo, kad darbuotojas, nesant jo kaltės, iš darbo gali būti atleistas tik esant svarbioms priežastims.

Taip pat įstatymai leidžia pratęsti sutarties galiojimą, nustatant naują sutarties terminą bei šias darbo sutartis atnaujinti. Darbo sutarties įstatyme šie klausimai nebuvo reglamentuojami ir todėl darbo sutarties šalių buvo įvairiai interpretuojami. Šios nuostatos atsirado įgyvendinant Europos Sąjungos darbo teisės normas, draudžiančias piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius. Tačiau įstatymų leidėjas nenumato direktyvoje minimų priemonių: aplinkybių, pateisinančių terminuotos darbo sutarties pratęsimą, taip pat neregamentuojama maksimali viena po kitos einančių darbo sutarčių trukmė ar leidžiamas terminuotų darbo sutarčių pratęsimų skaičius.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Norminiai aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. - Vilnius, 2004.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. – Vilnius, 2002.
3. Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas//Valstybės žinios. 1991, Nr.2-25.
4. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas//Valstybės žinios. 1972, Nr.18-137.
5. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas//Valstybės žinios. 1991. Nr.36-973.
6. Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymas//Valstybės žinios. 2004, Nr.9-2251.
7. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 24 d. nutarimas Nr. 503 “Dėl darbo sutarčių registravimo taisyklių, darbuotojo tapatybę patvirtinančio dokumento išdavimo nešiojimo ir pateikimo kontroliuojančioms institucijoms tvarkos patvirtinimo”//Valstybės žinios. 2003, Nr.40-1822.
8. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 18 d. nutarimas Nr. 1043 “Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo”//Valstybės žinios. 2003, Nr.81(1)-3690.
9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1998 m. vasario 10 d. nutarimas Nr. 169 „Dėl Viešųjų darbų atlikimo tvarkos patvirtinimo“//Valstybės žinios. 1998, Nr.17-414.
10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. birželio 5 d. nutarimas Nr. 782 „Dėl Apdraustųjų valstybiniu socialiniu draudimu įskaitos taisyklių patvirtinimo“//Valstybės žinios. 1995, Nr.48-1172.
11. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimas Nr. 154 “Dėl sezoninio darbo”//Valstybės žinios. 1994, Nr.19-313.
12. Europos Tarybos 1999 m. birželio 28 d. 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 terminuotą sutartį//OJ, 1999, L 175.
13. Europos Tarybos 1991 m. birželio 25 d. direktyva 91/383/EEB, pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti pagal terminuotą arba laikiną darbo sutartį dirbančių darbuotojų darbo saugą ir profesinę sveikatą darbe//OJ, 1991, L 206.

14. Europos Tarybos 1992 m. spalio 19 d. direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata darbe, priėmimo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje)//OJ, 1992, L 348.
15. Europos Tarybos 1991 m. spalio 14 d. direktyva 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas//OJ, 1991, L 288.
16. Code du travail, 1973// <http://lexinter.net/Legislation5/index.htm>; prisijungimo laikas: 2004-11-20.
17. Hungary Labour Code. Act No. 22 of 1992//
www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/30158/64855/E92HUN01.htm; prisijungimo laikas: 2004-11-18.
18. Kodeks Pracy Polskiej, 2002//<http://www.wypadek.pl/prawo/kp/kp.htm>; prisijungimo laikas: 2004-11-13.
19. Labor Code of the Russian Federation. Federal Law No. 197-FZ of 2001//
www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/60535/65252/E01RUS01.htm; prisijungimo laikas: 2004-11-13.
20. Labour Law of Latvia, 2001//
www.unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UNTC/UNPAN018399.pdf;
prisijungimo laikas: 2004-11-13.
21. Slovak Labour Code. Collection of Laws. 2001, Act No. 311/2001//
www.employment.gov.sk/en/employment/labour%20code%20311-2001%20-full%20wording_as%20amend%20210-2003.html; prisijungimo laikas: 2004-11-13.
22. Закон Эстонской Республики о трудовом договоре (полный текст)//Правовые акты Эстонии. Неофициальный перевод, 2003, Но.8.

Teismų praktika

1. Lietuvos Respublikos 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. 2004.03.01, Nr.: 20.

2. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo 1998 m. balandžio 10 d. konsultacija Dėl kai kurių Darbo įstatymų kodekso, Darbo sutarties įstatymo bei Pridėtinės vertės mokesčio įstatymo normų taikymo//Teismų praktika, 1998.06.11, Nr. 9.
3. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo 1996 m. gruodžio 30 d. konsultacija Dėl kai kurių Darbo sutarties įstatymo normų taikymo//Teismų praktika, 1997.01.16, Nr.5; 1997.01.16, Nr.6.
4. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. kovo 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-220/2004 *M. Jakaitė v. AB "Vokė III"*; bylų kategorija 2.8.//<http://ovada.tic.lt/lat/nutartis.aspx?id=25148>.
5. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-4/2003 *V. Kavlieskij v. AB "Vilma"*; bylų kategorija 2.11.//<http://ovada.tic.lt/lat/nutartis.aspx?id=9134>.
6. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. kovo 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-319/2003 *L. Šivickienė v. Panevėžio Senvagės vidurinė mokykla*; bylų kategorija 2.8.//<http://ovada.tic.lt/lat/nutartis.aspx?id=8633>.
7. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo 2002 m. vasario 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-264/2002 Dėl darbo sutarčių atribojimo nuo kitų civilinių sutarčių; bylų kategorija 2.1; 2.2; 65//<http://ovada.tic.lt/lat/nutartis.aspx?id=25514>.
8. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. vasario 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-235/2001 Dėl terminuotų darbo sutarčių termino pratęsimo//Teismų praktika. 2001, Nr. 15.
9. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo 2000 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-1012/2000 Dėl Darbo sutarties įstatymo 14 straipsnio 1 dalies taikymo bei darbuotojo darbo funkcijų; bylų kategorija 1//<http://ovada.tic.lt/lat/nutartis.aspx?id=25532>.
10. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo 2000 m. lapkričio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-1155/2000 *J. Mačiulytė v. UAB "LFK MANAGEMENT" Radison SAS viešbutis "Astorija"*; bylų kategorija 1//<http://ovada.tic.lt/lat/nutartis.aspx?id=17908>.
11. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo 1999 m. lapkričio 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K - 3 – 868/1999 *D. Masolienė v. Viešoji įstaiga "Geležinkelinių ligoninė"*; bylų kategorija 1//<http://ovada.tic.lt/lat/nutartis.aspx?id=17517>.
12. European Court of Justice Case C-438/99 *Melgar v Ayuntamiento de Los Barrios*//OJ, 2001, C 331.

Teisės literatūra

1. Akelaitis V. Įstatymai darbo srityje Lietuvoj. – Kaunas, 1927.
2. Augulis V. Visiems žinotini teisės dalykai, I dalis. - Kaunas, 1933.
3. Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo teisė. – Vilnius: Mintis, 1990.
4. Dambrauskienė G. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika//Jurisprudencija. 2002. Nr.28(2). P. 7-16
5. Dambrauskienė G. Konstitucinės teisės į darbą garantijos ir Lietuvos Respublikos naujasis darbo kodeksas//Jurisprudencija. 2002. Nr.30(22). P. 81-89.
6. Dambrauskienė G. Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje//Jurisprudencija. 2002. Nr.25(17). P. 19-25.
7. Darbo sutarties įstatymo taikymas teismų praktikoje 1995-1999 metais. - Vilnius: Bonaventūra, 1999.
8. Darbo sutarties susitarimų reglamentavimas Lietuvoje. V knyga. – Vilnius, 2001.
9. Davidavičius H. Darbo įstatymų komentaras. – Kaunas, 2001.
10. Davidavičius H. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas su komentarais. - Vilnius: Smaltija, 2001.
11. Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
12. Gumbrevičiūtė D. Darbo kodekso naujovės//Lietuvos advokatūra, 2003 liep., Nr. 2(8). P. 18-20.
13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių darbo teisės klausimais rinkinys. 2001-2004 m./sudarytojas Dagys M. – Vilnius, 2004.
14. Lietuvos darbo birža. Situacijos darbo rinkoje trumpa apžvalga, 2004 liepa//
http://www.ldb.lt/ldb_site/index.aspx?cmp=lastsit&nr=2&lang=2&menu_id=44; prisijungimo laikas: 2004-08-20.
15. Lietuvos darbo kodekso komentaras. I ir II dalys. - Vilnius: Justitia, 2003. T. 1.
16. Lietuvos darbo kodekso komentaras. III dalis. - Vilnius: Justitia, 2004. T. 2.
17. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. D.1. – Vilnius: Teisės institutas, 2000.
18. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministrės įsakymu sudarytos koordinacinės darbo grupės Lietuvos Respublikos darbo kodeksui aiškinti konsultacijos. www.vdi.lt; prisijungimo laikas: 2004-04-20.
19. Mockevičius R. Lietuvos Respublikos įstatymuose vartojamų sąvokų žodynas. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2000.

20. Nekrašas V. Darbo santykių reguliavimo teisinės minties raida nepriklausomoje Lietuvoje (1918 – 1940 m.)//VU Mokslo darbai: Teisė. 1992, Nr. 26.
21. Nekrašas V. Darbo sutarties įstatymas: priėmimas į darbą ir darbo sąlygų keitimas//Verslas ir teisė. 1992, Nr. 1.
22. Nekrošius I. Lietuvos darbo kodekso rengimo problemos//VU Mokslo darbai: Teisė. 1999, Nr. 1 (33).
23. Petravičius R., Bužinskas G., Tiažkijus V. Darbo teisė. – Vilnius: Justitia, 1999.
24. Šalkauskis K. Civiliniai įstatymai. I dalis. – Kaunas: Literatūros knygynas, 1933. T.10.
25. Šuminas A. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai//VU Mokslo darbai: Teisė. 1999, Nr.33(2).
26. Švedaitė R. Darbo sutarties nutraukimo problematika. 09.03.2004.// <http://www.sorainen.lt/articles/article.problems%20rising%20from%20the%20termination%20of%20the%20employment%20agreement.04-01-27.lit.rs.pdf>; prisijungimo laikas: 2004-05-17.
27. Tartilas J. Darbuotojų darbo sąlygų garantijos naujajame darbo kodekse//Jurisprudencija. 2003. Nr.40(32). P. 41–45.
28. Barnard C. EC Employment Law. - London: Oxford University Press, 2000.
29. Caruso B. EC Regulation of Fixed-term contracts: the “fallout” affecting Southern Europe National system. Paper presented at the Conference on The European social dialogue and the framework agreement on fixed-term work, Arbeitslivs institutet, Stockholm, 9 Sep 1999//www.lex.unict.it/dml-online/archivio/numero3/indice3.htm; prisijungimo laikas: 2004-11-17.
30. Commission of The European Communities 28 Apr 1999 proposal for a Council Directive concerning the Framework Agreement on Fixed-term Work Concluded by UNICE, CEEP and the ETUC//COM(1999) 203 final.
31. Commission of The European Communities 26 Sep 1995 Background paper for First-stage Consultations with the Social Partners on Flexibility in Working Time and Security for Workers No. O/95/335//OJ 1262 – Pont 13.
32. Craver C. B., Rothstein M. A., Shroeder E. P. Employment Law. – St. Paul, Minn.: West Publishing Co, 1994.
33. Czarzasty J. Amended Labour Code adopted, 10 Jul 2002// www.eiro.eurofound.eu.int/2002/09/feature/pl0209107f.html; prisijungimo laikas: 2004-11-13.
34. European Labour Law Bulletin, Nov 2001// www.freshfields.com/practice/epb/publications/newsletters/labourlaw/2013.pdf; prisijungimo laikas: 2004-06-20.

35. Finkin M. W., Jacoby S. M. An Introduction to the Regulation of Leasing and Employment Agencies//The Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 23 (2001 – 2002). - HeiOnline-23 Comp. Lab. L. & Pol’y J.
36. Fixed term Work. A Guide to the Regulations (PL512)//<http://www.dti.gov.uk/er/fixed/fixed-pl512.pdf>; prisijungimo laikas: 2004-05-18.
37. Hallbach G., Paland N. and other. Labour Law in Germany. – Bonn: CompLET, 1991.
38. Kalleberg A. L., Reynolds J. Work Attitudes and Nonstandard Work Arrangements in the United States, Japan and Europe. Paper presented at Conference on Nonstandard Work Arrangements in Japan, Europe and the United States, Aug 2000// www.upjohninst.org/conference/kalleberg.pdf; prisijungimo laikas: 2004-08-23.
39. Kojima N., Fujikawa K. Non-standard Work Arrangements In Japan and the U.S. from Legal Perspective. Conference papers: Nonstandard Work Arrangements in Japan, Europe and the United States, Aug 2000//<http://www.upjohninst.org/conference/fujikawa.pdf>; prisijungimo laikas: 2004-05-17.
40. Kuisle R. A. Employment Contracts According to German Law, 2004//<http://www.bjl-legal.com/content.pl/article=GerLabour/sprache=e/frame=e>; prisijungimo laikas: 2004-05-17.
41. LEE Jung Hee. EU Directives Regulating Atypical Work and the Change of Labour Law in Member Countries: a Review of Recent Legislation in Germany, France and United Kingdom, 2003// www.fes.or.kr/Publications/pub/EU%2520Dirctives%2520Regulating%2520Atypical%2520Work.pdf; prisijungimo laikas: 2004-05-17.
42. Maurin E., Michaud M. The Effects of Increasing the Costs of Fixed-term Contracts on the Dynamics of Labor Demand: An Evaluation of a French Reform, Jan 2004// www.eale.nl/conference/eale2004/paper/Papers2004/Michaud.pdf; prisijungimo laikas: 2004-06-20.
43. National Labour Law Profile: Federal Republic of Germany. Contributed by Liliane Jung. Apr 2001//www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/ll/observatory/profiles/ger.htm; prisijungimo laikas: 2004-11-18.
44. Rymkevitch O. The Codification of Russian Labour Law: Issues and Perspectives//The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. Kluwer Law International, Vol. 19, 2003. No.2.
45. Schumann K., Rogowski R., Krupke T. Fixed-term Contract and Labour Market Efficiency in the European Union// www.labourline.org/DocumentYY.htm&numrec=031251779943350; prisijungimo laikas: 2004-08-20.

46. Schuren P. Employee Leasing in Germany: The Hiring out of an Employee as a Temporary Worker//The Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 23 (2001 – 2002). - HeiOnline-23 Comp. Lab. L. & Pol'y J.
47. Tavits G. The Problems of Modification of Estonian Labour Law//Jurisprudencija. 2002. Nr.25(17). P.143-147.
48. The Fixed-term Employees (Prevention of Less Favorable Treatment) Regulations 2002//Statutory Instrument, 2002 No. 2034//
www.legislation.hmso.gov.uk/si/si2002/20022034.htm; prisijungimo laikas: 2004-05-20.
49. Vigneau Ch. Temporary Agency Work in France//The Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 23 (2001 – 2002). - HeiOnline-23 Comp. Lab. L. & Pol'y J.
50. Weber T. New Directive Set to Improve Rights of Fixed-term Contract Workers//www.eiro.eurofound.ie/print/1999/07/feature/eu9907181f.html; prisijungimo laikas: 2004-05-18.
51. Willey B. Employment Law in Context: an introduction for HR professionals. – Harlow: Financial times Prentice Hall, 2003.
52. Анисимов Л. Н., Анисимов А. Л. Трудовые договоры. Трудовые споры. - Москва, 2002.
53. Казанцев В. И., Казанцев С. Я., Васин В. Н. Трудовое право. - Москва, 2003.
54. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право. - Москва, 1998.
55. Киселев И. Я. Новый облик трудового права стран Запада. - Москва, 2003.
56. Миронов В. И. Постатейный комментарий трудового кодекса РФ. - Москва, 2002.
57. Толкунова В. Н. Трудовое право. - Москва, 2003.
58. Труханович Л. В., Щур Д. Л. Заключение трудового договора. Прием на работу. - Москва, 2003.

SANTRAUKA

Terminuotų darbo sutarčių sudarymas ir nutraukimas turi įtakos darbuotojų teisei padėčiai, darbo kokybei, įmonių veiklos efektyvumui, o taip pat suteikia galimybių šalims labiau individualizuoti darbo sąlygas ir įgyvendinti priimtinius tikslus, didinti gyventojų užimtumą.

Be bendrųjų darbo teisės normų, atsižvelgiant į darbo santykių ypatumus, terminuotoms darbo sutartims yra taikomos ir specialiomis teisės normomis nustatytos teisės ir garantijos. Šiame darbe, apibendrinus Lietuvos Respublikos ir kitų užsienio šalių teisinio reguliavimo patirtį, Europos Sąjungos darbo teisės aktus, teismų praktiką bei kitų autorių mokslinių tyrimų rezultatus, nagrinėjami darbo teisiniai santykiai, atsirandantys tarp darbuotojo ir darbdavio sudarant ir nutraukiant terminuotą darbo sutartį, pagrindinį dėmesį skiriant jų ypatumams panašių santykių visumoje, analizuojamas šių santykių teisinio reguliavimo mechanizmas. Pateikiama terminuotos darbo sutarties samprata, apibrėžiamos šio teisinio santykio šalys bei jų susitarimu sulgytas terminuotos darbo sutarties turinys.

Terminuoto darbo organizavimas atitinka darbo rinkos poreikius plintant lanksčioms darbo organizavimo formoms. Viena iš tokių formų yra ir terminuota darbo sutartis.

SUMMARY

Conclusion and termination of fixed-term work agreements has influence on legal status of employees, work quality, efficiency of undertaking's activity as well as provides parties with opportunities to individualize operating conditions and implement reasonable objectives, increases employment.

In addition to common labour law norms, according to peculiarities of employment relations there are also rights and guaranties determined by special legal norms applied to fixed-term work agreements. With reference to summarized experience of national legal regulation in Lithuania and other foreign countries, European Union labour law acts, judicial practice and research work results of other authors this work deals with legal employment relationship existing between employer and employee in the process of conclusion and termination of a fixed-term work agreement and paying the main attention to their particularities in the whole of similar relations. It analyzes the machinery of given legal relations' regulation. There is a conception of a fixed-term work agreement presented. It determines the parties of this legal relation and the content of a fixed-term agreement settled by them.

Fixed-term employment meets labour market requirements in upsurge of flexible work organization forms. One of these forms is also a fixed-term work agreement.