

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
TEISĖS FAKULTETO
DARBO TEISĖS IR SOCIALINĖS SAUGOS KATEDRA

STRATEGINIO VALDYMO IR POLITIKOS FAKULTETO
TEISĖS IR VALDYMO PROGRAMOS NEAKIVAIZDINIŲ STUDIJŲ STUDENTĖ
IVETA LABANAUSKAITĖ

**DARBO SUTARČIŲ, SUDAROMŲ EUROPOS SĄJUNGOS ŠALYSE,
LYGINAMOJI ANALIZĖ**

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovė –
prof. dr.
Genovaitė Dambrauskienė

Vilnius, 2005

TURINYS

ĮVADAS.....	3
1. DARBO SUTARTIES SAŲOKA, FUNKCIJOS IR REIKŠMĖ ES ŠALIŲ NACIONALINĖJE TEISĖJE.....	6
2. DARBO SUTARTIES SUDARYMAS ES ŠALIŲ NACIONALINĖJE DARBO TEISĖJE BEI JO ATITIKIMAS ES DARBO TEISEI.....	11
2.1. Darbo sutarties šalys.....	11
2.2. Darbo sutarties turinys.....	16
2.3. Darbo sutarties forma ir privalomi šalių veiksmai bei dokumentai sudarant darbo sutartį.....	23
2.4. Garantijos, apribojimai, prielaidos priimant į darbą.....	28
2.5. Darbo sutarties rūšys ir jų sudarymo skirtumai.....	33
3. DARBO SUTARTIES VYKDYMAS ES ŠALIŲ NACIONALINĖJE DARBO TEISĖJE.....	45
3.1 Darbo sutarties sąlygų pakeitimas.....	45
3.2. Perkėlimas į kitą darbą prastovos ir nušalinimo nuo darbo atvejais.....	52
IŠVADOS IR SIŪLYMAI.....	57
LITERATŪRA.....	59
SANTRAUKA.....	65
SUMMARY.....	66

IVADAS

Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą, darbuotojų judėjimo laisvei įgyvendinti skirtos teisės normos tapo viena iš pagrindinių darbo santykių teisinio reguliavimo sričių. Darbuotojų judėjimui teikiama ypatinga ekonominė reikšmė, nes laisvas darbuotojų judėjimas, kaip asmenų judėjimo laisvės dalis, kartu su kapitalo, prekių ir paslaugų judėjimo laisvėmis, yra neatsiejamas pagrindinių bendrosios rinkos laisvių komponentas¹.

Visi valstybės narės piliečiai, nepriklausomai nuo jų gyvenamosios vietos, turi teisę ieškoti darbo ir įsidarbinti kitos valstybės narės teritorijoje pagal tos šalies piliečių įsidarbinimą reglamentuojančius įstatymus, norminius aktus, administracinę praktiką. Darbuotojų judėjimo laisvės turinį galima būtų apibrėžti kaip darbuotojų įvažiavimo, apsigyvenimo, išvažiavimo ir pasilikimo teisę, taip pat draudimą diskriminuoti darbuotojus dėl pilietybės sudarant, vykdant ir nutraukiant darbo sutartį².

Įtvirtinus galimybę vienos Europos Sąjungos narės piliečiams palikti savo valstybę siekiant įsidarbinti kitoje valstybėje narėje, aktualus tampa nacionalinių teisinių nuostatų, susijusių su darbo santykių pradėjimu bei jų plėtojimu, reglamentavimas. Reikšmingos ES narių nacionalinių darbo sutarties klausimus reglamentuojančių nuostatų lyginamosios studijos, kurios atskleidžia skirtingų valstybių narių teisinių nuostatų darbo sutarties sudarymo ir įgyvendinimo srityje panašumus ir skirtumus, atkreipia dėmesį į teigiamą šio klausimo praktiką, leidžia pagrįstai formuluoti pasiūlymus nacionalinių teisinių darbo nuostatų tobulinimui. Taip pat svarbu įvertinti, kaip ES keliami reikalavimai darbo sutarties klausimais įtvirtinti konkrečiose valstybių narių nacionalinėse teisinėse sistemose, kokios kyla derinimo problemos, atsispindinčios nacionalinės ES šalių darbo teisės teorijoje ir praktikoje.

Šio darbo **tikslas** - palyginti nacionalinę penkių valstybių narių: Lietuvos Respublikos, Lenkijos Respublikos, Vengrijos Respublikos, Jungtinės Karalystės ir Italijos Respublikos - darbo teisę darbo sutarties sudarymo, vykdymo požiūriu bei įvertinti ES darbo teisės atitikties aspektu.

Penkių ES šalių darbo teisės lyginimas darbo sutarties nuostatų atžvilgiu yra reikšmingas tuo, kad iki šiol yra nedaug specializuotų lyginamųjų studijų Europos Sąjungos narių darbo teisės ir jos atitikimo ES narėms keliamiems reikalavimams srityje. Trūksta išsamių Europos Sąjungos ir nacionalinės darbo teisės lyginamųjų studijų, kitų šalių analogiškas atliktas valstybių

¹ Konsoliduota Europos Bendrijos Steigimo Sutartis// <http://www3.lrs.lt/c-bin/eu/preps2?Condition1=49007&Condition2=>; prisijungimo laikas 2005-05-06.

² Tarybos reglamentas (EEB) Nr. 1612/68 1968 m. spalio 15 d. dėl laisvo darbuotojų judėjimo Bendrijoje// <http://www3.lrs.lt/c-bin/eu/preps2?Condition1=27566&Condition2=>; prisijungimo laikas 2005-05-06.

narių nacionalinės darbo teisės lyginimas darbo sutarties klausimų įtvirtinimo bei atitikimo ES darbo teisės reikalavimams aspektu yra fragmentiškas ir neišsamus.

Komparatyviniais darbo srities darbais labai reikšminga Europos gyvenimo ir darbo sąlygų fondo, ir ypač jo struktūrinio padalinio Europos darbo santykių priežiūros instituto³, veikla. Turėdamas pakankamai priemonių keturių pagrindinių tyrimo sričių – gyvenimo sąlygų, darbo sąlygų, darbo santykių ir pokyčių priežiūros – stebėsenai atlikti, fondas 2005-2008 m. laikotarpiui yra užsibrėžęs tirti 25 Europos Sąjungos valstybių narių ir šalių kandidačių regioninės veiklos aspektus, ypatingą dėmesį skirdamas lyginamajai analizei⁴. Lietuvos teisės moksle yra reikšminga Tomo Davulio studija, tirianti ir vertinanti Lietuvos darbo teisės integravimosi į ES teisinę sistemą pagrindus, identifikuojanti egzistuojančias Lietuvos darbo teisės atitikties ES teisės normoms problemas, siūlanti šių problemų sprendimo būdus⁵.

Šiame darbe keliamas tyrimo **hipotezė**, kad asmens teisė į darbą įgyvendinama ES šalių darbo sutarčių sudarymą ir vykdymą reglamentuojančiomis nacionalinės darbo teisės normomis, kurios yra derinamos su ES darbo teisės keliamais reikalavimais ES valstybėms narėms. Pagrindinis tyrimo **objektas** yra ES šalių visuomeniniai santykiai, susiję su darbo sutarčių sudarymu ir vykdymu bei su Europos Sąjungos materialinių darbo teisės normų taikymu nacionalinėje darbo sistemoje. Tyrimo **dalykas** - nacionalinės darbo teisės nuostatų skirtumai ir panašumai darbo sutarčių sudarymo, vykdymo aspektu bei jų atitikimas ES darbo teisės reikalavimams. Šiame darbe nebus nagrinėjama darbo sutarties pasibaigimo bei jo atitikties ES darbo teisei klausimai. Tyrimo tikslas įgyvendinamas sprendžiant šiuos **uždavinius**:

1. Ištirti darbo sutarties sudarymo, vykdymo panašumus ir skirtumus ES šalių (Lietuvos Respublikos, Lenkijos Respublikos, Vengrijos Respublikos, Jungtinės Karalystės ir Italijos Respublikos) nacionalinėse teisinėse sistemose.

2. Išnagrinėti, kokius reikalavimus nacionalinei teisei sistemai kelia narystė Europos Sąjungoje ir kaip šie reikalavimai pasireiškia perimant Europos Sąjungos darbo teisės normas darbo sutarties sudarymo ir vykdymo klausimu;

3. Ištyrus ES darbo teisės normų keliamus reikalavimus valstybėms narėms, iškelti jų perėmimo ir Lietuvos Respublikos, Lenkijos Respublikos, Vengrijos Respublikos, Jungtinės Karalystės ir Italijos Respublikos darbo teisės atitikties problemas darbo sutarties reguliavimo srityje, pasiūlyti galimus sprendimų būdus.

³ en. The European Industrial Relations Observatory (EIRO).

⁴ Europos gyvenimo ir darbo sąlygų fondas. 2005 metų programa// <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF04135LT.pdf>; prisijungimo laikas: 2005-05-05.

⁵ Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.

Tiriant penkių ES valstybių narių darbo teisę darbo sutarties aspektu bus taikomi įvairūs **mokslinio tyrimo metodai**: loginės analizės, sisteminės analizės, lyginamasis, lingvistinis. Siekiant nuoseklių ir kryptingų tyrimo rezultatų, šie metodai dažnai bus derinami tarpusavyje.

Darbą sudaro trys dalys. Pirmoje dalyje apibrėžiama darbo sutarties sąvoka, jos funkcijos bei reikšmė Lietuvos Respublikos, Lenkijos Respublikos, Vengrijos Respublikos, Jungtinės Karalystės ir Italijos Respublikos darbo teisėje. Antroje dalyje analizuojama darbo sutarties sudarymo minėtose šalyse klausimai, taip pat įvertinama Europos Sąjungos darbo teisės normų įtaka. Trečia dalis skiriama darbo sutarties vykdymo reglamentavimui.

1. DARBO SUTARTIES SAŲOKA, FUNKCIJOS IR REIKŠMĖ ES ŠALIŲ NACIONALINĖJE TEISĖJE

Laisvė pasirinkti darbą yra vienas pagrindinių konstitucinių ir tarptautinių principų. Šalys įsipareigoja „veiksmingai ginti darbuotojo teisę savo laisvai pasirinktu darbu užsidirbti pragyvenimą“.⁶ „Kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju“⁷. Darbo laisvė yra tiesiogiai susijusi su įtraukimo į darbą forma: asmenys renkasi darbą savarankiškai, laisvai sudarydami sutartis.

Susitarimai, kai viena šalis naudoja kitos šalies darbą, gali būti sudaryti darbo, rangos, pavedimo, autorinės ir kitų sutarčių pagrindu. Visos sutartys, tiek darbo, tiek ir civilinės, komercinės - turi bendrų bruožų. Jos įtvirtina asmeninį gera valia pagrįstą susitarimą, turintį tikslą savarankiškai apibrėžti dvišalius santykius. Šios sutartys grindžiamos abipusiu susitarimu ir įsipareigojimu vykdyti sutarties sąlygas. Vis dėlto, darbo sutartims būdinga ir specifinė charakteristika, kuri šias sutartis atiboja nuo civilinių ir komercinių sutarčių. Atskirti darbo sutartį nuo panašių civilinių ar komercinių sutarčių yra labai svarbu, nes asmenims, dirbantiems pagal darbo sutartis, įstatymai numato tam tikrų teisių, pvz., teisę į kasmetines atostogas, privalomą socialinį draudimą ir pan., bei lengvatų, kurių neturi asmenys, dirbantys kitais nei darbo sutarties pagrindais. Jei faktiniai šalių santykiai atitinka darbo teisinius santykius, o jie nėra įforminti darbo sutartimi, darbdavys gali būti traukiamas atsakomybėn už nelegalaus darbo organizavimą. Kitas darbo sutarties požymis, kuris skiria darbo sutartį nuo kitų sutarčių, yra įsipareigojimas paklusti vidaus darbo tvarkai. Atlikdamas darbo funkciją, darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbo tvarkos ir paklusti teisėtiems darbdavio nurodymams. Šalių pavaldumas darbo teisėje yra būtina darbo organizavimo prielaida. Civilinėse ir komercinėse sutartyse šalių pavaldumo nėra.

Vienas iš pagrindinių darbo sutarties požymių – darbo funkcijų atlikimas. Darbuotojo įsipareigojimas dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, reiškia, kad jis turi atlikti ne konkrečias užduotis, o darbo sutarties galiojimo laiku vykdyti tam tikrą funkciją. Darbo sutartis darbuotojo darbo arba konkrečios užduoties iš karto neapibrėžia, o tik nustato pagrindinį uždavinį – atlikti tam tikrą darbinę funkciją, nesiejamą su gaunamu rezultatu. Rangos, paslaugų teikimo, autorinių sutarčių esmė – vienos šalies

⁶ Europos socialinė chartija (pataisyta) // <http://www3.lrs.lt/cgi-bin/preps2?Condition1=42260&Condition2=>; prisijungimo laikas: 2005-10-03, 1 str.

⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014, 48 str.

įsipareigojimas atlikti tam tikrą jau iš anksto apibrėžtą užduotį ir kitos šalies įsipareigojimas už atliktą darbą sumokėti sulygtą atlyginimą.⁸

Remiantis C.W. Summers darbo ir civilinių, komercinių sutarčių lyginamąja analize, pabrėžtina ir skirtinga sutarčių laisvės apimtis⁹. Darbo sutarčių sudarymo ir vykdymo srityse teisės aktai nustato teisinių apribojimų, pvz., teisės aktais gali būti ribojama vienos šalies galimybė rinktis, su kuo pasirašyti darbo sutartį; jie imperatyviai nustato diskriminacijos dėl lyties, rasės ir pan. draudimo ribas sukuriant, vykdant ir pabaigiant darbo santykius; teisės aktais taip pat įsakmiai gali būti nurodyta sukurti darbo santykius su socialiai pažeidžiamų grupių asmenimis ir t.t. Sutarties laisvės aspektu civilinės ir komercinės sutartys nėra taip griežtai ribojamos: iš esmės šalys gali laisvai pasirinkti, su kuo įsipareigoti pasirašoma sutartimi. Remiantis C.W. Summers darbo ir civilinių, komercinių sutarčių lyginamąja analize, darbo sutarčių ir civilinių, komercinių sutarčių panašumai ir skirtumai gali būti įžvelgiami šalių teisnumo, sutarčių formos ir su sutarties sudarymu susijusios informacijos, sutarčių keitimo, sutarčių vykdymo pavedimo tretiesiems asmenims, pareigos būti lojaliam, sutarties pasibaigimo, atsakomybės už pažeidimus, sąžiningumo ir geros valios srityse (žr. 1 lentelę).

1 lentelė. Darbo sutarties ir civilinės komercinės sutarties panašumai ir skirtumai

Eil. Nr.	Lyginimo aspektas	Darbo sutartis	Civilinė ir komercinė sutartis
1	Šalių teisnumas	Nepilnamečiai asmenys negali įsipareigoti sutartimi, išskyrus teisės aktais numatytas išimtis.	
		Jei įdarbinamas asmuo, jaunesnis nei teisės aktais nustatytas minimalus amžius, darbdavys gali būti baudžiamas. Nepilnametis šiuo atveju nebaudžiamas. Tokia darbo sutartis laikoma teisiškai negaliojančia.	Tuo atveju, kai sutartis sudaroma su nepilnamečiu, neturinčiu teisės sudaryti sutartį, paaiškėjus šiai aplinkybei, kita šalis nėra baudžiama, tačiau iš jos gali būti reikalaujama atlyginti atsiradusią žalą.
2	Sutarties forma ir su sutarties sudarymu susijusi informacija	Sutarties forma įvairuoja: ji gali būti sudaroma žodžiu, raštu ar patvirtinant konkludentiniais veiksmais, pvz., apmokant už atliekamą darbą ¹⁰ . ES šalyse darbuotojai apie įdarbinimo sąlygas raštu privalo būti informuojami per 2 mėn. ¹¹ Darbuotojui ne visada yra pateikiama kituose teisės aktuose, pvz., kolektyvinėse sutartyse, esanti informacija, susijusi su jo įdarbinimu.	Įprastai sutarties forma yra rašytinė. Sutarties šalys turi teisę išsamiai susipažinti su visa informacija, susijusia su sutarties sudarymu.
3	Sutarties	Sutarties keitimas grindžiamas šalių abipusiu susitarimu.	

⁸ Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas. Šeštoji knyga//Valstybės žinios. 2000. Nr. 74-2262.

⁹ Clyde W. Summers. Similarities and Differences between Employment Contracts and Civil or Commercial Contracts//The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. Netherlands: Kluwer Law International (KLI), 2001, Vol.17/1, P.9.

¹⁰ Tarybos direktyva 1999/70/EB 1999 m. birželio 28 d. dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos imonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis// Official Journal L'1999 Nr.175-43.

¹¹ Tarybos direktyva 91/533/EEB 1991 m. spalio 14 d. dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas// Official Journal, L'1991. Nr.288-32.

	keitimas	Atsižvelgiant į darbuotojo padėtį darbo rinkoje, gali būti ribota darbuotojo galimybė priešintis darbdavio siūlomoms sutarties keitimams.	
4	Sutarties vykdymo pavidimas tretiesiems asmenims	Šalių teisės ir pareigos yra asmeninės. Nei darbdavys, nei darbuotojas negali perleisti savo teisių ir pareigų vykdymo trečiam asmeniui, jei sutartyje nenumatyta išimčių.	Teisių ir pareigų pavidimas tretiesiems asmenims nėra ribojamas, išskyrus bendradarbiavimo ir gyvenamųjų patalpų nuomos sutartis
5	Pareiga būti lojaliam	Darbuotojas privalo būti lojalus savo darbdaviui, bendradarbiauti su juo, išlaikyti darbdavio ir jo verslo konfidencialumą, taip pat padėti išvengti galimų nuostolių ar žalos.	Šalys elgiasi savo nuožiūra, jei sutartis nenustato išimčių. Ši nuostata netaikoma frančizės ir bendradarbiavimo sutartims
6	Sutarties pasibaigimas	Bet kurios šalies mirtis turi įtaką sutarties pasibaigimui. Terminuota sutartis gali būti nutraukta anksčiau laiko tik šalių susitarimu; neterminuota sutartis – iš anksto įspėjus įstatymų nustatyta tvarka.	Šalies mirtis neįtakoja sutarties pasibaigimo, išskyrus sutartis, susijusias su konkrečiu asmeniu. Daugelis neterminuotų sutarčių gali būti nutrauktos vienos iš šalių iniciatyva, jei tam yra teisėtas pagrindas.
7	Atsakomybė už pažeidimus	Darbdaviui pažeidus sutartį, darbuotojas gali pareikšti ieškinį dėl neišmokėto darbo užmokesčio ir socialinių išmokų. Kai sutartį pažeidžia darbuotojas, darbdavys gali sustabdyti sutarties vykdymą ar nustatyta tvarka ją nutraukti, tačiau negali darbuotojui skirti baudos. Atleidžiamam darbuotojui privalo būti sumokėta už atidirbtą laikotarpį.	Civilinė atsakomybė paprastai pasireiškia patirtų nuostolių, žalos atlyginimu.
8	Sąžiningumo ir geros valios principai	Atsižvelgiant į darbuotojo ribotas galimybes derėtis dėl sutarties sąlygų, išskirtinis dėmesys yra skiriamas teisingam sąžiningumo, geros valios principų taikymui.	Sąžiningumo ir geros valios principų taikymas išskirtinumu nepasižymi.

Apibendrinant darbo sutarčių ir civilinių, komercinių sutarčių lyginamąją analizę, galima būtų formuluoti ryškiausias darbo sutartims būdingas bruožas, skiriančias jas nuo kitų sutarčių:

1. Darbo sutartys – tai tarpasmeninių santykių sutartys. Šios sutartys sukuria nuolatinius ar terminuotus darbo santykius ir gali būti keičiamos atsižvelgiant į besikeičiančias darbo, rinkos ir pan. aplinkybes.

2. Darbo sutartys sukuria pavaldumo santykį: darbdavys turi galią nurodinėti, o darbuotojas privalo paklusti jo teisėtiems nurodymams.

3. Darbo sutartims būdingas asmeninis santykis: kiekviena šalis turi asmenines teises ir pareigas, kurių be abipusio šalių susitarimo negalima perleisti kitam asmeniui.

4. Darbo sutartys gali būti vadinamos sutikimo sutartimis. Darbdavys, siekdamas įdarbinti asmenį, iš anksto su juo neprivalo derinti sutarties sąlygų. Jis pateikia savo sąlygas, o kita šalis turi spręsti pritarti joms ar ne.

5. Darbo sutartys teisiškai gali būti tiesiogiai susijusios su kitomis sutartimis, kolektyviniais susitarimais, dėl kurių atskirai darbdavys su darbuotoju nesitaria.

Darbo sutarties sąvokos apibrėžimas yra pateikiamas **Lietuvos Respublikos** darbo kodekso (toliau - DK) 93 straipsnyje. „Darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulgytą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu“¹². Darbo sutarties požymiai formuluojami kaip pagrindinės darbo sutarties šalių – darbuotojo ir darbdavio – pareigos. Darbo sutarties dalykas – rūšiniais požymiais apibrėžti atlyginami darbai ar paslaugos.

Darbo sutartis – pagrindinis darbo teisės institutas, „juridinis faktas, dėl kurio atsiranda teisiniai darbo santykiai“¹³. Ji sudaroma asmens, siekiančio įsidarbinti, ir darbdavio susitarimu įstatymų nustatyta tvarka, todėl šiam darbo teisės institutui įstatymai skiria labai daug dėmesio. Darbo sutartis nustato konkretaus darbuotojo darbo sąlygas, jo teises ir pareigas, todėl svarbu, kad kiekvienos darbo sutarties turinys būtų aiškus, kad joje būtų aptartos esminės sutarties sąlygos. Tai padeda išvengti darbo ginčų, garantuoja darbo teisinių santykių pastovumą.

Jungtinės Karalystės darbo teisėje darbo sutarties sąvoka reiškia sutartinį santykį tarp darbdavio ir darbuotojo, dažniausiai sudaromą, kai darbdavys už nustatyto darbo atlikimą darbuotojui pasiūlo užmokestį ir kitas išmokas¹⁴. Darbo sutartis, remiantis Įdarbinimo teisių aktu (en. Employment Rights Act, toliau – ERA), reiškia paslaugų ar stažuotės sutartį, numanomą arba išreikštą, ir jeigu išreikštą – rašytinę arba žodinę¹⁵.

Italijos darbo teisėje dabartinė darbo sutarties sąvoka remiasi „sutarčių teorija“. Įdarbinimo santykio atsiradimą sąlygoja vadinamoji individualioji darbo sutartis, sudaryta tarp darbdavio ir darbuotojo¹⁶. „Nesutartinė teorija“, kuri grindžiama tuo, kad pats darbo vykdymo, kurio nepaneigia darbdavys, faktas sąlygoja darbo santykių atsiradimą. Italijoje nesulaukė didelio pritarimo. Tai lėmė griežti nacionalinės teisės ir ES veikimo laisvės ribojimai.

Lenkijos darbo teisėje darbo sutartis apibrėžiama kaip „tam tikras dviejų šalių pareiškimas, kuriuo remiantis viena šalis, vadinama darbuotoju, įsipareigoja nuolat ir pakartotinai vykdyti tam

¹² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas//Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

¹³ Davidavičius H. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas apie darbuotojų įdarbinimą, jų darbo sąlygų keitimą ir atleidimą iš darbo. Kaunas: Smaltija, 2003, P.22.

¹⁴United Kingdom: Contract of Employment// <http://www.eurofound.eu.int/emire/UNITED%20KINGDOM/CONTRACTOFEMPLOYMENT-EN.html>; prisijungimo laikas: 2005-10-05.

¹⁵ Employment Rights Act 1996//<http://www.hms.gov.uk/acts/acts1996/1996018.htm>; prisijungimo laikas: 2005-10-05.

¹⁶ Italy: Contract of Employment (Individual)// <http://www.eurofound.eu.int/emire/ITALY/CONTRACTOFEMPLOYMENTINDIVIDUAL-IT.html>; prisijungimo laikas: 2005-10-05.

tikrą darbą kitos šalies, vadinamos darbdaviu, naudai; tuo tarpu darbdavys įsipareigoja įdarbinti darbuotoją ir mokėti jam darbo užmokestį¹⁷.

Vengrijos Respublikos 1992 m. darbo kodeksas (hu. Magyar Közlöny, toliau – MK) nepateikia atskiro darbo sutarties sąvokos paaiškinimo. Vis dėlto, iš kodekso straipsnių galima apibendrinti, kad darbo sutartis – tai susitarimas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo santykių¹⁸. Šis susitarimas yra suprantamas kaip aiškus tarp darbuotojo ir darbdavio atsiradusių santykių patvirtinimas.

Darbo sutartis yra įpareigojantis dokumentas. Pagal jį vienas asmuo įsipareigoja atlikti darbą kitam. Šios rūšies sutartis ne tik darbo teisinio santykio atsiradimo, bet ir tolesnio jo egzistavimo bei raidos pagrindas. Tad apibendrinant darbo sutarties apibrėžimą penkiose valstybėse narėse būtų galima išskirti šiuos pagrindinius darbo sutarties požymius:

- Specifiniai subjektai (darbuotojas ir darbdavys);
- Specifinis sutarties objektas – tai susitarimas dėl darbo funkcijų atlikimo, už kurį mokamas darbo užmokestis;
- Specifinis šalių teisinis statusas, kuris pasireiškia tuo, kad viena sutarties šalis, darbuotojas, pavaldi kitai šaliai - darbdaviui;
- Sudarant darbo sutartį, sukuriama tarpusavio teisės ir pareigos;
- Darbuotojo sužalojimo ar mirties atveju, darbdavys ir/ar valstybė įsipareigoja mokėti nustatytas kompensacijas.

¹⁷ Polish Labour Law//http://baltic.mg.gov.pl/LabourMarket/sll/pol_lab.htm; prisijungimo laikas: 2005-10-05.

¹⁸ Labour Code. Act No. 22 of 1992//<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/webtext/30158/64855/e92HUN01.htm>; prisijungimo laikas: 2005-10-05.

2. DARBO SUTARTIES SUDARYMAS ES ŠALIŲ NACIONALINĖJE DARBO TEISĖJE BEI JO ATITIKIMAS ES DARBO TEISEI

Laisvas asmenų judėjimas yra viena iš keturių Europos Sąjungos laisvių, sudarančių bendrosios rinkos pagrindą. Laisvo asmenų judėjimo principas taikomas ES piliečiams, kurie vyksta į kitą šalį įsidarbinti pagal darbo sutartį, teikti paslaugas ar kurti įmones, taip pat jų šeimos nariams, studentams, pensininkams, kitiems ekonomiškai neaktyviems asmenims. ES *acquis* užtikrina šiems piliečiams teisę laisvai kirsti valstybių sienas, apsigyventi, įsidarbinti ar užsiimti savarankiška darbine veikla pagal savo šalyje įgytą išsilavinimą bei profesinę kvalifikaciją, turėti nacionaliniais įstatymais bei kolektyvinėmis sutartimis garantuotas darbo teises bei sąlygas, gauti reikiamą socialinę apsaugą, balsuoti ir kandidatuoti Europos Parlamento bei savivaldybių rinkimuose.

ES teisės aktuose darbo sutarčių instituto (sudarymo, vykdymo) atžvilgiu yra įtvirtinami tik minimalūs reikalavimai, kurie turi būti įgyvendinami ES valstybėse narėse. Atskirais atvejais reglamentuojama, kokių nuostatų valstybių narių teisėje negali būti. Nors paprastai bendrą standartą ar reikalavimą nustatančioms direktyvoms nukrypimai nuo reikalavimų negalimi, darbo srities direktyvos, pvz., direktyva 91/533/EEB, gali turėti išlygas, paremtas EB sutarties 94, 95 straipsniais. Tokiais atvejais išimtis iš taisyklės dėl galimų aukštesnių ar palankesnių darbuotojams standartų taikymo nacionalinėje teisėje nurodo pačios direktyvos. Taigi nuoroda į minimalius standartus ES teisėje rodo, kad aukštesnieji, t.y. darbuotojams palankesni, standartai nacionalinėje valstybės narės teisėje gali būti paliekami: „priimtos nuostatos nekliudo bet kuriai valstybei narei ir toliau laikytis arba imtis griežtesnių apsaugos priemonių“¹⁹.

ES valstybių narių piliečiams, norintiems įsidarbinti ES šalyse, taikomos valstybės, kurioje asmenys siekia įsidarbinti, darbo teisės aktų nuostatos, reglamentuojančios darbo sutarties sudarymą. Kokie darbo sutarčių turinio reikalavimai, kokia jų forma, rūšys bei šalys, taip pat kokios yra garantijos, apribojimai ir prielaidos priimant į darbą bus nagrinėjama šiame skyriuje. Darbo sutarčių sudarymo analizė bus grindžiama 5 Europos Sąjungos valstybių narių nacionaline teise.

2.1. Darbo sutarties šalys

Darbo sutartis yra dviejų asmenų susitarimas sukurti darbo teisinius santykius. Tai juridinis faktas, iš kurio kyla sutarties šalių tarpusavio santykiai, teisės ir pareigos. Darbo teisės

¹⁹ Konsoliduota Europos Bendrijos Steigimo Sutartis/<http://www3.lrs.lt/bin/eu/preps2?Condition1=49007&Condition2=>; prisijungimo laikas 2005-05-06.

reguliavimo objektas - visuomeniniai darbo santykiai, todėl darbo sutartimi siekiama reguliuoti dviejų šalių: darbuotojo ir darbdavio - tarpusavio santykius.

Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 93 straipsnyje nurodoma, kad darbo sutarties šalys yra darbuotojas ir darbdavys. Darbuotojo darbinį teisingumą ir veiksnumą apibūdina darbo kodeksas 15 ir 16 straipsniuose. Taigi darbuotoju yra laikomas „fizinis asmuo, turintis darbinį teisingumą ir veiksnumą bei dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą“ (DK 15). Galėjimas turėti darbo teises ir pareigas, arba darbinis teisingumas, Lietuvoje pripažįstamas visiems Lietuvos Respublikos piliečiams, taip pat užsienio piliečiams bei asmenims be pilietybės, nuolat gyvenantiems šalyje, išskyrus įstatymų numatytas išimtis. Visiškas darbinis teisingumas ir galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises bei sukurti darbo pareigas, t.y. darbinis veiksnumas, atsiranda asmeniui, kuriam suėjo 16 metų. Darbo kodeksas ir kiti darbo įstatymai gali numatyti išimčių (žr. 2 lentelę). Fizinio asmens, kaip darbo teisės subjekto ir kaip civilinės teisės subjekto, statusas skiriasi. Kaip minėta, darbuotoju gali būti tik fizinis asmuo, turintis darbinį teisingumą ir veiksnumą, civilinėje teisėje neveiksnus asmuo taip pat gali būti civilinės teisės subjektu ir turėti tam tikras civilines teises. Darbo funkcijos yra tiesiogiai susijusios su darbuotojo asmeniu ir bendrąja tvarka turi būti įgyvendinamos asmeniškai. Civilinėje teisėje šiuo atveju būtų galimas ir atstovavimas.

Antroji darbo sutarties šalis – darbdavys. „Darbdavys gali būti įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant jos nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio“ (DK 16), turintis darbinį teisingumą ir veiksnumą. Darbdaviu taip pat gali būti kiekvienas teisingus ir veiksnus fizinis asmuo. Darbdavio, fizinio asmens, teisingumas ir veiksnumas nustatomas ne pagal darbo teisės, bet pagal civilinės teisės normas, t.y. Civilinio kodekso (toliau – CK) antrosios knygos I dalies I skyriaus nuostatas.

Teisinėje literatūroje nemažai kritikuojamas ankstesnis darbdavio apibrėžimas, įtvirtintas Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo²⁰ (toliau – LR DSI) 5 straipsnyje. Remiantis juo, darbdaviais buvo laikomi visų rūšių įmonių, įstaigų, organizacijų savininkai, jų vadovai, paskirti, išrinkti ar kitokia tvarka įgiję įgalinimus pagal atitinkamų įmonių, tarp jų ūkinių bendrijų ir individualių įmonių, įstatymus. Remdamiesi šiomis nuostatomis, savininkai ar vadovai, vykdydami darbo įstatymų nuostatas, įmonės vardu galėjo sudaryti, pakeisti ir nutraukti darbo sutartį, atlikti kitokius veiksmus.²¹ Nuo 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojęs Darbo kodeksas nustatė, kad darbo teisėje vadovaujamosi bendroju civilinės teisės principu: juridiniai asmenys teises įgyja ir pareigas prisiima per savo organus (susirinkimą, priežiūros organą, valdymo organą).

²⁰ Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas// Lietuvos Aidas, 1991, Nr.246; Valstybės Žinios, 1991, Nr.: 36-973.

²¹ Davidavičius H. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas apie darbuotojų įdarbinimą, jų darbo sąlygų keitimą ir atleidimą iš darbo. Kaunas: Smaltija, 2003, P.27.

Išimtis yra tik individualių įmonių savininkai, ūkininkai ir darbdaviai - fiziniai asmenys, kurie darbo teises ir pareigas gali įgyvendinti patys (DK 14).

2 lentelė. Minimalus įdarbinimo amžius

Jungtinė Karalystė²²	Italijos Respublika²³	Lietuvos Respublika	Lenkijos Respublika²⁴	Vengrijos Respublika²⁵
Įsidarbinti gali asmenys nuo 16 m. Nepilnamečiai nuo 13 iki 16 m. gali dirbti a) iki 2 val. mokymosi dienomis ir sekmadieniais, b) jaunesni nei 15 m. - iki 5 val. per dieną/iki 25 val. per savaitę; 15 m. ir vyresni- atitinkamai iki 8 val./iki 35 val. šeštadieniais ir darbo dienomis mokyklos atostogų metu. Teisės aktais nustatyti įvairūs apribojimai: vaikams negalima dirbti sunkių darbų, dirbti mokyklos lankymo valandomis ir kt.	Darbo santykių pradėjimo darbo sutartimi, įskaitant pavojingą, ne viso ar visos darbo dienos darbą ir stažuotes reglamentuoja 1967-10-17 Įstatymas Nr. 977: nuo 14 m. leidžiama dirbti žemės ūkio, šeimos darbus arba lengvą, negamybinį darbą, atitinkantį vaiko sveikatos apsaugos reikalavimus ir nepažeidžiantį privalomo mokslo grafiko; nuo 15 m. –dirbti įprastomis sąlygomis ir stažuotis/ mokyti; nuo 16 m. – dirbti darbą, kuris yra kilnojamojo pobūdžio ar susijęs su kelionėmis; nuo 16 m. vaikinams ir nuo 18 m. merginoms - pavojingus, varginančius, kenksmingus darbus; - nuo 18 m. - požeminius darbus, išminavimo ir kitus įstatyme išvardintus darbus.	Visiškas darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda asmenims nuo 16 metų (DK 13). Atsižvelgiama į tai, kad nuo 16 m. asmuo gali dirbti, nedarydamas žalos savo sveikatai ir visuomenei. Darbdavys įsipareigoja nustatyti tinkamas darbo saugos sąlygas. Išimtyms gali būti nustatytos DK ar kituose įstatymuose. Pvz., DK 277 str. išvardinti darbai, kurie gali būti skiriami asmenims nuo 18 m. Darbų, draudžiamų dirbti asmenims iki 18 m., sąrašą nustato LR Vyriausybės 1996-09-11 nutarimas Nr. 1055 „Dėl Asmenims iki 18 metų draudžiamų dirbti darbų, kenksmingų ir pavojingų veiksmų sąrašo ir asmenų nuo 13 iki 14 metų, nuo 14 iki 16 metų ir nuo 16 iki 18 metų darbo sąlygų ir įdarbinimo tvarkos patvirtinimo“.	Darbo kodeksas išskiria atskirą jaunų darbuotojų kategoriją ir pateikia šios grupės apsaugos sistemą. Visiškas darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda asmenims nuo 18 metų . Darbo kodekso 190 str.: įdarbinamas nepilnametis (15-18 m.) turi atitikti tam tikras sąlygas: jis turi būti baigęs privalomą mokslą; gavęs sveikatos pažymą, patvirtinančią, kad darbas nekenks jo sveikatai. Išimtyms nepilnamečiams, kurie nebaigę vidurinio mokslo ir yra jaunesni nei 15 m., nustatytos 1996-05-29 Darbo ir socialinės politikos ministro direktyvoje.	Nepilnamečiai, kuriems yra sukakę 16 m. ir jie yra išėję privalomo mokslo kursą, gali savarankiškai sudaryti darbo sutartį. Teisės aktų nustatytais atvejais darbo sutartys su jaunesniais nei 16 m. gali būti sudaromos, pateikus tėvų sutikimą ir išpildžius kitas sąlygas. Tokiems nepilnamečiams draudžiami darbai, galintys pakenkti jų fiziniam ar protiniam vystymuisi.

Jungtinėje Karalystėje darbuotojas yra asmuo, kuris dirba ar dirbo, jei darbo santykiai pasibaigė, pagal sudarytą darbo sutartį, siekdamas už darbą gauti darbo užmokestį (ERA 230). Tik darbuotojas turi teisę reikalauti tam tikrų įstatymais įtvirtintų teisių, pvz., išėtinė išmoka

²² Consideration of reports submitted by states parties under article 44 of the convention: United Kingdom of Great Britain & Northern Ireland. 04/10/2002. CRC/C/83/Add.3. (State Party Report)// http://www.sacr.org.uk/artman/uploads/united_kingdomco2_1_.doc; prisijungimo laikas: 2005-10-17.

²³ Consideration of reports submitted by states parties under article 44 of the convention: Italy. 12/07/2002. CRC/C/70/Add.13. (State Party Report)// [http://www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf/\(Symbol\)/CRC.C.70.Add.13.En?Opendocument](http://www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf/(Symbol)/CRC.C.70.Add.13.En?Opendocument); prisijungimo laikas: 2005-10-17.

²⁴ Consideration of reports submitted by states parties under article 44 of the convention: Poland. 06/02/2002. CRC/C/70/Add.12. (State Party Report)//<http://www.hri.ca/fortherecord2002/documentation/tbodies/crc-c-70-add12.htm>; prisijungimo laikas: 2005-10-17.

²⁵ Consideration of reports submitted by states parties under article 44 of the convention: Hungary. 24/09/1996. CRC/C/8/Add.34 (State Party Report)//<http://www.hri.ca/fortherecord1997/documentation/tbodies/crc-c-8-add34.htm>; prisijungimo laikas: 2005-10-17.

neteisėto atleidimo atveju. Atkreiptinas dėmesys, kad JK darbo teisėje yra skiriamos dvi sąvokos: darbuotojo (en. Employee) ir darbininko/darbuotojo (en. Worker). Pastaroji sąvoka yra platesnė ir ji apima tiek darbuotojus, dirbančius pagal darbo sutartį, tiek asmenis, dirbančius pagal bet kokią kitą sutartį, numanomą arba išreikštą raštu ar žodžiu, pagal kurią asmuo prisiima pareigą kitai sutarties šaliai asmeniškai atlikti, suteikti bet kokią darbą ar paslaugą. Darbuotojas (en. Employee) yra asmuo, dirbantis pagal darbo sutartį, sudarytą remiantis Įdarbinimo teisių aktu. Ši sąvoka gali būti priešinama darbuotojo sąvokai plačiaja prasme (en. Worker)²⁶. Šiame darbe, kalbant apie darbo sutartis, darbuotojo sąvoka vartojama siaurąja prasme (en. Employee).

Išplėtotą ir sudėtingą precedentinę Jungtinės Karalystės teisė įtvirtino kriterijus, kuriais remiantis būtų nustatoma, ar tam tikras asmuo konkrečiu atveju, pvz., neteisėto atleidimo, pajamų mokesčio, nacionalinio draudimo, išmokos susižeidus darbe - yra laikomas darbuotoju.

JK darbo teisėje akivaizdžiai atribojami asmenys, dirbantys pagal darbo sutartį, ir asmenys, dirbantys savo įmonėje ar esantys meno profesijos atstovais (rašytojai, dailininkai ir pan.), kurie darbo sutarties nesudaro (en. Self-employed workers). Pastarieji asmenys turi tam tikras adekvačias mokesčines lengvatas, bet gali būti eliminuojami dėl tam tikrų įstatymais nustatytų teisių: neteisėto atleidimo, individualių įdarbinimo apsaugos teisių, ir kitų išmokų, susijusių su darbuotojo statusu, pvz., profesinės pensijos ir pan.²⁷

Antra darbo sutarties šalis – darbdavys. JK darbo teisėje darbdavys – tai asmuo, kuris yra ar buvo įdarbinęs darbuotoją (ERA 230). Darbdaviu gali būti bendrovė, kompanija; taip pat įmonė, t.y. asmenų asociacija, sukurta verslo tikslais, ar projektas, vykdomas veiklą asociacijos vardu. Kompanija, paprastai įgijusi juridinio asmens statusą pagal 1985 m. Kompanijos akto nuostatas²⁸, yra teisiškai įtvirtintas vienetas, atribotas nuo jos akcininkų. JK darbo teisėje įmonė kartais yra įvardijama darbdaviu. Tai nėra tikslu, nes ne visi darbdaviai gali būti įmonės – jais gali būti ir, pvz., asocijuoti darbdaviai, holdingo kompanijos, smulkieji darbdaviai ir pan.

Italijoje darbo sutartis reguliuoja nacionaliniai teisės aktai, valstybiniai kolektyviniai darbo susitarimai ir individualūs susitarimai. Valstybiniai kolektyviniai darbo susitarimai atnaujinami kas 3 metai kiekvienam pramonės sektoriui. Tai atlieka profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos. Darbdaviu Italijos darbo teisėje yra įvardijamas asmuo, kuris, vykdydamas tam tikrą ekonominę veiklą, įdarbina vieną ar daugiau darbuotojų pagal darbo sutartį, taip sukurdamas įdarbinimo ryšius. Kita darbo sutarties šalis – darbuotojas, arba asmuo, dirbantis

²⁶ Clark Peter. Employment Appeal Tribunal//

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/ll/mlcj8/theme2/uk.htm>; prisijungimo laikas: 2005-10-05.

²⁷ United Kingdom: Contract of Employment//

<http://www.eurofound.eu.int/emire/UNITED%20KINGDOM/SELFEMPLOYMENT-EN.html>; prisijungimo laikas: 2005-10-05.

²⁸ The Company Act//<http://www.hants.gov.uk/regulatory/tradesta/law/companie.html>; prisijungimo laikas: 2005-10-05.

pagal darbo sutartį. Darbuotojui būdinga tai, kad jis atlieka darbą, būdamas pavaldus ir vadovaujamas kito asmens²⁹, taip pat vadovaudamasis sudaryta darbo sutartimi. Subordinacijos statusas darbuotoją pagal darbo sutartį skiria nuo asmenų, užsiimančių privačia veikla.

Lenkijoje svarbiausi darbo santykius reguliuojantys teisės aktai yra Darbo kodeksas (pl. Kodeks pracy, toliau – KP)³⁰ ir Civilinis kodeksas. Lenkijos Respublikos darbo įstatymuose nurodyta, kad darbo sutartis sudaro darbdavys ir darbuotojas. Darbuotojo ir darbdavio sąvokos įtvirtintos Darbo kodekso 2 ir 3 straipsniuose. Darbdavys Lenkijos darbo teisėje yra bet kuris organizacinis vienetas, net jei jis nėra juridinis asmuo, taip pat bet kuris juridinis asmuo, jei tik jis įdarbina asmenį. Darbuotojas – tai asmuo, įdarbintas darbo sutarties pagrindu, paskyrimo, rinkimų būdu ar kooperatyvinės darbo sutarties pagrindu (KP 2).

Vengrijos Respublikoje 1992 m. darbo kodekso aktas įtvirtina darbo santykius reguliuojančias nuostatas. Jame nurodoma, kad darbo sutartį sudaro darbdavys ir darbuotojas (MK 71). Darbdaviu, remiantis Vengrijos darbo teisės nuostatomis, gali būti fizinis asmuo, juridinis asmuo, neturinti juridinio statuso kompanija, įmonė. Nepriklausomai nuo to, kokios formos yra darbdavys – jis turi būti veiksnus (MK 73). Darbuotojas – tai fizinis asmuo, išėjęs privalomo išsilavinimo kursą, veiksnus ir teisnus pagal Civilinį kodeksą ir darbo teisę. Nepilnamečiu darbo santykiuose laikomi asmenys iki 18 metų (MK 72).

Kalbant apie darbuotoją, kaip darbo sutarties šalį, svarbu aptarti, nuo kokio amžiaus fiziniai asmenys gali sudaryti minėtas sutartis, t.y. kada atsiranda darbuotojo teisingumas ir veiksnumas darbo santykiuose. Skirtingose šalyse minimalus amžius bei jam taikomos išimtys įvairuoja (žr. 2 lentelę). Atsižvelgiant į penkių valstybių narių nacionalinės darbo teisės aktų nuostatas, galima teigti, kad Jungtinės Karalystės, Vengrijos Respublikoje ir Lietuvos Respublikoje visiškai darbinis teisingumas ir veiksnumas atsiranda asmenims nuo 16 metų; Italijos Respublikoje - nuo 15 m., Lenkijos Respublikoje – nuo 18 m.

Apibendrinant darbo sutarties šalių apibrėžimą nagrinėjamų šalių nacionalinėje darbo teisėje, darytina išvada, kad darbo sutarties šalys valstybėse narėse iš esmės apibrėžiamos vienu principu. Darbuotojas pagrindiniuose šalių teisės aktuose apibrėžiamas kaip darbinis teisingumą ir veiksnumą turintis fizinis asmuo, siekiantis atlygintinai vykdyti tam tikras darbo sutartimi nustatytas darbo funkcijas. Kita darbo sutarties šalis yra darbdavys – teisingus ir veiksnus darbo santykiuose juridinis ar fizinis asmuo, įdarbinantis kitą asmenį. Tokiu būdu, tik sudarę darbo sutartį, šalys tampa darbdaviu ir darbuotoju.

²⁹ Il Codice Civile Italiano. Libro Quinto del lavoro//www.jus.unitn.it/cardoza/Obiter_Dictum/codciv/Lib5.htm; prisijungimo laikas: 2005-10-05.

³⁰ The Labour Code. Acto f 26 June 1974//www.polishlaw.com.pl; prisijungimo laikas: 2005-10-17.

2.2. Darbo sutarties turinys

Darbo sutarties turinys yra darbuotojo ir darbdavio sulygtos sutarties sąlygos, apibrėžiančios jų teises ir pareigas. Norminiu aktu arba šalių susitarimu nustatomos sąlygos skirstomos į būtinąsias ir papildomas. Būtiniosios sąlygos yra tos sąlygos, dėl kurių šalims nesutarus, sutartis laikoma nesudaryta, papildomos – kurios nėra būtinos, kad sutartis galėtų, tačiau, dėl jų sutarus, darbo sutarties šalims jos tampa privalomomis.

Kalbant apie **Lietuvoje** sudaromų darbo sutarčių turinį, galima teigti, kad šiuo metu teisės aktų apibrėžiamas darbo sutarties turinys ir sąlygos iš principo atitinka anksčiau galiojusias LR DSI 7-8 straipsnių nuostatas. Vis dėlto, Darbo kodekso 95 straipsnio 1 dalyje nurodoma, kad šalys privalo sulygti dėl šių būtinųjų sutarties sąlygų:

- darbuotojo darbovietės, t.y. įmonės, įstaigos, organizacijos, struktūrinio padalinio ir kt.,
- darbo funkcijų, t.y. dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo ar tam tikrų pareigų. Darbo funkcijos reikalavimą yra labai svarbu apibrėžti, nes darbdavys iš darbuotojo neturi teisės reikalauti atlikti darbą, nesulygtą darbo sutartimi, išskyrus Darbo kodekse nustatytus atvejus (DK 119).

Lyginant šiuo metu galiojantį Darbo kodeksą su iki 2003 m. sausio 1 d. galiojusi LR DSI 8 str., matyti, kad iš būtinųjų sąlygų buvo išbraukta darbo apmokėjimo sąlyga. Darbo kodekse sulygto darbo apmokėjimo sąlyga nėra būtinoji sąlyga. Šios sąlygos išbraukimas iš būtinųjų sąlygų gali būti pagrįstas tuo, kad jei darbas atliktas, nepriklausomai nuo to, ar darbo sutartyje buvo aptartos darbo apmokėjimo sąlygos, jis turi būti apmokėtas. Be to, tam tikrų kategorijų darbuotojų apmokėjimo sąlygas ir dydžius nustato specialūs įstatymai. Kai kurių darbo teisės teoretikų nuomone, ši sąlyga turi savarankišką teisinę prigimtį, todėl negali būti priskiriama nei prie būtinųjų, nei prie papildomų darbo sutarties sąlygų³¹. Taigi privalomos būtiniosios darbo sąlygos, sudarant darbo sutartį Lietuvoje, yra dvi: darbuotojo darbovietė ir darbo funkcija, o atskiroms darbo sutarčių rūšims darbo įstatymuose ir kolektyvinėse darbo sutartyse gali būti nustatomos dar ir kitos būtinos sąlygos (DK 95.2), pvz., galiojimo terminas terminuotos sutarties atveju.

Atriboti būtinąsias sąlygas nuo kitų darbo sutarties sąlygų svarbu - DK 120 straipsnis „Darbo sutarties sąlygų pakeitimas“ skirtingų sąlygų keitimą reguliuoja nevienodai. Keisti būtinąsias darbo sąlygas leidžiama tik esant raštiškam darbuotojo sutikimui, išskyrus DK 121 straipsnyje numatytą laikiną perkėlimą į kitą darbą ypatingais atvejais.

Šalys gali susitarti ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis to nedraudžia. Darbo kodeksas nepateikia tikslaus tokių

³¹Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras.III dalis.Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, P.51.

sąlygų sąrašo, tačiau nurodo, kad jos negali bloginti darbuotojų padėties, lyginant su DK, įstatymų, kitų norminių teisės aktų bei kolektyvinių sutarčių nustatytais sąlygomis. Papildomomis darbo sutarties sąlygomis laikomos išbandymo, profesijų jungimo, materialinės atsakomybės ir kitos sąlygos.

Nedidelėje Lietuvos darbo rinkoje kvalifikuotų darbuotojų perbėgimai ar perviliojimai į konkuruojančias įmones, išlaidos naujo darbuotojo paieškoms bei jo kvalifikacijos tobulinimui, darbuotojų kuriamos naujos įmonės, dirbančios tame pačiame rinkos segmente - aktuali problema darbdaviams. Siekdami išvengti tokių rezultatų darbdaviai vis dažniau į darbo sutartis įtraukia sąlygas dėl konkurencijos draudimo arba sudaro atskirą sutartį dėl konkurencijos draudimo bei taip įpareigoja "pabėgusį" darbuotoją atlyginti darbdavio patirtus nuostolius pažeidus draudimą konkuruoti.

Darbo kodeksas atskirų nuostatų, reguliuojančių konkurencijos draudimą, nenustato. Darbo kodekso 9 str. yra nuostata, kuri nurodo, kad kai darbo teisės normose nėra tiesioginės normos, reglamentuojančios tam tikrą santykį, taikomos darbo teisės normos, reglamentuojančios panašų santykį, o jeigu negalima pritaikyti darbo teisės aktų analogijos – kitų teisės šakų normos, reglamentuojančios panašius santykius (DK 9). Taigi vadovautis Civilinio kodekso 2.164 str., numatančiu konkurencijos draudimą komercinio atstovavimo atvejais, šalys gali raštu susitarti dėl konkurenciją draudžiančių sąlygų pasibaigus pagrindinei sutarčiai, ne ilgiau nei dvejiems metams. Šalys gali susitarti dėl atlyginimo. Atlyginimo dydis teisės aktuose nėra reglamentuojamas. Konkurencijos ribojimas apibrėžiamas tam tikra teritorija ir prekių ar paslaugų rūšimis arba klientų grupe ir teritorija. Ruošiant konkurenciją draudžiančias sąlygas reikėtų atsižvelgti į konkrečią situaciją ir detalizuoti draudimų sąrašą, pvz., numatyti draudimą dalyvauti savo kapitalu konkuruojančioje įmonėje ir pan.³²

Darbo kodeksas nustato, kad, sudarydamas darbo sutartį, darbdavys ar jo įgaliotas asmuo privalo supažindinti priimamą dirbti asmenį su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą (DK 99.4). Atsižvelgiant į tai, darbdavys turėtų pasirašytinai supažindinti darbuotoją su komercinių (gamybinių) paslapčių sąrašu bei perkelti į darbo sutartį atitinkamas nuostatas dėl įsipareigojimo neatskleisti šios informacijos. Asmenys neteisėtais būdais įgiję informaciją, kuri yra komercinė (gamybinė) paslaptis, privalo atlyginti nuostolius (CK 1.116.3). Analogišką pareigą turėtų darbuotojai, kurie, pažeisdami darbo sutartį, atskleistų komercinę (gamybinę) paslaptį. Nuostoliais šiuo atveju laikomas paslaptis sukurti, tobulinti, naudoti turėtos išlaidos

³² Jovsa Erika. Darbuotojas – būsimas konkurentas//<http://verslas.banga.lt/lt/patark.full/3e6df31a1b070>; prisijungimo laikas: 2005-11-05.

bei negautos pajamos. Pajamos, gautos neteisėtai naudojant komercinę (gamybinę) paslaptį, laikomos nepagrįstu praturtėjimu.

Konkurencijos tarp darbdavio ir darbuotojo draudimas gali apimti papildomą darbą ar atlyginimo (įskaitant autorinį) gavimą iš konkuruojančios įmonės, dalyvavimą tokios įmonės valdyje, savo įmonės steigimą, konkuruojančios tam tikrame prekių ar paslaugų sektoriuje ir pan.³³ Civilinio kodekso 2.164 straipsnis reguliuoja konkurencijos draudimą komercinio atstovavimo santykiuose. Prekybos agentas ir atstovaujамasis, remiantis minėtu straipsniu, sutartyje gali numatyti, kad pasibaigus sutarčiai, prekybos agentas iki dvejų metų nekonkuruos su atstovaujamoju. Esant sutartiniam konkurencijos draudimui, prekybos agentas turi teisę į šalių susitarimu nustatytą kompensaciją už visą konkurencijos ribojimo laikotarpį.

Darbo sutarties šalys raštu gali susitarti dėl konkurencijos draudimo pasibaigus darbo santykiams tarp darbuotojo ir darbdavio (CK 2.164). Ribojimo laikotarpis negali trukti ilgiau nei dveji metai. Tokiu atveju darbdavys darbuotojui privalo mokėti darbo ar kitoje sutartyje sulygtą kompensaciją, atitinkančią sąžiningumo ir protingumo kriterijus. Darbuotojas gali kreiptis į teismą su prašymu visiškai ar iš dalies pripažinti konkurencijos ribojimą negaliojančiu, jei atsižvelgiant į darbuotojo teisėtus interesus, tokia išlyga daro jam didelę žalą (CK 2.164.7).

Atskirai minėtini darbo sutarčių su administracijos vadovais akcinėse ir uždaroje akcinėse bendrovėse sudarymo ypatumai. Remiantis Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo teismo išaiškinimu³⁴, bendrovės ir administracijos vadovo santykiai yra daugiau civiliniai nei darbo, todėl bendrovė darbo sutartyje su administracijos vadovu iš esmės galėtų nustatyti ilgesnį nei vienerių metų laikotarpį atlyginti bendrovės investicijoms į administracijos vadovą. Jam taip pat gali būti keliami griežtesni nekonkuravimo reikalavimai, konkretizuoti darbo sutartyje.

Jungtinės Karalystės šiuolaikinė darbo sutartis susijusi su įvairiomis sąlygomis, kylančiomis iš skirtingų šaltinių (teisės, kolektyvinių sutarčių). Galima būtų išskirti 4 rūšių darbo sutarčių sąlygas: inkorporuotas, įstatymų nustatytas, specialias nustatytas ir numanomas sąlygas³⁵. Specialios nustatytos sąlygos yra tokios, dėl kurių šalys raštu ar žodžiu specialiai susitarė. Dažniausiai šios sąlygos apima darbo pradžios datą, apmokėjimą, darbo valandas, atostogas ir pan. Įdarbinimo teisių aktas reikalauja pateikti darbuotojui tam tikrą nustatytą informaciją raštu per 2 mėnesius. Toks pareiškimas paprastai yra geriausias sulygtų sąlygų įrodymas, tačiau techniškai jis nėra tapatus darbo sutarčiai. Numanomos sąlygos – sąlygos, kurios nėra atskirai išdėstytos, tačiau jų svarba akivaizdi, ir jos automatiškai įtraukiamos į visas

³³ Šidlauskas Arūnas. Konkurencijos ribojimas darbo santykiuose//Apskaitos, audito ir mokesčių aktualijos. <http://www.ic.lt/aktualijos/default.asp?dl=1&editionid=145&topicid=53&code>; prisijungimo laikas: 2005-10-05.

³⁴ Lietuvos Respublikos Aukščiausiasis Teismas. 2001 m. spalio 16 d. Civilinė byla Nr. 3K-7-760/2001// <http://ovada.tic.lt/lat/nutartis.aspx?id=12039>; prisijungimo laikas: 2005-11-05.

³⁵ Employing people//http://www.investni.com/employers_handbook_section_1.pdf; prisijungimo laikas: 2005-10-05.

darbo sutartis. Tai būtų darbdavio pareiga mokėti darbo užmokestį, rūpintis darbuotojo sveikata ir sauga; darbuotojo pareiga sąžiningai ir ištikimai dirbti, taikyti darbe tinkamus įgūdžius ir pan. Tuo atveju, jei šalys netiksliai susitarė dėl sąlygų, tai sutarčiai priskirtinas sąlygas nustato JK teismai³⁶. Inkorporuotos darbo sutarties sąlygos kyla iš tokių šaltinių kaip vidaus darbo tvarkos taisyklės, nacionaliniai ar vietiniai kolektyviniai susitarimai. Šios sąlygos tampa darbo sutarties dalimi, kai jos yra pastebimai taikomos darbo vietoje. Įstatymų nustatytos darbo sutarties sąlygos – tai sąlygos, į darbo sutartį patekę iš įstatymų, pvz., minimalus darbo užmokestis, lygių galimybių taikymas ir pan.

Visos darbo sutartys, sudaromos Jungtinėje Karalystėje, grindžiamos numanoma lojalumo ir geros valios pareiga. Tai reiškia išipareigojimą neatskleisti, nepiktnaudžiauti darbdavio verslo paslaptimis ar kita su verslu susijusia konfidencialia informacija. Numanomos lojalumo pareigos apimtis priklauso nuo to, ar darbuotojas tuo momentu dirba ar darbo santykiai jau yra pasibaigę. Tuo atveju, kai darbo santykiai tęsiasi, darbuotojo lojalumas darbdaviui ipareigoja jį visų verslo paslapčių ir konfidencialios ar komercinės prigimties informacijos apimtimi; kai darbo santykiai yra pasibaigę - tik verslo paslapties ir susijusios su verslo paslaptimi konfidencialios informacijos mastu. Vis dėlto, reikėtų pabrėžti, kad kiekvienas atvejis labai priklauso nuo konkrečių aplinkybių, todėl Jungtinėje Karalystėje darbdaviams dažnai rekomenduojama raštu darbo sutartyje ar atskirame konfidencialumo susitarime įtvirtinti nuostatas, garantuojančias konfidencialios informacijos ir verslo paslapčių apsaugą³⁷. Teisminė praktika rodo, kad paprastai atsižvelgiama į konfidencialumo pareigą įtvirtinančias nuostatas, tačiau darbdaviai sutartyje ar susitarime turėtų aiškiai apibrėžti, kokio pobūdžio informacija yra laikoma konfidencialia. Kilus ginčams dėl konfidencialios informacijos apibrėžimo, galutinį sprendimą priima teismas. Lemiami veiksniai priimant tokį sprendimą yra informacijos prigimtis, ar darbdavys šią informaciją laiko konfidencialia ir praktikoje, kokiam skaičiui asmenų leista ja naudotis ir ar ji gali būti lengvai atribojama nuo nekonfidencialios informacijos. Tuo atveju, kai darbuotojas pažeidžia konfidencialumo išsaugojimo pareigą, darbdavys gali reikalauti tam tikrų veiksmų nutraukimo ar/ir žalos atlyginimo.

Jungtinės Karalystės darbo teisėje vadovujamasi taisykle, kad, pasibaigus darbo santykiams, gali būti reikalaujama laikytis tik tokių apribojimų, kurie yra pagrįsti ir būtini apsaugoti buvusio darbdavio teisėto verslo interesus. Teismai pripažįsta, kad teisėto verslo interesai yra darbdavio konfidenciali informacija ir verslo paslaptys, klientų kontaktai ir reputacija, darbuotojo profesinė patirtis ir (tam tikrais atvejais) išskirtiniai tiekėjai. Teismas

³⁶ United Kingdom: Duties under the employment contract// <http://www.eurofound.eu.int/emire/UNITED%20KINGDOM/DUTIESUNDERTHEEMPLOYMENTCONTRACT-EN.html>; prisijungimo laikas: 2005-10-05.

³⁷ Baker & McKenzie. Breaking new Ground in the United Kingdom. Work Visa and Labour Law Aspects in the Twenty First Century// http://www.eapm.org/pdf/BNGUK2003_WP47678.pdf; prisijungimo laikas: 2005-11-05.

Jungtinėje Karalystėje, pasibaigus darbuotojo ir darbdavio darbo santykiams, nenustato apribojimų, išskyrus susijusių su konfidencialumo klausimu. Taigi konfidencialumo ribojimas pasibaigus darbo santykiams turi būti įtvirtintas darbo sutartyje ar atskirame susitarime. Atsižvelgiant į verslo aplinkybes, darbuotojo atliekamą darbą, draudimas gali būti susijęs su nekonkuravimo nuostatomis, taip pat klientų, su kuriais darbuotojais dirbo ar kuriems buvo atsakingas, ir buvusio darbdavio darbuotojų verbavimo draudimu. Draudimo pasibaigus darbo santykiams raštiškas įforminimas yra lemiamas, kol teismas nenustato kitaip. Teismas atsižvelgia į visus draudimo aspektus: trukmės, geografinius, susijusius su klientais ir produktais/paslaugomis ir panašiai – bei jų pagrįstą sąsają su darbuotojo statusu ir darbu bei galima rizika darbdavio verslui. Bendra taisyklė: kuo aukštesnes pareigas užėmė darbuotojas, tuo didesnė konfidencialumo apribojimo tikimybė. Paprastai yra nustatomas iki vienerių metų draudimo terminas, tačiau su klientais susiję apribojimai gali trukti ir ilgiau.

Jungtinėje Karalystėje, priešingai nei daugelyje ES valstybių narių, nėra įtvirtinta darbdavio prievolė mokėti išmokas laikotarpio, kai buvusiam darbuotojui yra nustatyti draudimo konkuruoti reikalavimai, metu.

Italijoje darbo sutartys privalo būti sudarytos rašytine forma. Šioje formoje turi būti pateikiama tokia informacija: darbo pradžios data, bandomasis laikotarpis, darbo valandos, įdarbinimo tipas ir darbo funkcijos, darbo aprašymas, darbo vieta, pagrindinis darbo užmokestis, nekonkurenciniai atvejai (žr. 3 lentelę).

3 lentelė. Darbo sutartyje privalomai nurodoma informacija

Jungtinė Karalystė	Italijos Respublika	Lietuvos Respublika	Lenkijos Respublika	Vengrijos Respublika
Darbo sutarties šalių nustatytos sąlygos: 1. Darbo pradžios data 2. Darbo apmokėjimas, 3. Darbo valandos, 4. Atostogos ir kt.	1. Darbo pradžios data 2. Bandomasis laikotarpis 3. Darbo valandos 4. Įdarbinimo tipas 5. Darbo funkcijos ir darbo aprašymas 6. Darbo vieta, 7. Pagrindinis darbo užmokestis 8. Nekonkurenciniai atvejai	1. Darbuotojo darbovietė (darbdavys); 2. darbo funkcijos (tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbas ar tam tikros pareigos) 3. Papildomai privalomas nurodyti - darbo užmokestis	1. Sutarties šalys 2. Sutarties tipas/rūšis 3. Sutarties sudarymo data 4. Darbo ir apmokėjimo sąlygos, t.y.: • darbo tipas, • darbo vieta • darbo užmokestis, nurodant bent pagrindinį darbo užmokestį • darbo valandų skaičius • darbo pradžios data	1. Pagrindinis darbo užmokestis 2. Darbuotojo pareigos ir 3. Darbo vieta

Atkreiptinas dėmesys, kad kolektyviniai susitarimai dažnai reikalauja, jog informacija apie juose nustatytas pagrindines sąlygas ir terminus taip pat būtų pateikiama raštu. Terminuotos sutarties atveju, darbdavys privalo nurodyti termino nustatymo pagrindą. Be šių reikalavimų įvykdymo sutartis gali būti laikoma neveiksminga ir traktuojama kaip neapibrėžto laiko sutartis.

Asmenys, dirbantys pagal nustatyto laikotarpio sutartį, turi teisę į tas pačias darbo sąlygas bei atlygį kaip ir neterminuotai dirbantys asmenys. Be to, vienodomis galimybėmis jie turi teisę į apmokymus, susijusius su darbo atlikimu. Darbo sutartis nustato teises ir pareigas abiem sutarties šalims darbo užmokesčio srityje: yra tiesioginė sąsaja tarp darbuotojo pareigos atlikti darbdavio pavedamą darbą ir darbdavio įsipareigojimo sumokėti darbuotojui už jo atliktą darbą. Vienos šalies įsipareigojimo nevykdymas, sąlygoja kitos šalies pareigos vykdymo sustabdymą ar nutraukimą.

Italijoje, kaip ir daugelyje ES valstybių narių (pvz., Danijoje, Vokietijoje, Prancūzijoje, Nyderlanduose ar Ispanijoje), darbo sutartimi gali būti numatytas draudimas darbuotojui varžytis, konkuruoti su darbdaviu. Jis įsigalioja pasibaigus įdarbinimui ir turi teisinį pagrindą tik tada, kai tokią galimybę įtvirtina įstatymas. Įstatyme privalo būti numatyta atitinkama kompensacija atleidžiamam darbuotojui, siekiant jį apsaugoti nuo neproporcingų nuostolių, atsirandančių dėl draudimo užsiimti tam tikra veikla, konkurencine ankstesnio darbdavio atžvilgiu darbdaviui³⁸.

Lenkijos Darbo kodekse pabrėžiama, kad darbo sutartimi darbuotojas įsipareigoja darbdavio nustatytoje vietoje ir nustatytu laiku atlikti tam tikrą darbą darbdaviui, pastarajam vadovaujant. Atitinkamai darbdavys įsipareigoja įdarbinti darbuotoją mokant jam darbo užmokestį. Darbo sutartimi apibrėžiama sutarties šalys, sutarties tipas, darbo terminas, apmokėjimo sąlyga, darbo vieta, darbo valandų skaičius, darbo pradžios data (KP 29). Svarbiausiomis sudarant darbo sutartį laikomos sąlygos, t.y. darbo pobūdis, funkcijos ar atliekamų veiksmų aprašymas, vietos ir darbo pradžios datos bei darbo užmokesčio sąlygos, nurodant bent pagrindinį darbo užmokestį (žr. 3 lentelę).

Lenkijos darbo teisėje yra nuostatos dėl draudimo varžytis, konkuruoti su darbdaviu. Tuo atveju, kai tarp darbdavio ir darbuotojo darbo santykiai tęsiasi, atskira sutartimi jie gali įtvirtinti sąlygas, kurioms esant, darbuotojui be atskiro darbdavio sutikimo nebūtų leidžiama imtis konkuruojančių darbdavio atžvilgiu veiksmų ar bendradarbiauti dirbant analogišką darbą su kitu vienetu (KP 101¹). Draudimas konkuruoti privalo būti įtvirtintas raštu. Jei darbdavys patiria nuostolių dėl to, kad darbuotojas nusižengia sutartimi įtvirtintam draudimui varžytis, darbdavys, remdamasis darbo kodeksu, gali reikalauti patirtos žalos atlyginimo. Darbo sutartyje taip pat gali būti apibrėžtas draudimas įsidarbinti kitur, net jei tai nesukeltų darbdavių konkuravimo.

Sutartyje dėl draudimo konkuruoti gali būti nustatytas ir draudimas konkuruoti pasibaigus darbo santykiams. Tuo atveju sutartyje turi būti numatytas draudimo periodas ir kompensavimo darbuotojui tvarka. Draudimas konkuruoti netenka galios, jei pasibaigia terminas ar išnyksta tam

³⁸ Steiner Ulrike. Contractual Prohibitions of Competition for Employees: Legal or not?//ZEIreport No. 11 July 2002. http://www.zei.de/download/zei_report/rep11-02-engl.pdf; prisijungimo laikas: 2005-11-05.

tikros sąlygos, susijusios su draudimo nustatymu; taip pat jei darbdavys pažeidžia savo pareigą darbuotojui mokėti kompensaciją. Kompensacija negali būti mažesnė nei 25 procentai darbo užmokesčio, kurį darbuotojas gaudavo, prieš jį atleidžiant. Ji turi būti mokama kas mėnesį visą draudimo konkuruoti laikotarpį (KP 101²). Darbo ginčų atveju kompensacijos dydį nustato darbo teismas.

Vengrijos Respublikoje darbo sutarties būtiniosios sąlygos yra 1) pagrindinis darbo užmokestis, 2) darbuotojo pareigos ir 3) darbo vieta (MK 76.2). Darbdavys ir darbuotojas gali susitarti ir dėl kitų, nepagrindinių, darbo sutarties sąlygų. Bet kokiu atveju, darbo sutartis negali prieštarauti kolektyvinėms sutartims, nebent ji nustatytų palankesnes darbuotojui sąlygas. Vengrijos darbo kodekse preziumuojama, kad, jei nėra kitaip nustatyta, įdarbinama neribotam laikui, priešingu atveju, darbo sutartyje turi būti nurodoma darbo santykių trukmė. Darbo sutartyje taipogi gali būti susitariama dėl bandomojo laikotarpio, dėl tarpusavio santykių ir panašiai.

Sudaręs darbo sutartį, darbdavys įsipareigoja įdarbinti darbuotoją, remdamasis darbo sutartyje sulygtomis sąlygomis, taisyklėmis, reguliuojančiomis tokį įdarbinimą ir kitomis teisinėmis nuostatomis. Atsižvelgiant į galiojančius teisės aktus, darbdavys užtikrina sveikas ir saugias darbo sąlygas. Be to, darbdavys privalo organizuoti darbą taip, kad darbuotojui būtų tinkamos sąlygos vykdyti savo teises ir pareigas; teikti informaciją ir instruktuoti darbuotoją, priklausomai nuo šio užimamos darbo pozicijos; garantuoti, kad darbuotojas galėtų gauti atliekamam darbui būtinas žinias. Darbdavys įsipareigoja mokėti darbuotojui darbo užmokestį (MK 102).

Sudaręs darbo sutartį, darbuotojas įsipareigoja atsakingai ir asmeniškai atlikti pavestą darbą nustatytu darbo grafiku, laikytis darbo saugos reikalavimų, bendradarbiauti su kitais darbuotojais esant kolektyviniam darbui. Darbuotojas taip pat privalo būti lojalus savo darbdaviui, išlaikyti jam patikėtos su darbu susijusios informacijos konfidencialumą, kelti savo kvalifikaciją ar laikyti egzaminus, jei tai būtina. Darbuotojas, jei nėra susitarta kitaip, veikia vadovaudamasis darbdavio nurodymais, todėl, jei darbuotojas sukūrė darbo santykius su kitu darbdaviu, apie tai privalo pranešti pirmajam darbdaviui, kuris gali uždrausti paralelinį įsidarbinimą, jei jis teisės aktu nustatyta tvarka sąlygoja teisėto verslo konfliktą (MK 103-108). Darbo kodeksas pabrėžtinai įtvirtina paralelinio įsidarbinimo draudimą vadovaujantiems darbuotojams. Darbo kodekso nuostatų dėl nekonkuravimo su darbdaviu nesilaikymas gali būti pagrindu atleisti darbuotoją.

Draudimas konkuruoti gali tęstis iki trejų metų nuo darbo santykių pasibaigimo momento. Tokiu atveju darbuotojui draudžiama vykdyti bet kokią veiklą, priešišką ar galinčią neigiamai įtakoti teisėtus darbdavio ekonominius interesus. Darbuotojas, remiantis šiomis nuostatomis,

negalėtų dirbti vadovaujančio darbo bet kurioje kitoje įmonėje, kuri yra ar gali būti laikoma potencialiu ankstesnio darbdavio konkurentu, taip pat tapti tokios įmonės savininku.

Draudimas konkuruoti privalo būti pasirašytas iš anksto. Jis gali būti įtrauktas į darbo sutartį arba įforminamas atskiru susitarimu. Abiem atvejais pareiškia, kylančią iš draudimo nekonkuruoti, reguliuoja Vengrijos Respublikos civilinė teisė. Vis dėlto, tarp darbdavio ir darbuotojo kylančius ginčus dėl konkuravimo sprendžia darbo teismai³⁹. Kompensacija darbuotojui draudimo konkuruoti galiojimo metu darbo kodekse nėra apibrėžta, tačiau atsižvelgiant į Aukščiausiojo teismo sprendimus, galima teigti, kad turėtų būti išmokamas bent 3-6 mėnesių darbo užmokestis.

Lyginant penkių valstybių narių ypatumus, nustatant darbo sutarties sąlygas, galima teigti, kad visų valstybių sutartyse pirmiausiai didžiausias dėmesys skiriamas sutarties šalių ir darbo vietos, darbo funkcijos, pareigų ir darbo užmokesčio apibrėžimui (žr. 3 lentelę).

Lenkijos, Italijos, paprastai ir Jungtinės Karalystės, darbo sutartyse pabrėžtinai akcentuojamas ir darbo valandų skaičius. Italijos darbo sutartyse be paminėtų sąlygų taip privalo būti nurodytas bandomasis laikotarpis, įdarbinimo tipas, nekonkurenciniai atvejai; Lenkijos Respublikos – darbo pradžios data; Jungtinės Karalystės – priklausomai nuo šalių susitarimo. Be privalomai įtvirtinamos darbo sutartyse informacijos, visų valstybių nacionalinėje darbo teisėje nustatyta galimybė sutartyse numatyti papildomas darbo sutarties sąlygas, kurios neprieštarautų nacionaliniams teisės aktams ir kolektyvinėms sutartims.

2.3. Darbo sutarties forma ir privalomi šalių veiksmai bei dokumentai sudarant darbo sutartį

Lietuvos Respublikoje darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų. Darbo sutartis turi būti sudaroma raštu pagal pavyzdinę formą dviem egzemplioriais. Pavyzdinę darbo sutarties formą nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“⁴⁰. Darbo sutartį pasirašo darbdavys arba jo įgaliotas asmuo ir darbuotojas. Vienas darbo sutarties egzempliorius įteikiamas darbuotojui, kitas - lieka darbdaviui. Darbo sutartis jos sudarymo dieną turi būti įregistruota darbo sutarčių registravimo žurnale. Toks žurnalas neprivalomas tik tuomet, kai darbdavys yra fizinis asmuo, samdantis tris ar mažiau darbuotojų. Prieš darbo pradžią darbdavys darbuotojui turi įteikti antrąjį darbo sutarties egzempliorių bei jo tapatybę patvirtinantį dokumentą - darbo pažymėjimą. Darbuotojams išduodami ar keičiami darbo pažymėjimai

³⁹ Baker & McKenzie. Breaking new Ground in Hungary. Work Visa and Labour Law Aspects in the Twenty First Century//http://www.eapm.org/pdf/BNGHungary_47678.pdf; prisijungimo laikas: 2005-11-05.

⁴⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 31 d. nutarimas “Dėl Darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo” Nr. 115//Valstybės Žinios, 2003, Nr. 11- 412.

registruojami darbuotojų darbo pažymėjimų registravimo žurnale. Darbo sutarties registravimo taisyklės, taip pat darbo pažymėjimo formą, jo išdavimo, nešiojimo bei pateikimo kontroliuojančioms institucijoms tvarką reglamentuoja 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“⁴¹. Jei darbuotojas pradėjo dirbti, remdamasis žodiniu susitarimu su darbdaviu, traktuojama, kad darbo sutartis sudaryta – ji turi būti įforminta raštu. Kilus ginčui dėl darbo santykių, nesant raštu įformintos darbo sutarties, darbo sutarties buvimo faktą, kylantį iš žodinio darbuotojo ir darbdavio susitarimo, nustato teismas.

Priėmimas į darbą dažniausiai vykdomas po palankaus pretendento į darbą ir darbdavio ar jo įgalioto asmens pokalbio. Tačiau darbo įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai ar kolektyvinės sutartys gali nustatyti, kad į tam tikras pareigas asmenys turi būti skiriami konkurso, rinkimų būdu ar išlaikius kvalifikacinius egzaminus (DK 103). Atskirai Vyriausybė patvirtino priėmimo į valstybės tarnybą tvarką, tačiau ji neįeina į šio darbo tyrimo sritį, nes valstybės tarnautojai darbo sutarčių nesudaro.

Kvalifikacinius reikalavimus ir egzaminavimo tvarką į ne valstybės tarnautojų pareigas valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ar organizacijose nustato Vyriausybė 2002 m. gruodžio 17 d. nutarimu „Dėl Konkursinių pareigų valstybės ir savivaldybių įmonėse sąrašo nustatymo ir konkursų pareigoms, įtrauktoms į konkursinių pareigų sąrašą, organizavimo valstybės ir savivaldybių įmonėse tvarkos patvirtinimo“⁴². Ši tvarka reglamentuoja konkursų organizavimą valstybės ar savivaldybių įmonėse (toliau – įmonė), kai konkursą laimėję fiziniai asmenys, priimami į šias pareigas:

1.1. įmonės vadovo;

1.2. įmonės vyriausiojo buhalterio (buhalterio), o jeigu įmonės buhalterinę apskaitą tvarko apskaitos tarnyba (struktūrinis padalinys) – apskaitos tarnybos (struktūrinio padalinio) vadovo;

1.3. kitas įmonės administracijos darbuotojų pareigas, jeigu jas nustato įmonės steigėjas;

1.4. kitas pareigas, jeigu jas nustato įmonė.

Konkursą skelbia ir pretendentų atrankos būdą nustato įmonės steigėjas, kai skelbiamas konkursas įmonės vadovo pareigoms; įmonė, kai skelbiamas konkursas 1.2–1.4 punktuose nurodytoms pareigoms. Laimėjusiu konkursą laikomas daugiausiai balų surinkęs, atranką perėjęs

⁴¹ 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.

⁴² Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. gruodžio 17 d. nutarimas Nr.1987 „Dėl konkursinių pareigų valstybės ir savivaldybių įmonėse sąrašo nustatymo ir konkursų pareigoms, įtrauktoms į konkursinių pareigų sąrašą, organizavimo valstybės ir savivaldybių įmonėse tvarkos patvirtinimo“// Valstybės Žinios, 2002, Nr.: 120-5419.

pretendentas. Konkurso rezultatai ir komisijos sprendimas įforminami protokolu. Laimėjęs konkursą pretendentas priimamas į pareigas įstatymų nustatyta tvarka. Jeigu konkursas organizuojamas steigiamos įmonės ar po reorganizavimo veikiančios įmonės vadovo pareigoms, darbo sutartis su laimėjusiu konkursą pretendentu sudaroma po įmonės įregistravimo teisės aktų nustatyta tvarka. Jeigu laimėjęs konkursą pretendentas nepasirašo darbo sutarties ir atsisako eiti pareigas, laimėjusiu konkursą laikomas pretendentas, perėjęs atranką ir surinkęs daugiausiai balų (palyginti su kitų atranką perėjusių pretendentų rezultatais).

Priimdamas į darbą, darbdavys iš pretendento privalo pareikalauti pateikti asmens tapatybę patvirtinantį dokumentą; valstybinio socialinio draudimo pažymėjimą. Jeigu darbo įstatymai priėmimą į darbą sieja su tam tikru išsimokslinimu ar profesiniu pasirengimu, sveikatos būkle, darbdavys be anksčiau nurodytų dokumentų taip pat privalo pareikalauti pateikti išsimokslinimą, profesinį pasirengimą, sveikatos būklę patvirtinančius dokumentus. Darbdavys turi teisę pareikalauti ir kitų įstatymų nustatytų dokumentų⁴³. Priimdamas į darbą nepilnametį nuo 14 iki 16 metų, darbdavys taip pat privalo pareikalauti gimimo liudijimo, mokyklos, kurioje mokosi, ir vieno iš tėvų ar kito vaiko atstovo pagal įstatymą raštiško sutikimo bei vaiko sveikatą prižiūrinčio gydytojo leidimo dirbti tam tikrą darbą (DK 104.2).

Remiantis DK 99 str. 4 d., sudarydamas darbo sutartį, darbdavys privalo pasirašytinai supažindinti priimamą dirbti asmenį su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą. Reikalavimas supažindinti darbuotoją su darbo sąlygomis išplaukia iš Europos Bendrijos Tarybos direktyvos 91/533/EEB „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas“⁴⁴.

Direktyvos 91/533/EEB perkėlimas Lietuvoje bandomas atlikti per darbo sutarties pavyzdinę formą: siekiama darbo sutartyje nustatyti ne tik būtinausias ir esmines darbo sutarties sąlygas, tačiau ir išskirtinai informacines sąlygas⁴⁵. Taigi minėtos direktyvos perkėlimas Lietuvoje įgyvendinamas stiprinant pirmąją darbuotojų informavimo apie jų darbo sąlygas pakopą – per pavyzdinę darbo sutartį. Be to, Lietuvos darbo teisė nedaro išlygų atskiroms darbuotojų kategorijoms, nors direktyvos 1 straipsnio 2 dalies valstybės narės gali netaikyti iki vieno mėnesio dirbantiems darbuotojams ir darbuotojams, kurių darbo savaitė ne ilgesnė kaip 8 valandos, taip pat paprastiems ar specifiniams darbams, kai toks netaikymas gali būti objektyviai pateisinamas. Neatitikimą direktyvai galima būtų išvelgti šioje srityje: darbo sutarties pavyzdinės formos 1.1 punktas reikalauja nurodyti tik darbdavį, kaip struktūrinį padalinį, į kurį darbuotojas

⁴³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas//Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

⁴⁴ Tarybos direktyva 91/533/EEB 1991 m. spalio 14 d. dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas// Official Journal, L'1991. Nr.288-32.

⁴⁵ Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, P.292.

priimamas. Direktyvos 2.2 b punktas reikalauja nurodyti darbuotojo darbo vietą geografine prasme.

Jungtinėje Karalystėje darbo sutartis gali būti sudaroma raštu, žodžiu ar būti tiesiog numanoma⁴⁶. Jungtinės Karalystės Įdarbinimo teisių aktas įtvirtina darbdavio pareigą per 2 mėnesius nuo darbo pradžios iš karto ar atskiromis dalimis raštu informuoti darbuotoją apie įdarbinimo sąlygas (ERA 1). Pateikiamoje informacijoje turi būti įtrauktos tokios sritys kaip: darbo apmokėjimas, darbo valandos, atostogos, išmokos ligos metu, pensijų schemas, išėjimo terminas, pareigybės pavadinimas, kolektyvių sutarčių, turinčių įtakos darbo santykiams, nuostatos. Dokumentas taip pat turi detalizuoti drausmės ir skundų sprendimo procedūras. Darbuotojui pateikiama informacija nėra lygiavertė ar sutampanti su darbo sutartimi, tačiau ji įrodo sutartų darbo sąlygų egzistavimą. Bet kokie pradinės informacijos pakeitimai papildomai darbuotojui turi būti pateikiami raštu.

Italijoje darbo sutartys privalo būti sudarytos rašytine forma, išskyrus tam tikrus specialiai reglamentuotus atvejus. Rašytinės sutarties nereikalaujama, jeigu darbo terminas neviršija 12 dienų. Vis dėlto, ir tokiais atvejais turėtų būti raštu įforminta informacija apie bandomąjį laikotarpį, darbo pradžią ir pabaigą, konkuravimo su darbdaviu apribojimus. Darbo sutarties kopija turi būti perduodama dirbančiajam per 5 dienas nuo darbo pradžios. Viešieji ir privatūs darbdaviai privalo įdarbintiems darbuotojams per 30 dienų nuo darbo pradžios pateikti tokią informaciją: šalių vardai, darbo vieta ir pradžia, darbo sutarties trukmė, bandomasis laikotarpis, jei jis buvo nustatytas; darbo klasifikavimas, darbuotojo lygis ir kvalifikacija, arba trumpas darbo aprašymas; pradinis darbuotojo darbo užmokestis ir pagrindiniai jo komponentai, taip pat mokėjimo laikotarpis; informacija apie apmokamas atostogas, išėjimo laikotarpis atleidimo ar išėjimo iš darbo atveju. Atkeiptinas dėmesys, kad jei darbo sutarties periodas yra trumpesnis nei 30 dienų ir darbo valandų mažiau nei aštuonios per savaitę, minėtos informacijos darbdavys pateikti neprivalo.

Sudarant darbo sutartį **Lenkijoje**, darbdavys turi teisę iš asmens, siekiančio įsidarbinti, reikalauti, kad šis pateiktų asmeninę informaciją: vardą, pavardę, tėvų vardus, gimimo datą, gyvenamosios vietos koordinatas, duomenis apie išsilavinimą ir darbo patirtį; taip pat kitą informaciją, susijusią su darbo santykių sukūrimu. Informacija darbdavio reikalavimu turi būti dokumentuojama (KP 22). Darbo sutartis Lenkijoje privalo būti įforminta raštu. Priešingu atveju, darbdavys ne vėliau kaip pirmą darbo dieną, turi darbuotojui pateikti rašytinį susitarimą dėl sutarties tipo ir su juo susijusių sąlygų.

⁴⁶ United Kingdom: Country specific Information. Employment contracts// <http://www.academictransfer.nl/org/workingabroad/detail.cfm?ContentID=O35I4P12&hoofdcontentID=0QU9JTDY>; prisijungimo laikas: 2005-10-17.

Darbdavys privalo raštu ir ne vėliau kaip per 7 dienas nuo darbo sutarties sudarymo informuoti darbuotoją apie dienos ir savaitės darbo valandų skaičių, darbo užmokesčio mokėjimo dažnumą, atostogų suteikimo tvarką ir įspėjimo apie sutarties nutraukimą terminą, taip pat, jei darbdavys nėra įsipareigojęs priimti vidaus darbo tvarkos taisyklių, darbuotojas turi būti informuojamas apie naktinį darbą, vietą, darbo užmokesčio mokėjimo datą ir laiką, taip pat apie procedūras, susijusias su atvykimu, neatvykimu į darbą ir buvimu darbo vietoje.

Tuo atveju, jei darbo sutarties pagrindu darbuotojas ilgiau nei mėnesį dirbs ne ES valstybėje narėje, papildomai pateikiama informacija apie darbo trukmę užsienyje, taip pat valiutą, kuria bus mokamas darbo užmokestis darbo užsienyje metu.

Vengrijos darbo kodekse nustatyta, kad darbo sutartis gali būti tik rašytinė, išskyrus tuos atvejus, kai įdarbinimas trunka ne ilgiau kaip 5 dienas (MK 76.4). Darbuotojas per 30 dienų nuo darbo pradžios gali reikšti pretenzijas dėl sutarties negaliojimo, jei nustatyta tvarka ji nebuvo surašyta. Šios apskundimo teisės neturi darbdavys. Per 30 dienų nuo darbo sutarties sudarymo raštiškai darbuotojui turi būti pateikta informacija apie darbo sąlygas: darbo grafikas, darbo užmokestis, jo mokėjimo diena, pirma darbo diena, atostogų skaičiavimo ir suteikimo tvarka, įspėjimo terminas dėl darbo sutarties nutraukimo, kokios kolektyvinės sutartys įpareigoja darbdavį.

Iš darbuotojo gali būti reikalaujama, kad šis pateiktų pareiškimus, užpildytą formas ir atliktų tinkamumo testus, jei šis reikalavimas nepažeidžia darbuotojo, kaip žmogaus, teisių ir teikia esminę informaciją, reikalingą darbo sutarties sudarymui (MK 77).

Visose valstybėse narėse sudaromos darbo sutartys turi privalomą rašytinę formą, išskyrus Jungtinę Karalystę, kurioje be rašytinės sutarties formos dar gali būti žodinė ar numanoma (žr. 4 lentelę). Tokį skirtingą reglamentavimą galima aiškinti bendrosios teisės ir kontinentinės teisės ypatumais bei skirtumais.

4 lentelė. Darbo sutartis: forma ir terminai

	Jungtinė Karalystė	Italijos Respublika	Lietuvos Respublika	Lenkijos Respublika	Vengrijos Respublika
Forma	Rašytinė Žodinė Numanoma	Rašytinė	Rašytinė	Rašytinė	Rašytinė
DS pateikimas darbuotojui	Teisės aktais nereglamentuota	Per 5 dienas nuo darbo pradžios	Iki darbo pradžios	Ne vėliau kaip pirmą darbo dieną	Iki darbo pradžios
Informacijos apie darbo sąlygas pateikimas darbuotojui	Per 2 mėnesius nuo darbo pradžios	Per 30 dienų nuo darbo pradžios	Informacija pateikiama pasirašytinai sudarant darbo sutartį	Per 7 dienas nuo darbo sutarties sudarymo	Per 30 dienų nuo darbo sutarties sudarymo

Skirtingose šalyse varijuoja darbo sutarties ir informacijos apie darbo sąlygas pateikimo terminai (žr. 4 lentelę). Darbo sutarties egzempliorius darbuotojui pateikiamas iki darbo pradžios

Lietuvoje, Vengrijoje, ne vėliau kaip pirmą darbo dieną Lenkijoje ar per 5 dienas nuo darbo pradžios Italijoje. Jungtinės Karalystės teisės aktai nereglamentuoja darbo sutarties egzemplioriaus perdavimo darbuotojui trukmės. Remiantis Europos ekonominės bendrijos direktyva Nr. 91/533/EEB, informacijos apie darbo sąlygas pateikimą darbuotojui ES valstybės narės yra įtvirtinusios tokiais terminais: Jungtinė Karalystė - per 2 mėnesius nuo darbo pradžios, Italija - per 30 dienų nuo darbo pradžios, Lenkija - per 7 dienas nuo darbo sutarties sudarymo, Vengrija - per 30 dienų nuo darbo sutarties sudarymo. Lietuvoje priimamą dirbti asmenį su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą, darbdavys pasirašytinai supažindina sudarydamas darbo sutartį (DK 99.4). Jungtinė Karalystė, Italija, Vengrija ir Lenkija pagal direktyvą 91/533/EEB privalomai darbuotojui skelbtiną informaciją pateikia atskiru dokumentu, Lietuva kol kas šią informaciją linkusi traukti į darbo sutartį.

2.4. Garantijos, apribojimai, prielaidos priimant į darbą

Individualūs darbo santykiai atsiranda, kai darbuotojas įgyvendindamas savo konstitucinę teisę pasirinkti darbą, sudaro darbo sutartį su darbdaviu dėl atitinkamo darbo. Darbdavio pareiga yra suteikti darbuotojui darbą, dėl kurio buvo susitarta darbo sutartyje, taip pat sudaryti darbo sąlygas, numatytas įstatymuose, kolektyvinėje sutartyje, šalių susitarimais ir mokėti jam darbo užmokestį. Darbuotojo pareiga - dirbti tam tikros specialybės, kvalifikacijos darbą ar eiti tam tikras pareigas ir laikytis vidaus darbo tvarkos. Darbo santykiai atsiranda esant abipusiam šalių sutikimui.

Garantijos ir apribojimai priimant į darbą nustatyti Darbo kodekso 96-97 straipsniuose. Draudžiama nepagrįstai atsisakyti priimti į darbą asmenį šiais pagrindais: darbo santykių teisinio reglamentavimo subjektų lygybės, jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeimyninės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms ar aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis. Šia nuostata yra įtvirtintas tarptautinis ir konstitucinis lygiateisiškumo principas, kuris Europos Sąjungoje pripažįstamas kertiniu. Taigi ne tik Lietuvos Respublikoje, bet taip pat ir Italijos (Dekreto Nr. 276 38 str.⁴⁷), Vengrijos (MK 5), Lenkijos (KP 18^{3a}) Respublikose bei Jungtinėje Karalystėje sudarant darbo sutartis, šiam principui skiriamas labai didelis dėmesys. Draudimas nepagrįstai atsisakyti priimti į darbą minėtais pagrindais Jungtinėje Karalystėje formalizuotas keletu teisės aktų: Sekso diskriminavimo aktu (1975), Rasinių santykių aktu (1976), Neįgalumo diskriminavimo aktu

⁴⁷ Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n.276 “Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n.30”//www.welfare.gov.it; prisijungimo laikas: 2005-10-17.

(1995), Įdarbinimo lygybės (Religija ir įsitikinimai) reglamentu (2003), Įdarbinimo lygybės (Seksualinė orientacija) reglamentu (2003).

Lygiateisiškumo principas reiškia draudimą diskriminuoti darbo teisės subjektus, taikyti jiems skirtingas darbo sąlygas, kurios yra nesusijusios su darbuotojų dalykinėmis savybėmis. Diskriminacija yra draudžiama ne tik įsidarbinant, bet ir atliekant darbą, įskaitant vienodų darbo sąlygų sudarymą, siekiant karjeros ar nutraukiant susiklosčiusius darbo santykius. Tapačių santykių skirtingas reglamentavimas sudarant darbo sutartį galimas tik esant objektyvioms ir pagrįstoms priežastims, pvz., kai konkrečiam darbui keliami tam tikri profesinės kvalifikacijos apribojimai; kai tam tikrų kategorijų asmenims (pvz., nėščiąjų) užtikrinama ypatinga apsauga.

Draudžiama atsisakyti priimti į darbą, jei yra raštiškas darbdavių susitarimas dėl darbuotojo perkėlimo į kitą darbovietę. Šiuo atveju darbuotojo garantas yra išankstinis trišalis susitarimas tarp dviejų darbdavių, esamo ir būsimo, ir paties darbuotojo. Toks susitarimas dažniausiai įforminamas darbo sutarties nutraukimu šalių susitarimu (DK 125) ir sutarties sudarymu su nauju darbdaviu.

Draudimas atsisakyti priimti į darbą taip pat gali būti nustatytas ne tik Darbo kodekse, bet ir kituose teisės aktuose. Teisiniai apribojimai priimant į darbą yra atribojami nuo teisėtų reikalavimų, kuriuos turi atitikti asmuo, pretenduojantis eiti tam tikras pareigas, pvz., mokėti valstybinę kalbą. Neteisėtą atsisakymą sudaryti darbo sutartį asmuo gali ginčyti teisme per mėnesį nuo tos dienos, kai jis sužinojo ar turėjo sužinoti apie savo pažeistas teises (DK 97.2). Dėl neteisėtų veiksmų darbdavys teismo sprendimu įpareigojamas su ginče dalyvavusiu asmeniu sudaryti darbo sutartį bei kompensuoti praleistą terminą (DK 97.3).

Priėmimo į darbo apribojimai reglamentuojami DK 97 str. Juos gali nustatyti tik įstatymai, taigi kolektyvinės sutartys tos teisinės galios neturi. Esminis ribojimas yra giminaičių tarnyba toje pačioje darbovietėje esant šioms sąlygoms: 1) giminaičiai yra valstybės ir savivaldybių institucijų tarnautojai, nesantys valstybės tarnautojais, 2) tarnautojų tarnyba susijusi su vieno iš jų tiesioginiu pavaldumu kitam ar vieno teise kontroliuoti kitą; 3) tarnautojai yra artimi giminaičiai. Išimtis, kada netaikoma ši kodekso nuostata, yra patvirtintos 2005 m. sausio 26 d. Vyriausybės nutarime Nr. 86⁴⁸.

Apribojimai yra taikomi ir sudarant terminuotas darbo sutartis: jos gali būti sudaromas ne ilgiau kaip penkeriems metams. Terminuotos darbo sutarties neleidžiama sudaryti, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus įstatymais nustatytas išimtis ar kai kolektyvinė sutartis leidžia sudaryti terminuotas darbo sutartis, net esant nuolatinio pobūdžio darbui. Pavyzdžiui, terminuotą

⁴⁸ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. sausio 26 d. nutarimas Nr. 86 "Dėl darbuotojų, kuriems netaikomas draudimas dirbti vienoje valstybės ir savivaldybės institucijoje bei valstybės ar savivaldybės įmonėje, kai juos sieja artimi giminystės ar svainystės ryšiai ir kai jų darbas susijęs su vieno iš jų tiesioginiu pavaldumu kitam arba su vieno teise kontroliuoti kitą, kategorijų sąrašo patvirtinimo"//Valstybės Žinios, 2005, Nr. 14-420.

darbo sutartį galima sudaryti su renkamaisiais darbuotojais (DK 109.3), taip pat su kitais darbuotojais kolektyvinės sutarties nustatyta tvarka.

Atskirai galima paminėti tas asmenų kategorijas, kurie yra papildomai remiami valstybės. Pvz., bedarbiai, turintys arba galintys turėti sunkumų susirasti darbą dėl nepakankamos kvalifikacijos ar darbo patirties, ilgalaikio nedarbo ar darbingumo praradimo, gali būti papildomai remiami priimant juos į darbą⁴⁹. Viena iš tokių bedarbių rėmimo formų gali būti darbo sutarties sudarymas su asmenimis, dirbančiais remiamus darbus. Tarp darbo biržos ir darbdavio, organizuojančio remiamus darbus, kiekvieno asmens įdarbinimo atveju sudaroma Užimtumo fondo remiamų darbų vykdymo ir finansavimo sutartis. Darbdaviui, darbo biržos siuntimu į remiamus darbus įdarbinusiam bedarbiui, kas mėnesį iš Užimtumo fondo padengiamos Vyriausybės patvirtintos minimalios mėnesinės algos ir nuo šios sumos apskaičiuotų socialinio draudimo įmokų dydžio išlaidos⁵⁰.

Lietuvos Respublikos Seimas 1994 m. birželio 23 d. ratifikavo Tarptautinės darbo organizacijos konvenciją Nr. 159 „Dėl (invalidų) profesinės rehabilitacijos ir užimtumo“⁵¹. Lietuva, kaip Tarptautinės darbo organizacijos narė, įsipareigojo sudaryti žmonėms su negalia galimybę gauti, išsaugoti tinkamą darbą, daryti profesinę karjerą, taip pat siekti tokio žmogaus socialinės integracijos. Sukurta teisinė bazė padėjo spręsti opiausias žmonių su negalia problemas, tačiau dėl objektyvių ir subjektyvių priežasčių (ekonominių priežasčių, žinių ir patirties stokos) ne visi darbdaviai žino ar taiko darbinuose santykiuose minėtų įstatymų nuostatas⁵².

LR DK 100-103 straipsnių nuostatos įtvirtina darbo sutarties prielaidas, t.y. papildomus reikalavimus priimant į darbą. Darbo įstatymai, kiti teisės aktai, kolektyvinės sutartys gali nustatyti, kad į tam tikras pareigas skiriama konkurso, rinkimų būdu ar išlaikius kvalifikacinius reikalavimus.

Darbo sutartyje šalys gali įtvirtinti sąlygą dėl bandomojo laikotarpio (DK 105-107). Jo metu darbuotojui taikomi visi darbo įstatymai, tačiau tiek darbdavys, tiek darbuotojas turi teisę nutraukti darbo santykius paprastesnėmis nei įprasta sąlygomis. Darbdavys, pripažindamas, kad išbandymo rezultatai yra nepatenkinami, darbuotoją bandomojo laikotarpio metu turi teisę atleisti išpėjęs jį prieš tris dienas. Be to, atleidžiamam darbuotojui nemokama išeitinė kompensacija. Prieš tris dienas išpėjęs darbdavį, darbo santykius gali nutraukti ir darbuotojas. Išbandymo laikotarpis negali trukti ilgiau kaip tris mėnesius ir tik įstatymų nustatytais atvejais jis

⁴⁹ Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas//Valstybės Žinios, 1991, Nr. 2- 25.

⁵⁰ Įdarbinimo į Užimtumo fondo remiamus darbus tvarka//<http://www.ldb.lt/src/tvark05.htm>; prisijungimo laikas: 2005-10-17.

⁵¹ Lietuvos Respublikos Seimo 1994 m. birželio 23 d. nutarimas Nr. I-507 “Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo”//Valstybės Žinios, 1994, Nr. 49-913.

⁵² Integracija į darbo rinką//<http://www.vtvk.lt/files/224.pdf>; prisijungimo laikas: 2005-10-17.

gali būti pratęstas iki šešių mėnesių (žr. 5 lentelę). Pasibaigus bandomajam laikotarpiui, darbuotojas gali būti atleistas tik bendrais pagrindais.

5 lentelė. Darbo sutartimi nustatyto bandomojo laikotarpio trukmė

	Jungtinė Karalystė	Italijos Respublika	Lietuvos Respublika	Lenkijos Respublika	Vengrijos Respublika
Bandomojo laikotarpio trukmė	Nuo 1 iki 3 mėn.	Iki 6 mėn.	Iki 3 mėn. (nustatytais atvejais iki 6 mėn.)	Iki 3 mėn.	Iki 30 dienų (kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatyta iki 3 mėn.)

Kvalifikacija ir patirtis yra reikalinga dirbančiajam, todėl priimant į darbą **Jungtinėje Karalystėje**, kai kurių darbų pagrindą gali sudaryti reikalavimas turėti atitinkamą kvalifikaciją. Gali būti reikalaujama tiek formalios, t.y. egzaminai, tam tikras laipsnis, diplomas, testavimai - tiek neformalios kvalifikacijos.

Daugelis darbdavių Jungtinėje Karalystėje reikalauja taikyti bandomojo laikotarpio reikalavimą. Tik tada, atsižvelgiant į darbuotojo adaptavimosi įmonėje, darbo ir kitus rezultatus, jam siūlomi ilgalaikiai darbo santykiai. Paprastai bandomasis laikotarpis trunka nuo 1 iki 3 mėnesių⁵³. Pats darbuotojas bandomojo laikotarpio metu dirba labiau modifikuotomis darbo sąlygomis nei įprastai: jis gali atsisakyti darbo santykių išpėjęs darbdavį prieš dvi savaites – dvigubai trumpiau nei dirbant įprastai. Be to, darbdavys gali nepatenkinti darbuotojo prašymo suteikti jam atostogas, kol nėra pasibaigęs bandomasis laikotarpis.

Jungtinės Karalystės darbo teisėje numatyta tokia situacija (en. „Gardening Leave“), kai iš darbuotojo, kuris yra išpėtas dėl atleidimo, nereikalaujama reguliariai atvykti į darbo vietą, tačiau šio išpėjimo laikotarpiu jis privalo atvykti, kai tik jį pakviečia darbdavys⁵⁴. Darbo užmokestis ir kitos sutartinės išmokos mokamos įprastiniu būdu. Toks darbuotojo - darbdavio santykių sukūrimas grindžiamas tuo, kad darbdavys, siekdamas išsaugoti konfidencialią informaciją ir klientūrą, stengiasi darbuotoją išpėjimo dėl atleidimo metu išlaikyti atokiau nuo konkurentų. Tuo atveju, jei darbuotojas pradeda bendradarbiauti su darbdavio konkurentu ar ima teikti paslaugas bet kuriai trečiajam šaliai, darbdavys gali inicijuoti tokios veiklos uždraudimą. Taigi „Gardening Leave“ situacija yra veiksmingesnė nei ilgesnio atleidimo išpėjimo termino nustatymas. Vis dėlto, teismas pabrėžė, kad darbuotojo veiklos uždraudimas galimas tik tada, kai jis yra susijęs su realia žala darbdaviui ir kai apribojimo laikotarpis yra pagrįstas (iki 6 mėnesių). Tuo atveju, jei darbuotojas prisijungia prie nekonkuruojančio verslo veiklos, draudimas iš darbdavio pusės bus laikomas nepagrįstu.

⁵³ Resigning: Your Employment Contract//http://www.i-resign.com/uk/resignationkit/employment_contract.asp#probation; prisijungimo laikas: 2005-10-17.

⁵⁴ Steiner Ulrike. Contractual Prohibitions of Competition for Employees: Legal or not?//ZEIreport No. 11 July 2002. http://www.zei.de/download/zei_report/rep11-02-engl.pdf; prisijungimo laikas: 2005-11-05.

Italijoje 1993 m. liepos 23 d. susitarimu buvo įtvirtinta riba tarp skirtingų darbo grupių su vienodu kiekybiniu ir kokybiniu turiniu (darbų klasifikavimo lygiai), siekiant diferencijuoti darbuotojų sutartis darbo užmokesčio, darbo sąlygų, darbo įgūdžių ir atliekamo darbo pagrindu. Kiekvienam lygiui yra jį atitinkantis bendros charakteristikos apibrėžimas, kuris gali įvairuoti priklausomai nuo atliekamų funkcijų pobūdžio. Sudarant sutartį su nauju darbuotoju, turi būti atsižvelgiama, ar pastarasis savo įgūdžiais, išsilavinimu ir pan. atitinka to darbo lygiui nustatytus reikalavimus⁵⁵.

Darbo sutartyje taip pat gali būti nurodytas bandomasis laikotarpis siekiant patikrinti darbuotojo gebėjimų ar asmenybės tinkamumą dirbamam darbui. Bandomojo laikotarpio metu šalys nevaržomai gali nutraukti sutartį be įspėjimo, vienintelis apribojimas – atleidimas turi būti pagrįstas negatyviai įvertinamu darbo atlikimu. Kitos priežastys neleistinos. Bandomasis laikotarpis, priklausomai nuo darbų lygio ir kitų veiksnių, gali įvairuoti, tačiau bet koku atveju negali viršyti šešių mėnesių termino.

Lenkijos Respublikoje sudaromos darbo sutarties prielaidas įtvirtina Darbo kodekso 68-76 str. Įdarbinimo santykiai turi būti sukuriami paskyrimo pagrindu, kai tai yra nurodoma teisės aktuose. Preziumuojama, kad tokie darbo santykiai būna neterminuoti, išskyrus, jei atskiromis nuostatomis numatytas paskyrimo terminas. Be to, paskyrimas imperatyviai turi būti vykdomas konkurso būdu (KP 68¹). Įdarbinama per raštu nustatytą laiko periodą, apibrėžtą paskyrimo, jei nenustatyta kitaip. Paskyrimo būdu sudarytos sutartys reguliuojamos taip pat kaip neterminuotos sutartys, išskyrus nuostatas dėl terminavimo procedūrų, sprendimų aptarimo dėl darbo sutarties terminavimo galimybių, sugražinimo į darbą. Asmenys, paskirti į pareigas, skubiai ar nuo tam tikros vėlesnės datos gali būti atšaukti jį paskyrusios valdžios raštišku teikimu. Darbo santykiai kandidato skyrimo teisės pagrindu sukuriami vadovaujantis Darbo kodekso nuostatomis.

Darbo santykių sukūrimas rinkimų pagrindu yra terminuojamas (KP 73). Darbuotojas, kuriam dėl rinkimų suteiktos nemokamos atostogos, turi teisę grįžti į darbą ir gauti tą patį darbo užmokestį, jei jis per 7 dienas po rinkimų termino pabaigos apie tai informuoja savo darbdavį. Tuo atveju, jei ne dėl darbdavio kaltės, šios nuostatos įgyvendinti neįmanoma, darbo santykiai laikomi baigtais (KP 74).

Lenkijoje sudaromų darbo sutarčių nustatomas bandomasis laikotarpis negali viršyti trijų mėnesių (KP 25.2). Tuo atveju, jei bandomojo laikotarpio metu šalys pageidauja nutraukti darbo santykius, nutraukimą inicijuojanti šalis kitai sutarties šaliai turi pateikti įspėjimą (KP 30.2). Įspėjimas dėl darbo sutarties nutraukimo pateikiamas prieš tris darbo dienas, jei bandomasis

⁵⁵ Accordo 23 Luglio 1993 Presidenza del Consiglio dei Ministri - Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo (3 luglio 1993)// <http://www.uilcabapv.it/Documenti/Accordi%20confederali/accordo23luglio93.html>; prisijungimo laikas 2005-11-21.

laikotarpis neviršija dviejų savaičių; prieš savaitę, jei jis ilgesnis nei dvi savaitės; prieš dvi savaites, jei bandomasis laikotarpis trunka tris mėnesius (KP 34). Tuo atveju, jei darbo sutartis bandomojo laikotarpio metu buvo neteisėtai nutraukta, darbuotojas turi teisę į kompensaciją, prilygstančią darbo užmokesčio iki bandomojo laikotarpio pabaigos sumai.

Darbo sutarties sudarymas **Vengrijoje** gali būti ginčijamas, jei viena iš šalių sutarties sudarymo metu buvo suklaidinta dėl esminių faktų ar aplinkybių (MK 7). Darbo sutarties negalima sudaryti su privalomo mokslo neišėjusiu asmeniu, jei Darbo kodekse nenustatyta išimčių (MK 72).

Darbo kodekso 80-81 skyriai reguliuoja įdarbinimo santykių sukūrimą konkurso būdu, taip pat bandomojo laikotarpio darbuotojui patikrinti nustatymą. Paskyrimą į pareigybę konkurso būdu gali numatyti teisės aktai arba pats darbdavys. Svarbu tai, kad šiuo atveju darbo sutartis gali būti sudaryta tik su konkurse dalyvavusiu ir jo sąlygas tenkinusiu pretendentu. Bandomasis laikotarpis gali būti nustatytas darbo sutartyje. Jis negali viršyti 30 dienų. Kolektyvinėse sutartyse gali būti įtvirtintas trumpesnis ar ilgesnis bandomasis laikotarpis, tačiau bet kokių atveju jis neturi būti ilgesnis nei 3 mėnesiai. Bandomojo laikotarpio metu bet kuri iš šalių turi teisę nutraukti darbo sutartį skubos tvarka.

Apibendrinant garantijų, apribojimų, prielaidų priimant į darbą 5 valstybėse narėse reglamentavimą, galima teigti, kad visose šalyse be išimčių draudžiama nepagrįstai atsisakyti priimti į darbą asmenį šiais pagrindais: dėl darbo santykių teisinio reglamentavimo subjektų lygybės, jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeimyninės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms ar aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, diskriminavimo. Visose valstybėse narėse įtvirtinamos darbo sutarties prielaidos, kad į tam tikras pareigas gali būti skiriama konkurso, rinkimų būdu ar išlaikius kvalifikacinius reikalavimus (egzaminus).

Darbo sutartimi nustatyto bandomojo laikotarpio trukmė iš esmės remiasi viršutinės laikotarpio ribos apibrėžimu (žr. 5 lentelę). Lenkijoje, Lietuvoje ir Jungtinėje Karalystėje maksimalus bandomasis laikotarpis trunka iki 3 mėnesių, Vengrijoje – iki 30 dienų. Įstatymų nustatytais atvejais Lietuvoje jis gali būti pratęstas iki 6 mėnesių. Italijoje maksimali bandomojo laikotarpio trukmė yra 6 mėnesiai. Jungtinėje Karalystėje bandomasis laikotarpis paprastai trunka ne trumpiau nei 1 mėnuo.

2.5. Darbo sutarties rūšys ir jų sudarymo skirtumai

Remiantis Darbo kodekso 108 straipsnio nuostatomis, Lietuvoje gali būti sudaromos šios darbo sutarčių rūšys: neterminuotos, terminuotos, laikinosios, sezoninės; dėl antraeilių pareigų;

su namudininkais; patarnavimo darbams; kitos. Atskirų darbo sutarčių ypatumus nustato Vyriausybė, kiti įstatymai ir kolektyvinės sutartys. Darbo kodekse yra išskiriamos darbo sutarčių rūšys ir nurodoma, kad atskirų sutarčių ypatumus nustato Vyriausybė (DK 117).

Neterminuotos, terminuotos, laikinosios ir sezoninės darbo sutartys. Darbo kodekse numatyta, kad darbo sutartys pagal savo trukmę gali būti neterminuotos, t.y. kai jos sudaromos neapibrėžtam laikotarpiui, ir terminuotos. Pastarosios gali būti skirstomos į sezonines, laikinąsias ir kitas terminuotas darbo sutartis. Darbo kodeksas numato daug naujovių darbo sutarčių reglamentavimo klausimais. Ypatingas dėmesys skiriamas terminuotoms darbo sutartims sudaryti bei joms nutraukti.

Įmonėje, įstaigoje, organizacijoje dėl įvairių gamybos ir darbo organizavimo priežasčių gali būti ir laikinojo pobūdžio darbu. Ar darbas įmonėje bus laikinojo pobūdžio, kiekvienu konkrečiu atveju sprendžia darbdavys, atsižvelgdamas į to darbo pobūdį ir kitas su tuo darbu susijusias aplinkybes. Laikino pobūdžio darbams sudaromos terminuotos darbo sutartys. Jei darbo sutartyje terminas nenurodytas, laikoma, kad sudaryta neterminuota darbo sutartis (DK 110). Terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma tam tikram laikotarpiui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, bet ne ilgiau kaip 5 metams (DK 109). Darbo sutarties terminas gali būti nustatomas iki tam tikros kalendorinės datos arba iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo. Kai darbo sutarties terminas pasibaigia, darbdavys ar darbuotojas nepareikalauja jos nutraukti, o po termino pabaigos darbo santykiai tarp šalių tęsiasi, laikoma, jog terminuota darbo sutartis yra pratęsta neapibrėžtam laikui. Terminuota darbo sutartis taip pat tampa neterminuota, kai darbo santykių buvimo laikotarpiu išnyksta aplinkybės, dėl kurių buvo apibrėžtas sutarties terminas. Terminuota sutartis bendru šalių susitarimu gali būti pratęsta (DK 111.3). Nedraudžiama nustatytais atvejais su tuo pačiu darbuotoju vėl sudaryti terminuotą sutartį naujam laikotarpiui. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pripažino, kad neterminuotos darbo sutarties pakeitimas į terminuotą ar terminuotos darbo sutarties termino pakeitimas gali būti įforminamas tiek šalims patvirtinant įrašą apie darbo sutarties pakeitimą jau anksčiau sudarytoje darbo sutartyje, tiek ir sudarant naują darbo sutartį⁵⁶.

Laikinąją darbo sutartį leidžiama sudaryti ne ilgesniam kaip 2 mėnesių laikotarpiui (DK 113), ir šios sutarties sudarymo sąlygas reguliuoja Vyriausybė. Pažymėtina, kad laikinosios darbo sutarties terminas gali būti ne tik išreikštas tam tikra kalendorine data, bet ir tam tikrų aplinkybių atsiradimu, pasikeitimu ar pasibaigimu, kai šios aplinkybės akivaizdžiai rodo, kad darbo santykių trukmė neviršys dviejų mėnesių. Laikinosios darbo sutarties sudarymo pagrindai, jos pakeitimo ir pasibaigimo, taip pat laikinųjų darbuotojų darbo ir poilsio laiko ypatumai

⁵⁶ Lietuvos Respublikos Aukščiausiasis Teismas. 2002 m. kovo 18 d. Civilinė byla Nr. 3K-3-442/2002// <http://ovada.tic.lt/lat/nutartis.aspx?id=10095>; prisijungimo laikas: 2005-11-21.

patvirtinti Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 18 d. nutarimu „Dėl atskirų darbo sutarčių rūšių ypatumų patvirtinimo“⁵⁷. Laikinoji darbo sutartis gali būti sudaroma skubiems ir trumpalaikiams darbams atlikti, laikinai nesantiems darbuotojams pavaduoti. Tokia sutartis taip pat gali būti sudaroma su studentais, moksleiviais jų atostogų metu, laikantis privalomų nuostatų dėl saugių ir sveikų darbo sąlygų sudarymo asmenims iki 18 metų. Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 18 d. nutarimu patvirtinti Laikinosios darbo sutarties sudarymo pagrindai, jos pakeitimo ir pasibaigimo, taip pat laikinųjų darbuotojų darbo ir poilsio laiko ypatumai numato, kad laikiniems darbuotojams taikomi analogiški DK 111 str. 2-3 d. nurodytiems teisiniai padariniai. Tai reiškia, kad jeigu laikinosios darbo sutarties terminas pasibaigė, o darbo santykiai faktiškai tęsiasi ir nė viena laikinosios darbo sutarties šalis iki pasibaigiant terminui nepareikalavo jos nutraukti, laikoma, kad laikinoji darbo sutartis pratęsta neapibrėžtam terminui⁵⁸.

Prie terminuotų darbo sutarčių priskiriama ir sezoninė darbo sutartis. Tai darbo sutartis, kuria darbdavys suteikia darbuotojui sezoninį darbą, o darbuotojas išsipareigoja jį dirbti. Sezoniniais vadinami darbai, kurie dėl gamtinių ir klimato sąlygų dirbami ne visus metus, o tam tikrais periodais (sezonais), ne ilgesniais kaip aštuoni mėnesiai (vienas po kito einančių dvylikos mėnesių laikotarpiu), ir yra įtraukti į sezoninių darbų sąrašą (DK 112). Sezoninį darbą reglamentuoja Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimas Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“⁵⁹. Šiuo nutarimu yra patvirtintos sezoninės darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo, darbo ir poilsio laiko bei darbo apmokėjimo ypatybės, taip pat tų sezoninių darbų sąrašas.

Sutartis dėl antraeilių pareigų. Iki 2005 m. gegužės 28 d. darbo kodekso pakeitimų, buvo skiriamos papildomo ir antraeilių pareigų darbo sutartys. Papildomo darbo sutartimi buvo laikoma tokia darbo sutartis, pagal kurią darbuotojas greta pagrindinių pareigų ar pagrindinio darbo už atlyginimą toje pačioje darbovietėje išsipareigoja eiti papildomas pareigas ar dirbti papildomą darbą. Papildomu darbu taip pat buvo laikytinas darbuotojų, pavaduojančių kitus darbuotojus jų atostogų ar laikino nedarbingumo metu, darbas, jei tik toks pavadinimas nebuvo numatytas jų darbo sutartyse ar pareigybių aprašymuose⁶⁰.

Iki minėtų DK pakeitimų, kodekso 119 straipsnyje imperatyviai buvo nustatyta, kad dėl papildomo darbo ar antraeilių pareigų turi būti sutarta darbo sutartimi. Įstatymų leidėjas nevaržė sutarties šalių galimybės susitarti dėl papildomų pareigų ar papildomo darbo arba sudaryti keletą

⁵⁷ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“//Valstybės Žinios, 2003, Nr. 81-3690.

⁵⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, P.100.

⁵⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimas Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“//Valstybės Žinios, 1994, Nr. 19-313.

⁶⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, P. 101.

tokių susitarimų, tačiau susitarti dėl to sudarant papildomo darbo sutartį, buvo sutarties šalių pareiga. Antraeilių pareigų sutartį nuo papildomo darbo sutarties skyrė šie pagrindiniai jų skirtumai: 1) papildomo darbo sutartimi buvo susitariama dėl papildomų pareigų ar papildomo darbo toje pačioje darbovietėje, o antraeilių pareigų sutartimi susitariama dėl darbo kitoje darbovietėje; 2) darbo funkcija pagal antraeilių pareigų sutartį buvo atliekama tik laisvu nuo darbo pagrindinėje darbovietėje laiku, o papildomas darbas šalių susitarimu galėjo būti atliekamas tiek per normalų pagrindinės darbo funkcijos vykdymo laiką, tiek ir kitu laiku, jei bendra darbo dienos trukmė neviršijo 12 valandų. Šios sutartys galėjo būti nutrauktos bendra tvarka, t.y. Darbo kodekso numatytais pagrindais.

Nuo 2003 m. įsigaliojusiam Darbo kodekse vėl grįžtama prie anksčiau vartotos antraeilių pareigų sąvokos. Kodekso 114 str. 2 d. leidžia darbuotojui eiti antraeiles pareigas arba dirbti darbus kitoje darbovietėje, jei to nedraudžia įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai, pvz., teisės aktai draudžia dirbti kitose darbovietėse Seimo nariams, valstybės tarnautojams ir pan. Antraeilių pareigų sutartis yra tokia darbo sutartis, pagal kurią darbuotojas greta darbo pagrindinėje darbovietėje įsipareigoja eiti reguliariai apmokamas antraeiles pareigas arba dirbti reguliarią apmokamą darbą kitoje darbovietėje. Taigi, jau turėdamas galiojančią darbo sutartį su vienu darbdaviu, darbuotojas sudaro kitą darbo sutartį su kitu darbdaviu.

Ne mažiau svarbi šalių pareiga – laikytis tam tikrų specialių apsauginių teisės normų reikalavimų, pirmiausiai darbo dienos trukmės reikalavimo. Tai reiškia, kad darbdavys, priimdamas darbuotoją dirbti į antraeiles pareigas, turi užtikrinti, kad jo darbo laikas visose darbovietėse neviršytų DK 144 str. 5 d. nustatytos maksimalios trukmės, t.y. 12 valandų per darbo dieną.

Sutartis su namudininkais. Darbo kodekse įtvirtinta nauja darbo sutarčių rūšis – tai darbo sutartis su namudininkais. Darbo sutarties įstatyme namudininkų darbas nebuvo reglamentuojamas, naujajame Darbo kodekse ši darbo sutarčių rūšis yra išskiriama. Darbo sutartis su namudininkais - tai tokia darbo sutartis, kurioje nustatyta, kad sulygtą darbo funkciją darbuotojas (namudininkas) atliks namuose, o ne darbdavio įmonės, įstaigos, organizacijos teritorijoje (gyvenamojoje vietoje) ar kitoje darbdavio nurodytoje vietoje. Darbo sutarties su namudininkais ypatumai patvirtinti Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimu Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“⁶¹. Namuose gali būti dirbamas tiek nesudėtingas darbas, kuriam nereikia specialių sąlygų, pvz., siuvėjo, medžiagų sukirpėjo, modeliotojo, smulkiojo amatininko, tiek ir sudėtingesnis darbas, kuriam reikia specialių techninių priemonių,

⁶¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“//Valstybės Žinios, 2003, Nr. 81-3690.

pvz., programuotojo, operatoriaus, konsultanto telefonu ir pan. Darbui atlikti reikalinga įranga ir priemonėmis pasirūpina pats darbuotojas arba jomis darbuotoją aprūpina darbdavys.

Nors namudininkui netaikomos įmonės vidaus darbo tvarkos taisyklės, tačiau jis įpareigojamas rūpintis savo paties ir kitų asmenų, kurie galėtų nukentėti dėl netinkamo namudininko elgesio ar klaidų darbe, sauga bei sveikata, įskaitant tinkamą medžiagų, mašinų, įrankių ir kitos įrangos naudojimą. Namudininko naudojamos darbo priemonės turi atitikti norminių teisės aktų nustatytus darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus. Išskirtinis namudinio darbo bruožas - darbo laiką darbuotojas skirsto savo nuožiūra.

Būtinybę atsižvelgti į kai kurių namudinių darbų ypatumus yra iškėlusios ir Europos Sąjungos institucijos. Nors Europos Bendrijoje dar nėra priimta specialaus šią sritį reglamentuojančio norminio teisės akto (reglamento ar direktyvos), tačiau Europos Sąjungos socialiniai partneriai tarpusavio sutartimis jau bando sureguliuoti kai kurias namudinio darbo rūšis. Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos vidutinių ir smulkių įmonių asociacija (UEAPME) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) 2003 m. liepos 16 d. sudarė bendrąjį susitarimą dėl teledarbo. Šio susitarimo 2 punkte numatyta, kad teledarbas yra toks darbo organizavimo ar darbo funkcijos atlikimo būdas, kai darbas pagal darbo sutartį, nors ir gali būti atliekamas darbovietėje, tačiau dirbamas kitoje vietoje naudojant informacines technologijas. Minėtas susitarimas turi būti įgyvendintas valstybių narių socialinių partnerių susitarimais, sudaromais pagal tų valstybių nacionalinę praktiką ir procedūras.⁶²

Teledarbui kaip sąvokai būdingas nutolimas nuo įprastos darbo vietos, komunikacinių technologijų naudojimas ir reikalavimas, kad darbą būtina turi organizuoti darbdavys. Sveikatos ir saugos darbe teisės nuostatos turi būti taikomos ir teledarbui, o darbdavys yra atsakingas už teledarbo vadybą ir kontrolę. Atliekant teledarbą, gali kilti psichologinės, ergonominės ir fizinės problemos, todėl ir šioje srityje reikia taikyti galiojančias teisės normas ir vykdyti darbuotojų mokymo programas. Darbo inspekcijos turi tikrinti, kaip laikomasi bendrųjų darbo sąlygų reikalavimų įgyvendinimo teledarbe ir atkreipti dėmesį į problemas, kylančias dėl subrangovų, vaikų darbo ir pavojingų darbų, naudotis atitinkamomis priemonėmis, reikalingomis efektyviai teledarbo kontrolei vykdyti, ir rūpintis, kad tinkamai būtų taikomos sveikatos ir saugos nuostatos⁶³.

Sutartis patarnavimo darbams. Patarnavimo darbus dirbančių asmenų darbas Darbo sutarties įstatyme nebuvo plačiau reglamentuojamas, DK ši darbo sutarčių rūšis yra išskiriama.

⁶² Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, P.109-110.

⁶³ 2002 m. Vyriausiųjų darbo inspektorių komiteto (VDIK) veiklos ataskaita// <http://195.182.94.124/index.php?-1024081289#>; prisijungimo laikas 2005-11-21.

Patarnavimo sutartis – tai darbo sutartis, kuria darbuotojas įsipareigoja teikti darbdaviui asmenines namų ūkio paslaugas (DK 116). Šios sutarties ypatumai nustatyti Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarime Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“⁶⁴. Jame yra išvardytas nebaigtinis pavyzdinis darbų, kai yra teikiamos asmeninės namų ūkio paslaugos, sąrašas. Patarnavimo sutartyje turi būti nustatyta kasdienio darbo pradžia ir pabaiga, darbo diena gali būti pertraukiama.

Išskiriami tokie pagrindiniai darbo sutarties patarnavimo darbams požymiai: 1) darbdaviu gali būti tik fizinis asmuo, nes yra teikiamos asmeninės namų ūkio paslaugos, 2) tiesioginis tokių darbuotojo teikiamų paslaugų gavėjas ne visuomet turi būti paties darbdavio asmuo, 3) pagal patarnavimo sutartį darbuotojas gali dirbti tik tokį darbą, kurio metu suteikiamos namų ūkio paslaugos.

Kitos darbo sutarčių rūšys. Kitos darbo sutarčių rūšys (DK 117), kurių ypatumus gali nustatyti kolektyvinės sutartys bei kiti norminiai teisės aktai, gali būti:

1. darbo sutartys, sudaromos su ūkininkų ūkių ir kitų žemės ūkio subjektų darbuotojais;
2. darbo sutartys, sudaromos su specialiosios paskirties įmonių darbuotojais, kurių veikla gali sukelti šių įmonių veiklos sutrikimų, susijusių su itin sunkiais padariniais žmonėms ir gamtai;
3. darbo sutartys, sudaromos kitais įstatymų nustatytais atvejais.

Remiantis Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo teismo nutartimi⁶⁵, bendrovės ir administracijos vadovo santykių ypatumai sudaro pagrindą pripažinti, kad net ir tuo atveju, kai tarp administracijos vadovo ir bendrovės yra sudaryta darbo sutartis, šie santykiai iš esmės atitinka ne darbo teisinius, bet civilinius teisinius santykius, kuriems taikytinos pavidimo sutartį reguliuojančios teisės normos. Administracijos vadovo buvimas bendrovės organu sąlygoja tai, kad daugelis administracijos vadovo teisių ir pareigų atsiranda Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo⁶⁶, o ne darbo sutarties pagrindu. Taigi administracijos vadovo ir bendrovės santykiai savo esme yra pavidimo teisiniai santykiai.

Europos Bendrijos direktyvos 1999/70/EB preambulėje nurodoma, kad teisinio reguliavimo pagrindinis tikslas yra šiuolaikiškesnio darbo organizavimas ir lankstesnė darbo tvarka. Kalbant apie šios direktyvos perkėlimą į Lietuvos teisę, svarbu pažymėti, kad draudimas sudaryti terminuotąją darbo sutartį nuolatinio pobūdžio darbams darbuotojo pageidavimu nėra laikytinas prieštaravimu direktyvai ir siejamas su siekiu išvengti piktnaudžiavimo terminuotomis

⁶⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“//Valstybės Žinios, 2003, Nr. 81-3690.

⁶⁵ Lietuvos Respublikos Aukščiausiasis Teismas. 2001 m. spalio 16 d. Civilinė byla Nr. 3K-7-760/2001// <http://ovada.tic.lt/lat/nutartis.aspx?id=12039>; prisijungimo laikas: 2005-11-05.

⁶⁶ Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas// Valstybės Žinios, 2000, Nr. 64-1914.

darbo sutartimis. Ar toks draudimas reikalingas, yra paliekama valstybės, šiuo atveju – Lietuvos, vidaus socialinės politikos kompetencijai. 1999/70/EB direktyvą atitinka ir nuostata dėl terminuotos darbo sutarties pratęsimo, kai jis yra pagrindžiamas objektyviomis aplinkybėmis – nenuolatiniu darbo pobūdžiu. Vis dėlto, direktyva dar nėra visiškai perkelta į Lietuvos darbo teisę. Darbo kodeksas neįtvirtina direktyvoje numatytos darbdavio pareigos informuoti pagal terminuotas darbo sutartis dirbančius darbuotojus apie naujas darbo vietas įmonėje, suteikti jiems kvalifikacijos kėlimo ar perkvalifikavimo galimybes, pateikti informaciją apie terminuotas darbo sutartis darbuotojų atstovams įmonėje.

Darbo sutartys, sudaromos **Jungtinėje Karalystėje**, gali būti klasifikuojamos pagal sudarymo formą: rašytinės, žodinės ir numanomos; arba pagal darbo trukmę, nustatytą sutartyje, t.y. neterminuoto, terminuoto darbo, nepilnos darbo dienos ir laikino darbo⁶⁷. Įdarbinimo teisių akto XIII dalis taip pat reguliuoja tam tikrų sutarčių rūšių sudarymą: valdžios personalo įdarbinimą, Parlamento personalo, taip pat atskirų kategorijų, pvz., terminuoto ar trumpalaikio darbo, policijos, jūreivių - įdarbinimą (ERA 191-201).

Italijoje skiriamos neterminuotos, nustatyto laikotarpio ir nepilno darbo laiko sutartys. *Nustatyto laikotarpio darbo sutartys*, sudaromos su⁶⁸:

- Pradedančiais savo verslą asmenimis;
- Sezoninių darbų darbininkais;
- Pavaduojančiais išvykusį ar dėl kitų priežasčių laikinai negalintį dirbti darbuotoją;
- Darbo rinkai aktyvinti steigiamų vietų darbuotojais tam tikrais metų sezonais;
- Asmenimis, atliekančiais specifinį darbą;
- Asmenimis, siekiančiais įsidarbinti po praktikos, studijų ar stažuotės laikotarpiui;
- Darbuotojais, vyresniais nei 55 m. Tai paskata dirbti pagal 2001 m. finansų įstatymą, kuriuo remiantis dirbantiems pagal nustatyto termino sutartį nereikia mokėti socialinės apsaugos įmokų, tuo pačiu metu “iššaldant” teisę į pensiją;
- Dirbančiais turizmo ir viešojo aptarnavimo sektoriuose, kai samdoma iki 3 dienų;
- Vadovais, kai įdarbinimo trukmė neviršija 5 metų;
- Asmenimis, kurie atlieka darbus, būdingus tam tikroms geografinėms zonoms, kur yra aukštas nedarbo lygis ir kai darbo trukmė neviršija 7 mėnesių;
- Asmenimis, laikiniems darbams atlikti;
- Darbuotojais-mokiniais.

⁶⁷ Factors affecting the labour market participation of older workers// <http://www.dwp.gov.uk/asd/asd5/rport182/Main.pdf>; prisijungimo laikas: 2005-10-17.

⁶⁸ Decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 "Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES"//<http://www.welfare.gov.it>; prisijungimo laikas: 2005-10-17.

Nustatyto laikotarpio darbo sutartys gali būti pratęšiamos tik remiantis raštišku darbuotojo prašymu ir jei, skaičiuojant nuo darbo pradžios, terminas neviršija trijų metų. Sutartis gali būti pratęsiama tik vieną kartą, be to, darbo laikotarpis neturi viršyti trijų metų. Praėjus trijų metų pratęsimo laikotarpiui, pakartotinis pratęsimas draudžiamas.

Nepilno darbo laiko sutartys leidžia dirbti mažiau valandų nei nustatyta įstatymais (40 val./sav.) ar kolektyviniuose susitarimuose. Nepilno darbo laiko sutarčių rūšys:

- Neapibrėžto laikotarpio darbo sutartis;
- Nustatyto laikotarpio darbo sutartis;
- Mokymosi/darbo sutartis;
- Stažuotės.

Nepilno darbo laiko darbo sutarčių formos gali būti horizontalios, kai kasdien trumpiau dirbama tiek pat valandų, pvz., visą savaitę dirba 4 (ne 8) darbo valandas per dieną; vertikalios, kai dirbama visą darbo dieną tik kai kuriomis savaitėmis, mėnesio ar metų dienomis, pvz., 3 dienas per savaitę visu krūviu; mišrios, kai yra horizontalios ir vertikalios formų kombinacija, pvz., pusę metų 4 darbo valandos per dieną. Italijoje plačiai paplitę sezoniniai darbai vasaros metu turizmo ir viešbučių sektoriuose. Juose sudaromos lanksčios darbo sutartys, t.y. nustatyto laikotarpio ir nepilno darbo laiko sutartys.

Atskirai reikėtų aptarti keletą sutartinių formų, kurios naujai buvo pakoreguotos ar įvestos 2003 metais Dekreto Nr. 276 pataisomis⁶⁹. Siekiant didinti įdarbinimo lankstumą, 2003 metais patvirtintos dvi naujos nepilno darbo laiko darbo sutartys: darbo pasidalijimo sutartis (it. contratto di lavoro ripartito) ir darbo pagal iškvietimą sutartis (it. contratto di lavoro a chiamata). Darbo pasidalijimo sutarties esmė ta, kad du darbuotojai solidariai prisiima įsipareigojimus dėl vienos darbo vietos. Anksčiau šią darbo formą reguliavo kolektyvinės sutartys. Darbui pagal iškvietimą būdinga tai, kad atsižvelgiant į darbdavio poreikius, darbuotojas atlieka nepastovų periodinį darbą (darbo kategorijos apibrėžtos Nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje), arba atlieka darbą tik tam tikrais laikotarpiais. Ši išskirtinė sutartis gali numatyti naudingumo garantiją, t.y. siekiant išlaikyti darbuotoją iki kito „iškvietimo“, jam mokama tam tikra pinigine kompensacija⁷⁰. Išskirtinis šios sutarties bruožas - ją su darbdaviu gali sudaryti tik jaunesni nei 25 metų ir vyresni nei 45 metų bedarbiai.

Be minėtų naujų darbo sutarčių formų 276 dekreto pataisomis buvo modifikuotos ir kelios mokymosi sutarčių rūšys. Mokymosi sutartis (it. Contratto di apprendistato) gali būti sudaryta trimis skirtingomis formomis, priklausomai nuo sutarties šalies amžiaus ir siekiamų tikslų

⁶⁹ Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n.276 “Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n.30”//www.welfare.gov.it; prisijungimo laikas: 2005-10-17.

⁷⁰ New rules for the Italian Employment Law System//www.law-now.com/media/pdfs/en/secured/employmentnewslettermarch05.pdf; prisijungimo laikas: 2005-10-17, P.15-16.

(mokyklos laipsnis, darbo patirtis, specialisto laipsnis). Šiai mokymosi sutarties rūšiai vietiniu/reginoniniu mastu ateityje dar turės būti priimamos įgyvendinimo nuostatos. Kita mokymosi sutarties rūšis (it. Contratto di inserimento) yra skirta darbuotojams įvesti į darbo rinką per „individualius projektus“ su konkrečiu darbdaviu. Prieš dekreto papildymus šios rūšies sutartimi buvo siekiama ir mokymo tikslų. Sutartį gali sudaryti tik Dekreto Nr. 276 54 straipsnyje išvardinti asmenys, t.y. 18-29 metų amžiaus asmenys; ilgalaikiai 29-32 metų amžiaus bedarbiai; vyresni nei 50 metų bedarbiai; asmenys, norintys įsidarbinti po mažiausiai dvejų metų pertraukos; bet kokio amžiaus moterys, gyvenančios regione, kuriame dirbančių moterų yra bent 20 procentų mažiau nei vyrų ar moterų nedarbas yra 10 proc. didesnis nei vyrų; neįgalieji asmenys.

Darbo sutarčių, sudaromų **Lenkijos Respublikoje**, formas reguliuoja Darbo kodekso ir Civilinio kodekso nuostatos. Darbo kodeksas išskiria 4 darbo sutarčių rūšis: bandomajam laikotarpiui, nustatytam laikotarpiui, tam tikros apibrėžtos užduoties įvykdymo laikotarpiui, neapibrėžtam laikotarpiui. Pirmos trys darbo sutarties rūšys yra grįstos terminu, ketvirtoji – terminu neribojama. Didžiausią Lenkijoje įforminamų darbo sutarčių procentą sudaro neterminuotos darbo sutartys. Tai patvirtina ir Europos darbo ir gyvenimo sąlygų gerinimo fondo pateikiami statistiniai duomenys (žr. 6 lentelę).

6 lentelė. Sutarčių su darbuotojais rūšys⁷¹

	Lenkijos Respublika (%) 2001 m. duomenimis	ES 15 (%) 2000 m. duomenimis
Neterminuotos sutartys	84	86
Terminuotos sutartys	12	10
Terminuotos sutartys su agentūromis	4	2
Kita	0	2

Darbo sutartis bandomajam laikotarpiui – tai įdarbinimo sutartis, kuri, priklausomai nuo darbo rezultatų, gali „peraugti“ į kitos rūšies sutartį. Tarp to paties darbdavio ir darbuotojo darbo sutartis bandomajam laikotarpiui gali būti sudaryta tik vieną kartą. Šios sutarties tikslas – išbandyti darbuotoją, ar jis yra tinkamas atlikti savo pareigas, jei darbo laikotarpis būtų pratęstas. Jei kandidatas išbandymą išlaiko, dažniausia sudaroma neterminuota darbo sutartis.

Darbo sutartis nustatytam laikotarpiui – konkrečia data terminuota darbo sutartis. Darbo kodekse nėra nurodyta, kokia gali būti maksimali šios sutarties trukmė, tačiau ribojimas terminu turi būti pagrįstas. Paprastai darbo sutartis nustatytam laikotarpiui trunka nuo 3 mėnesių iki 3 metų, tam tikrais atvejais, netgi iki penkerių metų. Su tuo pačiu darbuotoju iš eilės gali būti sudaromos tik dvi šios rūšies darbo sutartys, po jų turi sekti neterminuota sutartis. Iš esmės darbo sutartis nustatytam laikotarpiui negali būti nutraukta išpėjimo pagrindu, tačiau šiai taisyklei yra

⁷¹ First candidate countries survey on working conditions (2001): Factsheet for Poland// http://www.eurofound.eu.int/ewco/cc/fs_poland.htm#7; prisijungimo laikas: 2005-10-17.

išimčių. Taigi sutartis gali būti nutraukta šiais atvejais: jei sutarties šalys buvo numatę sąlygą dėl galimybės sutartį nutraukti, išpėjus apie tai prieš dvi savaites; jei darbdavys bankrutuoja ar yra likviduojamas; jei mažinamas darbuotojų skaičius dėl ekonominių ar organizacinių priežasčių. Tuo atveju, kai darbdavys pažeidžia sutarties termino nuostatas, darbuotojas gali reikalauti sutartimi numatyto darbo užmokesčio kompensacijos už laikotarpį iki 3 mėnesių. Mandatų sutartis, nustatytos užduoties ar darbo atlikimo sutartis bei vadovavimo sutartis Lenkijoje reguliuoja civilinis kodeksas, todėl šiame darbe plačiau jos aptariamos nebus.

7 lentelė. Darbo sutarčių rūšys 5 ES valstybėse narėse

Jungtinė Karalystė	<ul style="list-style-type: none"> • Rašytinės • Žodinės • Numanomos 	<ul style="list-style-type: none"> • Neterminuotos • Terminuoto darbo • Nepilnos darbo dienos • Laikino darbo
Italijos Respublika	<ul style="list-style-type: none"> • Neterminuotos • Nustatyto laikotarpio: → 	<p>Sudaroma su:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pradedančiais savo verslą asmenimis; • Sezoninių darbų darbininkais; • Pavaduojančiais laikinai negalintį dirbti darbuotoją; • Darbo rinkai aktyvinti steigiamų vietų darbuotojais; • Asmenimis, atliekančiais specifinį darbą; • Asmenimis, siekiančiais įsidarbinti po praktikos, studijų ar stažuotės laikotarpiui; • Darbuotojais vyresniais nei 55 m.; • Dirbančiais (iki 3 d.) turizmo ir viešojo aptarnavimo sektoriuose; • Vadovais, kai įdarbinimo trukmė neviršija 5 metų; • Asmenimis, kurie atlieka darbus, būdingus tam tikroms geografinėms zonoms, kur yra aukštas nedarbo lygis ir kai darbo trukmė neviršija 7 mėnesių; • Asmenimis, laikiniems darbams atlikti; • Darbuotojais-mokiniais.
	<ul style="list-style-type: none"> • Nepilno darbo laiko: → 	<ul style="list-style-type: none"> • Neapibrėžto laikotarpio darbo sutartis; • Nustatyto laikotarpio darbo sutartis; • Mokymosi/darbo sutartis; • Stažuotės.
Lietuvos Respublika	<ul style="list-style-type: none"> • Neterminuotos • Terminuotos • Laikinosios • Sezoninės • Antraeilių pareigų • Su namudininkais • Patarnavimo darbams • Kitos: → 	<ul style="list-style-type: none"> • Darbo sutartys, sudaromos su ūkininkų ūkių ir kitų žemės ūkio subjektų darbuotojais; • Darbo sutartys, sudaromos su specialiosios paskirties įmonių darbuotojais; • Darbo sutartys, sudaromos kitais įstatymų nustatytais atvejais
Lenkijos Respublika	<ul style="list-style-type: none"> • Bandomajam laikotarpiui • Nustatytam laikotarpiui • Tam tikros apibrėžtos užduoties įvykdymo laikotarpiui • Neapibrėžtam laikotarpiui 	
Vengrijos Respublika	<ul style="list-style-type: none"> • Terminuotos • Neterminuotos 	

Vengrijos Respublikoje darbo sutartys gali būti terminuotos ir neterminuotos. Terminuotos sutartys gali tęstis ne ilgiau kaip penkerius metus (MK 79). Suėjus šiam terminui, šalys gali susitarti perrašyti sutartį neterminuotam laikotarpiui. Sutartyje galima numatyti išbandymo laikotarpį. Vengrijoje šis laikotarpis yra iki trisdešimties dienų, kolektyvinėse sutartyse gali būti numatyta ilgesnis ar trumpesnis periodas, bet ne ilgesnis kaip 3 mėn. Pratęsti šį terminą, remiantis Darbo kodekso nuostatomis, yra draudžiama. Pažymėtina, kad Vengrijos Respublikoje nenumatytas laikinas darbas.

Siekdamas užpildyti kvalifikuotos darbo jėgos poreikį, darbdavys gali sudaryti mokymo sutartį. Remiantis ja, darbdavys mokiniui įsipareigoja sudaryti tinkamas apmokymo sąlygas, o pastarasis – įtvirtinti savo žinias praktiniame darbe bei, pabaigęs savo studijas, įsidarbinti pas šį darbdavį. Mokymo sutartis gali trukti iki 5 metų (MK 112).

Lietuvos Respublikos aukštojo mokslo įstatymo⁷² 42 str. 10 d. numato, kad tais atvejais, kai studijų programoje yra numatyta studentų profesinės veiklos praktika, įmonė ar įstaiga, kurioje studentas atlieka praktiką, ir studentas bei aukštoji mokykla, kurioje jis studijuoja, sudaro praktinio mokymo sutartį. Sutarties turinys, forma ir registravimo tvarka yra nustatyta 2004 m. kovo 26 d. LR švietimo ir mokslo ministro įsakymu Nr. ISAK-432 "Dėl studento praktinio mokymo sutarties"⁷³. Šia sutartimi praktikantą priimanči įmonė įsipareigoja suteikti studentui praktinio mokymo vietą, aprūpinti jį praktinio mokymo užduotimis, šių užduočių vykdymui reikiama dokumentacija, neatitraukti studento nuo praktinio mokymo užduočių vykdymo; užtikrinti, kad studentui būtų paskirtas praktikos vadovas iš kvalifikuotų darbuotojų, turinčių ne mažesnę kaip 3 metų atitinkamo darbo stažą ir pan. Sutartyje gali būti nustatyta ir papildomų praktikantą priimančios įmonės įsipareigojimų. Įmonė turi teisę leisti studentui savarankiškai, be praktikos vadovo pagalbos, atlikti jam pavestas funkcijas gaminant prekinę produkciją arba teikiant mokamas paslaugas, tik tais atvejais, jeigu sudaro su studentu laikinąją darbo sutartį teisės aktu nustatyta tvarka. Įmonė turi teisę nutraukti sutartį, jei studentas šiurkščiai pažeidžia jos įstatus ar darbo tvarkos taisykles.

Svarbu pabrėžti, kad studento praktinio mokymo sutartis Lietuvoje sudaroma tik tais atvejais, kai studijų programose numatyta profesinės veiklos praktika. Todėl svarstyтина mokymo sutarties sudarymo galimybė tuo atveju, kai sukuriama teisiniai darbo santykiai, jei atliekama praktika nenumatyta studijų programose. Sutarties šalys galėtų sudaryti mokymo sutartį, remdamosios Vengrijoje sudaromos mokymo sutarties pavyzdžiu.

2003 m. Vengrijos darbo kodeksas buvo papildytas nuostatomis, draudžiančiomis pasirinkti kurią nors darbo sutarties rūšį siekiant apriboti ar pabloginti teisėtų darbuotojų interesų

⁷² Lietuvos Respublikos aukštojo mokslo įstatymas//Valstybės Žinios, 2000, Nr. 27-715.

⁷³ Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2004 m. kovo 26 d. įsakymas "Dėl Studento praktinio mokymo sutarties"//Valstybės Žinios, 2004, Nr.52-1758.

apsaugą. Darbo sutartis, nepriklausomai nuo jos pavadinimo, turi būti sudaryta taip, kad ji geriausiai atitiktų visas sutarties sudarymo aplinkybes, pvz., ankstesnes šalių derybas, darbo prigimtį ir pan. (MK 75A).

Apibendrintai galima teigti, kad iš esmės Jungtinės Karalystės, Lietuvos, Lenkijos, Italijos ir Vengrijos darbo sutarčių rūšiavimas remiasi trukmės kriterijumi (žr. 7 lentelę). Skirtingų darbo sutarčių sudarymas priklauso nuo to, kokia sutartis – terminuota/laikina ar neterminuota – yra sudaroma. Siekiant apsaugoti darbuotojų teises, didelis dėmesys reglamentuojant darbo sutartis, skiriamas terminuotų sutarčių sudarymo nuostatomis. Kitas kriterijus darbo sutarčių išskyrimui yra darbo pobūdis. Pagal šį kriterijų skiriamos, pvz., Valdžios personalo, Parlamento personalo, jūreivių ir panašios sutartys, Jungtinėje Karalystėje. Namudininkų, patarnavimo ir panašios darbo sutartys Lietuvoje. Trečias kriterijus, kuriuo remiantis skiriamos darbo sutarties rūšys – darbo sutarties forma. Šis kriterijus iš esmės reikšmingas tik Jungtinėje Karalystėje, kurioje skiriamos žodinės, rašytinės ir numanomos darbo sutartys.

Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl darbo pagal terminuotas sutartis ES valstybėms narėms nustatė terminuotosioms darbo sutartims ir jų pagrindu sukuriams darbo santykiams taikomus bendruosius principus bei minimalius reikalavimus. Nacionalinėje 5 ES valstybių narių teisėje direktyvos reikalavimai atsispindi maksimalaus terminuotos sutarties termino nustatymu, ribotomis galimybėmis keletą kartų paeiliui sudaryti terminuotąją sutartį su tuo pačiu darbuotoju dėl to paties darbo. Visose valstybėse narėse apibrėžiama, kokiomis sąlygomis terminuotosios darbo sutartys tampa neterminuotomis. Kalbant apie Direktyvos nuostatų perkėlimą Lietuvoje, reikėtų pabrėžti, kad kol kas nėra įtvirtinta darbdavio pareiga informuoti pagal terminuotas darbo sutartis dirbančius darbuotojus apie naujas darbo vietas įmonėje, jiems suteikiamas kvalifikacijos kėlimo ar perkvalifikavimo galimybes, taip pat nuostatos dėl informacijos apie terminuotas darbo sutartis teikimo darbuotojų atstovams įmonėje.

3. DARBO SUTARTIES VYKDYMAS ES ŠALIŲ NACIONALINĖJE DARBO TEISĖJE

Darbo sutartį sudaręs asmuo jam priskirtas darbo funkcijas turi vykdyti pats, savavališkai be darbdavio sutikimo jis negali pavesti savo darbą atlikti kitam asmeniui. Tuo tarpu darbdavys, išskyrus teisės aktų nustatytas išimtis, neturi teisės reikalauti, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi. Darbo sutartyje sulygstama ne dėl konkrečių darbų, o dėl tam tikros rūšies darbų atlikimo, t.y. dėl tam tikros darbo funkcijos vykdymo. Todėl darbuotojas privalo atlikti darbus, kurie priskiriami jo darbo sutartyje sulygtai profesijai, specialybei ir kvalifikacijai, nebent pačioje darbo sutartyje būtų aptarta, kad tam tikri darbai jam nebus pavedami arba pavedami tam tikri papildomi darbai. Teisės aktai gali numatyti trumpalaikį pavedimą kitam asmeniui atlikti darbuotojo darbą. Toks pavedimas turi būti pagrįstas.

Nuostatos dėl darbdavio ir darbuotojų įsipareigojimų vykdyti darbo sutartį įtvirtintos visų penkių nagrinėjamų valstybių narių, Lietuvos, Italijos, Vengrijos, Lenkijos ir Jungtinės Karalystės, darbo teisėje.

3.1 Darbo sutarties sąlygų pakeitimas

Technika, technologijos, darbo organizavimas, rinkos pokyčiai kinta, todėl ir darbuotojo darbo funkcijos turinys gali keistis. Darbo sutarties sąlygų pakeitimo būdas bei tvarka priklauso nuo tų sąlygų keitimo priežasties, keičiamų sąlygų rūšies ir nuo to, kuriam laikui, terminuotai ar neterminuotai, keičiamos sąlygos.

Lietuvoje individualių darbo sutarties sąlygų pakeitimą reglamentuoja Darbo kodekso 120 straipsnis „Darbo sutarties sąlygų pakeitimas“ ir 121 straipsnis „Laikinas darbo sąlygų pakeitimas ypatingais atvejais“. Darbo sutarties pakeitimai turi būti įrašyti darbo sutartyje. Kadangi darbo sutarties pavyzdinėje formoje yra tik viena pastraipa „Darbo sutartis pakeista“, o šalys gali keisti darbo sutarties sąlygas ne vieną kartą, reikia remtis darbo sutarties pavyzdinėje formoje įrašyta pastaba, kad įmonės gali darbo sutartyje numatyti daugiau pastraipų „Darbo sutartis pakeista“, sudarydamos galimybę įrašyti visus darbo sutarties pakeitimus.

Darbdavys turi teisę pakeisti darbo sutarties sąlygas, kai keičiama gamyba, jos mastas, technologija arba darbo organizavimas, taip pat kitais gamybinio būtinumo atvejais. Būtiniosios darbo sutarties sąlygos: darbovietė (padalinys, skyrius), darbo funkcijos – ilgesniam nei vieno mėnesio terminui ar neterminuotai gali būti keičiamos tik esant išankstiniam raštiškam darbuotojo sutikimui (DK 120.2). Be raštiško darbuotojo sutikimo mėnesiui ar neterminuotai negali būti keičiama ir dar viena darbo sutarties sąlyga – darbo apmokėjimas. Išimtimi galima laikyti atvejus, kai įstatymu, Vyriausybės nutarimu ar kolektyvine sutartimi keičiasi tam tikros

ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas. Tačiau bet kokių atveju, jei keičiant darbo apmokėjimo sąlygas, mažinamas darbo užmokestis, raštiškas darbuotojo sutikimas yra būtinas (DK 120.3). Kad papildomos darbo sutarties sąlygos yra neesminės, mažiau svarbios už būtinąsias ir ypatingąsias (darbo užmokestį) rodo darbdavio teisė, darbuotojui nesutikus dirbti pakeistomis papildomomis sąlygomis, jį atleisti nutraukiant sutartį DK nustatyta tvarka. Darbdavys kiekvienu konkrečiu atveju turi nurodyti svarbias priežastis nutraukti sutartį, pagrįsti, kad nebuvo galimybių „darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą“ (DK 129). Darbo kodeksas nenumato darbuotojo išpėjimo termino keičiant darbo sutarties būtinąsias sąlygas, tačiau DK 203 str. nurodyta, jog tai, „kad nustatomos naujos darbo apmokėjimo sąlygos (Darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalis), darbdavys turi raštu pranešti darbuotojams ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį iki jų įsigaliojimo“.

Ypatingais iš anksto nenumatytais atvejais darbo sąlygos gali būti keičiamos laikinai, iki vieno mėnesio laikotarpiui. Laikinos darbo sąlygų pakeitimo taisyklės yra tokios: 1) nurodytomis sąlygomis savo valia, potvarkiu darbdavys gali laikinai pakeisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas, neturėdamas darbuotojo sutikimo. Darbdavio nurodymas darbuotojui yra privalomas, o atsisakymas jį vykdyti traktuojamas kaip darbo drausmės pažeidimas; 2) sąlygų keitimą lemia ypatingi nenumatyti atvejai, kurių sąrašas DK nėra baigtinis; 3) darbuotojas perkeliamas toje pačioje vietovėje. Laikinas darbuotojo perkėlimas į kitą įmonę bus pagrįstas tuo atveju, jei tai daroma dėl svarbių darbovietės interesų; 4) perkėlimo terminas yra iki vieno mėnesio. Jis negali būti pratęstas, tačiau Darbo kodeksas nereglamentuoja perkėlimų per tam tikrą laikotarpį dažnumo; 5) perkėlimas draudžiamas, jei tam prieštarauja darbuotojo sveikatos būklė. Perkėlus į laikinąją darbovietę, turi būti užtikrinamos darbo užmokesčio garantijos (DK 120). Darbuotojui darbo užmokestis mokamas pagal atliekamą darbą, nors jeigu perkėlus darbuotoją į kitą darbą dėl nepriklausančių nuo darbuotojo priežasčių jam sumažėja darbo užmokestis, darbuotojui paliekamas pirmesnio darbo vidutinis darbo užmokestis.

Lyginant su anksčiau galiojusiais įstatymais, darbo sutartis reglamentuojančiuose įstatymuose atsirado tam tikrų pakeitimų bei naujovių. LR DSI numatė keletą atvejų, kai darbdavys savo valia galėjo laikinai perkelti darbuotoją į kitą darbą. Skirtingai nei LR DSI, kur buvo pateiktas galutinis sąrašas atvejų, leidžiančių darbdavio valia perkelti darbuotoją į kitą darbą, Darbo kodekse minėtas sąrašas tik pavyzdinis (DK 121).

LR DSI numatė, kad darbuotojo sutikimas reikšmės neturi - nesutikdamas darbuotojas pažeistų darbo drausmę. Darbdavys savo valia gali perkelti darbuotoją į kitą darbą iki vieno mėnesio laikotarpiui toje pačioje įmonėje arba į kitą įmonę, esančią toje pačioje vietovėje, kai įmonei reikia užkirsti kelią gaivalinei nelaimėi ar gamybinei avarijai, ją likviduoti arba nedelsiant pašalinti jos padarinius, užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams, gesinti gaisrą ar

neleisti jam išplisti. Darbo sutarties įstatymas neribojo tokių perkėlimų dažnumo (galimo dažnumo nenurodo ir DK), vadinasi, jis buvo galimas kiekvieną kartą, kai tik egzistavo išvardintos ypatingosios sąlygos. Tačiau darbuotojas negalėjo būti perkeltas į tokį darbą, kuris buvo netinkamas dėl jo sveikatos būklės. Jei dėl perkėlimų darbe sumažėdavo darbo užmokestis ne dėl nuo darbuotojo priklausančių priežasčių, jam turėjo būti paliekamas pirmesnio darbo vidutinis uždarbis (LR DSĮ 24.3). Tačiau DK 121 straipsnis praplečia darbdaviui galimybę laikinai perkelti darbuotoją į kitą darbą, kuri LR DSĮ buvo gana griežtai ribojama.

Tiek dabar galiojančiuose įstatymuose, tiek anksčiau buvo numatyta dar keletas laikino perkėlimo atvejų, vienai šaliai siūlant, kitai - sutinkant. Tai tarpinė padėtis tarp perkėlimo darbdavio valia ir perkėlimo šalių susitarimu. Iniciatorius gali būti darbdavys arba darbuotojas.

Atskirose institucijose galiojantys statutai numato darbuotojo perkėlimą į kitą darbą už darbo drausmės pažeidimus. Pvz., remiantis Geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statuto 12 punktu⁷⁴, už darbo drausmės pažeidimą darbuotojai, atsižvelgus į jų turimą profesiją (specialybę), gali būti perkelti iki 3 mėnesių į darbą, nesusijusį su traukinių eismu, keleivių aptarnavimu arba gabenamų krovinių ir bagažo saugumo užtikrinimu. Kai iš mašinisto atimama teisė valdyti lokomotyvą, jis perkeliamas iki vienerių metų laikotarpio dirbti mašinisto padėjėju, šaltkalviu ar panašiai.

Kalbant apie darbo sutarties sąlygų keitimą, reikėtų išskirti terminuotas darbo sutartis. DK nedraudžia pratęsti terminuotos darbo sutarties, kai darbas yra nenuolatinio pobūdžio arba kai tokie atvejai yra numatyti įstatymuose arba kolektyvinėse sutartyse (DK 109.2). Sutarties termino pratęsimas tokiu atveju yra įforminamas kaip darbo sutarties sąlygų pakeitimas, atliekant keitimą pavyzdinėje darbo sutarties formoje. Šiuo atveju laikomasi DK 120 str. nustatytos darbo sutarties sąlygų pakeitimo tvarkos.

Jungtinėje Karalystėje darbo sutarties sąlygų pakeitimai dažniausiai atliekami trimis būdais (ERA 4)⁷⁵:

- Susitariant su darbuotoju (pakeitimas gali būti kompensuojamas pinigine išmoka),
- Vienašališku sutarties sąlygų keitimu ar darbo taisyklėmis, įtvirtintomis sutartimi,
- Nustatyta tvarka pateikiant išpėjimą dėl sutarties keitimo ir siūlant sudaryti naują sutartį naujomis sąlygomis.

Atsakydamas į susidariusią situaciją, darbuotojas gali:

- Sutikti bendradarbiauti su darbdaviu,
- Atmesti darbdavio siūlymus ir pabaigti darbo santykius, galbūt skundžiantis nepagrįstu atleidimu,

⁷⁴ Lietuvos Respublikos Geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statusas//Valstybės žinios. 1995, Nr. 10-225.

⁷⁵ Changes to terms of employment//<http://www.emplaw.co.uk>; prisijungimo laikas: 2005-10-17.

- Atmesti darbdavio siūlymus, bet dirbti toliau ir pabaigti darbo santykius, galbūt skundžiantis nepagrįstu atleidimu, tačiau be išankstinio nusiteikimo naujų sąlygų atžvilgiu. Šiuo atveju darbuotojas išsaugo visas teises derėtis, jei įmanoma, ir galiausiai kreiptis į teismą ar tribunolą, jei susitarti su darbdaviu nepavyko.

Dėl darbo sutarties pakeitimų darbuotojai turi būti informuojami per mėnesį, tam tikrais atvejais, jei numatomas išvykimas į užsienį - greičiau (ERA 1196.4). Vienašališkas įdarbinimo sąlygų ir terminų keitimas iš darbdavio pusės be darbuotojo sutikimo reiškia sutarties pažeidimą. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad net ir tuo atveju, kai darbuotojas pritaria darbdavio sutarties sąlygų ar darbo taisyklių keitimams, iš esmės darbdaviui nėra suteikiama visiška veiksmų laisvė. Darbuotojas vis dar gali reikšti pretenzijas dėl nepagrįsto atleidimo/darbo sutarties nutraukimo, jei darbdavys atliko žymius pakeitimus (bylos: Bass Leisure Ltd v Thomas [1994] IRLR 104 and Lee & ors v GEC Plessey Telecommunications [1993] IRLR 383 and Star Newspapers v Jordan 1993_EAT).

Daugelis darbuotojų teisių priklauso nuo to, kiek trunka jo įdarbinimas. Darbo sutarties sąlygų keitimas su tuo pačiu darbdaviu nereiškia, kad yra pertraukiamas darbas. Preziumuojama, kad asmens įdarbinimas tam tikru laikotarpiu yra tęstinis, kol nėra įtvirtinta kitaip (ERA 210.5). Kai darbo sutarties sąlygos keičiasi dėl verslo savininko pasikeitimo, taikomos specialios taisyklės.

Poreikis keisti darbo sutarties sąlygas gali kilti bet kada, bet ypač tada, kai verslas buvo parduotas ar kitu būdu perduotas kitam savininkui. TUPE⁷⁶ nuostatos realizuoja Europos Bendrijos Įgytų teisių direktyvą 2001/23/EB Jungtinėje Karalystėje. Pagrindinis šių nuostatų efektas darbo sutarties požiūriu yra tai, kad visų pagal dirbusių tame versle asmenų darbo sutartys automatiškai pereina naujam savininkui, kuris taip pat automatiškai tampa nauju jų darbdaviu (TUPE 1981, 5). Tuo atveju, jei darbuotojai nebuvo perimti, laikomasi nuomonės, kad jie buvo atleisti naujojo darbdavio, o tai traktuojama kaip neteisėtas atleidimas. Darbuotojas turi teisę laikyti save nepagrįstai atleistu, jei žymūs jo darbo sąlygų pakeitimai jam buvo žalingi, nuostolingi (ERA; byla Hogg v Dover College EAT 1990). Be to, darbuotojas gali tvirtinti, kad darbo sutarties sąlygos, kurios jam buvo pritaikytos iškart po to, kai darbdavys perleido verslą naujam savininkui, vis dar yra galiojančios, net jei darbuotojas sutiko ar ketino sutikti dėl minėtų sąlygų keitimo (TUPE 1981, 5). Tuo tarpu naujas darbdavys, atlikdamas įpareigojančius įdarbinimo sąlygų keitimus naujiems darbuotojams, privalo pagrįsti, ar keitimus ketinama vykdyti dėl paties darbdavių keitimo fakto ar dėl kitos priežasties. Jei keitimai buvo atlikti tik dėl

⁷⁶ Transfer of undertaking (protection of employment regulations).1981/1794 implementing the EC Acquired Rights Directive 77/187/EEC in the UK/<http://www.cbi.org.uk>; prisijungimo laikas: 2005-10-17.

paties darbdavio pasikeitimo fakto, jie bus neteisėti, net jei darbuotojas su tokiais keitimais sutiko.

Jei darbo sutarties pakeitimai TUPE pagrindu buvo atlikti ne paties darbdavio pakeitimo fakto pagrindu ar buvo padaryti žymiai vėliau ir realiai negali būti siejami su darbdavių keitimo faktu, jie laikomi darbuotojus įpareigojančiais. Remiantis 2006 m. balandžio mėnesį Jungtinėje Karalystėje įsigaliosiančiomis nuostatomis, norint keisti darbo sutarties sąlygas, nebus reikalaujama, kad praeitų tam tikro laiko tarpas po darbdavių pasikeitimo.⁷⁷ Atkreiptinas dėmesys į tai, kad JK darbuotojas praktikoje dažnai susiduria su sąvokų aiškinimo problema, t.y. nėra visiškai aišku, dėl kokių įdarbinimo sąlygų keitimo su nauju darbdaviu darbuotojas turėtų būti sutikęs, kad būtų traktuojama, jog pakeitimai buvo atliekami jam pritariant. Tačiau teisės aktuose didesnis dėmesys skiriamas klausimui, ar su darbuotoju buvo teisingai elgiamasi, kai dėl kokių nors priežasčių vėliau jis buvo atleistas.

Italijos Respublikoje darbo santykių, kai vyksta įmonės pasižadėjimų, įsipareigojimų perėmimas (aplinkybės, kylančios iš precedentų, keičiantis įmonės savininkui ar jos formai), reguliuoja Civilinio kodekso 2112 straipsnis. Taisyklės, įtvirtintos minėtame straipsnyje, remiasi ES Direktyva 2001/23/EB. Pagrindinė nuostata yra ta, kad darbo santykiai tęsiasi keičiantis darbdaviui, tačiau su išlyga, kad įsipareigojimų perdavėjas (buvęs darbdavys) nustoja būti darbo sutarties šalimi, remdamasis teisėtu pagrindu. Darbuotojas išsaugo visas teises, taikytas prieš įsipareigojimų perdavimą. Po perdavimo yra privalu peržiūrėti kolektyvinių sutarčių finansines ir normatyvines nuostatas iki kolektyvinių sutarčių galiojimo termino pabaigos ar kol jos nebuvo pakeistos kitais kolektyviniais susitarimais.

Laikinas perkėlimas yra susijęs su pakeitimais, kai dirbama kitoje darbo vietoje ar kitas pareigas, kurios akivaizdžiai yra laikinos. Šis perkėlimas skiriasi nuo anksčiau aprašytos situacijos, kai keičiasi įmonės įsipareigojimų savininkas. Darbuotojams, laikinai atliekantiems savo darbo funkcijas kitoje darbo vietoje ar einantiems kitas pareigas, yra mokama speciali priemoka, nustatyta kolektyvinėse sutartyse. Tai yra vienkartinė išmoka ar išmoka pagal išlaidų apskaitą (išmoka yra lygiavertė darbuotojo išlaidoms laikino perkėlimo metu). Minėta išmoka nemokama „mobiliems“ darbuotojams, dirbantiems darba, kuris yra kilnojamojo pobūdžio ar susijęs su kelionėmis.

2002 m. **Lenkijos Respublikos** darbo kodekso pataisomis įtvirtinta, kad atsižvelgiant į finansinę darbdavio padėtį, gali būti informintas susitarimas, susijęs su daliniu ar visišku darbo teisės nuostatų, apibrėžiančių šalių teises ir pareigas įdarbinimo santykiuose, suspendavimu⁷⁸.

⁷⁷ The Timetable for Implementing the New TUPE Regulations// http://www.dti.gov.uk/er/tupe/revised_timetable.htm; prisijungimo laikas: 2005-10-17.

⁷⁸ Poland. More flexible Labour Code comes into force// <http://www.eurofound.eu.int/2002/12/feature/pl0212108f.html>; prisijungimo laikas: 2005-10-17.

Tačiau šie teiginiai negali būti taikomi imperatyvioms Darbo kodekso ir kitų teisės aktų bei vykdomųjų priemonių nuostatoms. Taigi Lenkijos Darbo kodeksas leidžia sudaryti susitarimus, kurie būtų sudaromi įstaigose, patiriančiose finansinius sunkumus, ir kurie laikinai sustabdytų „darbo teisės priemonių“, tokių, kaip darbo užmokesčio taisyklės, darbo vidaus tvarka ir panašiai, taikymą.

Galimybė suspenduoti gali būti taikoma tik tų nuostatų atžvilgiu, kurios darbuotojams, lyginant su Darbo kodekso reikalavimais ir lyginant su tuo, kas kyla iš tiesiogiai susijusių kolektyvinių sutarčių, suteikia privilegijas. Taigi 2002 m. lapkritį įsigaliojusios Darbo kodekso pataisos sukūrė veikimo laisvę dėl laikino darbo sąlygų apribojimo. Visa tai remiasi šalių susitarimu, darbuotojams išmokamu darbo užmokesčiu. Šios naujos nuostatos darbo teisės praktikoje vertingos ne tik didelėms įmonėms, kuriose kolektyvinės sutartys nustato darbuotojams dar didesnes privilegijas nei Darbo kodekso minimalūs reikalavimai, bet ir mažoms įmonėms ar verslui, kuriuose nėra sudaromos kolektyvinės sutartys ir remiamasi tik individualiomis darbo sutartimis. Atkreiptinas dėmesys, kad Darbo kodekso imperatyviai nurodyta, jog negali būti susitarta dėl mažesnio darbo užmokesčio mokėjimo nei nustatytas minimalus tarifas, taip pat negali būti keičiami mokesčiai dėl specialaus darbo užmokesčio, numatyto Darbo kodekse, pvz., dėl viršvalandinio darbo. Suspendavimo teisė yra ribojama terminu: darbuotojų teisės gali būti ribojamos tris metus.

Darbo sutarties šalių lygybės principas įtvirtina nuostatą, kad darbo sutarties sąlygų ar terminų pakeitimai negali kilti ir būti pagrįsti vien tik darbdavio valia ar ketinimais. Bet kokie darbo teisės nuostatų ribojimai gali būti daromi tik su darbuotojų atstovų patvirtinimu ar darbuotojo sutikimu.

KP 23¹ str. reglamentuoja atvejį, kai keičiasi darbdavys dėl įmonės perdavimo kitam asmeniui. Perduodantis ir perimantis darbdaviai įsipareigoja įdarbinimo santykiuose apibrėžtomis pareigomis. Naujasis darbdavys įstoja į darbo santykius su darbuotojais, dirbusiais įmonę perduodavusiam savininkui. Jei įmonėje neveikia jokie darbuotojus atstovaujantys organai, darbdavys raštu privalo informuoti darbuotojus apie perdavimą 30 dienų iki planuojamos perdavimo datos. Įspėjime taip pat turi būti įtraukta informacija apie perdavimo priežastis, teisingas, ekonomines, socialines pasekmes, iš to kylančius įdarbinimo sąlygų keitimus, įtraukiant informaciją apie darbo užmokestį, darbo sąlygas, perkvalifikavimą. Per du mėnesius po darbdavio pasikeitimo darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį be privalomojo septynių dienų įspėjimo. Toks atleidimas yra prilyginamas atvejui, kai darbo sutarties šalis (darbdavys) nesikeitė, o atleidžiamas darbuotojas darbdavį įspėjo prieš septynias dienas.

Kai darbdavys, perimdamas įdarbinimo santykius, pasiūlo darbuotojui naujas darbo sąlygas ir darbo užmokestį, sudarant ne darbo sutartį, darbuotojui turi būti suteiktos septynios dienos

apsispręsti ir priimti sprendimą. Jei darbuotojas su pasiūlytomis sąlygomis nesutinka, jis atleidžiamas 7 dienų įspėjamojo termino paskutinę dieną.

Darbo sutarties pakeitimai **Vengrijoje** reguliuojami Darbo kodekso III skyriaus nuostatomis. Pakeitimai galimi tik sutarties šalių - darbuotojo ir darbdavio – bendru susitarimu ir suderinti su darbo sutarties sudarymo bei kolektyvinių sutarčių nuostatomis (MK 82). Darbuotojų, atlikusių karinę ar civilinę tarnybą, taip pat grįžusių iš vaiko priežiūros atostogų, darbo užmokestis turi būti nustatytas, atsižvelgiant į kasmetinio darbo užmokesčio vidurkį. Jie turi būti skiriami to paties darbdavio dirbti identišką darbą (MK 84).

Vengrijos Respublikos Parlamente 2002 m. liepą buvo priimtas Darbo kodekso pataisos įstatymas (19/2002). Šis įstatymas įsigaliojo tą pačių metų rugsėjo 1 d. ir įtvirtino Darbo sutarties sąlygų keitimo nuostatas⁷⁹. Naujasis įstatymas paaiškina, kad yra reikalingas darbuotojo sutikimas, jei yra keičiama jo darbo vieta dėl darbdavio registruotos buveinės ar įmonės perkėlimo. Pagrindinė taisyklė, galiojusi ir iki Darbo kodekso pataisų priėmimo, yra tokia: darbo sutartis gali būti keičiama tik tada, kai darbdavio inicijuojamas keitimas neturės neproporcingo ir labai nuostolingą poveikio darbuotojo asmeniui, šeimai ir kitoms aplinkybėms, ypač jei tai susiję su vykimu į darbą trukme ir išlaidomis. Naujasis įstatymas reikalauja darbuotojo sutikimo, kai darbo sutartis keičiama, ir jei dėl įmonės perkėlimo kasdien darbuotojui darbo vietą pasiekti reikalingas laikas viršija pusantros valandos arba vieną valandą neįgaliam asmeniui ar darbuotojui, turinčiam vaikų iki dešimties metų. Tokiu atveju darbdavys ir darbuotojas taip pat turi susitarti, kokiomis sąlygomis bus kompensuojamos galimų kelionių išlaidos.

Tam tikrais nustatytais atvejais, darbuotojui gali būti nurodyta atlikti darbą, neįtrauktą į jo pareigybės aprašymą, arba dirbti ne nuolatinėje vietovėje (MK 105). Tokie pokyčiai negali sąlygoti neproporcingos naštos darbuotojui darbo pozicijos, kvalifikacijos, amžiaus, sveikatos būklės ir kitų sąlygų atžvilgiu. 2002 m. pataisų įstatymas Vengrijoje nustatė palankesnes sąlygas darbuotojams, gavusiems nurodymą atlikti darbo sutartimi nesulygtą darbą kitoje vietovėje ar kitam darbdaviui. Lyginant su ankstesnėmis kodekso nuostatomis, padidinta darbuotojui skiriama kompensacija. Be to, darbuotojas turi gauti darbo užmokestį pagal faktiškai atliktą darbą, bet ne mažiau nei darbo sutartimi sulygto darbo užmokesčio vidurkį. Darbdavys taip pat privalo papildomai mokėti darbuotojui, jei pastarasis yra nukreiptas dirbti darbą, neatitinkantį darbuotojo pareigybės aprašymo. Tuo atveju, kai darbuotojui nurodyta dirbti kitoje darbo vietoje Vengrijos Respublikos teritorijoje, darbdavys jam turi mokėti standartinį iškvietimo mokestį, kad dėl pakeisto darbo grafiko būtų kompensuojamas kelionės laikas. Iškvietimo mokestis paskutinėmis darbo kodekso pataisomis buvo padidintas dvigubai.

⁷⁹Martonyi és Kajtár Baker. McKenzie. Labour Code is Amended to the Benefit of Employees// www.internationallawoffice.com/ld.cfm?Newsletters_Ref=5636; prisijungimo laikas: 2005-10-17.

Jei darbuotojas nukreiptas dirbti kito darbdavio įmonėje, jam turi būti garantuojamos palankios darbo ir poilsio sąlygos, nustatytos kolektyviniu susitarimu toje laikinoje darbovietėje. Be to, darbuotojui turi būti mokamas darbo užmokestis, remiantis „naujojo“ darbdavio sudarytais kolektyviniais susitarimais, jei jis darbuotojo atžvilgiu yra palankesnis už gautąjį nuolatinėje darbovietėje. Apie laikiną darbuotojo perkėlimą dirbti kitoje įmonėje darbuotojas informuojamas raštu iš anksto. Papildomai atsiradusias išlaidas apmoka faktiškas darbdavys. Jei kitaip nenustatyta, toks darbas gali trukti ne ilgiau kaip du mėnesius per metus. Darbuotoja negali būti perkelta į kitą vietovę ar jai pavesta dirbti kitą darbą be jos sutikimo nuo ketvirto nėštumo mėnesio iki kol vaikui sueis treji metai (MK 105).

Apibendrintai galima teigti, kad valstybėse narėse vieningai realizuojama Europos Bendrijos direktyva 2001/23/EB. Vadovaujantis direktyva, teisinio perdavimo ar susijungimo atveju perduodant įmonę, verslą ar įmonės, verslo dalį kitam darbdaviui, perdavėjo teisės ir pareigos, kylančios iš darbo sutarčių, galiojančių perdavimo dieną, yra perduodamos perėmėjui. Perėmėjas perduotų darbo sutarčių sąlygas gali keisti tik teisės aktais numatytais pagrindais. Jeigu darbo sutartis nutraukiama dėl to, kad perdavimas yra susijęs su esminiu darbo sąlygų pasikeitimu, nepalankiu darbuotojui, darbdavys yra atsakingas už darbo sutarties nutraukimą.

Tam tikrais pagrindais darbdavys gali skirti darbuotoją dirbti kitoje nei nuolatinė vietovėje, kitas funkcijas, neįtrauktas į pareigybės aprašymą, ar kitam savininkui priklausančioje įmonėje. Tokiais atvejais valstybėse narėse reikalaujama atsižvelgti į darbuotojo galimas papildomas pinigines išlaidas, padidėjusias laiko sąnaudas, taip pat sveikatos ir saugos reikalavimus. Bet kokios papildomos darbuotojo išlaidos turi būti kompensuojamos.

3.2. Perkėlimas į kitą darbą prastovos ir nušalinimo nuo darbo atvejais

Kai darbdavys neduoda darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo dėl tam tikrų objektyvių priežasčių, jis privalo įforminti prastovą. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 122 straipsnyje nurodyta, kad objektyviomis priežastimis gali būti laikoma žaliavos trūkumą, energijos nebuvimą ir pan. Svarbus veiksnys prastovai atpažinti yra tai, kad ji atsiranda ne dėl sutarties šalių kaltės. Darbo kodekso 122 str., reglamentuojantis darbuotojo perkėlimą į kitą darbą prastovos metu, lyginant su galiojusi LR DSĮ straipsniu, yra žymiai susiaurintas, paliekant tik pagrindinius principus. Remiantis DK 122 str. 2 d., prastovos laikui darbuotojas jo raštišku sutikimu gali būti perkeliamas į kitą darbą, atsižvelgiant į darbuotojo profesiją, specialybę, kvalifikaciją, sveikatos būklę, o jei darbuotojas sutinka, ir į profesiją, specialybę ir kvalifikaciją neatsižvelgiant.

Darbuotojams, dėl prastovos perkeltiems į kitą darbą, remiantis Darbo kodekso 195 straipsniu, nustatyta tvarka mokamas ne mažesnis kaip valstybės nustatyto minimalaus valandinio atlygio darbo užmokestis. Išmoka gali būti ir didesnė. Jei darbuotojui sutinkant prastovos metu jis perkeltas dirbti į mažiau apmokamą darbą, jam turi būti mokamas iki perkėlimo gautas vidutinis darbo užmokestis. Jei darbdavys nepasiūlė jokio kito darbo - mokama 2/3 vidutinio darbo užmokesčio, gauto iki prastovos. Jei darbuotojas per mėnesį nepaėmė kitos poilsio dienos, jam mokama ne mažiau dvigubo atlygio. Tik tuo atveju, kai darbuotojas atsisako pasiūlyto darbo, kurį jis galėtų dirbti nepakenkdamas savo profesijai, kvalifikacijai ar sveikatai, jam mokama ne mažiau kaip 30 procentų Vyriausybės nustatyto minimaliojo valandinio atlygio už kiekvieną valandą. Prastovos dėl darbuotojo kaltės neapmokamos. Darbdavys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojas, nedirbantis dėl prastovos, būtų darbovietėje ilgiau kaip vieną valandą per darbo dieną.

DK 123 straipsnio pagrindu darbuotojas nuo darbo gali būti nušalintas darbdavio ar įgaliotų pareigūnų, organų rašytiniu reikalavimu. Nušalinimo pagrindas – darbo vietoje esantis neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbuotojas. Kiti nušalinimo nuo darbo pagrindai gali būti įtvirtinti įstatymais, pvz., DK 265 str. 7 d.: darbuotojas atsisakęs laiku pasitikrinti sveikatą. Nušalinimas nuo darbo yra laikinas darbo funkcijų vykdymo sustabdymas, kai darbuotojui neleidžiama vykdyti darbo sutartyje sulygtą darbo, nemokamas darbo užmokestis. Rašytiniame reikalavime nurodoma, kuriam laikui, kokių pagrindu ir dėl kokių priežasčių vyksta darbuotojo nušalinimas. Lietuvos Respublikos Baudžiamojo proceso kodekso⁸⁰ 157 straipsniu grindžiamas laikinas nušalinimas nuo pareigų neturi trukti ilgiau kaip šešis mėnesius, tačiau pratęsimo iki trijų mėnesių skaičius neribojamas.

Nušalintas darbuotojas jo sutikimu perkeliamas į kitą darbą, jei toks perkėlimas neprieštarauja nušalinimo tikslui, o terminui pasibaigus, grąžinamas į darbą arba atleidžiamas, jei atsirado darbo sutarties nutraukimo pagrindų. Siekiant apsaugoti darbuotoją nuo nepagrįsto jo teisės dirbti varžymo, darbuotojas turi teisę įstatymų nustatyta tvarka reikalauti žalos atlyginimo. Esant nepagrįsto nušalinimo atvejui, darbuotojui žalą atlygina arba darbdavys (DK 249-250), arba atitinkamos valstybės institucijos „Žalos, atsiradusios dėl valdžios institucijų neteisėtų veiksmų, atlyginimo įstatymo nustatyta tvarka“⁸¹, priklausomai nuo to, dėl kieno kaltės kilo pagrindas reikalauti žalos atlyginimo.

Jungtinėje Karalystėje darbo sutarties pagrindu dirbantis asmuo neturi teisės, remdamasis įstatymais, iš darbdavio reikalauti suteikti darbą, jei pastarasis turi pateisinamų sunkumų. Tačiau darbdavys turi prievolę mokėti sutartą darbo užmokestį. Taigi darbo atidėjimo ar sustabdymo

⁸⁰ Baudžiamojo proceso kodeksas//Valstybės žinios, 2002, Nr.37-1341, Valstybės žinios, 2002, Nr.46.

⁸¹ Žalos, atsiradusios dėl valdžios institucijų neteisėtų veiksmų, atlyginimo įstatymas// Valstybės žinios, 2002, Nr.56-2228.

atveju svarbesnis ne teisės suteikti darbą, bet apmokėjimo už tą laikotarpį klausimas. Apmokėjimo dydis priklauso nuo sudarytos darbo sutarties ir kitų sąlygų, pvz., kolektyvinės sutarties, taikomų konkrečioje situacijoje. Jei darbuotojo darbas yra sustabdytas ir jis negavo jokių išmokų mažiausiai keturias savaites, tam tikromis aplinkybėmis jis gali reikalauti išmokos iš valstybės.

Darbuotojas, kuris išdirbo mėnesį ir kuris yra nušalintas nuo darbo dėl tam tikros saugos mediciniais pagrindais, darbo sustabdymo laikotarpiu turi teisę gauti darbo užmokestį iš darbdavio⁸². Ilgiausiai suspendavimas gali trukti 26 savaites (ERA 64.1). Tokie atvejai galėtų būti, pvz., darbas jonizuojančios radiacijos, švino ir kitų sveikatai žalingų medžiagų aplinkoje. Darbuotojui mokamas savaitės užmokestis, lygiavertis kompensacijai neteisėto atleidimo ar atleidimo atveju, tačiau savaitiniam mokėjimui nėra nustatyta maksimali riba.

Nuo darbo gali būti nušalintos nėščios darbuotojos, jei jų atliekamas darbas neatitinka Sveikatos ir saugos taisyklių nuostatų ir kelia grėsmę jos ir būsimo kūdikio sveikatai. Vis dėlto, jei dėl šių priežasčių nėščia darbuotoja būtų atleista, tai būtų pripažįstama neteisėtu atleidimu (ERA 99), taip pat konstitucijos ginamos teisės būti nediskriminuojamam pažeidimu. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad jei darbdavys neatleidžia, bet ir neįdarbina minėtoje situacijoje esančios moters, už tai jis nėra baudžiamas. Darbdavys vienareikšmiškai įsipareigoja tik nušalinti nuo netinkamo darbo, remdamasis Sveikatos ir saugos darbe aktu (taip pat ERA 66.1)⁸³. Moteris turi teisę gauti alternatyvų tinkamo darbo pasiūlymą, kol ji dar nėra nušalinta, ir jei darbdavys turi galimybių jį pasiūlyti (ERA 67.1). Darbuotoja taip pat turi teisę apskųsti darbdavį Darbo tribunolui, jei šis turėjo alternatyvą, bet jai nepasiūlė ar nemokėjo jai priklausančio darbo užmokesčio, kai alternatyvų neturėjo. Tribunolo sprendimu darbuotojai gali būti priteisiama kompensacija (ERA 70). Remiantis Sveikatos ir saugos darbe akte įtvirtintomis taisyklėmis, tuo atveju, kai darbdavys negali pasiūlyti alternatyvaus darbo, nušalinama nuo darbo moteris įgyja teisę gauti kas savaitinį darbo užmokestį tiek laiko, kiek pagal minėtas taisykles jai bus uždrausta grįžti į savo nuolatinį darbo sutartimi sullygtą darbą.

Italijos Respublikoje darbo sutarties pagrindu dirbantys asmenys laikinai nuo darbo gali būti nušalinti nepalankios pramonės būklės, ligos, motinystės pagrindu. Atskirai reglamentuojami atvejai, kai įmonėje dirba neįgalūs darbuotojai. Pablogėjus jo sveikatos būklei ar žymiai pasikeitus darbo organizavimo principams, darbuotojas gali prašyti patvirtinti, kad jo einamos pareigos atitinka jo fizinį pajėgumą. Analogiško patvirtinimo dėl atliekamo darbo ir

⁸² šią sritį reguliuoja: Employment Rights Act 1996//<http://www.hms.o.gov.uk/acts/acts1996/1996018.htm>; prisijungimo laikas: 2005-10-19, 64-70 Articles; Management of Health and Safety at Work Regulations// Statutory Instrument, 1999, N. 3242// <http://www.opsi.gov.uk/si/si1999/19993242.htm>; prisijungimo laikas: 2005-10-17.

⁸³ Suspension of employee/maternity suspension//<http://www.emplaw.co.uk>; prisijungimo laikas: 2005-10-17.

darbuotojo sveikatos atitikimo gali prašyti darbdavys iš darbuotojo⁸⁴. Jei darbo sąlygos bloginamos neatsižvelgiant į tai, kad jas keičiant, darbuotojas negalės atlikti savo pareigų, taip pat jei toks nesuderinamumas kyla dėl darbo organizavimo keitimo, darbuotojas gali sustabdyti savo darbinę veiklą, kol toks neatitikimas bus ištaisytas. Tuo metu jis gali būti perkeltas į mokinio, stažuotojo poziciją.

Italijos teisės aktuose darbuotojų iš anksto nesuderintą neatvykimą į darbą reglamentuoja 1983 m. lapkričio 11 d. Įstatymas Nr. 638. Šis aktas svarbus tuo, kad jis pirmą kartą įtvirtino naujas sveikatos patikrinimo procedūras, perimtas iš 1983 m. Scotti susitarimo. Sveikatos patikrinimo procedūros taikomos tada, kai darbuotojas atvyksta į darbą neblaivus ar darbo vietoje vartoja alkoholinius gėrimus. Darbdavio veiksmus tokiais atvejais dažniausia apibrėžia kolektyvinės sutartys. Jose įtvirtinama darbdavio teisė nušalinti neblaivų darbuotoją nuo darbo ir siūsti jį atlikti sveikatos patikrinimo procedūrą. Be to, atsižvelgiant į darbo specifiką, neblaivumą darbe kolektyvinė sutartis gali laikyti atleidimo be išpėjimo teisėtu pagrindu⁸⁵.

2004 m. sausio 1 d. įsigaliojusios **Lenkijos** Darbo kodekso pataisos nustatė, kad darbdavys turi pakeisti naktinį darbą dieniniu darbuotojams jų neštumo laikotarpiu. Nušalinimas nuo jų atliekamo darbo pasireiškia arba perkėlimu į kitą darbo vietą, jei tai, atsižvelgiant į darbuotojų fizinę būklę ir įstatymus, yra įmanoma, arba atostogų suteikimu, jei tuo metu pasiūlyti kitą darbo vietą nėra galimybių (KP 178¹-179). Tą dieną, kai išnyksta priežastys, dėl kurių darbuotojos buvo perkeltas į kitą darbą, jos gražinamos į darbo sutartimi sulygta darbo vietą.

Įmonės prastovos atveju, jei darbuotojams nesuteikiamas darbas ar suteikiama nepakankamai darbo, jiems turi būti mokamas 60 % jų pastovaus atlyginimo. Dėl prastovos jiems taip pat gali būti suteikiamos apmokamos atostogos⁸⁶.

Esant medicininei išvadai, patvirtinančiai, kad tam tikras darbas yra žalingas jaunu darbuotojų sveikatai, darbdavys privalo pakeisti jų atliekamo darbo rūšį. Jei pasiūlyti alternatyvaus darbo yra neįmanoma, darbdavys nedelsdamas turi nutraukti darbo sutartį, išmokėdamas minėtiems darbuotojams darbo užmokestį už privalomo išpėjimo laikotarpį įprastais atvejais (KP 201). Jei suaugusiems darbuotojams pasireiškia profesinės ligos simptomai, tokie darbuotojai, remiantis medikų ekspertize, gali būti laikinai ar neterminuotai perkelti į kitą darbo vietą, kur nėra atitinkamų veiksmų, neigiamai veikiančių darbuotojų sveikatą (KP 230-231).

⁸⁴ Review and inventory of NATIONAL systems and policy – Italy//http://www.surrey.ac.uk/Psychology/stress-impact/publications/wp2/wp2_reportItaly.pdf; prisijungimo laikas: 2005-10-17.

⁸⁵ Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo// <http://www.proviviro.it/titolo8.htm>; prisijungimo laikas: 2005-10-17.

⁸⁶ Backgroundstudy Poland.2004// <http://www.fairwear.nl/tmp/BS%20Polen%20april%202004%20-%20EN.pdf>; prisijungimo laikas: 2005-10-17.

Vengrijos Darbo kodekso 85 straipsnis nustato, kad darbuotojos nuo pirmos nėštumo nustatymo dienos iki vaiku sueis vieneri metai medicininės išvados pagrindu apie jų fizinį pajėgumą atlikti darbą gali būti laikinai nušalintos nuo jų tiesioginio darbo. Nušalinimas nėra būtinas, jei darbo vieta gali būti pritaikyta prie sveikatai keliamų reikalavimų. Tuo atveju, kai darbuotoja paskiriama į naują darbo poziciją, būtinas jos sutikimas. Tiek pritaikius darbo sąlygas, tiek perkėlus į naują darbo poziciją, darbuotojai turi būti mokamas ne mažesnis nei anksčiau gauto darbo užmokesčio vidurkis. Tuo atveju, kai darbdavys darbuotojai negali pasiūlyti jokios alternatyvos, ji yra nušalinama nuo darbo. Tuo laikotarpiu jai skiriamas prastovos atveju mokamas darbo užmokestis.

Vengrijos Darbo kodekso 85 straipsnio 4 dalis taip pat įtvirtina darbdavio galimybę perkelti darbuotoją į kitą darbą, jei darbuotojo galimybė dirbti pagal darbo sutartyje sulygto sąlygas pasikeitė. Tuo atveju, atsižvelgiant į specializuotų teisės aktų nuostatas, darbuotojas gali būti perkeltas dirbti darbą, atitinkantį jo galimybes.

Apibendrintai galima teigti, kad visų penkių valstybių narių: Jungtinės Karalystės, Lietuvos, Lenkijos, Italijos ir Vengrijos – darbo teisėje, reglamentuojant darbo sutarties vykdymą, ypatingas dėmesys skiriamas šiems klausimams: 1) darbuotojų teisės ir garantijos prastovos metu, 2) nepilnamečių, neįgaliųjų, nėščių ir mažamečius vaikus auginančių moterų nušalinimas nuo darbo, kai darbo sąlygos neatitinka minėtų kategorijų asmenų saugos ir sveikatos būklės, 3) kitų asmenų laikinas ar galutinis nušalinimas nuo jų atliekamo pastovaus darbo. Bendras valstybėse narėse taikomas principas – darbuotojui, nušalintam nuo darbo sutartimi sulygto darbo dėl saugos ir sveikatos sąlygų neatitikimo darbuotojo būklei, pirmiausiai siūlomas alternatyvus darbas. Nesant galimybių pasiūlyti kitą darbą, priklausomai nuo darbuotojo kategorijos ir kitų aplinkybių, darbuotojams suteikiamos atostogos, pvz., nėščioms moterims, nutraukiama darbo sutartis, pvz., su nepilnamečiais, ar taikomos kitos teisės aktais reglamentuotos priemonės.

IŠVADOS IR SIŪLYMAI

1. Darbuotojų judėjimo laisvės Europos Sąjungoje turinį galima būtų apibrėžti kaip darbuotojų įvažiavimo, apsigyvenimo, išvažiavimo ir pasilikimo teisę, taip pat draudimą diskriminuoti darbuotojus dėl pilietybės sudarant, vykdant ir nutraukiant darbo sutartį. Galima išskirti šiuos pagrindinius darbo sutarties požymius: 1) specifiniai subjektai (darbuotojas ir darbdavys); 2) specifinis sutarties objektas – tai susitarimas dėl darbo funkcijų atlikimo, už kurį mokamas darbo užmokestis; 3) specifinis šalių teisinis statusas, kuris pasireiškia tuo, kad viena sutarties šalis, darbuotojas, pavaldi kitai šaliai - darbdaviui; 4) sudarant darbo sutartį, sukuriama tarpusavio teisės ir pareigos; 5) darbuotojo sužalojimo ar mirties atveju, darbdavys ir/ar valstybė įsipareigoja mokėti nustatytas kompensacijas.

2. Europos Sąjungos teisės aktuose darbo sutarčių instituto (sudarymo, vykdymo) atžvilgiu yra įtvirtinami tik minimalūs reikalavimai, kurie turi būti įgyvendinami ES valstybėse narėse: direktyvos 91/533/EEB, 2001/23/EB, 1999/70/EB. ES piliečiams, įsidarbinantiems ES valstybėse narėse, taikomos valstybės, kurioje asmenys siekia įsidarbinti, nacionalinės teisės nuostatos.

3. ES valstybių narių darbo sutartyse daug dėmesio skiriama sutarties šalių, darbo vietos, darbo funkcijos, pareigų ir darbo užmokesčio įforminimui. Nustatyta galimybė sutartyse numatyti papildomas darbo sutarties sąlygas, kurios neprieštarautų nacionaliniams teisės aktams ir kolektyvinėms sutartims. Lyginant 5 valstybių narių: Lietuvos Respublikos, Jungtinės Karalystės, Italijos Respublikos, Lenkijos Respublikos ir Vengrijos Respublikos - darbo sutarčių sudarymo normas, galima teigti, kad įvairuoja darbo laiko, apmokėjimo už darbą nuostatos. Užsienio valstybių darbo sutarčių sąlygos yra žymiai lankstesnės lyginant su Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatytais darbo sutarties sąlygomis (DK 95)

4. Europos ekonominės bendrijos direktyvos 91/533/EEB reikalavimai dėl informacijos apie darbo sąlygas darbuotojui pateikiami dviem būdais: 1) atskiru dokumentu per 2 mėnesius nuo darbo pradžios informuojama Jungtinėje Karalystėje, per 30 dienų nuo darbo pradžios – Italijoje, per 7 dienas nuo darbo sutarties sudarymo - Lenkijoje, per 30 dienų nuo darbo sutarties sudarymo – Vengrijoje, 2) Lietuvoje priimamą dirbti asmenį su jo būsimu darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą, darbdavys pasirašytinai supažindina sudarydamas darbo sutartį (DK 99.4).

5. Valstybėse narėse vieningai realizuojama Europos Bendrijos direktyva 2001/23/EB. Vadovaujantis direktyva, teisinio perdavimo ar susijungimo atveju perduodant įmonę, verslą ar įmonės, verslo dalį kitam darbdaviui, perdavėjo teisės ir pareigos, kylančios iš darbo sutarčių, galiojančių perdavimo dieną, yra perduodamos perėmėjui. Perėmėjas perduotų darbo sutarčių

sąlygas gali keisti tik teisės aktais numatytais pagrindais. Jeigu darbo sutartis nutraukiama dėl to, kad perdavimas yra susijęs su esminiu darbo sąlygų pasikeitimu, nepalankiu darbuotojui, darbdavys yra atsakingas už darbo sutarties nutraukimą.

6. Nacionalinėje 5 ES valstybių narių darbo teisėje direktyvos 1999/70/EB reikalavimai atspindi maksimalaus terminuotos sutarties termino nustatymu, ribotomis galimybėmis keletą kartų paeiliui sudaryti terminuotąją sutartį su tuo pačiu darbuotoju dėl to paties darbo, terminuotosios darbo sutarties perkvalifikavimą į neterminuotą. Užsienio valstybių darbo teisėje, išskiriamos naujos, atskirais teisės aktais Lietuvos Respublikoje nereglamentuotos darbo sutarčių rūšys, pvz., Italijoje 2003 m. patvirtintos dvi naujos darbo sutarčių rūšys: darbo pasidalijimo sutartis, kai du darbuotojai solidariai prisiima įsipareigojimus dėl vienos darbo vietos, ir darbo pagal iškvietimą sutartis, sudaroma su jaunesniais nei 25 metai ir vyresniais nei 45 metai bedarbiais periodiniam darbui atlikti.

7. Įgyvendinant direktyvos 91/533/EEB „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas“ perkėlimą į Lietuvos teisę, būtina reglamentuoti direktyvos reikalavimą informuojant darbuotoją nurodyti jo darbo vietą geografinė prasme.

8. Lietuvos Respublikos darbo įstatymuose įtvirtinamos daug platesnės pagal terminuotąsias darbo sutartis dirbančių darbuotojų garantijos, nei numatyta Europos Bendrijos teisėje, tačiau į Lietuvos teisę privalo būti įtraukta direktyvoje 1999/70/EB numatyta darbdavio pareiga informuoti pagal terminuotąsias darbo sutartis dirbančius darbuotojus apie naujas darbo vietas įmonėje, jiems suteikiamas kvalifikacijos kėlimo ar perkvalifikavimo galimybes, taip pat nuostatos dėl informacijos apie terminuotąsias darbo sutartis teikimo darbuotojų atstovams įmonėje.

LITERATŪRA

Nacionaliniai teisės aktai:

Lietuvos Respublikos

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija//Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksas//Valstybės žinios, 2002, Nr.37-1341, Valstybės žinios, 2002, Nr. 46.
3. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Šeštoji knyga//Valstybės žinios. 2000. Nr. 74-2262.
4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas//Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
5. Įdarbinimo į Užimtumo fondo remiamus darbus tvarka//<http://www.ldb.lt/src/tvark05.htm>; prisijungimo laikas: 2005-10-17.
6. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas// Valstybės Žinios, 2000, Nr. 64-1914.
7. Lietuvos Respublikos Aukščiausiasis Teismas. 2001 m. spalio 16 d. Civilinė byla Nr. 3K-7-760/2001//<http://ovada.tic.lt/lat/nutartis.aspx?id=12039>; prisijungimo laikas: 2005-11-05.
8. Lietuvos Respublikos aukštojo mokslo įstatymas//Valstybės Žinios, 2000, Nr. 27-715
9. Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas//Valstybės Žinios, 1991, Nr. 2- 25.
10. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas//Valstybės Žinios, 1991, Nr. 36-973.
11. Lietuvos Respublikos Geležinkelio transporto darbuotojų drausmės statutas//Valstybės žinios. 1995, Nr. 10-225.
12. Lietuvos Respublikos Seimo 1994 m. birželio 23 d. nutarimas Nr. I-507 „Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo“//Valstybės Žinios, 1994, Nr. 49-913.
13. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2004 m. kovo 26 d. įsakymas „Dėl studento praktinio mokymo sutarties“//Valstybės Žinios, 2004, Nr.52-1758.
14. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimas Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“//Valstybės Žinios, 1994, Nr. 19-313.
15. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. gruodžio 17 d. nutarimas Nr.1987 „Dėl konkursinių pareigų valstybės ir savivaldybių įmonėse sąrašo nustatymo ir konkursų pareigoms, įtrauktoms į konkursinių pareigų sąrašą, organizavimo valstybės ir savivaldybių įmonėse tvarkos patvirtinimo“// Valstybės Žinios, 2002, Nr. 120-5419.
16. 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.
17. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“//Valstybės Žinios, 2003, Nr. 81-3690.

18. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 31 d. nutarimas “Dėl Darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo” Nr. 115//Valstybės Žinios, 2003, Nr. 11- 412.
19. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. sausio 26 d. nutarimas Nr. 86 “Dėl darbuotojų, kuriems netaikomas draudimas dirbti vienoje valstybės ir savivaldybės institucijoje bei valstybės ar savivaldybės įmonėje, kai juos sieja artimi giminystės ar svainystės ryšiai ir kai jų darbas susijęs su vieno iš jų tiesioginiu pavaldumu kitam arba su vieno teise kontroliuoti kitą, kategorijų sąrašo patvirtinimo”//Valstybės Žinios, 2005, Nr. 14-420.
20. Žalos, atsiradusios dėl valdžios institucijų neteisėtų veiksmų, atlyginimo įstatymas// Valstybės žinios, 2002, Nr.56-2228.

Italijos Respublikos

21. Accordo 23 Luglio 1993 Presidenza del Consiglio dei Ministri - Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo (3 luglio 1993)//
<http://www.uilcabapv.it/Documenti/Accordi%20confederali/accordo23luglio93.html>; prisijungimo laikas 2005-11-21.
22. Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo//
<http://www.proviro.it/titolo8.htm>; prisijungimo laikas: 2005-10-17.
23. Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 “Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n.30”//www.welfare.gov.it; prisijungimo laikas: 2005-10-17.
24. Decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 "Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES" //<http://www.welfare.gov.it>; prisijungimo laikas: 2005-10-17.
25. Il Codice Civile Italiano. Libro Quinto del lavoro//
www.jus.unitn.it/cardozo/Obiter_Dictum/codciv/Lib5.htm; prisijungimo laikas: 2005-10-05.

Jungtinės Karalystės

26. Employment Rights Act 1996//<http://www.hmso.gov.uk/acts/acts1996/1996018.htm>; prisijungimo laikas: 2005-10-19.
27. Management of Health and Safety at Work Regulations// Statutory Instrument, 1999, N. 3242 // <http://www.opsi.gov.uk/si/si1999/19993242.htm>; prisijungimo laikas: 2005-10-17.
28. The Company Act//<http://www.hants.gov.uk/regulatory/tradesta/law/companie.html>; prisijungimo laikas: 2005-10-05.
29. Transfer of undertaking (protection of employment regulations).1981/1794 (implementing the EC Acquired Rights Directive 77/187/EEC in the UK//<http://www.cbi.org.uk>; prisijungimo laikas: 2005-10-17.

Lenkijos Respublikos

30. The Labour Code. Act of 26 June 1974//www.polishlaw.com.pl; prisijungimo laikas: 2005-10-17.

Vengrijos Respublikos

31. Labour Code. Act No. 22 of 1992//

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/webtext/30158/64855/e92HUN01.htm>; prisijungimo laikas: 2005-10-05.

Tarptautiniai teisės aktai:

1. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų fondas. 2005 metų programa//
<http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF04135LT.pdf>; prisijungimo laikas: 2005-05-05.
2. Europos socialinė chartija (pataisyta)//<http://www3.lrs.lt/cgi-bin/preps2?Condition1=42260&Condition2=>; prisijungimo laikas: 2005-10-03.
3. Konsoliduota Europos Bendrijos Steigimo Sutartis//<http://www3.lrs.lt/cgi-bin/eu/preps2?Condition1=49007&Condition2=>; prisijungimo laikas 2005-05-06.
4. Tarybos direktyva 2001/23/EB 2001 m. kovo 12 d. dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo// <http://www3.lrs.lt/c-bin/eu/preps2?Condition1=27445&Condition2=>; prisijungimo laikas: 2005-11-22.
5. Tarybos direktyva 1999/70/EB 1999 m. birželio 28 d. 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// Official Journal L'1999 Nr.175-43.
6. Tarybos direktyva 91/533/EEB 1991 m. spalio 14 d. dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas// Official Journal, L'1991. Nr.288-32.
7. Tarybos reglamentas (EEB) Nr. 1612/68 1968 m. spalio 15 d. dėl laisvo darbuotojų judėjimo Bendrijoje//<http://www3.lrs.lt/c-bin/eu/preps2?Condition1=27566&Condition2=>; prisijungimo laikas 2005-05-06.

Kita literatūra:

1. 2002 m. Vyriausiųjų darbo inspektorių komiteto (VDIK) veiklos ataskaita//
<http://195.182.94.124/index.php?-1024081289#>; prisijungimo laikas 2005-11-21.
2. Background Study Poland.2004// <http://www.fairwear.nl/tmp/BS%20Polen%20april%202004%20-%20EN.pdf>; prisijungimo laikas: 2005-10-17.

3. Baker & McKenzie. Breaking new Ground in the United Kingdom. Work Visa and Labour Law Aspects in the Twenty First Century// http://www.eapm.org/pdf/BNGUK2003_WP47678.pdf; prisijungimo laikas: 2005-11-05.
4. Baker & McKenzie. Breaking new Ground in Hungary. Work Visa and Labour Law Aspects in the Twenty First Century//http://www.eapm.org/pdf/BNGHungary_47678.pdf; prisijungimo laikas: 2005-11-05.
5. Changes to terms of employment//<http://www.emplaw.co.uk>; prisijungimo laikas: 2005-10-17.
6. Clark Peter. Employment Appeal Tribunal//
<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/ll/mlcj8/theme2/uk.htm>; prisijungimo laikas: 2005-10-05.
7. Clyde W. Summers. Similarities and Differences between Employment Contracts and Civil or Commercial Contracts//The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. Netherlands: Kluwer Law International (KLI), 2001, Vol.17/1.
8. Consideration of reports submitted by states parties under article 44 of the convention: United Kingdom of Great Britain & Northern Ireland. 04/10/2002. CRC/C/83/Add.3. (State Party Report)//http://www.sacr.org.uk/artman/uploads/united_kingdomco2_1_.doc; prisijungimo laikas: 2005-10-17.
9. Consideration of reports submitted by states parties under article 44 of the convention: Italy. 12/07/2002. CRC/C/70/Add.13. (State Party Report).
[http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/\(Symbol\)/CRC.C.70.Add.13.En?Opendocument](http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/(Symbol)/CRC.C.70.Add.13.En?Opendocument); prisijungimo laikas: 2005-10-17.
10. Consideration of reports submitted by states parties under article 44 of the convention: Poland. 06/02/2002. CRC/C/70/Add.12. (State Party Report)//
<http://www.hri.ca/fortherecord2002/documentation/tbodies/crc-c-70-add12.htm>; prisijungimo laikas: 2005-10-17.
11. Consideration of reports submitted by states parties under article 44 of the convention: Hungary. 24/09/1996. CRC/C/8/Add.34 (State Party Report)//
<http://www.hri.ca/fortherecord1997/documentation/tbodies/crc-c-8-add34.htm>; prisijungimo laikas: 2005-10-17.
12. Davidavičius H. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas apie darbuotojų įdarbinimą, jų darbo sąlygų keitimą ir atleidimą iš darbo. Kaunas: Smaltija, 2003.
13. Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
14. Employing people//http://www.investni.com/employers_handbook_section_1.pdf; prisijungimo laikas: 2005-10-05.

15. Factors affecting the labour market participation of older workers//
<http://www.dwp.gov.uk/asd/asd5/rport182/Main.pdf>; prisijungimo laikas: 2005-10-17.
16. First candidate countries survey on working conditions//
<http://www.eurofound.eu.int/ewco/cc/cc35.htm>; prisijungimo laikas: 2005-10-17.
17. First candidate countries survey on working conditions (2001): Factsheet for Poland//
http://www.eurofound.eu.int/ewco/cc/fs_poland.htm#7; prisijungimo laikas: 2005-10-17.
18. Integracija į darbo rinką//<http://www.vtvk.lt/files/224.pdf>; prisijungimo laikas: 2005-10-17.
19. Italy: Contract of Employment (Individual)//
<http://www.eurofound.eu.int/emire/ITALY/CONTRACTOFEMPLOYMENTINDIVIDUAL-IT.html>;
prisijungimo laikas: 2005-10-05.
20. Jovsa Erika. Darbuotojas – būsimas konkurentas//<http://verslas.banga.lt/lt/patark.full/3e6df31a1b070>;
prisijungimo laikas: 2005-11-05.
21. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai.
Vilnius: Justitia, 2004.
22. Martonyi és Kajtár Baker. McKenzie. Labour Code is Amended to the Benefit of
Employees//www.internationallawoffice.com/ld.cfm?Newsletters_Ref=5636; prisijungimo laikas:
2005-10-17.
23. New rules for the Italian Employment Law System//[www.law-
now.com/media/pdfs/en/secured/employmentnewslettermarch05.pdf](http://www.law-now.com/media/pdfs/en/secured/employmentnewslettermarch05.pdf); prisijungimo laikas: 2005-10-17.
24. Poland. More flexible Labour Code comes into force//
www.eurofound.eu.int/2002/12/feature/pl0212108f.html; prisijungimo laikas: 2005-10-17.
25. Polish Labour Law//http://baltic.mg.gov.pl/LabourMarket/sll/pol_lab.htm; prisijungimo laikas: 2005-
10-05.
26. Resigning: Your Employment Contract//[http://www.i-
resign.com/uk/resignationkit/employment_contract.asp#probation](http://www.i-resign.com/uk/resignationkit/employment_contract.asp#probation); prisijungimo laikas: 2005-10-17.
27. Review and inventory of national systems and policy – Italy//[www.surrey.ac.uk/Psychology/stress-
impact/publications/wp2/wp2_reportItaly.pdf](http://www.surrey.ac.uk/Psychology/stress-impact/publications/wp2/wp2_reportItaly.pdf); prisijungimo laikas: 2005-10-17.
28. Steiner Ulrike. Contractual Prohibitions of Competition for Employees: Legal or
not?//ZEIreport No. 11 July 2002//http://www.zei.de/download/zei_report/rep11-02-engl.pdf;
prisijungimo laikas: 2005-11-05.
29. Suspension of employee/maternity suspension//<http://www.emplaw.co.uk>; prisijungimo laikas:
2005-10-17.
30. Šidlauskas Arūnas. Konkurencijos ribojimas darbo santykiuose//Apskaitos, audito ir
mokesčių aktualijos//<http://www.ic.lt/aktualijos/default.asp?dl=1&editionid=145&topicid=53&code>;
prisijungimo laikas: 2005-10-05.

31. The Timetable for Implementing the New TUPE Regulations//
http://www.dti.gov.uk/er/tupe/revised_timetable.htm; prisijungimo laikas: 2005-10-17.
32. United Kingdom: Contract of Employment//www.eurofound.eu.int/emire.html; prisijungimo laikas: 2005-10-05.
33. United Kingdom: Country specific Information. Employment contracts//
<http://www.academictransfer.nl/org/workingabroad/detail.cfm?ContentID=O35I4P12&hoofdcontentID=0QU9JTDY>; prisijungimo laikas: 2005-10-17.

DARBO SUTARČIŲ, SUDAROMŲ EUROPOS SAJUNGOS ŠALYSE, LYGINAMOJI ANALIZĖ

Iveta Labanauskaitė

SANTRAUKA

Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą, darbuotojų judėjimo laisvei įgyvendinti skirtos teisės normos tapo viena iš pagrindinių darbo santykių teisinio reguliavimo sričių. Šio darbo tikslas - palyginti nacionalinę penkių valstybių narių: Lietuvos Respublikos, Jungtinės Karalystės, Italijos Respublikos, Lenkijos Respublikos ir Vengrijos Respublikos - darbo teisę darbo sutarties sudarymo, vykdymo požiūriu bei įvertinti atitiktis ES darbo teisei aspektu. Keliamą tyrimo hipotezę - asmens teisė į darbą įgyvendinama ES šalių darbo sutarčių sudarymą ir vykdymą reglamentuojančiomis nacionalinės teisės normomis, kurios yra derinamos su ES darbo teisės keliamais reikalavimais valstybėms narėms. Tyrimo tikslas buvo įgyvendinamas sprendžiant šiuos uždavinius: tiriant darbo sutarties sudarymo, vykdymo panašumus ir skirtumus ES šalių nacionalinėje teisėje; nagrinėjant ES narystės keliamus reikalavimus darbo sutarties sudarymo ir vykdymo klausimais ir jų įgyvendinimą nacionalinėje teisėje.

Darbe bandoma palyginti 5 valstybių narių darbo sutarčių sudarymo normas, parodyti, kad ES valstybių narių darbo sutartyse daug dėmesio skiriama sutarties šalių, darbo vietos, darbo funkcijos, pareigų ir darbo užmokesčio įforminimui. Atsižvelgiant į kiekvienoje šalyje susiklosčiusias teisės tradicijas, kitas objektyvias aplinkybes, bandoma išskirti tai valstybei būdingų darbo sutarčių reglamentavimo bruožų, pvz., Jungtinėje Karalystėje - kontinentinės teisės ypatumus, Italijos Respublikoje – išplėtotą terminuotų individualių darbo ir kolektyvinių sutarčių sistemą. Stengiamasi parodyti, kaip ES teisės aktuose darbo sutarčių instituto (sudarymo, vykdymo) atžvilgiu reikšmingos direktyvos 91/533/EEB, 2001/23/EB ir 1999/70/EB didesne dalimi jau yra įtvirtintos ES valstybių narių nacionalinėje teisėje, siekiama atkreipti dėmesį, kokie yra trūkumai ir galimi nuostatų įgyvendinimo variantai. Skiriamas dėmesys ES reikalavimų perėmimo į Lietuvos nacionalinę teisę klausimams.

Atlikto tyrimo išvados ir jų pagrindu teikiami siūlymai galėtų būti naudingi nagrinėjant atitinkamas teorines ir praktines Europos Sąjungos ir Lietuvos darbo teisės problemas, sprendžiant konkrečių ES darbo teisės normų perėmimo į Lietuvos teisę klausimus, reformuojant nacionalinę darbo teisę. Siekiant atkleisti visapusišką darbo sutarties instituto reglamentavimą, ateityje tyrimas turėtų būti papildytas darbo sutarčių pasibaigimo reglamentavimu nacionalinėje valstybių narių teisėje bei jo atitikimu ES keliamiems reikalavimams.

COMPARATIVE ANALYSIS OF EMPLOYMENT CONTRACTS, CONDUCTED IN THE EUROPEAN UNION COUNTRIES

Iveta Labanauskaitė

SUMMARY

The common rules of the Internal Market, adopted by the Member States meeting at the Council of Ministers of the European Union and by the European Parliament, include among their goals the harmonisation of national legislation. In particular, they facilitate meetings and exchanges between the nations that make up Europe's diversity. Community law, duly integrated into national legislation, guarantees people the freedom to move, make purchases, study and work within this single market.

The main goal of this study is to meet the following overall objectives: to compare labour law in aspect of an employment contract (entering into a contract and contract realization) of five Member States: the Lithuania Republic, the United Kingdom, the Italy Republic, the Poland Republic and the Hungary Republic; also to identify the correspondence of 5 Member States labour law in aspect of an employment contract to the requirements of the EU Member States law.

To achieve these objectives, the following tasks were accomplished: to analyse the content of EU labour law norms regulating group of labour relations (entering into a contract and contract realization) and evaluate critically how Lithuanian, of the United Kingdom, Italian, Polish, Hungarian labour law corresponds to the requirements established by those norms, to identify the problems of conformity and to propose the ways to solve those problems.

The analysis of the law of the European Community and of the national law of 5 Member States allows drawing following conclusions:

1. The law of the European Community lays down minimum standards without prejudice to the national law concerning the form of the contract of employment relationship, proof regarding the existence of such relationship or the relevant procedural rules (Directive 91/533/EEC), the protection of the right of employee working by a terminated employment contract (Directive 1999/70/EC), the protection of employee in a case of the transfer of ownership of undertakings, businesses or parts of business, which entails a change of employer (Directive 2001/23/EC).

2. Implementation of Directive 91/533/EEC was organized in Member States in two ways. The United Kingdom provides employees with the basic information of employment in a form of a letter of engagement or in one or more other written documents within 2 month of

commencement of employment, Italy - within 30 days of commencement of employment, Poland - within 7 days of the day of agreement, Hungary - within 30 days of the day of agreement. When concluding an employment contract in Lithuania, the employer or his authorised person must introduce the person being employed to the conditions of his potential work, the collective agreement, work regulations, other acts regulating his work, which are in force at the workplace.

3. Directive 2001/23/EC was implemented in all Member States. It means the rights and obligations arising from an employment contract or from an employment relationship existing at the time of the transfer is transferred to the new employer. Member States provided that, in addition to the transferee, the transferor continues to be liable in respect of obligations arising from the employment contract. However the period during which the terms and conditions remain applicable is limited in time.

4. According to the requirements of Directive 1999/70/EC the national labour law of five Member States reflects following provisions of Directive: a limited number of renewals of such contracts or relationships, the maximum total duration of successive fixed-term employment contracts or relationships, objective reasons justifying the renewal of such contracts or relationships and changing them to non-fixed ones.

5. It could be stressed that Lithuanian labour law is lacking in implementation of some provisions of Directive 1999/70/EC. Employers shall inform fixed-term workers about vacancies which become available in the undertaking or establishment to ensure that they have the same opportunity to secure permanent positions as other workers. As far as possible, employers should facilitate access by fixed-term workers to appropriate training opportunities to enhance their skills, career development and occupational mobility.