

**MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO  
TEISĖS FAKULTETO  
DARBO TEISĖS IR SOCIALINĖS SAUGOS KATEDRA**

**INGRIDA GAUŠYTĖ  
TEISĖS IR VALDYMO STUDIJŲ PROGRAMA**

**DARBO SUTARTIES SUDARYMO, VYKDYMO IR PASIBAIGIMO TEISINIAI ASPEKTAI  
LIETUVOJE IR PRANCŪZIJOJE**

**Magistro baigiamasis darbas**

**Darbo vadovė-  
Doc.Dr. Rasa Macijauskienė**

**Vilnius, 2006**

## TURINYS

ĮVADAS.....	3
1. DARBO SUTARTIES SAMPRATA LIETUVOS IR PRANCŪZIJOS NORMINIUOSE TEISĖS AKTUOSE.....	6
2. DARBO SUTARTIES SUDARYMO REGLAMENTAVIMAS LIETUVOJE IR PRANCŪZIJOJE.....	8
2.1 Reikalavimai darbo sutarties formai.....	8
2.2 Darbo sutarties sąlygos.....	11
2.2.1 Būtiniosios (privalomosios) sąlygos.....	12
2.2.2 Papildomos sąlygos.....	14
2.3 Atskirų darbo sutarčių rūšių sudarymo specifi­ka.....	22
3. DARBO SUTARTIES VYKDYMAS LIETUVOJE IR PRANCŪZIJOJE.....	30
3.1 Sutarties sąlygų keitimas.....	31
3.2 Sutarties vykdymo sustabdymas.....	34
4. DARBO SUTARTIES PASIBAIGIMO TEISINIAI ASPEKTAI LIETUVOJE IR PRANCŪZIJOJE.....	38
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI.....	49
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	51
SANTRAUKA.....	54
SOMMAIRE.....	55

*Sont analysées dans ce travail de recherches les particularités du contrat de travail en Lituanie et en France. Les actes législatifs du droit de travail de chaque pays fixent la réglementation différente, définissant des relations entre un employeur et un employé. Néanmoins, les aspects communs peuvent être trouvés. La méthode comparée a permis de conférer les aspects juridiques de la formation, de l'exécution et de la cessation du contrat de travail. A son aide, les essentiels avantages et désavantages sont découverts dans l'une et l'autre pays.*

*Mots-clés: un contrat de travail, des relations du travail, la liberté du contrat, la réglementation législative.*

## IVADAS

**Raktiniai žodžiai:** darbo sutartis, darbo santykiai, sutarties laisvė, įstatyminis reguliavimas.

**Problema ir temos aktualumas.** Darbo sutartis teisės doktrinoje įvardijama kaip svarbiausias darbo teisės institutas, sąlygojantis darbo santykių atsiradimą, pasikeitimą ir pasibaigimą. Taikant bendruosius teisėtumo, lygiateisiškumo, nediskriminavimo, visai privatinei teisei būdingus sutarties laisvės, sutarties privalomumo, šalių autonomiškumo bei pagrindinius darbo santykių teisinio reglamentavimo principus, darbo sutartimi įgyvendinama konstitucinė kiekvieno asmens teisė į darbą, derinami asmeniniai ir visuomeniniai interesai.

Darbo sutarties instituto reglamentavimas, įtvirtintas Lietuvos Respublikos darbo kodekse, įstatymuose, kituose darbo santykius reguliuojančiuose norminiuose teisės aktuose, laikomas nuosekliu, veiksmingu ir, bendrai paėmus, užtikrinančiu tinkamą darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyrą. Tačiau neišvengiami rinkos pokyčiai, pasikeitusios ekonominio ir socialinio gyvenimo sąlygos bei su šiais reiškiniais susijusi darbo santykių kaita tampa impulsu peržvelgti darbo sutartį reguliuojančias nuostatas bei siūlyti novatoriškus, aktualius jų tobulinimus. Teisės mokslininkai ir praktikai nuolat pareiškia nuomonę, pateikia savo vertinimus, kuriuose ryškėja pagrindinė tendencija – siūlymas minimalizuoti valstybinius apribojimus darbo santykių plotmėje. Kritikuojamas pernelyg beatodairiškas ir neproporcingai griežtas Europos Sąjungos teisės perėmimas, raginama panaikinti privalomą darbo sutarties formą, eliminuoti kitas, šiandienos rinkos reikalavimų neatitinkančias darbo sutarties reglamentavimo nuostatas bei suteikti didesnes galimybes darbuotojui ir darbdaviui susitarti dėl darbo sutarties sąlygų – darbo laiko, atostogų trukmės, sutarties vykdymo termino. Manoma, kad ne toks varžantis darbo sutarties instituto reglamentavimas sudarytų optimalesnes sąlygas ekonomikos plėtrai, leistų padidinti Lietuvos darbo rinkos konkurencingumą.

Teigiant, kad būtina panaikinti valstybinius apribojimus, nustatytus darbo sutarties sudarymui, vykdymui ir pasibaigimui, pravartu atsižvelgti į kitų valstybių, turinčių senesnes darbo sutarties instituto teisinio reglamentavimo praktikos tradicijas, patirtį. Tai leistų įvertinti, ar siūlomas dereguliavimas, kai jis sutampa su taikomu tose valstybėse, išties padeda užtikrinti didesnę abipusę

darbo sutarties šalių naudą, ir ar panaikinti įstatyminiai „trukdžiai“ neiškreipia sutarties šalių interesų pusiausvyros.

Lyginamajai analizei pasirinktoje šalyje – Prancūzijoje - darbo sutartį reguliuojančios normos, kaip ir Lietuvoje, suderintos su Europos Sąjungos *acquis communautaire*<sup>1</sup>, taigi principinės šio instituto reglamentavimo nuostatos abiejose šalyse sutampa. Tačiau tiek dėl to, kad valstybės turi manevro teisę pasirinkti būdus ir priemones, kaip įgyvendinti tarptautinių teisės aktų reikalavimus, tiek dėl skirtingų kultūrinių, socialinių tradicijų, išskirtini specifiniai, tik vienai ar kitai šaliai būdingi darbo sutarties reglamentavimo ypatumai. Todėl jos sudarymo, vykdymo ir pasibaigimo aspektų atskleidimas Lietuvoje ir Prancūzijoje leis palyginti, koks darbo sutarties teisinio reguliavimo metodas dominuoja vienoje ir kitoje šalyje bei įvertinti, ar visada pasiteisina atitinkamai griežtesnių arba liberalesnių nuostatų taikymas.

Lietuvos teisės doktrinoje darbo sutarties institutas nagrinėtas labai plačiai, tačiau jo reglamentavimą lyginant su įtvirtintu kitose šalyse – tarp jų ir Prancūzijoje, apibūdinti tik kai kurie aspektai. Darbo sutarties Prancūzijoje raidą nagrinėja prof. habil. dr. M. Maksimaitis, jos atskyrimo nuo civilinės sutarties kriterijus trumpai apibrėžia prof. dr. G. Dambrauskienė, atskirus darbo sutarties reglamentavimo Prancūzijoje klausimus aptaria doc. dr. V. Tiažkijus. Todėl noras detaliau išanalizuoti darbo sutarties sudarymo, vykdymo ir pasibaigimo ypatumus šioje šalyje buvo viena iš priežasčių, lėmusių darbo temos pasirinkimą.

Kita problema, paskatinusi gilintis į šią temą – literatūros, atskleidžiančios darbo sutarties specifiką Prancūzijoje, nebuvimas lietuvių kalba. Tad šis darbas galėtų būti naudingas asmenims, studijuojantiems ir besidomintiems darbo sutarties instituto reglamentavimu nagrinėjamoje šalyje, taip pat ir tiems, kurie tiesiogiai savo veikloje gali susidurti su teisės normų, reguliuojančių darbo sutartį Lietuvoje ir Prancūzijoje teoriniu bei praktiniu taikymu.

Darbo tema atitinka ir darbo autorės interesus, leidžia apibendrinti profesinę patirtį, susijusią su darbo teise Lietuvoje ir Prancūzijoje.

**Hipotezė.** Darbo sutarties sudarymo, vykdymo ir pasibaigimo reglamentavimas Prancūzijoje panašus į taikomą Lietuvoje, tačiau, nepaisant kelių liberalesnių Prancūzijoje įtvirtintų nuostatų, pastarojoje šalyje daugelis aspektų reguliuojama smulkmeniškiau ir griežčiau.

**Tyrimo objektas.** Tarp darbdavio ir darbuotojo Lietuvoje ir Prancūzijoje susiklostantys sutartiniai darbo santykiai, bendru susitarimu nustatant, keičiant ir panaikinant abipuses teises ir pareigas.

**Tyrimo dalykas.** Lietuvos ir Prancūzijos teisės normos, reglamentuojančios sutartinių darbo santykių atsiradimą, pasikeitimą ir pasibaigimą, teismų praktika bei mokslinė literatūra.

---

<sup>1</sup> *acquis communautaire* (pranc. „Bendrijos įgytis“) – Europos Sąjungos teisės visuma, apimanti Europos Bendrijų ir Europos Sąjungos sutartis, Bendrijos sudarytas tarptautines sutartis su trečiosiomis valstybėmis ir tarptautinėmis organizacijomis, t.p. Europos Sąjungos institucijų priimtus teisės aktus bei Europos Teisingumo Teismo jurisprudenciją.

**Darbo tikslas.** Kiek leidžia magistro darbo apimtis, ištirti darbo sutarties reglamentavimo ypatumus Lietuvoje ir Prancūzijoje, jų panašumus bei skirtumus.

**Tyrimo uždaviniai:**

- išanalizuoti darbo sutarties sampratą Lietuvoje ir Prancūzijoje;
- išnagrinėti abiem šalims būdingą darbo sutarties sudarymo, vykdymo ir pasibaigimo reglamentavimo specifiką;
- atskleisti tiek pozityviuosius, tiek, autorės nuomone, negatyviuosius, vienos ir kitos šalies darbo sutarties reglamentavimo bruožus.

**Tyrimo šaltiniai.** Darbas yra teorinio analitinio pobūdžio, tad pasirenkant tyrimo šaltinius, visų pirma nagrinėjami Lietuvos ir Prancūzijos norminiai teisės aktai, įtvirtinantys darbo sutarties sudarymo, vykdymo ir pasibaigimo nuostatas, teoriniai literatūros šaltiniai, užsienio mokslininkų darbai, taip pat Lietuvos teismų praktika. Atsižvelgiant į magistrinio darbo apimtį, analizuojant Prancūzijoje įtvirtintą darbo teisės normų taikymą, apsiribota tik Prancūzijos Kasacinio teismo praktika, ir nenagrinėti specializuotų darbo, apeliacinių teismų sprendimai.

**Tyrimo metodai.** Atsižvelgiant į darbe keliamus uždavinius ir siekiant kuo geriau išnagrinėti tyrimo dalyką, darbe taikomi tiek teoriniai (lyginamasis, loginis, indukcinis, dedukcinis), tiek empiriniai (dokumentų analizės) tyrimo metodai. Esminis bus lyginamasis metodas, kurį taikant lyginamos Lietuvos ir Prancūzijos teisiniuose dokumentuose, nustatančiuose darbo sutarties sudarymo, vykdymo bei pasibaigimo tvarką, įtvirtintos nuostatos.

**Darbo struktūra.** Magistro darbą sudaro įvadas, keturios dalys, išvados ir pasiūlymai. Visų pirma, darbe analizuojama Lietuvos ir Prancūzijos darbo kodeksuose įtvirtinta darbo sutarties samprata, atskleidžiant esminius skirtumus ir panašumus. Kitos darbo dalys suskirstytos į skyrius pagal nagrinėjamų klausimų pobūdį. Antrojoje dalyje tiriama darbo sutarties sudarymo tvarka, jos turinys. Trečiojoje atskleidžiama, kaip abiejose šalyse suprantamas darbo sutarties vykdymas, kokios sutarties nevykdymo pasekmės. Ketvirtojoje nagrinėjami teisiniai darbo sutarties pasibaigimo aspektai. Po to, tyrinėjimo pagrindu, suformuluojamos išvados ir pateikiami pasiūlymai. Pabaigoje pridodamas literatūros sąrašas bei santrauka lietuvių ir prancūzų kalbomis.

## 1. DARBO SUTARTIES SAMPRATA LIETUVOS IR PRANCŪZIJOS NORMINIUOSE TEISĖS AKTUOSE

Darbo sutartis istoriškai išsirutuliojo iš civilinės asmeninių paslaugų sutarties. 1804 metų Prancūzijos civilinis (vadinamasis Napoleono) kodeksas darbo santykius, susiklostančius tarp šalių, įvardijo kaip samdos sutartį, o jos reglamentavimui buvo skirti du šio Kodekso straipsniai, tenumate, kad ji gali būti sudaroma ribotam tam tikrų darbų atlikimo laikui.<sup>2</sup> Neįvardintos jokios iš sutarties galinčios kilti šalių teisės ir pareigos, nenustatyti net minimalūs darbuotojų apsaugos garantai. Toks dispozityvaus civilinės teisės pobūdžio nulemtas siauras darbo santykių reguliavimas sudarė palankią terpę darbdavių piktnaudžiavimui: nesant įtvirtintų samdos sutarties sudarymą ar pasibaigimą reguliuojančių nuostatų, jie galėjo nustatyti darbuotojams išnaudotojiškas, diskriminacines sutarties sąlygas. Prancūzijos teismams išplėtojus darbo santykių reguliavimo sritį tiek, kad darbo teisė pripažinta savarankiška teisės šaka, susisteminus iki to laiko galiojusius teisės aktus, darbo teisiniai santykiai imti reguliuoti Darbo kodekso<sup>3</sup> normomis. Tačiau jose darbuotojo ir darbdavio susitarimas dėl tam tikrų darbo funkcijų atlikimo vis dar laikomas samdos sutartimi. Pirmasis jos įvardijimas, kaip *darbo sutarties*, aptinkamas tik naujajame 1973 metų Prancūzijos darbo kodekse. Ir nors ji pripažinta atskiru darbo teisės institutu, Kodekso L. 121-1 straipsnis<sup>4</sup> nurodo, kad jai taikomos bendrosios visų civilinių sutarčių reglamentavimui skirtos nuostatos. Taip, taikant Prancūzijos *civilinio* kodekso 1101 straipsnį, darbo sutartis teisės doktrinoje apibūdinama kaip dvišalė, konsensualinė, atlygintina, tęstinio vykdymo sutartis.<sup>5</sup>

Prancūzijos darbo kodeksas (toliau – Prancūzijos DK) darbo sutarties definicijos nepateikia – ji įtvirtinta jurisprudencijoje. Darbo sutartis apibūdinama kaip susitarimas, pagal kurį darbuotojas įsipareigoja dirbti sulygtą darbą už darbo užmokestį darbdavio naudai bei paklusti jo nurodymams. Remiantis šiuo apibrėžimu, Prancūzijos teisės doktrinoje išskiriami trys darbo sutartį apibūdinantys požymiai<sup>6</sup>:

- asmeninis darbuotojo įsipareigojimas panaudojant savo sugebėjimus vykdyti sutartimi sulygtas darbo funkcijas,
- darbdavio įsipareigojimas mokėti darbo užmokestį,
- teisinis pavaldumas, kuris Prancūzijos Kasacinio teismo apibrėžtas kaip darbdavio teisė duoti darbuotojui nurodymus, kontroliuoti jų atlikimą bei taikyti įstatymų numatytas sankcijas už jų neįvykdymą ar netinkamą vykdymą.<sup>7</sup>

<sup>2</sup> Maksimaitis M. Užsienio teisės istorija. Vilnius: Justitia, 2002. P. 377.

<sup>3</sup> Pirmasis Prancūzijos darbo kodeksas sudarytas ir paskelbtas dalimis 1910-1927 metais.

<sup>4</sup> Prancūzijos darbo kodeksas sudarytas iš trijų dalių: įstatymų (L), dekretų, dėl kurių Valstybės Taryba yra pareiškusi savo nuomonę (R) ir kitų Vyriausybės dekretų (D). Remiantis šia sistema, identifikuojamos visos Kodekso normos.

<sup>5</sup> Perrin-Jeol P. Le contrat de travail. Paris: Marabout, 2003. P. 11.

<sup>6</sup> J.Pelissier, A.Supiot, A.Jeamaud. Droit du travail. Paris: Précis Dalloz, 2004. P. 17.

<sup>7</sup> Cour de Cassation. Chambre sociale. Pourvoi du 27 septembre 2006, n° 04-45706//

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/Visu?cid=257051&indice=1&table=INCA&ligneDeb=1>; prisijungimo laikas 2006-03-15.

Atsižvelgiant vien į šį teismų praktikos suformuluotą darbo sutarties apibūdinimą, darbdavio įsipareigojimai, kylantys iš darbo sutarties, yra siauresnės apimties nei darbuotojo. Išvedus paralelę tarp darbo ir ankstesnės samdos sutarties sampratos, konstatuotina, kad išskyrus aiškiai nustatytą darbdavio pareigą mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį, ji nedaug tepasikeitė: darbuotojas tam tikram laikui perduoda savo darbo jėgą, patekdamas darbdavio dispozicijon. Nors pateikiama darbo sutarties sąvoka laikytina pakankama nusakant darbo teisinių santykių specifiką - joje apibūdinti keli formalūs kriterijai leidžia darbo sutartį atskirti nuo kitų civilinių sutarčių - tačiau ribotai apibrėždama darbdavio pareigas, ji neatskleidžia, kas atsakingas už darbų organizavimą, kam tenka atsakomybė už gamybinę, ūkinę riziką.

Lietuvos Respublikos Darbo kodekso (toliau - LR DK) 93 straipsnyje įtvirtinta platesnė darbo sutarties sąvoka. Darbo sutartis apibūdinama kaip 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 sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu.

Įtvirtinta darbo sutarties sąvoka detalčiau, nei Prancūzijoje, nustato abiejų sutarties šalių teises ir pareigas. Darbuotojui priskiriami identiški įsipareigojimai - vykdyti sulygtas darbo funkcijas bei paklusti vidaus darbo tvarkai (teisėtiems darbdavio nurodymams). Tačiau, priešingai nei Prancūzijos teisės aktuose pateikiamame apibūdinime, LR Darbo kodekse nustatyta darbo sutarties sąvoka plačiau apibrėžia pagrindines darbdavio pareigas. Be abejose šalyse įtvirtinto darbdavio įsipareigojimo mokėti už darbuotojo atliekamą darbą šalių susitarimu sulygtą darbo užmokestį, numatyta jo pareiga aprūpinti darbuotoją darbu, užtikrinti norminiuose teisės aktuose nustatytas darbo sąlygas, susijusias su darbo, poilsio laiko, saugos, sveikatos darbe reikalavimais. Kaip teigia Darbo kodekso komentaro autoriai, toks tiesioginis pareigų įvardijimas bendresnėje normoje ją paverčia ne tik įstatymine, kai ją pažeidus tam tikrų padarinių atsiranda tik įstatyme nustatytais atvejais, bet ir sutartine, kai darbuotojas savo teises gali ginti remdamasis sutarties pažeidimu.

Paminėtina, kad darbo sutarties apibrėžimas ne tik formuluoja pagrindines sutarties šalių teises ir pareigas, tarp jų susiklostančius santykius leidžiančius kvalifikuoti kaip darbo sutartį, tačiau ir identifikuoja esminius bruožus, padedančius ją atriboti nuo civilinių sutarčių. Šiuo aspektu ir Lietuvoje, ir Prancūzijoje nurodomi tie patys darbo sutarties atskirtinumo nuo rangos, paslaugų teikimo, konsultavimo, autorinės bei kitų civilinių sutarčių kriterijai. Tai:

- specifiniai subjektai – darbuotojas ir darbdavys,
- specifinis objektas – susitarimas ne dėl konkrečių užduočių, o dėl tęstinio pobūdžio darbo funkcijų atlikimo bei
- specifinis šalių teisinis santykis – formalus darbuotojo pavaldumas jam įsipareigojant paklusti darbdavio nurodymams bei laikytis vidaus darbo tvarkos.

## 2. DARBO SUTARTIES SUDARYMO REGLAMENTAVIMAS LIETUVOJE IR PRANCŪZIJOJE

Lietuvoje darbo sutarties sudarymą reglamentuojančios normos susistemintos Darbo kodekse. Taikant įstatymų bendrumo, šalių lygybės principą, visiems asmenims, sudarantiems darbo sutartį bei įgyjantiems specifinį darbo santykių subjektų statusą, jos nustato vienodas teises ar pareigas. Tačiau, remiantis darbo teisės normų diferenciacijos doktrina, išskiriamos darbo sutarčių rūšys bei joms nustatomos specialios teisės normos, kurios, atsižvelgiant į sutarties sudarymo prielaidas, specifines darbo sąlygas, darbuotojų psichikos ir fiziologines savybes, greta sutarties vykdymo, pasibaigimo aspektų, kitaip nei bendrosios normos, reglamentuoja ir jos sudarymą.

Prancūzijoje visos esminės darbo sutarties sudarymui taikomos nuostatos įtvirtintos Prancūzijos darbo kodekse, kuris, priėmus šį klausimą reglamentuojančius naujus įstatymus ar Valstybės Tarybos dekretus, atitinkamai papildomas arba pakeičiamas. Atskiras darbo sutarčių rūšis reguliuojančių bei pagal jas dirbantiems asmenims specialią apsaugą ir garantijas nustatančių papildomų norminių teisės aktų nėra, tačiau itin svarbią reikšmę turi Prancūzijos specializuotų darbo, apeliacinių teismų, o ypač - Prancūzijos Kasacinio teismo sprendimai. Pagalbinį vaidmenį atlieka teisės papročiai.

Reglamentuojant darbo sutarties sudarymą – įtvirtinant reikalavimus jos formai, turiniui - abejuose šalyse derinamas įstatyminis ir sutartinis reguliavimas, atitinkamai implikuojantis imperatyvias arba dispozityvias darbo sutarties sudarymo nuostatas.

### ***2.1 Reikalavimai darbo sutarties formai***

Vienas iš darbo sutarties sudarymo aspektų, kurių reglamentavimas Prancūzijoje, lyginant su Lietuva, vertintinas kaip mažiau suvaržytas – jos formos klausimai.

Esminės nuostatos dėl darbo sutarties formos, kurių privalu laikytis sudarant darbo sutartį Lietuvoje, nustatytos LR DK 99 str. 2 dalyje. Įstatymų leidėjas įtvirtina griežtą reikalavimą – darbo sutartis turi būti sudaroma raštu. Kitos formos – žodinis darbuotojo ir darbdavio susitarimas dėl darbo sutarties sąlygų ar konkludentiniai šalių veiksmai kvalifikuojami kaip rašytinės darbo sutarties sudarymo formos pažeidimas, leidžiantis pagal DK 98 str. 1 d. 1 punktą konstatuoti nelegalaus darbo faktą ir sudarantis pagrindą darbdavį traukti drausminėn atsakomybėn pagal Administracinių teisių pažeidimo kodekso 41<sup>(3)</sup> straipsnį.

Prancūzijoje, reglamentuojant darbo sutarties sudarymą, formalizmo atsisakyta: vadovaujamosi *consensus ad item* principu, reikalaujančiu atskleisti tikrąją šalių valią sukurti sutartinius darbo santykius ir neteikiančiu svarbos išorinei tos šalių valios išraiškos formai. Prancūzijos DK L. 121-1 straipsnis pažodžiui teigia: „Darbo sutartis gali būti sudaryta ta forma, kuri tinkama šalims“, taigi pripažįstamas tiek rašytinis, tiek žodinis šalių susitarimas.



Priešprieša tarp formalizmo ir konsensualizmo Prancūzijoje buvo kilusi Europos Sąjungos Tarybai priėmus direktyvą dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas.<sup>8</sup> Direktyva įtvirtino reikalavimą darbdaviui per du mėnesius nuo įdarbinimo pradžios supažindinti darbuotoją su svarbiausiais darbo santykių aspektais, pateikiant jam rašytinę darbo sutartį ir (arba) priėmimo į darbą raštą, informuojantį apie esminius darbo sutarties elementus.

Prancūzijos Darbo ministerija, įvertinusi Direktyvos paskirtį ir tikslus, pareiškė, kad jos nuostatos dėl darbuotojų informavimo apie darbo sutartį bei jos sąlygas tenkina Prancūzijos DK L. 620-3 straipsnyje įtvirtintas reikalavimas darbdaviui išduoti Socialinio draudimo sąjungai (*URSSAF*)<sup>9</sup> skirtą deklaraciją apie įdarbinimą bei DK R. 320-5 straipsnyje nustatytas darbdavio įpareigojimas kiekvieną mėnesį pateikti darbuotojui darbo užmokesčio kvitą. Šiuose dokumentuose raštu išdėstoma Direktyvoje nustatyta informacija, tad rašytinės darbo sutarties egzistavimas nebūtinus.

Paminėtina, kad tokia nuostata turi išimčių: sudarant atitinkamų rūšių darbo sutartis, vien žodinio šalių susitarimo nepakanka – reikalaujama rašytinės jo pasireiškimo formos. Prancūzijos DK L.122-3 straipsnis nustato, kad paprastoji terminuota darbo sutartis turi būti sudaroma raštu. Raštiškas įforminimas numatytas laikinajai (L.124-3 str.), ne viso darbo laiko sutarčiai (L. 212-4 str.). Tik rašytinė gali būti darbuotojo darbo (L.117-12 str.) ir profesijos (L.981-2 str.) mokymo sutartis. Nustatytos formos nesilaikymo pasekmės palankesnės darbuotojui – sutartis, jam kreipusis į teismą, gali būti perkvalifikuota: terminuoto pobūdžio – į sudarytą neapibrėžtam laikui, ne viso darbo laiko – į viso darbo laiko.<sup>10</sup>

Be Prancūzijos darbo kodekso numatytų formos reikalavimų šioms darbo sutarčių rūšims, paminėtinis ir teismų praktikos suformuluotos nuostatos dėl kai kurių papildomų darbo sutarties sąlygų, apsprendžiančių darbo sutarties formos pasirinkimą. Darbdavio suinteresuotumas susitarti su darbuotoju dėl mobilumo, nekonkuravimo ar kvalifikacijos kėlimo sąlygų, kurios galiojančiomis pripažįstamos tik tada, jei yra rašytinės, lemia ir rašytinę darbo sutarties, kuri kitu atveju galėtų būti sudaryta žodžiu, formą.

Prancūzijos darbo kodeksas, apribodamas darbo sutarties šalių laisvę įtvirtinti tarp jų susiklosčiusius darbo teisinius santykius pačių pasirinktu būdu, pavyzdinės ar juo labiau tipinės darbo sutarties formos nenumato: šalys gali ją pasirinkti individualiai.

Tuo tarpu LR DK 99 str. 2 dalis nustato, kad rašytinė darbo sutartis turi būti sudaroma pagal pavyzdinę formą, patvirtintą Lietuvos Respublikos Vyriausybės.<sup>11</sup> Joje numatyti pagrindiniai darbo sutarties elementai bei pateiktos nuorodos į atitinkamus Darbo kodekso straipsnius, kurių nuostatos

<sup>8</sup> Directive 91/533/CEE du Conseil du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail// <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31991L0533:FR:HTML> ; prisijungimo laikas 2006-03-20.

<sup>9</sup> URSSAF – Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales.

<sup>10</sup> Gasser J.M. *Forme et contrat de travail*// Juripole. 1997, Nr. 11. P. 5.

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

aktualios ir svarbios abiem sutarties šalims. Forma tėra rekomendacinio pobūdžio, tad sudarius jos neatitinkančią, tačiau rašytinę darbo sutartį ir aptarus joje visus, į pavyzdinę darbo sutarties formą integruotus sutarties elementus, sutartis laikoma sudaryta teisingai.

Rašytinės formos darbo sutartis Prancūzijoje, kaip ir Lietuvoje, sudaroma dviem egzemplioriais, kurių vienas lieka darbdaviui, kitas įteikiamas darbuotojui. Lietuvoje numatytos darbo sutarties įforminimo tvarkos – jos registravimo Darbo sutarčių žurnale - Prancūzijos darbo kodeksas nenumato. Tačiau paminėtina, kad kai kurios sutartys – darbuotojo darbo, profesijos mokymo - turi būti įregistruotos Darbo, užimtumo ir profesinio mokymo ministerijos teritoriniame padalinyje (*DDTEFP*).<sup>12</sup> Prancūzijos DK neužsimenama ir apie darbuotojo tapatybę patvirtinantį dokumentą, kuris Lietuvoje turi būti išduotas ne vėliau, kaip prieš darbo pradžią.

Prancūzijos darbo kodeksas be reikalavimų kai kurių rūšių darbo sutarčių formai įtvirtina principą, kad visos darbo sutartys būtų sudaromos tik prancūzų kalba.<sup>13</sup> Neleidžiama vartoti jokių svetimų kalbos terminų, jei jiems egzistuoja prancūziški ekvivalentai. Nesant atitikmens prancūzų kalboje, įvardijant pvz. darbo funkcijas, reikalaujama pačioje darbo sutartyje pateikti tokio žodžio išaiškinimą prancūzų kalba. Sudarant darbo sutartį su užsieniečiu, šalia prancūziškojo darbo sutarties teksto pateikiamas vertimas į gimtąją darbuotojo kalbą. Po Lietuvos tapimo Europos Sąjungos nare ir naujų darbo rinkų atsivėrimo ženkliai išaugus emigruojančiųjų skaičiui, užpildant atsiradusį darbo jėgos trūkumą Lietuvos darbo santykių srityje taip pat daugėja sutarčių su užsieniečiais. Darbo sutartis su jais gali būti sudaroma lietuvių ir kita, užsieniečiui suprantama kalba.<sup>14</sup>

Trumpai apibendrinant šį skyrių darytina išvada, kad, palyginus su Prancūzija, LR Darbo kodekso normoms, nustatančioms darbo sutarties formą, būdingas griežtas formalizmas. Paminėtina, kad besąlygiška įstatymų leidėjo nuostata, reikalaujanti, kad visi darbo teisiniai santykiai būtų rašytinės formos, numatančios iš anksto valstybės nustatytas sąlygas, yra dažnai kritikuojama. Šio darbo teisės instituto dereguliavimo šalininkai teigia, kad rašytinės darbo sutarties formos įtvirtinimas „neatitinka nei darbuotojo, nei darbdavio interesų – įvairūs formalumai, susiję su darbo sutarties sudarymu, „pabrangina“ darbuotoją bei atitolina ir darbuotojo, ir darbdavio laukiamą rezultatą – darbo santykių atsiradimą“<sup>15</sup>, pastūmėja darbo sutarties šalis į nelegalius santykius, tad siūloma panaikinti visus darbo sutarties formai nustatytus apribojimus. Tačiau, darbo autorės nuomone, imperatyvus įstatyminis reglamentavimas kai kuriais atvejais gali būti pateisinamas: atsižvelgiant į Prancūzijos teismuose nagrinėjamų bylų, kylančių dėl vien žodžiu tarp šalių prisiimtų teisių ir įsipareigojimų neigimo, nustatytų darbo sutarties sąlygų pažeidimo, neteisėto darbo sutarties nutraukimo, gausą, teigtina, kad tikslus rašytinės darbo sutarties formos įtvirtinimas užtikrina didesnę apibrėžtumą darbo

<sup>12</sup> DDTEFP - Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

<sup>13</sup> Code du travail 2006. Paris: Relié, 2006. Art. L. 121-1.

<sup>14</sup> Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 24 d. įsakymas Nr. A1-118 „Dėl leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“// Valstybės žinios. 2006, Nr. 46-1669.

<sup>15</sup> Lietuvos laisvosios rinkos institutas. LLRI pozicija dėl darbo santykių reguliavimo ir Lisabonos strategijos// <http://www.lrinka.lt/uploads/files/dir1/30.php> ; prisijungimo laikas: 2006-04-16.

teisiniuose santykiuose ir darbuotojų teisių gynybą: darbdavys ginčo atveju praranda teisę remtis faktu, kad, priimant dirbti darbuotoją, jis žodžiu buvo supažindintas ir sutiko su tam tikrais įsipareigojimais. Rašytinės darbo sutarties egzistavimas palengvina darbo sutartyje sulgytų darbo sąlygų įrodinėjimą, todėl vertintinas kaip naudingas ir toleruotinas.

## 2.2 Darbo sutarties sąlygos

Vadovaujantis LR Darbo kodekso 99 straipsniu, darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų, apsprendžiančių jų teises ir pareigas. Prancūzijos teisės aktuose ar darbo teisės doktrinoje neaptikome konkretaus darbo sutarties pradžios apibrėžimo. Laikoma, kad jei darbuotojas faktiškai pradėjo vykdyti darbinės funkcijas, su juo yra sudaryta žodinės ar rašytinės formos darbo sutartis ir susitarta dėl jos turinio.

Siekdami apsaugoti darbuotojus nuo galimo jų teisių pažeidimo nustatant darbo sutarties sąlygas, Lietuvos ir Prancūzijos įstatymų leidėjai įtvirtina esminį reikalavimą, vadinamąjį *in favorem* principą: LR DK 94 straipsnio 2 dalis imperatyviai nurodo, kad negali būti nustatyta tokių darbo sutarties sąlygų, kurios blogintų darbuotojo – silpnesniosios sutarties šalies - padėtį palyginus su ta, kurią garantuoja Darbo kodeksas, įstatymai, kiti teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Tapatus draudimas nustatytas ir Prancūzijos DK L.132-4 straipsnyje.

Visos darbo sutarties sąlygos sudaro susijusią visumą ir gali būti skirstomos į:

1) *Objektyvaus pobūdžio sąlygas*, nustatytas abiejų šalių Darbo kodeksų, įstatymų, kitų norminių teisės aktų, kolektyvinių sutarčių. Šios sąlygos pradeda galioti iškart po darbo sutarties sudarymo, neatsižvelgiant į tai, ar jos aptartos, įrašytos į darbo sutartį, ar ne. Tai darbdavio pareiga suteikti darbuotojui sutartimi sulgytą darbą, mokėti darbo užmokestį, užtikrinti normalias ir nediskriminacines darbo sąlygas, gerbti asmenines ir kolektyvines darbuotojo teises. Savo ruožtu darbuotojas įsipareigoja dirbti sulgytą darbą bei paklusti darbovietėje nustatyta tvarkai.

2) *Subjektyvaus pobūdžio sąlygas*, nustatomas pačioje darbo sutartyje ir detalizuojamas abipusiu darbo sutarties šalių susitarimu. LR Darbo kodekso 95 straipsnyje šios darbo sutarties sąlygos skaidomos į būtinąsias ir kitas. Prancūzijoje tokios sąvokos, įvardijančios darbo sutarties sąlygų rūšis, nenaudojamos. Teisinėje literatūroje randama menama klasifikacija, pateikianti darbo sutarties sąlygų skirstymą į esmines (dažniau vadinamas privalomosiomis) ir neesmines (papildomas).<sup>16</sup> Paminėtina, kad tokia terminologija vartojama tik apibrėžiant darbo sutarties sudarymą, tuo tarpu kalbant apie darbo sutarties sąlygų keitimą, naudojamos darbo sutarties ir darbo sutarties sąlygų sąvokos.

Darbo sutarties sąlygų skirstymas pagal jų rūšis svarbus dėl dviejų priežasčių :

1) Būtiniosios (privalomosios Prancūzijoje) sąlygos yra universalios, imperatyvūs teisės aktai numato jų privalomą nurodymą kiekvienoje darbo sutartyje, jų neįtraukimas sutartį padaro negaliojančia. Tuo tarpu kitos (neesminės) darbo sutarties sąlygos darbuotojui ir darbdaviui leidžia

<sup>16</sup> Verkindt P-Y. Stratégie d'élaboration des clauses du contrat de travail// Juripole. 1998, Nr. 9. P. 36.

nusistatyti papildomas teises ir pareigas. Dėl šios priežasties kitos darbo sąlygos Lietuvos ir Prancūzijos darbo teisės teorijoje dažniausiai vadinamos papildomomis. Jų nebuvimas neturi įtakos darbo sutarties galiojimui.

2) Būtinąsias (privalomasias) sąlygas atskirti nuo papildomų darbo sutarties sąlygų svarbu ir dėl to, kad šių sąlygų keitimą Lietuvos ir Prancūzijos darbo kodeksai reguliuoja skirtingai: jei susiklosčius tam tikroms objektyvioms aplinkybėms Lietuvoje numatyta darbdavio teisė keisti papildomas sąlygas, tai būtinios gali būti keičiamos tik esant darbuotojo išankstiniam raštiškam sutikimui. Prancūzijoje be darbuotojo sutikimo taip pat galima keisti tik neesmines sąlygas, tuo tarpu privalomųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimas galimas tik pritarus darbuotojui.

### **2.2.1 Būtiniosios (privalomosios) sąlygos**

Lietuvoje būtiniosios darbo sutarties sąlygos nurodytos Darbo kodekso 95 str. 1 dalyje. Jos yra dvi: darbovietė ir darbo funkcijos. Prancūzijoje, apibrėžiant darbo sutarties sąlygas, privalomai nurodomas kiekvienoje sutartyje, vadovaujamosi minėta ES Tarybos direktyva dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas, patikslinančia privalomus kiekvienos darbo sutarties aspektus. Direktyva nustato gana platų darbo sutarties sąlygų sąrašą: būtina nurodyti abiejų šalių tapatybę, darbo pradžios datą, darbuotojui suteikiamų mokamų atostogų trukmę, jos nustatymo tvarką, išėjimo terminų nutraukiant darbo sutartį trukmę, informuoti apie įmonėje taikomą kolektyvinę sutartį, kt. Tačiau darbo sutarčių sąlygų keitimą Prancūzijoje reglamentuojančiose normose nurodomos tik keturios sąlygos, kurių pakeitimui darbdavys privalo gauti darbuotojo sutikimą, teisės doktrinoje įvardijamos kaip privalomosios: darbo vieta, darbo funkcijos, darbo apmokėjimas ir darbo laikas. Taigi, lyginant su Lietuva, Prancūzijoje sutarties šalims imperatyviai nustatytas platesnis sąrašas sąlygų, dėl kurių jos privalo susitarti, norėdamos, kad darbo sutartis būtų pripažinta galiojančia ir kurių darbdavys negali keisti vienašališkai.

Pirmosios būtinios Lietuvos ir privalomos Prancūzijoje darbo sutarties sąlygos – darbovietės samprata abiejų šalių darbo teisėje kai kuriais aspektais skiriasi. Remiantis LR Darbo kodeksu, apibrėžiant darbovietę, nurodoma įmonė, įstaiga, organizacija, struktūrinis padalinys ir kt., į kurią dirbti priimamas darbuotojas. Taip pat gali būti nurodytas fizinis asmuo, su kuriuo sudaroma darbo sutartis, taigi, *darbovietė* apibrėžia vieną iš sutarties šalių – darbdavį. Darbo kodeksas nenustato darbovietės nurodymo detalumo laipsnio. Atsižvelgiant į tai, kad įmonė gali turėti kelis filialus ar atstovybes, darbo sutartyje turi būti konkretizuota, kuriame iš šių struktūrinių padalinių darbuotojas vykdys darbinės funkcijas. Struktūrinis padalinys tokiu atveju „taps sutarties sąlyga, ir ne bet kokia, o būtinąja, kurią keisti galima tik tada, kai yra išankstinis raštiškas darbuotojo sutikimas.“<sup>17</sup> Tačiau ir

---

<sup>17</sup> Kviatkovskis A. Kai kurios Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 99 straipsnio 1 dalies taikymo problemos// Jurisprudencija. 2004, Nr.56(48). P. 56.

nesulygus su darbdaviu dėl konkretaus struktūrinio padalinio, negali būti teigiama, kad vien dėl to darbo sutartis nesudaryta.

Prancūzijoje darbo vieta suprantama dvejopai: kaip ir Lietuvoje – sutapatinant ją su įmone, į kurią dirbti priimamas darbuotojas (tačiau dažniau, nurodant vieną iš sutarties šalių – darbdavį, vartojama sąvoka *darbdavio tapatybė*), ir kaip geografinis darbuotojo darbo funkcijų vykdymo vietos apibrėžimas. Šios privalomosios sąlygos nustatymas Prancūzijoje gana dviprasmiškas: nurodyti darbo vietą būtina, tačiau leidžiama ją apibrėžti netiksliai. Darbo vietos apibrėžimas laikomas netiksliau, jei nėra nurodyta, kad ten ir tik ten darbuotojas atliks savo darbinės funkcijas<sup>18</sup>. Netiksliai nurodyta darbuotojo darbo vieta, į darbo sutartį įtraukus papildomą mobilumo sąlygą, įgauna tik informatyvų pobūdį – ji darbdavio valia bet kuriuo momentu gali būti pakeista be darbuotojo sutikimo.

Antroji abiejose šalyse analogiškai – kaip būtinoji (privalomoji) vertinama darbo sutarties sąlyga – darbo funkcija ir Lietuvoje, ir Prancūzijoje apibrėžiama panašiai: nurodant darbuotojo profesiją, specialybę, kvalifikaciją ar jam pavestas pareigas. LR Darbo kodekse nėra nustatytas darbo funkcijos aprašymo detalumo laipsnis. Paprastai darbuotojo darbo funkcijų apimtis, jo atsakomybės ribos sukonkretinamos pareiginiuose nuostatuose.

Prancūzijoje, vadovaujantis ES Tarybos direktyva, nustatančia, su kokia informacija, susijusia su sulygstamo darbo funkcija, darbuotojas privalo būti supažindintas, be darbuotojo profesijos, specialybės, kvalifikacijos apibrėžimo darbo sutartyje, pateikiamas ir trumpas darbo aprašymas. Paminėtina, kad sudarydamos žodinę darbo sutartį, ir darbuotojo darbo funkcijas šalis aptaria žodžiu. Teismams dažnai tenka nagrinėti ieškinius, kuriuose darbuotojai skundžiasi dėl darbdavio piktnaudžiavimo nustatant darbo funkcijų apimtį, kai su jais nesuderinus, darbdavys reikalauja vykdyti papildomus darbus. Tačiau jei patį darbo teisinių santykių egzistavimo faktą įrodyti lengviau, tai darbuotojo ir darbdavio susitarimo dėl darbo funkcijų apimties detalės įrodomos gana sunkiai.

Darbo apmokėjimo sąlyga, Prancūzijoje įvardijama kaip ta, kurią privalu nurodyti kiekvienoje darbo sutartyje, apibrėžiama itin tiksliai, nustatant mėnesinę algą, valandinius tarifinius atlygius, priemokas, priedus ar kitas įmonėje taikomas darbo apmokėjimo formas. Pažymėtina, kad Prancūzijoje dažniausiai nustatomas dviejų dalių – pagrindinės ir kintamos - darbo užmokestis. Pirmąją dalį sudaro aiškus, reguliariai išmokamas darbo užmokestis, kurio keisti darbdavys be darbuotojo sutikimo neturi teisės.<sup>19</sup> Jis negali būti žemesnis nei įstatymų nustatytas minimalus darbo užmokestis. Jį Vyriausybė, pasikonsultavusi su socialiniais partneriais, dažniausiai kasmet pakoreguoja. Tokiu atveju įstatymu pakeisto minimalaus darbo užmokesčio dydis nevertinamas kaip privalomosios darbo sutarties sąlygos pakeitimas. Kintama darbo užmokesčio dalis gali varijuoti

<sup>18</sup> Cour de Cassation, Chambre sociale. Pourvoi du 3 juin 2003, n° 01-43573// <http://www.legifrance.com/WAspad/Visu?cid=130532&indice=1&table=CASS&ligneDeb=1>; prisijungimo laikas 2006-04-16.

<sup>19</sup> Ibid, Pourvoi du 16 juin 2004, n° 01-43124// <http://www.legifrance.com/WAspad/Visu?cid=137203&indice=1&table=CASS&ligneDeb=1>; prisijungimo laikas 2006-04-17.

priklausomai nuo bendrų įmonės veiklos rezultatų, gauto pelno ir pan., ir gali būti keičiama be darbuotojo sutikimo.

LR Darbo kodekso 95 straipsnio 3 dalis darbo apmokėjimo sąlygų nepriskiria prie būtinųjų, nors pagrindiniai jų požymiai sutampa: dėl jų taip pat turi būti sulygstama kiekvienoje darbo sutartyje (dėl šios priežasties jos vadinamos privalomosiomis), o jas keičiant turi būti gautas išankstinis raštiškas darbuotojo sutikimas. Tačiau jos turi savarankišką (*sui generis*) teisinę prigimtį<sup>20</sup> ir būtinosioms nėra prilyginamos, nes jų nebuvimas neturi įtakos darbo sutarties galiojimui – net nenurodžius darbo užmokesčio dydžio ar jo mokėjimo tvarkos darbo sutartis laikoma sudaryta, o darbuotojui išlieka reikalavimo teisė.

Darbo laiko samprata Prancūzijoje ir Lietuvoje sutampa: tai laikas, per kurį darbuotojas dirba sutartimi sulygtą darbą. Darbo laikas Prancūzijoje, skirtingai nei Lietuvoje, priskiriamas prie privalomųjų darbo sutarties sąlygų, apsprendžiančių sutarties galiojimą. Darbdavys negali jo keisti vienašališkai, išskyrus atvejus, jei jis keičiamas įstatymais. Po vadinamojo AUBRY įstatymo<sup>21</sup> priėmimo darbo laikas Prancūzijoje buvo sumažintas nuo 39 val. iki 35 valandų per savaitę. Viršvalandiniai darbai ribojami iki 48 valandų, tad sudarydamas darbo sutartį darbdavys negali nustatyti ilgesnės darbo savaitės. Kaip ir Lietuvoje, darbo laiko trukmė gali būti diferencijuojama atsižvelgiant į priimamų darbuotojų fiziologinius veiksnius, darbo sąlygų kenksmingumą.

Atskiroms darbo sutarčių rūšims, remiantis įstatymų ar kolektyvinių sutarčių nuostatomis, tiek Lietuvoje, tiek Prancūzijoje gali būti nustatytos ir kitos būtiniosios sąlygos. Jos privalomos šių sutarčių galiojimui ir užima tarpinę padėtį tarp būtinųjų ir papildomų darbo sutarties sąlygų.<sup>22</sup> Pavyzdžiui, Lietuvoje sudarant terminuotą sutartį, būtinaja jos sąlyga laikomas darbo sutarties terminas. Prancūzijoje be terminuotos sutarties vykdymo trukmės apibrėžimo, turi būti nurodytas ir jos sudarymo motyvas (Prancūzijos DK L.122-3), atitinkantis įstatymo nustatytus atvejus, kuriems esant galima sudaryti tokios rūšies sutartį.

### **2.2.2 Papildomos sąlygos**

Tiek Lietuvos, tiek Prancūzijos įstatymų leidėjai, įgyvendindami sutarties laisvės principą, be kiekvienai darbo sutarčiai privalomų elementų leidžia darbuotojui ir darbdaviui susitarti ir dėl kitų, abiejų šalių tikslus ir interesus atitinkančių ir galiojančių teisei neprieštaraujančių sąlygų. Jų sąrašas nepateikiamas, todėl šalys, atsižvelgdamos į abipusę naudą, į darbo sutartį gali įtraukti ir konkretizuoti visas, darbuotojo padėties nebloginančias bei imperatyvias darbo teisės normas,

---

<sup>20</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. P.51.

<sup>21</sup> Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail (Loi dite loi Aubry)// <http://www.legifrance.com/WAspad/Ajour?nor=MESX9700154L&num=98-461&ind=4&laPage=1&demande=ajour>; prisijungimo laikas 2006-04-17.

<sup>22</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. P. 338.

teisingumo, sąžiningumo, protingumo principus ir geros moralės reikalavimus atitinkančias sąlygas. Nustatytos darbo sutartyje, jos šalims tampa privalomosiomis.

Galimybė susitarti dėl papildomų darbo sąlygų numatyta LR DK 95 str. 4 dalyje: šalims suteikti įgalinimai sulygti dėl išbandymo, profesijų jungimo, kitų jų valią išreiškiančių sąlygų.

Prancūzijoje galimų papildomų sąlygų sąrašas nepateiktas, tačiau jos minimos atskirų darbo sutarčių rūšių sudarymo tvarką reglamentuojančiose Darbo kodekso normose. Kai kurios jų numatomos norint apsaugoti įmonės interesus – išradimų, nekonkuravimo, konfidencialumo, kvalifikacijos kėlimo sąlygos, kitos - siekiant efektyvesnio darbo organizavimo: mobilumo, ekskliuzyvumo sąlygos.

Paminėtina, kad Prancūzijoje darbdaviai, sudarydami su darbuotoju darbo sutartį, papildomų darbo sutarties sąlygų nustatymui skiria daug daugiau dėmesio nei privalomųjų. Papildomų darbo sutarties sąlygų galiojimo ir taikymo klausimai daug dažniau nei privalomųjų sprendžiami ir teismuose. Laikomasi nuomonės, kad, nustatant darbo sutartyje papildomas sąlygas, neginčytinai stipresnes pozicijas turi darbdavys - būtent jam sudarytos didesnės galimybės gauti iš šių sąlygų maksimalią naudą. Kai kurie autoriai netgi teigia, kad laisvos šalių derybos, nustatant papildomas darbo sutarties sąlygas, tėra fikcija.<sup>23</sup> Tad sutarties šalys (ypač darbdavys), susitardamos dėl tokių darbo sutarties sąlygų, turi atsižvelgti į daugybę galiojančių apribojimų, kurie kai kurių papildomų sąlygų teisinį reglamentavimą Prancūzijoje leidžia vertinti kaip šalims nustatantį siauresnes susitarimo laisvės ribas nei Lietuvoje.

Plačiausiai abejojose šalyse reglamentuojama papildoma darbo sutarties **sąlyga dėl išbandymo laikotarpio (période d'essai)**. Norint patikrinti, ar priimamas darbuotojas tinka sulygtam darbui, taip pat ar darbas tinka darbuotojui, galimybę ją įtraukti į darbo sutartį numato ir Lietuvos, ir Prancūzijos darbo kodeksai. Šio darbo teisėje taikomo instituto paskirtis abejojose šalyse vienoda – darbdaviui išbandymo laikotarpis suteikia galimybę patikrinti darbuotojo profesinius gebėjimus, įvertinti kitas, ne vien su darbu susijusias jo savybes, o darbuotojui – įsitikinti, ar jo įgūdžiai, kvalifikacija pakankama sulygtam darbui atlikti, ar darbo sąlygos bei aplinka atitinka jo lūkesčius.

Išbandymas nustatomas vienos iš darbo santykių šalių pageidavimu ir suderinta abiejų šalių valia. Paminėtina, kad Prancūzijoje išskiriamos kelios specifinės darbo sutarčių rūšys, kuriose išbandymo laikotarpis privalomai nustatytas įstatymo: sudarius su darbuotoju darbo mokymo sutartį, išbandymo laikotarpiu laikomi du pirmieji jos vykdymo mėnesiai. Ypač ilgą išbandymo (vadinamąjį konsolidacinį) laikotarpį įstatymas nustato sudarant naujojo darbo sutartį. Visais kitais atvejais jis, kaip ir Lietuvoje, nėra preziumuojamas ir taikomas tik tuo atveju, jei dėl jo susitaria darbuotojas ir darbdavys.<sup>24</sup>

LR DK 105-107 straipsniuose išdėstytose išbandymo laikotarpį reglamentuojančiose nuostatose detalčiai nurodyta, kokių sąlygų privalu laikytis, norint, kad išbandymo sąlyga galiotų.

<sup>23</sup> Verkindt P-Y. Stratégie d'élaboration des clauses du contrat de travail// Juripole. 1998, Nr. 9. P. 35.

<sup>24</sup> Code du travail 2006. Paris: Relié, 2006. Art. L. 122-3-1.

Nurodytas sąrašas asmenų, kuriems negali būti nustatytas išbandymas, apibrėžti terminai. Prancūzijos DK šiuo atžvilgiu liberalesnis: teisė susitarti tiek dėl šio laikotarpio taikymo tvarkos, tiek dėl jo trukmės (išskyrus minėtų rūšių sutartis) paliekama darbdaviui ir darbuotojui.

Lietuvoje išbandymo laikotarpis gali būti nustatomas, neatsižvelgiant į darbo sutarties rūšį. Vienintelė išimtis - laikinajai darbo sutarčiai, sudaromai ne ilgesniam kaip dviejų mėnesių laikotarpiui. Remiantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“<sup>25</sup>, išbandymo laikotarpis sudarant laikinąją darbo sutartį nenustatomas. Tuo tarpu Prancūzijos teisės aktai nenumato jokių išlygų – išbandymas gali būti nustatytas neatsižvelgiant į tai, kokios rūšies darbo sutartis yra sudaroma. Tačiau, nuo jos priklausomai, nustatoma skirtinga išbandymo laikotarpio trukmė.

Lietuvoje išbandymo terminas paprastai negali būti ilgesnis nei 3 mėnesiai. Teisės aktai nedraudžia šalims susitarti dėl trumpesnio išbandymo laikotarpio, o atskiri įstatymai gali leisti jį nustatyti ilgesnį, tačiau jo trukmė neturi viršyti 6 mėnesių.

Prancūzijoje, sudarant neterminuotą sutartį, Darbo kodeksas ne tik nenustato konkrečios, tačiau ir neapibrėžia galimos išbandymo laikotarpio trukmės. Tačiau išbandymo laikotarpis, nustatomas Prancūzijoje sudarant darbo sutartį neapibrėžtam laikui, paprastai būna numatytas kolektyvinėse sutartyse ir yra nuo 1 savaitės iki 6 mėnesių. Šiuo atveju trukmė diferencijuojama ir pagal priimamo darbuotojo būsimų darbo funkcijų lygį<sup>26</sup>, pvz.: darbininkams nustatomas nuo 1 iki 2 savaičių, inžinieriams – nuo 1 iki 2 mėnesių, vadovams – iki 6 mėnesių laiko išbandymo laikotarpis. Darbuotojas ir darbdavys gali susitarti dėl trumpesnio išbandymo laiko, nei numatyta kolektyvinėje sutartyje, tačiau jo viršyti neleidžiama.

Terminuoto pobūdžio sutartims Prancūzijos teisės aktuose taip pat nenustatytas konkretus laikotarpis, tačiau apibrėžta minimali ir maksimali išbandymo trukmė. Jei terminuota darbo sutartis sudaroma ne ilgesniam nei 6 mėnesių laikotarpiui, gali būti numatytas nuo 1 iki 2 savaičių išbandymas, sudarant sutartį ilgesniam nei 6 mėnesių laikotarpiui – iki 1 mėnesio.<sup>27</sup> Sudarant laikinąją darbo sutartį, jei jos vykdymo terminas ne ilgesnis nei 1 mėnuo, galima nustatyti tik 2 dienų, jei darbo santykiai tęsis ilgiau nei mėnesį – 5 dienų išbandymo laikotarpį.

Pasibaigus išbandymo terminui, o darbuotojui tebedirbant, laikoma, kad jis išbandymą išlaikė. Šiai aplinkybei patvirtinti nei Lietuvoje, nei Prancūzijoje nėra reikalaujama jokių formalumų.

Pagal LR DK 107 str. 1 dalį, jei darbdavys, kurio iniciatyva buvo nustatytas išbandymo laikotarpis, pripažįsta, kad išbandymo rezultatai nepatenkinami, jis iki išbandymo termino pabaigos gali atleisti darbuotoją iš darbo, apie tai išpėjęs jį raštu prieš 3 dienas ir nemokėti jam išeitines išmokos. Išbandymo rezultatų vertinimas - darbdavio prerogatyva. Aiškūs kriterijai, pagal kuriuos darbuotojas gali būti pripažintas netinkamu sulygtam darbui atlikti, nėra numatyti. Tačiau „įstatymas

<sup>25</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2003, Nr. 81(1)-3690.

<sup>26</sup> Etienne P. Stage et essai// Juripole. 1998, Nr. 9. P. 14.

<sup>27</sup> Code du travail 2006. Paris: Relié, 2006. Art. L. 122-3-2.



šiuo atveju darbdaviui, kai jis vertina išbandymo rezultatus, leidžia remtis ne tik konkrečiomis aplinkybėmis ir konkrečiais darbuotojo veiksmais, bet ir bendrais darbuotojo darbo bandomuoju laikotarpiu rezultatais<sup>28</sup>. Nėra reikalaujama pateikti motyvų, tačiau darbuotojas turi teisę žinoti, dėl ko jis yra atleidžiamas iš darbo. LR DK 107 str. 2 dalis tokią pačią teisę nutraukti darbo sutartį išbandymo laikotarpio metu numato ir darbuotojui. Pažymėtina, kad jei išbandymo laikotarpis jau pasibaigęs, o darbuotojas tebedirba, nutraukti darbo sutartį galima tik bendraisiais pagrindais.

Prancūzijos darbo kodeksas numato analogišką darbuotojo ir darbdavio teisę nutraukti darbo sutartį išbandymo laikotarpio metu. Šiuo atveju formalizmo taip pat atsisakyta: nereikalaujama jokio raštinio įspėjimo, žodinis darbuotojo ar darbdavio pareiškimas dėl darbo sutarties nutraukimo laikomas tinkamu. Nei darbuotojas, nei darbdavys neprivalo nurodyti darbo sutarties nutraukimo motyvų. Tačiau įstatymas įtvirtina sąlygą, kad darbo sutarties nutraukimas bandomojo laikotarpio metu negali būti susijęs su diskriminacinio pobūdžio priežastimis.

Abejose šalyse darbuotojas turi teisę ginčyti tokį darbo sutarties nutraukimą. Teisminio ginčo atveju, darbdavys teismui privalo pateikti konkrečių įrodymų, patvirtinančių, kad darbuotojas per išbandymo laikotarpį netinkamai atliko sulygtą darbą.

Šalia kitų papildomų darbo sutarties sąlygų itin dažna Prancūzijoje **nekonkuravimo sąlyga (clause de non-concurrence)**. Tai susitarimas, pagal kurį darbuotojas įsipareigoja tam tikrą laiko tarpą nekonkuruoti su darbdaviu – neužsiimti ta pačia ar panašia veikla, kuria užsiima buvęs darbdavys. Tokios sąlygos nustatymą inspiruoja darbdavio noras apsisaugoti nuo konfidencialios informacijos nutekėjimo, materialinių nuostolių. Prancūzijos darbo kodeksas šios sąlygos įgyvendinimo tvarkos nereglamentuoja – konkrečios nuostatos, kurių privalu laikytis darbdaviui, norinčiam, kad nekonkuravimo sąlyga būtų pripažinta teisėta ir galiojančia, nustatytos Prancūzijos Kasacinio teismo sprendimuose.

Sutartinis nekonkuravimas darbo santykių srityje neuždraustas ir Lietuvoje. LR Darbo kodekse nėra konkrečių normų, reguliuojančių tokio pobūdžio susitarimus, tuo tarpu jie tampa vis dažnesni. Daugelis Lietuvos teisės doktrinos autorių, remdamiesi LR DK 9 straipsniu, pataria, atsižvelgiant į darbo įstatymų pradmenis, kaip analogija vadovautis LR Civilinio kodekso normomis, įtvirtinančiomis konkurencijos draudimo sutarčių sąlygas. Kai kurie iš jų teigia, kad susitarimas dėl nekonkuravimo – vien civilinis santykis ir negali būti priskiriamas darbo teisės reguliavimo sričiai: LR Darbo kodeksui numatant, kad negalioja susitarimai dėl darbo sąlygų, bloginantys darbuotojo padėtį lyginant su jo nustatyta tvarka, susitarimas dėl konkurencijos ribojimo tampa prieštaraujančiu Darbo kodekso principams.<sup>29</sup> Taigi, rekomenduojama atskiru susitarimu sudaryti konkurencijos draudimo

---

<sup>28</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. P. 74.

<sup>29</sup> Venclovas J. Ar darbdavys, atleidęs darbuotoją iš darbo, nesant pastarojo kaltės, gali įgyvendinti konkurencijos ribojimo sutartį?// <http://www.cceol.com/aspx/getdocument.aspx?logid=6&id=45d0e220-e2b7-401b-a1d5-553acb74e878> ; prisijungimo laikas 2006-05-11.

sutartis, o ne numatyti tokią sąlygą darbo sutartyje.<sup>30</sup> Kiti autoriai nekonkuravimo sąlygą vertina kaip dar vieną papildomą darbo sutarties sąlygą: „Konkurencijos draudimo sąlygos gali būti įtvirtintos tiek pačioje darbo sutartyje, tiek sudarant atskirą susitarimą, kuris paprastai pasirašomas kaip darbo sutarties priedas ir yra neatskiriama jos dalis“,<sup>31</sup> o jų „teisėtumas ir pagrįstumas vertintini per darbo teisės normų prizmę“.<sup>32</sup>

Prancūzijoje nekonkuravimo sąlyga gali būti numatyta darbo, kolektyvinėje sutartyje arba nustatyta atskiru susitarimu. Nekonkuravimo sąlygos nustatymas šiuose dokumentuose yra lygiavertės juridinės galios, todėl, tokiai sąlygai esant nurodytai pvz. kolektyvinėje sutartyje, nereikalaujama jos papildomai perkelti į su darbuotoju sudaromą darbo sutartį.<sup>33</sup> Tačiau šiuo atveju privalu darbuotoją *iš anksto* raštiškai supažindinti su galiojančia kolektyvine sutartimi. Svarbu paminėti, kad jei nekonkuravimo sąlyga įtraukiama į darbo sutartį, tai galima padaryti tik jos sudarymo momentu. Jei darbdavys šią sąlygą nori įtraukti vėliau, darbuotojas turi teisę nesutikti su tokiu darbo sutarties pakeitimu.<sup>34</sup>

Prancūzijos Kasacinio teismo sprendimuose nustatyti tikslūs reikalavimai nekonkuravimo sąlygos taikymui: tokia sąlyga galioja tik tada, jei ja ginami *teisėti* darbdavio interesai, nėra nepagrįstai varžomos darbuotojo galimybės susirasti darbą ar užsiimti savarankiška veikla. Pats susitarimas privalo būti taikomas ribotą laiko tarpą (paprastai vienerius metus) ribotoje geografinėje teritorijoje (negalima uždrausti vykdyti darbinę veiklą visoje Prancūzijoje). Itin svarbus kompensavimo darbuotojui reikalavimas. Minimalios jo ribos nenustatomos, tačiau jis turi būti adekvatus prisiimtiems darbuotojo išpareigojimams. Visos šios sąlygos yra kumuliatyvos, t.y., galioja tik taikomos visos kartu pilna apimtimi.<sup>35</sup> Kiekvienu konkrečiu atveju dėl susitarime įvardintų sąlygų teisėtumo teismai sprendžia, atsižvelgdami į proporcingumo, teisingumo ir lygiateisiškumo principus.

Panašias sąlygas darbuotojo ir darbdavio susitarimo dėl nekonkuravimo galiojimui svarbiomis pripažįsta ir Lietuvos darbo teisės doktrina. Norint, kad nekonkuravimo sąlyga nebūtų vertinama kaip neteisėta, patariama apibrėžti nekonkuravimo laikotarpį, vietovę, nustatyti proporcingą konkurencijos ribojimui kompensaciją. Svarbiausiu laikomas fundamentinis darbo teisės principas – darbuotojo apsauga nuo jo interesus pažeidžiančių darbdavio primetamų susitarimų. Tad konkurenciją draudžianti darbo sutarties sąlyga, numatanti pvz. darbuotojo išpareigojimą sumokėti didžiules baudas, neturėti jokių verslo ryšių su buvusio darbdavio klientais, nekurti naujos įmonės galėtų būti

<sup>30</sup> Ščukas L. Darbdavio ir darbuotojo konkurencijos draudimo sutartis// Verslo žinios. Karjera ir vadyba. 2004, Nr. 8. P. 5.

<sup>31</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia. 2005, P. 348.

<sup>32</sup> Davulis T. Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje (2)//Juristas. 2006, Nr. 5. P. 21.

<sup>33</sup> Cour de Cassation. Chambre sociale. Pourvoi du 8 janvier 1997, n° 93-44009//

<http://www.legifrance.com/WAspad/Visu?cid=84648&indice=20&table=CASS&ligneDeb=1> ;prisijungimo laikas 2006-05-11.

<sup>34</sup> Ibid, Pourvoi du 14 novembre 1991, n° 88-41399//

<http://www.legifrance.com/WAspad/Visu?cid=38975&indice=1&table=INCA&ligneDeb=1> ;prisijungimo laikas 2006-05-11.

<sup>35</sup> Ibid, Pourvoi du 13 juillet 2005, n° 03-45586//

<http://www.legifrance.com/WAspad/Visu?cid=245849&indice=1&table=INCA&ligneDeb=1> ;prisijungimo laikas 2006-05-11.

įvertinta kaip daranti žalą darbuotojui ir pripažinta negaliojančia. Toks susitarimas turi atitikti protingumo ir sąžiningumo kriterijus, o jame įtvirtinti apribojimai turi drausti tik tą veiklą, su kuria susijęs pagrįstas ir saugotinas darbdavio interesas, o ne apskritai atimti iš darbuotojo teisę dirbti.

Prancūzijoje nekonkuravimo sąlyga gali būti įtraukta, sudarant tiek terminuotas, tiek neterminuotas, tiek laikinas, darbuotojo darbo, profesijos mokymo ar kitas darbo sutartis. Lietuvoje, remiantis civilinės teisės normomis, neįmanoma apibrėžti, kokioms darbo sutarties rūšims gali būti taikoma tokio pobūdžio sąlyga. Įvertinant paties nekonkuravimo susitarimo esmę – apriboti teisę užsiimti veikla, konkuruojančia su darbdavio veikla - darytina išvada: jei egzistuoja reali galimybė, kad darbuotojas darbo sutarties galiojimo metu įgaus specifinių įgūdžių ar svarbios informacijos, galinčios po darbo sutarties nutraukimo sukelti grėsmę teisėtiems darbdavio interesams, tai nekonkuravimo susitarimas gali būti numatomas sudarant bet kokios rūšies darbo sutartį.

Prancūzijoje, pasibaigus teisiniams darbo santykiams, nekonkuravimo sąlyga lieka galioti, kokia bebūtų darbo sutarties pasibaigimo ar nutraukimo priežastis ir nepriklausomai nuo to, kuri šalis pareiškė iniciatyvą ją nutraukti. Nesilaikydamas šios sąlygos, darbuotojas praranda teisę gauti numatytą kompensaciją. LR Darbo kodekse nesant konkrečių nekonkuravimo susitarimus apibrėžiančių normų, neaiškus ir jų taikymas nutraukiant darbo sutartį. Teigiant, kad tarp darbdavio ir darbuotojo sudaromo nekonkuravimo susitarimas priskirtinas civilinių santykių sričiai, jis negali būti siejamas su darbo sutarties pabaigą reglamentuojančiomis Darbo kodekso normomis,<sup>36</sup> todėl darbdavys, nežiūrint į tai, dėl kokių priežasčių nutraukiama darbo sutartis, nepraranda teisės reikalauti iš darbuotojo, kad šis laikytųsi sutartinių konkurencijos ribojimo sąlygų.

Kaip minėta, sudarant darbo sutartį, viena iš privalomųjų sąlygų Prancūzijoje – darbo vieta - gali būti konkrečiai neapibrėžta. Paprastai tokį darbdavio pasirinkimą lemia sulygto darbo pobūdis – darbuotojui dirbant pvz. išvažiuojamąjį darbą, vieną darbo funkcijų vykdymo vietą įvardinti sudėtinga. Be to, darbo sutartyje jos tiksliai nenurodžius, darbdaviui suteikta teisė į darbo sutartį įtraukti vadinamąją *mobilumo sąlygą (clause de mobilité)*, leidžiančią jam pasinaudoti galimybe savo nuožiūra pakeisti darbuotojo darbo vietą be pastarojo sutikimo bet kuriuo sutarties vykdymo momentu.

Papildoma mobilumo sąlyga prancūziškose darbo sutartyje nustatoma dažnai. Nurodžius darbo sutartyje tokią sąlygą, darbuotojo darbo vietos pakeitimas – ar jis vyktų dėl jo perkėlimo į pvz. tai įmonei priklausančią filialą, ar pati įmonė būtų perkeliama į kitą vietą – nesudaro darbo sutarties pakeitimo fakto. Darbuotojas, iš anksto sutikęs su mobilumo sąlyga, gali atsakyti dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, tačiau darbdaviui tai suteikia teisę nutraukti su juo darbo sutartį.

Kad galiotų, mobilumo sąlyga turi atitikti du kriterijus: ją nustatant, privalu remtis teisėtais

---

<sup>36</sup> Venclovas J. Ar darbdavys, atleidęs darbuotoją iš darbo, nesant pastarojo kaltės, gali įgyvendinti konkurencijos ribojimo sutartį?// <http://www.cceol.com/aspx/getdocument.aspx?logid=6&id=45d0e220-e2b7-401b-a1d5-553acb74e878> ; prisijungimo laikas 2006-05-11.

įmonės interesais ir ji turi būti proporcinga siekiamiems tikslams.<sup>37</sup> Taigi, niekuo nepagrįstas darbdavio sprendimas pakeisti darbuotojo darbo vietą pripažįstamas neteisėtu. Kasacinis teismas yra nekart nurodęs, kad tokia sąlyga darbdavys negali piktnaudžiauti. Neteisėtu šios sąlygos taikymu yra faktas, kad darbdavys neužtikrina reikiamų priemonių nuvykti į kitą darbo vietą,<sup>38</sup> darbuotojo darbo vietą pakeičia dėl tikslo, nesusijusio su įmonės poreikiais, dėl vietos pakeitimo darbuotojui moka mažesnę darbo užmokesčių<sup>39</sup> ir kt.

Ilgą laiką buvo vadovaujama Prancūzijos Kasacinio teismo įtvirtinta nuostata, kad darbdavys, remdamasis mobilumo sąlyga, nustatyta darbo sutarties sudarymo momentu, vėliau turi teisę perkelti darbuotoją į bet kurioje vietoje esantį įmonės filialą ar atstovybę. Tokiu būdu darbuotojas, iš anksto sutikęs su mobilumo sąlyga, galėjo būti perkeltas į bet kurį Prancūzijos regioną arba netgi į užsienį, jei ten įmonė pradėjo vystyti veiklą. Tačiau vėliau Kasacinis teismas mobilumo sąlyga, neapibrėžiančią geografinės jos taikymo zonos, pripažino niekine, o 2006 m. dvejuose savo sprendimuose<sup>40</sup> imperatyviai nustatė darbdavio pareigą tiksliai nurodyti, kokioje geografinėje zonoje galioja mobilumo sąlyga, kad darbuotojas, iš anksto su ja sutikdamas, žinotų, kur ateityje jis gali būti perkeltas. Geografinės zonos apibrėžimu nelaikomas įmonės veiklos geografinės zonos nurodymas. Tuo pačiu sprendimu Kasacinis teismas uždraudė darbdaviui vienašališkai nuspręsti praplėsti geografinę zoną.

Darbo autorės nuomone, nepaisant mėginimų susiaurinti darbdavio įgalinimų ribas, toks mobilumo sąlygos traktavimas, kai jau sudarant darbo sutartį nustatoma neginčijama jo teisė bet kada pakeisti darbuotojo darbo vietą, neatitinka darbuotojo gynimo principo taikymo darbo teisiniuose santykiuose ir neužtikrina pakankamos jo apsaugos.

Prancūzijoje darbuotojas ir darbdavys, sudarydami darbo sutartį, dažnai susitaria dėl **kvalifikacijos kėlimo sąlygos (clause de dédit-formation)**. Kvalifikacijos kėlimas Prancūzijos DK L.900-1 skyriuje pavadintas „nacionaliniu prioritetu“, darančiu lemiamą įtaką kultūriniam, ekonominiam ir socialiniam vystymuisi, tad jam skiriamas itin didelis dėmesys. Kiekvienas darbdavys nuolatiniam darbuotojo kvalifikacijos kėlimui yra įpareigotas skirti tam tikrą sumą (nuo 2004 metų – 1,60 procento) nuo per metus darbuotojui sumokėto darbo užmokesčio.<sup>41</sup> Kodekso nurodyta suma yra minimalioji, didesnė ji gali būti nustatyta kolektyvinėje sutartyje.

Paprastai darbdavys už darbuotojo kvalifikacijos tobulinimą, profesinį mokymą sutinka mokėti daugiau, nei jį įpareigoja įstatymas, nes darbuotojo kvalifikacija, išsilavinimas tiesiogiai susiję su atliekamo darbo kokybe. Tačiau, sudarydamas darbuotojo mokymo sąlygas, darbdavys nori būti

<sup>37</sup> Cour de Cassation. Chambre Sociale. Pourvoi du 23 février 2005, n° 03-42018//

<http://www.legifrance.gouv.fr/Waspad/Visu?cid=144542&indice=1&table=CASS&ligneDeb=1>; prisijungimo laikas 2006-05-20.

<sup>38</sup> Ibid, Pourvoi du 6 février 2001, n° 98-44190//

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/Visu?cid=105667&indice=1&table=CASS&ligneDeb=1>; prisijungimo laikas 2006-05-20.

<sup>39</sup> Ibid, Pourvoi du 15 décembre 2004, n°02-44714//

<http://www.legifrance.gouv.fr/Waspad/Visu?cid=142010&indice=1&table=CASS&ligneDeb=1>; prisijungimo laikas 2006-05-20.

<sup>40</sup> Ibid, Pourvoi du 7 juin 2006, n° 04-45846; Pourvoi de 12 juillet 2006, n° 04-45396//

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/Visu?cid=144607&indice=7&table=CASS&ligneDeb=1>; prisijungimo laikas 2006-05-20.

<sup>41</sup> Code du travail 2006. Paris: Relié, 2006. Art. L. 951-1.

užtikrintas, kad šios investicijos netaps neracionaliomis, darbuotojas ir toliau dirbs įmonėje, o norėdamas nutraukti darbo sutartį, kompensuos mokymo išlaidas. Būtent tokias garantijas Prancūzijoje darbdaviui suteikia kvalifikacijos kėlimo sąlyga. Jos Prancūzijos darbo kodeksas nereglamentuoja (išskyrus DK L. 981-10 straipsnį, draudžiantį nustatyti šią sąlygą sudarant tam tikros rūšies darbo sutartis, ir DK L. 122-5 straipsnį, šalia kitų aspektų reguliuojantį ir šios sąlygos galiojimą darbuotojui savo iniciatyva be svarbių priežasčių nutraukiant darbo sutartį). Tokio darbuotojo ir darbdavio susitarimo galiojimo bei taikymo sąlygos yra teismų praktikos rezultatas.

Kvalifikacijos kėlimo sąlyga apibrėžiama kaip išankstinis darbuotojo įsipareigojimas dirbti įmonėje ne mažiau nei darbo sutartyje nustatytą laiko tarpą už jam suteiktą ir darbdavio apmokėtą kvalifikacijos kėlimą. Nustatytos kelios tokio darbuotojo ir darbdavio susitarimo galiojimo sąlygos, kurių nesilaikant kvalifikacijos kėlimo sąlyga teismo pripažįstama niekine, ir darbuotojo atsakomybė panaikinama:

1) Išlaidos, darbdavio skirtos darbuotojo mokymui, turi viršyti tą sumą, kurią nuolatiniam darbuotojo kvalifikacijos kėlimui darbdavys privalo skirti pagal įstatymus.<sup>42</sup>

2) Darbo sutartyje nustatytas darbuotojo įsipareigojimo dirbti įmonėje laikotarpis turi būti proporcingas kvalifikacijos kėlimo, mokymo laikui bei darbdavio turėtų išlaidų dydžiui.<sup>43</sup> Paminėtina, kad nėra apibrėžta galima tokio laikotarpio trukmė, tačiau kilus ginčui, teismas vertina situaciją pagal tai, ar buvo atsižvelgta į teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principus. Praktikoje laikotarpis apibrėžiamas darbo sutartyje nurodant pvz. du metus nuo darbo sutarties sudarymo, dešimt mėnesių nuo paskutinių mokymų ir panašiai. Be laikotarpio privalu nurodyti atlygintinų išlaidų paskaičiavimo tvarką.

3) Nustatytas imperatyvus reikalavimas dėl kvalifikacijos kėlimo sąlygos susitarti raštu.<sup>44</sup> Dažniausiai ji įtraukiama į darbo sutartis su techninio, inžinerinio profilio profesijas, reikalaujančias nuolatinio kvalifikacijos tobulinimo, įgijusiais darbuotojais. Kaip taisyklė, su jais paprastai sudaromos neterminuotos sutartys, tad šis Kasacinio teismo nustatytas kvalifikacijos kėlimo sąlygos formos reikalavimas visada sąlygoja rašytinės darbo sutarties formos pasirinkimą. Kasacinis teismas savo 2005 m. kovo 2 d. sprendime<sup>45</sup> patikslino, kad be šios sąlygos nurodymo darbo sutartyje, prieš prasidedant mokymams, tarp darbuotojo ir darbdavio turi būti sudarytas atskiras rašytinis susitarimas, papildomai detalizuojantis mokymų pradžią, trukmę, pobūdį, darbdavio išlaidų dydį bei darbuotojo įsipareigojimus, kylančius jam savo iniciatyva be svarbių priežasčių nutraukiant darbo sutartį.

4) Kvalifikacijos kėlimo sąlyga yra niekinė, jei ji numatyta darbo ar profesijos mokymo,

<sup>42</sup> Cour de Cassation. Chambre Sociale. Pourvoi du 21 mai 2002, n° 00-42909// <http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/Visu?cid=121231&indice=1&table=CASS&ligneDeb=1> ; prisijungimo laikas 2006-05-28.

<sup>43</sup> Ibid, Pourvoi du 12 mars 1987, n° 84-41056// <http://www.legifrance.com/WAspad/Visu?cid=6039&indice=5&table=INCA&ligneDeb=1> ; prisijungimo laikas 2006-05-28.

<sup>44</sup> Ibid, Pourvoi du 20 novembre 1996, n° 94-40071// <http://www.legifrance.com/WAspad/Visu?cid=89326&indice=2&table=INCA&ligneDeb=1> ; prisijungimo laikas 2006-05-28.

<sup>45</sup> Ibid, Pourvoi du 2 mars 2005, n° 02-47334// <http://www.legifrance.com/WAspad/Visu?cid=241752&indice=1&table=INCA&ligneDeb=1> ; prisijungimo laikas 2006-05-28.

integravimo į socialinį gyvenimą sutartyse, kurių paskirtis – darbdavio įsipareigojimas suteikti jauniems darbuotojams profesinį parengimą.<sup>46</sup>

Svarbus aspektas – kad kvalifikacijos kėlimo sąlygos įtraukimas į darbo sutartį nepanaikina darbuotojo galimybės per nustatytą laikotarpį nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva. Tačiau darbuotojas privalo darbdaviui atlyginti jo turėtas išlaidas. Paprastai kompensuotina suma mažėja proporcingai įmonėje dirbtam laikui. Jei darbuotojas nutraukia darbo sutartį dėl svarbių priežasčių – darbdaviui nesuteikiant darbo sutartimi sulygto darbo, nemokant darbo užmokesčio, ši sąlyga darbuotojo neįpareigoja.

Paminėtina, kad LR DK 95 str. 5 dalis taip pat numato galimybę darbo sutartyje nustatyti, kad darbuotojas atlygins darbdaviui jo turėtas išlaidas per paskutinius vienerius darbo metus (jei ilgesnis terminas nenustatytas kolektyvinėje sutartyje) darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms. Kaip ir Prancūzijoje, tai taikoma tuo atveju, jei darbuotojas nutraukia darbo sutartį savo iniciatyva be svarbios priežasties arba jei jis atleidžiamas iš darbo dėl kaltės, pvz. šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo. Panašios į prancūziškąją *clause de dédit-formation* sąlygos, leidžiančios darbdaviui įpareigoti darbuotoją tam tikrą laikotarpį dirbti įmonėje, LR Darbo kodeksas neapibrėžia, tačiau, darbuotojui ir darbdaviui galint susitarti dėl papildomų darbo sutarties sąlygų, ją numatyti įmanoma. Praktikoje tokia sąlyga dažnai įforminama kaip atskiras rašytinis darbuotojo ir darbdavio susitarimas.

Trumpai apibūdinant Lietuvos ir Prancūzijos papildomų darbo sutarties sąlygų reglamentavimą, teigtina, kad abejose šalyse jis vienodai liberalus tuo aspektu, kad šalys savo susitarimu gali nustatyti įvairias papildomas teises ir įsipareigojimus, atitinkančius įstatymų nuostatas bei jų pačių interesus. Tačiau, siekiant, kad papildomos darbo sutarties sąlygos nesuteiktų vienai iš šalių *nepagrįsto* pranašumo, įstatymais, o Prancūzijoje – ir teismų sprendimais stengiamasi įtvirtinti nuostatas, apibrėžiančias jų teisėtumą.

Prancūzijoje susiformavusi tokių sąlygų taikymo praktika. Daugelio jų reglamentavimas detalesnis bei labiau nei Lietuvoje ribojantis šalių galimybę dėl jų įgyvendinimo susitarti pačioms. LR Darbo kodeksas išsamiai reguliuoja tik išbandymo laikotarpį, tuo tarpu kitos papildomos darbo sutarties sąlygos priklauso nuo suderintos šalių valios. Tačiau, nesant tiesiogiai situaciją reguliuojančių teisės normų, dėl kai kurių galimų sąlygų numatymo darbo sutartyje kyla neaiškumų. O aiškus reglamentavimas itin svarbus tam, kad šalys, nustatydamos papildomas sąlygas, jaustųsi saugios ir užtikrintos dėl jų įgyvendinimo.

### **2.3 Atskirų darbo sutarčių rūšių sudarymo specifika**

Darbo sutarties šalys, atsižvelgdamos į sulygstamo darbo pobūdį, funkcijas, kitas objektyvias priežastis, gali susitarti dėl atitinkamos rūšies darbo sutarties sudarymo. Lietuvos darbo teisėje išskiriamos darbo sutarčių rūšys išvardintos LR DK 108 straipsnyje. Nurodytas sąrašas gana

<sup>46</sup> Code du travail 2006. Paris: Relié, 2006. Art. L. 981-10.

platus ir nėra baigtinis, todėl įstatymuose gali būti įtvirtintos bei reglamentuotos ir kitos darbo sutarčių rūšys.

Darbo kodekse nurodytas darbo sutartis įprasta klasifikuoti *laiko požiūriu* – išskiriamos neterminuotos, terminuotos, laikinosios, sezoninės darbo sutartys, *atsižvelgiant į darbo funkciją* – sutartys dėl antraeilių pareigų, su namudininkais, patarnavimo darbams. Teisės doktrinoje atskiriomis darbo sutarčių rūšimis kartais įvardijamos viso ir ne viso darbo laiko sutartys, sutartys su nepilnamečiais, užsieniečiais, invalidais ir pan.<sup>47</sup> Kai kurie autoriai skirstymo kriterijais renkasi *teisinių darbo santykių trukmę*, išskirdami terminuotas, neterminuotas darbo sutartis bei *darbo sutarties pobūdį*, ir šiai sutarčių grupei priklausančiomis įvardija sezoninę, antraeilių pareigų, patarnavimo darbų bei kitas darbo sutartis.<sup>48</sup>

Prancūzijoje baigtinis darbo sutarčių rūšių sąrašas taip pat nėra nustatytas nei Darbo kodekse, nei kituose darbo teisės aktuose. Lyginant su Lietuva, darbo sutarčių rūšių yra daugiau – jų galima priskaičiuoti virš dvidešimties. Kai kurios praktikoje naudojamos itin retai arba jų reglamentuojami darbo santykiai daugeliu esminių bruožų sutampa su kitomis, panašaus pobūdžio darbo santykius reguliuojančiomis, darbo sutartimis. Tai kartais sąlygoja Prancūzijos įstatymų leidėjo sprendimą panaikinti vieną ar kitą sutartį arba kelias sutartis sujungti į vieną. Taip panaikinus vadinamąją miesto darbo sutartį (*contrat emploi-ville*), skirtą atokiose vietovėse gyvenantiems ir sunkumų įsidarbinti turintiems asmenims, atskiros jos nuostatos įterptos į solidarumo sutartį (*contrat emploi solidarité*), kuri buvo viena iš profesiją įsigyti padedančių darbo sutarčių. Pastaroji savo ruožtu kartu su konsoliduoto darbo sutartimi (*contrat emploi consolidé*), taip pat numačiusia profesijos suteikimo sąlygas, buvo panaikinta ir įtraukta į tą pačią paskirtį turinčią darbo pagalbos sutartį (*contrat d'accompagnement dans l'emploi*). Kaip parodė nesena patirtis, darbo sutarčių panaikinimą gali lemti ne vien įstatymų leidėjo noras įtvirtinti aiškesnį darbo santykių reguliavimą, bet ir dirbančiųjų nepasitenkinimas sutartyje nustatytais jiems nepalankiomis darbo sąlygomis – taip neseniai po ilgų debatų buvo panaikinta pirmojo darbo sutartis (*contrat de première embauche*).

Prancūzijos teisinėje literatūroje darbo sutarčių rūšys išskiriamos remiantis panašiais kriterijais, kaip ir Lietuvoje:

- 1) pagal sutarčių galiojimo trukmę skiriamos neterminuotos, terminuotos, laikinosios darbo sutartys;
- 2) pagal sulygto darbo pobūdį – intelektualaus (su vadovais, kvalifikuotais specialistais) ir rankų darbo (su darbininkais) sutartys;
- 3) pagal darbo laiko apimtį išskiriamos viso ir ne viso darbo laiko sutartys.
- 4) kaip atskira grupė nurodomos darbo sutartys, padedančios integruotis į darbo rinką – profesijos mokymo, darbo mokymo, naujojo darbo, įtraukimo į socialinį gyvenimą, darbo pagalbos ir

<sup>47</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. P.78.

<sup>48</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. P. 372.



kitos sutartys.<sup>49</sup>

Turint omenyje gana platų abejose šalyse galimų sudaryti darbo sutarčių rūšių sąrašą, darbe trumpai aptarsime tik dažniausiai praktikoje naudojamų darbo sutarčių sudarymo specifiką.

Šalys, sudarydamos darbo sutartį, dažniausiai susitaria dėl nuolatinio darbo. Įteisinant tokius neapibrėžtos trukmės darbo santykius, sudaroma *neterminuota sutartis*. Prancūzijos teisės doktrinoje ji (*contrat à durée indéterminée-CDI*) įvardijama kaip klasikinė, prioritėtinė<sup>50</sup> darbo sutartis. Remiantis Prancūzijos DK L. 121-5 straipsniu, teigiančiu, kad neterminuota sutartis yra principinė, galioja prezumpcija, kad visos tarp darbuotojo ir darbdavio sudaromos darbo sutartys yra neterminuotos, išskyrus jei pačioje sutartyje nurodyti motyvai, pateisinantys ir įrodantys kitos rūšies sutarties sudarymą. Pagrindine, įprasčiausia ir labiausiai viešąjį interesą atitinkančia neterminuota sutartis laikoma ir Lietuvoje. Teigiama, kad būtent ši darbo sutarties rūšis labiausiai atspindi skirtingų darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyrą.<sup>51</sup> Tokių sutarčių nauda pažymėta ir ES teisės aktuose, teigiant, kad neterminuotos darbo sutartys yra laikomos bendriausia darbo santykių forma, padedančia gerinti pagal jas dirbančių darbuotojų gyvenimo kokybę ir jų darbo rezultatus.<sup>52</sup> Nors ir Lietuvoje, ir Prancūzijoje įtvirtinta įstatymų leidejo nuostata dėl neterminuoto pobūdžio sutarties kaip pagrindinės darbo sutarties tėra dispozityvi, tačiau išreiškia jo norą, kad šios rūšies darbo sutartys darbo teisiniuose santykiuose užimtų reikšmingiausią vietą.

LR DK neterminuotų sutarčių sudarymo atskirai nereglamentuoja – taikomos visos jo normos, susijusios su darbo sutarčių sudarymu, tiek, kiek jos neapibrėžia kitų rūšių darbo sutarčių sudarymo. Panašiai ir Prancūzijoje: sutartys neterminuotam laikotarpiui sudaromos, remiantis visomis darbo sutarties sudarymą reguliuojančiomis Darbo kodekso normomis.

Paminėtina, kad Prancūzijoje neterminuoto pobūdžio sutartys turi savo porūšius, pvz.: neterminuota yra naujojo darbo, neterminuotam laikotarpiui gali būti sudaryta profesijos mokymo sutartis. Tokiu atveju joms taikomos bendrosios bei visos šios sutarties rūšiai skirtos Darbo kodekso normos.

Detaliausiai abejose šalyse reglamentuojamas *terminuotų sutarčių* sudarymas. Šios rūšies sutartys yra viena iš lanksčių darbo organizavimo formų, suteikiančių galimybę veiksmingiau reaguoti į darbo rinkos pokyčius. Skelbdama siekį gerinti darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygas, kitokių nei nuolatinio darbo sutarčių sudarymo galimybę numato ir Europos Bendrijos socialinė chartija. Pastaraisiais metais, nepaisant gana sudėtingo įstatyminio reguliavimo, terminuotos darbo sutartys sudaro didelę ir vis didėjančią užimtumo dalį tiek Lietuvoje, tiek Prancūzijoje.

<sup>49</sup> G.Lyon-Caen, J.Pélissier. Droit du travail. Paris: Editions Dalloz, 1992. P. 177.

<sup>50</sup> Couturier G. Les relations individuelles de travail. Paris: Presses universitaires de France, 1993. P. 157.

<sup>51</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. P.78.

<sup>52</sup> 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis// <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1999:175:0043:015:LT:HTML> ; prisijungimo laikas 2006-06-11.



Lietuvoje ne kartą išreikšta nuomonė, kad įstatymų leidėjo noras riboti terminuotų sutarčių sudarymą kliudo šalies ekonomikos plėtrai, mažina verslo lankstumą<sup>53</sup> bei teigta, kad valstybė kaip tik turėtų skatinti darbdavius ir darbuotojus sudaryti šios rūšies sutartis.<sup>54</sup> Prancūzijoje, kur 1990 m. liepos 12 d. įstatymu<sup>55</sup> buvo apibrėžtas baigtinis sąrašas atvejų, kai leidžiama sudaryti terminuotą (*contrat à durée déterminée-CDD*) sutartį, ilgainiui pripažinta, kad ši darbo santykių forma apribota per griežtai, ir 2003 m. rugpjūčio 1 d. vadinamuoju ekonominės iniciatyvos įstatymu<sup>56</sup> buvo pakoreguotas DK L.122-1-1 straipsnis bei praplėstas galimų atvejų sąrašas. Nežiūrint į tai, terminuotų sutarčių reglamentavimas Prancūzijoje išliko griežtas ir smulkmeniškės nei Lietuvoje.

Terminuotų darbo sutarčių sudarymo Lietuvoje nuostatos išdėstytos LR DK 109 ir 110 straipsniuose. Pagrindinis reikalavimas, kad tokia sutartis nebūtų sudaroma, jei darbas yra nuolatinio pobūdžio, sutampa su Prancūzijos L. 122-1 straipsnyje įtvirtintu draudimu sudaryti ją, kai sulygstamas darbas susijęs su normalia ir nuolatinė įmonės veikla. Nei LR DK, nei Prancūzijos DK nuolatinio darbo ar normalios ir nuolatinės įmonės veiklos sąvokų apibrėžimų nepateikia, tačiau, aiškinant jų bendrines reikšmes, tai suprantama kaip įprastinė, nekintanti darbdavio veikla. Paminėtina, kad Lietuvoje netgi su įprastine veikla sutampantis darbas tam tikrais atvejais gali būti traktuojamas kaip nenuolatinis – pvz., kai jis susijęs su trumpalaikiu tos veiklos padidėjimu. Tad sudarant darbo sutartį, vertintinos visos konkrečiu atveju egzistuojančios aplinkybės. Be to, galimybę pasirinkti terminuotą sutartį, netgi jei darbas nuolatinio pobūdžio, gali numatyti įstatymai ir kolektyvinės sutartys.

Prancūzijos darbo kodeksas imperatyviai nurodo aplinkybes, kurioms esant gali būti sudaryta šios rūšies sutartis. Nėra jokių išimčių: visos terminuotos sutartys, sudarytos nesilaikant nurodyto galimų atvejų sąrašo, darbuotojui kreipusis į teismą, perkvalifikuojamos į neterminuotas darbo sutartis,<sup>57</sup> o darbdavys baudžiamas pinigine bauda.<sup>58</sup> Tos pačios teisinės pasekmės kyla, jei motyvas, lėmęs terminuotos sutarties sudarymą, nenurodytas darbo sutartyje. Tai privalomoji šios darbo sutarties rūšies sąlyga.

Prancūzijos DK L.122-1-1 straipsnis tenumato keturis galimus terminuotos sutarties sudarymo atvejus:

- 1) Laikinas darbuotojo pavadavimas jo atostogų, ligos metu. Kaip laikinas pavadavimas apibrėžiama ir situacija, kai terminuota darbo sutartis sudaroma, nes pagal neterminuotą sutartį įdarbintas kitas darbuotojas negali iškart pradėti vykdyti savo darbo funkcijų. Nustatytas absoliutus draudimas sudaryti terminuotą sutartį dėl streikuojančio ar kolekty-

<sup>53</sup> Lietuvos laisvosios rinkos institutas. LLRI pozicija dėl darbo santykių reguliavimo ir Lisabonos strategijos// <http://www.lrinka.lt/uploads/files/dir1/30.php>; prisijungimo laikas 2006-06-11.

<sup>54</sup> Bogdanskis T. Trumpalaikis darbas. Ar galima sudaryti terminuotą darbo sutartį?//Juristas. 2003, Nr. 1. P. 17.

<sup>55</sup> Loi n°90-613 du 12 juillet 1990 favorisant la stabilité de l'emploi par l'adaptation du régime des contrats précaires// <http://www.legifrance.com/WAspad/Ajour?nor=TEFX9000078L&num=90-613&ind=3&laPage=1&demande=ajour> ; prisijungimo laikas 2006-06-11.

<sup>56</sup> Loi n° 2003-721 du 1 août 2003 pour l'initiative économique// <http://www.legifrance.com/WAspad/Ajour?nor=ECOX0200174L&num=2003721&ind=5&laPage=1&demande=ajou> r; prisijungimo laikas 2006-06-11.

<sup>57</sup> Code du travail 2006. Paris: Relié, 2006. Art. L. 122-3-13.

<sup>58</sup> Ibid, Art. L. 152-2.

viniuose darbo ginčiuose dalyvaujančio darbuotojo pavadavimo bei su darbo gydytoju.

- 2) Laikinas įmonės veiklos pasikeitimas. Tai: 2.1) laikinas įmonės veiklos padidėjimas, kuriam priskiriami ir sezoniniai darbai, 2.2) skubūs, nenumatyti darbai (pvz., sugedusių veiksmai būtinų mechanizmų remontas), 2.3) eksportuojamų prekių užsakymo padidėjimas, 2.4) darbai, kurių neatlikus kiltų pavojus žmonių ir aplinkos saugumui. Draudžiama terminuotą sutartį sudaryti ypač pavojingų, specialių įgūdžių reikalaujančių darbų atlikimui.
- 3) Darbų, kuriems nėra įprasta sudaryti neterminuotas sutartis, atlikimui.
- 4) Įgyvendinant įdarbinimo politikos tikslus. Čia priskiriamos visos sutartys, susiję su jaunų darbuotojų įdarbinimu: profesijos mokymo, darbo mokymo, darbo pagalbos sutartys. Šiam atvejui priskiriama ir 2006 m. rugpjūčio 28 d. įsigaliojusi vadinamoji senjorų terminuotoji sutartis (*CDD senior*), palengvinanti asmenų nuo 57 metų įdarbinimą.

Prancūzijoje, atsižvelgiant į terminuotos sutarties sudarymo motyvą, skiriasi ir kita privalomoji (būtinoji Lietuvoje) šios sutarties rūšies sąlyga – terminas. Jis, kaip ir Lietuvoje, gali būti nustatomas dvejopai: tiksliai, apibrėžiant kalendorine data, laikotarpiu arba susietas su tam tikrų aplinkybių atsiradimu, pasikeitimu ar pasibaigimu. Jei Lietuvoje sudarant terminuotą sutartį terminas negali būti ilgesnis nei penkeri metai, tai Prancūzijoje jis daug trumpesnis ir diferencijuojamas: bendrai nustatyta 18 mėnesių maksimali trukmė, tačiau terminas sutrumpinamas iki 9 mėnesių, jei terminuota darbo sutartis sudaroma naujai priimto, tačiau dirbti dar nepradėjusio darbuotojo pavadavimui, skubiam grėsmę aplinkai keliančių darbų atlikimui ir prailginamas iki 24 mėnesių, sudarant terminuotą sutartį dėl laikinai padidėjusio užsakymų skaičiaus. Atskirai nustatytas 8 mėnesių terminas sudarant sutartį sezoniniams darbams atlikti bei 36 mėnesių terminas naujai senjorų terminuotai sutarčiai. Termino nenurodymas arba netinkamas jo nurodymas ir Lietuvoje, ir Prancūzijoje pripažįstamas priežastimi tokią sutartį pripažinti neterminuota.

Savita terminuotos sutarties rūšimi laikoma **laikinoji darbo sutartis**. LR DK 113 straipsnio normos, reglamentuojančios šią darbo sutartį, yra taikomos kartu su Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003m. rugpjūčio 18d. nutarimu Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių rūšių ypatumų patvirtinimo“, nustatančiu jos sudarymo pagrindus, pasikeitimą, pasibaigimą, darbuotojų, dirbančių pagal šią sutartį, darbo ir poilsio laiko ypatumus. Prancūzijoje laikinoji darbo sutartis (*contrat de travail temporaire*) sudaroma vadovaujantis Darbo kodekso L. 124-1 – 124-23 straipsniais.

Pagrindinis požymis, laikinąją sutartį Lietuvoje atskiriantis nuo kitų darbo sutarčių, yra jos galiojimo terminas. Nustatyta, kad ji negali būti sudaryta ilgesniam nei 2 mėnesių laikotarpiui. Kaip ir sudarant terminuotą sutartį, terminas gali būti išreikštas kalendorine data arba tam tikrų aplinkybių, kurių atsiradimas, pasikeitimas ar pasibaigimas neviršys 2 mėnesių, nurodymu. Be to, pripažįstant darbo sutartį laikinąja, atsižvelgiama į tai, ar ji sudaryta tomis aplinkybėmis, kurios nurodytos minėtame Vyriausybės nutarime: laikinai nesantiems darbe darbuotojams pavaduoti, skubių ar trumpalaikių darbų, dažniausiai susijusių su netipine įmonės veikla, atlikimui. Tokia darbo organizavimo forma laikoma ypač palankia studentams, moksleiviams jų atostogų metu.

Prancūzijoje laikinoji darbo sutartis visais pagrindiniais bruožais sutampa su paprastąja terminuota darbo sutartimi. DK L.124-2 straipsnyje įtvirtintas draudimas sudaryti laikinąją darbo sutartį, jei darbas susijęs su normalia ir nuolatine įmonės veikla, o DK L. 124-2-1 straipsnyje atkartoti tie patys atvejai, kurie gali būti laikomi pagrindu sudaryti terminuotą darbo sutartį. Maksimalus laikinosios darbo sutarties terminas taip pat sutampa su tuo, kuris numatytas sudarant paprastą terminuotą darbo sutartį – 18 mėnesių. Jį sutrumpinti arba pailginti galima tais pačiais atvejais. Tų pačių šiai sutarčiai privalomųjų sąlygų – termino ir jos sudarymą pateisinančio motyvo nurodymo-nebuvimas teismo pripažįstamas pagrindu perkvalifikuoti laikinąją sutartį į neterminuotą darbo sutartį.

Vienintelis specifinis bruožas, skiriantis laikinąją darbo sutartį nuo paprastos terminuotos darbo sutarties yra tai, kad ji sudaroma ne tarp dviejų, o tarp trijų šalių: laikinojo darbuotojo, laikino įdarbinimo įmonės<sup>59</sup> (*entreprise de travail temporaire*), kuri šiuo atveju yra darbdavys ir būtent su ja darbuotojas sudaro darbo sutartį, ir įmonės, kurioje laikinas darbuotojas atliks darbus, vadinamus *misija*.<sup>60</sup> Antroji sutartis sudaroma tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir jos darbuotojus laikinai samdančios įmonės.

Atsižvelgiant į paminėtus aspektus, laikinosios darbo sutarties reglamentavimas, Prancūzijos įstatymų leidėjui imperatyviai apibrėžiant jos sudarymo galimybes, taip pat laikytinas labiau ribojančiu nei Lietuvoje ir vertintinas kaip mažiau skatinantis lanksčių užimtumo formų plėtotę.

**Sezoninė sutartis** LR DK 112 straipsnyje apibūdinama kaip darbo sutartis, sudaroma atlikti sezoniniams darbams, kurie dėl gamtinių ir klimatinių sąlygų dirbami ne ištisus metus, o tik tam tikrais periodais, ne ilgesniais nei aštuoni mėnesiai. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarime „Dėl sezoninio darbo“<sup>61</sup> nustatytas sezoniniais laikomų darbų sąrašas, tad sudarant sezoninę darbo sutartį, joje galima sulygti ne dėl bet kokių, o tik dėl šiame sąrašė nurodytų darbų. Būtinosiomis šios sutarties sąlygomis tampa terminas bei nuoroda, kad darbuotojas priimamas dirbti sulygtą sezoninį darbą.

Egzistuoja galimybė sezoninę sutartį sudaryti ne vienam, o keliems sezonams, tarpsezoniniu laikotarpiu darbuotojui mokant darbo arba kolektyvinėje sutartyje numatytą darbo užmokestį. Šiuo atveju darbo sutartyje svarbu pažymėti, keliems darbo sezonams ji sudaroma. Jei anksčiau sutartys keliems sezonams nebuvo populiarios būtent dėl tokių tarpsezoninių išmokų, tai dabar, atsiradus darbo jėgos trūkumui, jos yra vienas iš garantų sezoninio pobūdžio darbų įmonėms išsaugoti darbuotojus.

Prancūzijoje sezoninis darbas apibūdinamas kaip kiekvienais metais tuo pačiu laiku pasikartojantis darbas, besitęsiantis ne ilgiau nei aštuonis mėnesius per metus.<sup>62</sup> 1990 m. liepos 12 d.

---

<sup>59</sup> Laikinojo įdarbinimo agentūra – specializuota įmonė, laikinai įdarbinanti darbuotojus, kuriuos vėliau iš jų samdo kitos įmonės.

<sup>60</sup> Cour de Cassation. Chambre sociale. Pourvois du 21 janvier 2004, n° 03-42769 - 03-42784// <http://www.legifrance.com/WAspad/Visu?cid=140300&indice=2&table=CASS&ligneDeb=1> ; prisijungimo laikas 2006-06-19.

<sup>61</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimas Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“//Valstybės žinios. 1994, Nr. 19-313.

<sup>62</sup> <http://64.233.183.104/search?q=cache:cH5Gc305RBEJ:www.barreau-clermont.avocat.fr/alambicsocial/n5/indi3.htm+circulaire+le+travail+saisonnier&hl=lt&gl=lt&ct=clnk&cd=7> ; prisijungimo laikas 2006-06-19.

įstatymu<sup>63</sup> buvo leista, sulygstant dėl sezoninio darbo, sudaryti paprastą terminuotą darbo sutartį, tad sezoninė sutartis, kaip atskira darbo sutarties rūšis, nėra išskiriama – jos sudarymą reglamentuoja tos pačios Darbo kodekso normos, kurios nustato paprastos terminuotos sutarties sudarymo taisykles. Iki šio įstatymo priėmimo buvo vadovaujama nuostata, kad sezoninis darbas, besikartojantis kiekvienais metais, yra reguliarus ir numatomas, tad negali būti prilyginamas laikinam įmonės veiklos padidėjimui, esančiam pagrindu sudaryti terminuotą sutartį. Būdavo sudaromos sezoninės sutartys, kuriose privalomąja sąlyga, kaip ir Lietuvoje, buvo terminas bei motyvas, pateisinantis tokios sutarties sudarymą.

Prancūzijoje kaip atskira darbo sutarčių grupė išskiriamos *mokymo sutartys*. Jos yra kelių rūšių, tačiau vienodos paskirties – palengvinti įsidarbinimą vienai iš socialiai pažeidžiamų grupių – jaunimui. Šios rūšies sutartys sudaromos su mokyklas ar kitas mokymosi įstaigas baigusiais, o dažniausiai - su dar besimokančiais jaunuoliais nuo 16 iki 25 metų. Turint omenyje, kad darbdaviai nenoriai priima vien teorinių žinių turinčius darbuotojus, mokymo sutartys sudaro sąlygas iš anksto įgyti praktiniam darbui reikalingų įgūdžių ir vėliau suteikia jiems vienodas galimybes konkuruoti darbo rinkoje. Prancūzijoje, kur nedarbas tarp jaunimo siekia 24 procentus ir yra vienas aukščiausių rodiklių Europoje, šios rūšies darbo sutartys laikomos patikimu instrumentu suteikiant jaunimui reikiamų profesinių žinių.

Šiuo metu gali būti sudaromos profesijos (*contrat de professionnalisation*), darbo (*contrat d'apprentissage*) mokymo sutartys, įtraukimo į socialinį gyvenimą (*contrat d'insertion dans la vie sociale*), jaunųjų darbo (*contrat emplois-jeunes*) darbo pagalbos (*contrat d'accompagnement dans l'emploi*) ir kt. sutartys. Praktikoje dažniausiai naudojama profesijos mokymo sutartis, įdiegta 2004 metais ir pakeitusi kvalifikavimo, adaptavimo ir orientavimo sutartis, ir darbo mokymo sutartis. Jas sudarant be darbdavio ir darbuotojo dalyvauja ir mokymo centrai (CFA)<sup>64</sup>, paruošiantys mokymo programas.

Bendras šių sutarčių ypatumas tas, kad darbdavys įsipareigoja parengti darbuotoją - išmokyti jį atitinkamos profesijos bei suteikti jam kvalifikaciją. Paminėtina, kad Prancūzijos Vyriausybė nustatė įpareigojimą darbdaviams, kurių įmonėje dirba daugiau nei 250 darbuotojų, darbo ar profesijos mokymo sutartis sudaryti su tam tikru jaunuolių skaičiumi privalomai: nuo 2007 metų pagal šias darbo sutartis įdarbintų asmenų turės būti ne mažiau nei 1 procentas visų dirbančiųjų skaičiaus, o iki 2009 metų jie turės sudaryti ne mažiau nei 3 procentus.

Darbo ar profesijos mokymo sutartis su asmeniu nuo 16 iki 25 metų gali sudaryti bet kuri įmonė, suteikianti sąlygas jaunimui išmokyti tam tikros profesijos ir įgyti reikiamą kvalifikaciją. Numatyta, kad privalo būti paskirtas mokymo vadovas, turintis reikiamą profesinę, o įdarbinant dar

---

<sup>63</sup> Loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 favorisant la stabilité de l'emploi par l'adaptation du régime des contrats précaires// <http://www.legifrance.com/WAspad/Ajour?nor=TEFX9000078L&num=90-613&ind=3 &laPage=1&demande=ajour> ; prisijungimo laikas 2006-06-19.

<sup>64</sup> CFA - Centre de formation d'apprentis.

mokyklos nebaigusį jaunuolį - ir pedagoginę kompetenciją. Juo gali būti pats darbdavys arba bet kuris kitas šiuos reikalavimus atitinkantis darbuotojas.

Sutartys sudaromos raštu. Be privalomųjų sąlygų – darbovietės, darbo funkcijų, darbo užmokesčio ir darbo laiko, būtina nurodyti dar kelias: kas paskirtas mokymo vadovu, jo išsilavinimas, mokymo trukmė. Darbo mokymo sutartis gali būti sudaryta 1-3 metams. Ilgesnis, 4 metų sutarties galiojimo laikotarpis, numatytas tam tikroms asmenų kategorijoms, pvz. neįgaliesiems. Profesijos mokymo sutartis sudaroma 6 – 12 mėnesių laikotarpiui, o kai kuriais atvejais – jei darbuotojas prieš įdarbinimą neturėjo jokios profesijos arba jei jo įgyjama profesija reikalauja itin specifinių žinių- sutarties trukmė pailginama iki 2 metų. Darbuotojas, sudaręs profesijos ar darbo mokymo sutartį, vėliau turi prioritetinę teisę įsidarbinti toje įmonėje neapibrėžtam laikotarpiui.<sup>65</sup> Valstybė, skatindama nuolatinį užimtumą, darbdaviams, su darbuotojais sudariusiems neterminuotą profesijos ar darbo mokymo sutartį, numato finansavimą bei mokesťines lengvatas.

Lietuvoje panašios sutarties rūšies Darbo kodeksas neišskiria, tačiau praktinio mokymosi galimybė numatyta LR Aukštojo mokslo įstatyme.<sup>66</sup> Jame nurodyta, kad priimant į darbą asmenis, besimokančius pagal studijų programas, kuriose privaloma profesinės veiklos praktika, turi būti sudaryta praktinio mokymo sutartis. Yra nustatyta pavyzdinė tokios sutarties forma bei tam tikri privalomi reikalavimai: mokymo įstaiga su priimančia įmone turi suderinti praktikos programą, mokymo užduotis, paskirti praktikos vadovą. Studentas jam pavestas darbo funkcijas atlieka ne savarankiškai, o padedant šiam vadovui, jam nemokamas darbo užmokestis, darbo sutartis nesudaroma.

Pažymėtina, kad 2006 m. birželio 15 d. priimtas Užimtumo rėmimo įstatymas<sup>67</sup>, šalia kitų aspektų numatantis ir darbo įgūdžių rėmimą bedarbiams asmenims, pradedantiems darbo veiklą pagal įgytą profesiją ar specialybę bei mokymo įstaigų absolventams. Nustatyta, kad darbdaviams, su teritorine darbo birža sudariusiems darbo įgūdžių įgijimo rėmimo sutartį ir įdarbinusiems minėtus asmenis, 6 mėnesius bus mokama subsidija darbo užmokesčiui, nurodytam įdarbinto asmens darbo sutartyje. Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo sąlygos ir tvarka apibrėžta Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymu Nr. A1-219 „Dėl Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“. Tikėtina, kad tokių naujų užimtumo rėmimo priemonių taikymas atneš realios naudos tiek darbo ieškantiems asmenims, tiek darbdaviams. Tačiau manome, kad tikslinga papildomai numatyti ir panašią kaip Prancūzijoje galimybę sudaryti darbo ar profesijos mokymo sutartį su dar besimokančiais jaunuoliais. Ji padėtų tinkamai orientuoti jaunus žmones pasirinkti paklausia profesiją, mokymo institucijoje gaunamas teorines žinias iškart, betarpiškai ir nuolat taikyti praktikoje bei iš anksto sudarytų palankias sąlygas jų integracijai į darbo rinką. Savo ruožtu darbdaviams tai palengvintų tinkamų reikiamos kvalifikacijos darbuotojų paiešką.

<sup>65</sup> Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право. Москва: Проспект, 2005. P. 167.

<sup>66</sup> Lietuvos Respublikos aukštojo mokslo įstatymas// Valstybės žinios. 2000, Nr. 27-715.

<sup>67</sup> Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas// Valstybės žinios. 2006, Nr. 73-2762.

### 3. DARBO SUTARTIES VYKDYMAS LIETUVOJE IR PRANCŪZIJOJE

Šalys, sudarydamos darbo sutartį ir įtraukdamos į ją norminių teisės aktų numatytas bei tarpusavio susitarimu sulygtas sąlygas, nulemia ir darbo sutarties vykdymą, kuris Lietuvoje ir Prancūzijoje suprantamas vienodai - kaip šių nustatytų sąlygų įgyvendinimas. Kad sutarties privalomumo principas nebūtų vien fikcija, įstatymai numato galimybę sutarties šalims ginti savo teises remiantis sutarties pažeidimu.

Prancūzijoje darbo sutarties vykdymas apibrėžiamas remiantis Civiliniame kodekse įtvirtintais bendraisiais ir specifiniais sutarčių teisės principais. Teisėtai sudaryta sutartis, nustatanti šalių tarpusavio teises ir pareigas, joms turi įstatymo galią ir privalo būti vykdoma. Abipusiai išsipareigojimai turi būti įgyvendinami sąžiningai ir kooperuojantis abiems sutarties šalims.<sup>68</sup>

Abiejose šalyse pirminiu darbdavio išsipareigojimu laikoma jo pareiga suteikti darbuotojui sulygtą darbą, o savo ruožtu darbuotojui nustatytas reikalavimas tą darbą atlikti. LR DK 118 straipsnyje įtvirtinta nuostata, įvardijanti pagrindinį tokios darbuotojo pareigos dirbti tam tikros profesijos, specialybės ir kvalifikacijos darbą, požymį: darbuotojas, sudaręs su darbdaviu darbo sutartį, sulygtą darbą išsipareigoja atlikti pats. Jis negali atsisakyti vykdyti šio iš darbo sutarties kylančio išsipareigojimo. Esant tam tikroms pateisinamoms priežastims, dėl kurių darbuotojas negali atlikti savo darbinių funkcijų, jų vykdymą jis gali pavesti kitam asmeniui, tačiau tik tuo atveju, jei tam pritaria ir sutikimą duoda darbdavys. Tokio pavidimo trukmės Darbo kodeksas nenustato, tačiau, atsižvelgiant į darbo sutarties sudarymo paskirtį - paties darbuotojo išsipareigojimą atlikti sulygtą darbą, manytina, kad jis gali būti tik trumpalaikis. Pažymėtina, kad tokiu atveju darbuotojo teisės ir pareigos, kylančios iš darbo sutarties, išlieka jam, o ne pereina kitam asmeniui, laikinai atliekančiam jo darbą. Kaip nurodo Darbo kodekso komentaro autoriai, būtent tai darbo atlikimo pavidimą kitam asmeniui atskiria nuo laikinai nesančio darbe darbuotojo pavadavimo, kai tiek teisės, tiek ir išsipareigojimai pereina pastarajam.<sup>69</sup>

Prancūzijos darbo kodekse darbuotojo pareiga pačiam atlikti sulygtą darbą konkrečiai neapibrėžta, tačiau ji aiški iš teisės doktrinoje suformuluoto darbo sutarties apibrėžimo, nurodančio, kad vienas iš sudedamųjų darbo sutarties požymių yra darbuotojo asmeninis išsipareigojimas dirbti jam darbdavio suteiktą darbą. Panašios nuostatos, kaip Lietuvoje, leidžiančios darbdavio sutikimu laikinai pavesti savo darbo funkcijas kitam asmeniui, nėra – tokiu atveju sudaroma terminuotoji arba laikinoji pavadavimo sutartis. Nepagrįstas darbuotojo atsisakymas dirbti vertinamas kaip šiurkšti klaida, dėl kurios su darbuotoju gali būti nutraukta darbo sutartis.<sup>70</sup>

<sup>68</sup> Code Civil. Art. 1134 // <http://www.legifrance.com/WAspad/RechercheSimpleArticleCode>; prisijungimo laikas 2006-07-08.

<sup>69</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. P.113.

<sup>70</sup> Cour de Cassation. Chambre sociale. Pourvoir du 1 décembre 1982, n° 80 – 41593// <http://www.legifrance.com/WAspad/Visu?cid=58665&indice=1&table=CASS&ligneDeb=1>; prisijungimo laikas 2006-07-08.

Abiejose šalyse darbuotojui gali būti skirtas ne bet koks darbas, o tik tas, kuris priskiriamas jo darbo sutartyje sulygtai profesijai, specialybei ar kvalifikacijai. Jei sutartyje šalys nesusitarė, kad darbuotojui bus pavedami ir kiti darbai, darbdaviui uždrausta vienašališkai reikalauti, kad darbuotojas juos atliktų.

### **3.1 Sutarties sąlygų keitimas**

Darbo sutartį privalu vykdyti taip, kaip šalys susitarė, tačiau įvairios aplinkybės gali nulemti poreikį ją pakeisti. Lietuvoje kai kurie autoriai<sup>71</sup> išskiria du galimus atvejus:

- 1) *keičiasi viena iš darbo sutarties šalių – darbdavys, ir jo teisių perėmėjui pereina visi iš darbo sutarties kylantys įsipareigojimai;*
- 2) *keičiamas darbo sutarties turinys.*

Dažnesnis yra pastarasis atvejis, t.y. darbo sutartimi sulygtų sąlygų keitimas. Universaliausiu ir labiausiai rekomenduotinu<sup>72</sup> darbo sutarties sąlygų pakeitimo būdu laikomas šalių susitarimas, kai darbdavys ir darbuotojas, sulygę dėl tam tikrų sąlygų sudarydami darbo sutartį, pakeičia ją pačių pageidaujamu būdu. Tokiam susitarimui įstatymiškai nenumatyti jokie apribojimai, išskyrus tai, kad pakeistos darbo sutarties sąlygos neprieštarautų darbo santykius reguliuojantiems teisės aktams.

Darbo sutarties sąlygų pakeitimo tvarka nustatyta LR DK 120 straipsnyje. Ji skiriasi priklausomai nuo keičiamų darbo sąlygų rūšies: keičiant būtinašias darbo sutarties sąlygas numatyti griežtesni apribojimai, tuo tarpu kitų sąlygų pakeitimo reguliavimas liberalesnis.

Prancūzijoje šalių sulygtų darbo sutarties sąlygų keitimą be atitinkamų Darbo kodekso normų reglamentuoja ir Prancūzijos teismų sprendimai. Būtent juose įtvirtinta darbo sutarties sąlygų keitimo klasifikacija. Išskiriamas:

- 1) *darbo sutarties* keitimas, kuriuo įvardijamas privalomųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimas;
- 2) *darbo sutarties sąlygų* keitimas - kitų nei privalomosios sąlygos, pakeitimas.

Reglamentuojant darbo sutartimi sulygtų sąlygų keitimą, Prancūzijoje vadovaujamosi Civilinio kodekso 1134 straipsnyje įtvirtinta nuostata: teisėtai sudarytos sutartys šalims turi įstatymo galią ir negali būti keičiamos arba panaikintos kitaip, kaip tik abipusiu šalių susitarimu. Kadangi *darbo sutarties* keitimas suprantamas kaip privalomųjų darbo sutarties sąlygų keitimas, tai darbdaviui draudžiama vienašališkai pakeisti darbo sutartimi sulygtą darbuotojo darbo vietą, darbo funkcijas, darbo užmokestį ir darbo laiką. Toks reglamentavimas sutampa su Lietuvoje nustatytu būtinųjų darbo sąlygų – darbovietės ir darbo funkcijų - keitimu: darbdavys, norėdamas pakeisti privalomasias (būtinašias Lietuvoje) darbo sutarties sąlygas, privalo gauti darbuotojo sutikimą. Tačiau abiejose šalyse nustatyti skirtingi reikalavimai tokio sutikimo formai. Šiuo atžvilgiu liberalesnės Prancūzijos

<sup>71</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. P. 397.

<sup>72</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. P.122.



DK nuostatos: jei Lietuvoje reikalaujama išankstinio rašytinio darbuotojo sutikimo, tai Prancūzijoje rašytinė forma nustatyta tik keičiant rašytinės darbo sutarties sąlygas. Kaip ir Lietuvoje, darbo sutarties sąlygų pakeitimai turi būti įforminami abiejuose darbo sutarties egzemplioriuose arba darbuotojas su darbdaviu gali sudaryti atskirą rašytinį susitarimą. Keičiant žodžiu sudarytų darbo sutarčių sąlygas, dėl pakeitimų taip pat gali būti susitarta žodžiu.

Paminėtina, kad *darbo sutarties* pakeitimu Prancūzijoje gali būti pripažintas ir kai kurių neprivalomųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimas. Kokiu pakeitimu – *darbo sutarties* ar *darbo sutarties sąlygų* – laikyti atskiro darbuotojo teisių ir pareigų pakeitimą, sprendžia teismas, atsižvelgdamas į konkrečias aplinkybes. Pavyzdžiui, ne *darbo sutarties sąlygų*, o *darbo sutarties* pakeitimu gali būti pripažintas darbuotojo darbo grafiko pakeitimas. Kasacinis teismas yra įtvirtinęs nuostatą, kad darbo grafiko pakeitimas, pasireiškiantis kitokiu, nei pirminis darbo sutartyje nustatytas darbo valandų pasiskirstymas, kai darbo trukmė ir darbo užmokestis lieka nepakitę, nereiškia *darbo sutarties*, o tik *darbo sutarties sąlygų* pakeitimą, kylantį iš darbdavio įgalinimų.<sup>73</sup> Tačiau, jei pakeistas darbo grafikas atsiliepia darbuotojo savijautai (pvz. dieninį darbo grafiką pakeitus į naktinį, net jei nakčiai tenka tik keletas valandų), toks pakeitimas vertinamas kaip *darbo sutarties* pakeitimas. Taigi, tokia sąlyga gali būti taikoma tik gavus darbuotojo sutikimą.<sup>74</sup>

Darbuotojo atsisakymas dirbti pagal pakeistas būtinausias darbo sutarties sąlygas Lietuvoje nėra vertinamas kaip darbuotojo prisiimtų įsipareigojimų pažeidimas. Taip pat ir Prancūzijoje, darbuotojo nesutikimas vykdyti darbo sutarties, pakeitus jos privalomas sąlygas, nėra laikomas darbuotojo prasižengimu.<sup>75</sup> Darbdavys tokį darbuotoją gali atleisti iš darbo. Lietuvoje tokiu atveju taikytinas LR DK 129 straipsnis, numatantis galimybę nutraukti darbo sutartį nesant darbuotojo kaltės, tačiau dėl svarbių priežasčių. Darbdaviui privalu laikytis numatyto įspėjimo laikotarpio bei sumokėti visas priklausančias išmokas. Prancūzijoje darbdavys tokiu atveju taip pat gali atleisti darbuotoją iš darbo savo iniciatyva (*licenciement pour cause réelle et sérieuse*), laikydamasis šiam darbo sutarties nutraukimo būdui nustatytos 3 etapų procedūros bei išmokejęs darbuotojui visas priklausančias kompensacijas.

Neprivalomųjų darbo sutarties sąlygų keitimo tvarka Prancūzijoje ženkliai skiriasi nuo tos, kuri taikoma Lietuvoje. Įvairiais gamybinio būtinumo atvejais – keičiant gamybą, jos mastą, technologiją, darbo organizavimą, kt. – Lietuvoje darbdaviui leidžiama keisti kitas, nei būtinosios, darbo sutarties sąlygas, tačiau jis taip pat privalo gauti darbuotojo sutikimą. Dėl šios priežasties teisės literatūroje tokia darbo sutarties sąlygų keitimo tvarka kartais vadinama sąlygiškai sutartine.<sup>76</sup> Prancūzijoje darbdaviui, norinčiam pakeisti neprivalomas darbo sutarties sąlygas, darbuotojo sutikimo

<sup>73</sup> Cour de Cassation. Chambre sociale. Pourvoi du 22 février 2000, n° 97-44339//

<http://www.legifrance.com/WAspad/Visu?cid=104283&indice=1&table=CASS&ligneDeb=1>; prisijungimo laikas 2006-07-19.

<sup>74</sup> Ibid, Pourvoi de 18 décembre 2001, n° 98-46160//

<http://www.legifrance.com/WAspad/Visu?cid=114659&indice=1&table=CASS&ligneDeb=1>; prisijungimo laikas 2006-07-19.

<sup>75</sup> Ibid, Pourvoi du 8 janvier 2003, n° 00-46500//

<http://www.legifrance.com/WAspad/Visu?cid=212851&indice=16&table=INCA&ligneDeb=1>; prisijungimo laikas 2006-07-19.

<sup>76</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. P.115.



nereikia – tą jis gali padaryti vienašališkai. Jurisprudencijoje tai kildinama iš darbo sutartį apibrėžiančio kriterijaus – subordinacijos santykio, kuris įgalina darbdavį priimti teisėtus potvarkius, susijusius su darbuotojo darbu, o pastarasis įsipareigoja juos vykdyti. Tačiau šiuo atveju imperatyviai nurodoma, kad darbo sutarties sąlygų keitimas turi būti pateisinamas įmonės interesais.<sup>77</sup>

Darbuotojo atsisakymas dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, susijusiomis su gamybiniais, technologiniais pasikeitimais, o Prancūzijoje – su neprivalomomis arba iš anksto sutartyje numatytomis sąlygomis, abejose šalyse sukelia nevienodas teises pasekmes. Lietuvoje darbuotojas gali būti atleistas iš darbo pagal tą patį DK 129 straipsnį - darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, laikantis nustatytos darbo sutarties nutraukimo tvarkos. Jo atsisakymas priimti pakeistas darbo sąlygas nėra vertinamas kaip darbo drausmės pažeidimas. Prancūzijoje - priešingai: tokiu atveju darbuotojo atsisakymas dirbti pakeistomis darbo sąlygomis kvalifikuojamas kaip jo klaida (*faute*),<sup>78</sup> reiškianti prisiimtų įsipareigojimų pagal darbo sutartį nevykdymą. Priklausomai nuo to, kokio rimtumo pasekmes darbdaviui sukelia darbuotojo atsisakymas, klaida gali būti vertinama kaip rimta arba kaip šiurkšti. Pastaruoju atveju darbuotojas gali būti atleistas iš darbo be įspėjimo ir be jokių išėitinių išmokų.

Darbo sutarties sąlygų keitimo tvarka priklauso ir nuo to - terminuotai ar visam laikui - keičiamos darbo sutarties sąlygos. LR DK 121 straipsnis atskirai reglamentuoja laikiną darbo sutarties sąlygų pakeitimą. Jis siejamas su ypatingais atvejais. Baigtinio tokių atvejų sąrašo įstatymas nenustato, tačiau pateikiamas juos charakterizuojantis bruožas – tai iš anksto nenumatyti atvejai. LR DK 121 str. 1 dalyje pateiktas pavyzdinis tokių atvejų sąrašas: gaivalinė nelaimė, gamybinė avarija, jos likvidavimas arba skubus jos padarinių pašalinimas, gaisro gesinimas, kt. Taigi, ypatingi atvejai yra tam tikros objektyvios aplinkybės, atsirandančios nepriklausomai nuo darbdavio valios, ir dėl savo potencialaus pavojaus aplinkai suteikiančios jam teisę ne tik be išankstinio rašytinio, bet ir apskritai be darbuotojo sutikimo laikinai pakeisti netgi būtinausias jo darbo sutarties sąlygas. Šiuo atveju, darbdavio potvarkis darbuotojui yra privalomas, o jo atsisakymas dirbti pakeistomis darbo sutarties sąlygomis gali būti traktuojamas kaip darbo drausmės pažeidimas su visomis iš to kylančiomis pasekmėmis.

Tačiau ši darbdavio teisė nėra besąlyginė: visų pirma, neleidžiama darbuotojo perkelti į darbą, kuris pakenktų jo sveikatai. Antra, darbuotojas gali būti perkeltas į kitą darbą, esantį tik toje pačioje vietovėje, ir trečia - toks perkėlimas negali užsitęsti ilgiau nei vieną mėnesį. Nesilaikant pastarųjų reikalavimų, darbo sutarties sąlygų pakeitimas nėra vertinamas kaip laikinas ir gali būti atliekamas tik vadovaujantis LR DK 120 straipsnyje nustatyta tvarka.

Prancūzijos darbo teisės norminiai aktai laikino darbo sutarties ar darbo sąlygų pakeitimo nereglamentuoja. Tačiau, turint omenyje, kad neprivalomas darbo sutarties sąlygas darbdavys gali keisti savo nuožiūra, manytina, kad jų pakeitimas, atsižvelgiant į teisėtus įmonės interesus, gali būti

---

<sup>77</sup> Cour de Cassation. Chambre sociale. Pourvoi du 12 mars 2002, n° 99-46034// <http://www.legifrance.com/WAspad/Visu?cid=189915&indice=1&table=INCA&ligneDeb=1> ; prisijungimo laikas 2006-07-19.

<sup>78</sup> Faute – *pranc.* klaida, kaltė.

ties laikinas, tiek nustatytas neapibrėžtam laikui. Susiklosčius panašioms kaip nurodyta LR DK 121 str. 1 dalyje aplinkybėms, Prancūzijoje sudaroma terminuota ar laikinoji sutartis. Priešinga nuostata galioja dėl privalomųjų darbo sutarties sąlygų keitimo: Prancūzijos Kasacinis teismo yra pareiškta, kad netgi trumpalaikis *darbo sutarties* pakeitimas be darbuotojo sutikimo nėra leistinas<sup>79</sup>.

### 3.2 *Sutarties vykdymo sustabdymas*

Tam tikrais atvejais darbdavio pareigos suteikti darbuotojui sulygtą darbą nevykdymas nėra pripažįstamas jo prisiimtų įsipareigojimų pažeidimu. Aplinkybės, pateisinančios tokią situaciją susiklosto ne dėl subjektyvios darbdavio valios, o dėl tam tikrų objektyvių priežasčių. LR DK 266 str. 9 dalis tokiomis įvardija gamtines sąlygas, kliudančias saugiai atlikti darbus, čia priskiriami ir gamybiniai nesklandumai - įrenginių, mechanizmų gedimai ir pan. Atsiradus tokioms aplinkybėms, laikinas darbdavio negalėjimas suteikti darbuotojui sutartimi sulygto darbo LR DK 122 str. 1 dalyje vertinamas kaip *prastova*. Atsižvelgiant į objektyvias jos atsiradimo priežastis, teisinėje literatūroje ji sutrumpintai vadinama priverstine prastova.<sup>80</sup>

Prancūzijos darbo kodekse ši situacija įvardijama kaip techninis nedarbas (*chômage technique*).<sup>81</sup> Galimos jo atsiradimo priežastys panašios, kaip ir Lietuvoje - tai trumpalaikis įmonės veiklos sutrikimas dėl sumažėjusios darbų apimtys, negautų užsakymų, vėluojančio prekių tiekimo bei dėl klimatinių sąlygų sukeltų aplinkybių. Yra išskiriamos trys techninio nedarbo rūšys: dalinis, pilnas ir visiškas nedarbas.<sup>82</sup> Daliniu techniniu nedarbu laikoma situacija, kai darbuotojas dėl minėtų objektyvių priežasčių per dieną ar savaitę dirba trumpiau, nei jo darbo sutartyje nustatytas darbo valandų ar darbo dienų skaičius, ir tokia padėtis tęsiasi ne ilgiau nei vieną mėnesį. Jei mažiau darbo valandų ar darbo dienų darbuotojai priversti dirbti ilgiau nei mėnesį, tai – pilnas nedarbas. Visiškas techninis nedarbas – tai laikinas įmonės veiklos nutrūkimas, kai darbuotojai priversti nedirbti visą savo darbo laiką. Būtent pastaroji techninio nedarbo rūšis gali būti lyginama su LR DK 122 straipsnyje numatyta prastova, nes jame prastova suprantama kaip darbdavio negalėjimas suteikti darbo ne tam tikrą darbo dienos dalį, o pilną darbuotojo darbo dieną.

Nors abiejose šalyse prastova (techninis nedarbas) vertinama vienodai ir pripažįstama, kad dėl jos nėra nė vienos iš darbo sutarties šalių kaltės – tiek Lietuvos, tiek Prancūzijos darbo kodeksai, gindami darbuotojų interesus, nustato, kad prastovos metu darbdavys jiems turi mokėti darbo užmokestį. LR DK 195 straipsnyje numatyta, kad darbuotojui, prastovos metu esančiam darbovietėje, turi būti mokamas ne mažesnis nei Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintas minimalus valandinis atlygis už kiekvieną prastovos valandą. Prancūzijoje, esant daliniam techniniam nedarbui,

<sup>79</sup> Cour de cassation. Chambre sociale. Pourvoi du 11 janvier 2006, n° 03-46698//

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/Visu?cid=134660&indice=1&table=CASS&ligneDeb=1> ; prisijungimo laikas 2006-07-19.

<sup>80</sup> Davidavičius H. Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal Darbo kodeksą bei teismų praktiką. Kaunas: Aušra, 2006. P. 117.

<sup>81</sup> Code du travail 2006. Paris: Relié, 2006. Art. L. 351-25.

<sup>82</sup> Couturier G. Les relations individuelles de travail. Paris: Presses universitaires de France, 1993. P. 366.

darbdavys privalo kompensuoti darbuotojui tą dalį darbo užmokesčio, kurios pastarasis negauna sutrumpėjus jo darbo laikui.<sup>83</sup> Kompensuojama 50 procentų darbuotojo darbo užmokesčio, kuri darbuotojas būtų gavęs dirbdamas nustatytą darbo valandų ar dienų skaičių, bet ne mažiau nei minimalus valandinis atlygis už kiekvieną prastovos valandą. Susidūrus su visišku arba pilnu techniniu nedarbu ir praėjus vienam mėnesiui nuo jo pradžios, darbdavys, pasikonsultavęs su darbuotojų atstovais, gali kreiptis į Pramonės ir prekybos asociaciją, valdančią nedarbo pašalpų sistemą (*ASSEDIC*)<sup>84</sup>, kuri, įvertinusi techninio nedarbo priežasčių pagrįstumą, kiekvieną mėnesį moka nustatytas socialines išmokas<sup>85</sup>. Jei įvertinama, kad įmonė, dėl objektyvių priežasčių negalėdama vykdyti savo normalios ir įprastinės veiklos ir privalanti mokėti darbuotojams kompensacijas dėl jų negauto darbo užmokesčio, dėl to patirs didelių ekonominių sunkumų, sąlygosiančių kolektyvinį atleidimą, Asociacija gali padidinti savo mokamas socialines išmokas. Atitinkamai sumažinama darbdavio mokamų kompensacijų dalis.

Stengiantis sumažinti neigiamas pasekmes, kurias darbdaviams ir darbuotojams sukelia prastova, LR DK 122 str. 2 dalyje numatyta galimybė darbuotoją laikinai perkelti į kitą darbą. Darbdavys privalo pasiūlyti darbuotojui visų pirma jo turimą profesiją, specialybę ir kvalifikaciją atitinkantį, o jei tokio nėra – ir kitokį darbą. Abiem atvejais reikalaujama rašytinio darbuotojo sutikimo. Perkeltam į kitą darbą darbuotojui mokamas jo prieš perkėlimą turėtas vidutinis darbo užmokestis. Darbuotojui raštu atsisakius dirbti darbdavio pasiūlytą darbą, jam mokama ne mažiau nei 30 procentų Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyto minimaliojo valandinio atlygio už kiekvieną prastovos valandą (LR DK 195 str. 1 dalis).

Turint omenyje, kad esant daliniam arba pilnam techniniam nedarbui, darbuotojai tam tikrą darbo dienos dalį privalo atlikti savo darbinės funkcijas, Prancūzijoje laikinas darbuotojo perkėlimas į kitą darbą prastovos atveju nenumatomas. Logiška, kad perkėlimas į kitą darbą nenumatytas ir visiško techninio nedarbo atveju, įmonei laikinam visai nutraukus savo veiklą. Darbuotojas galėtų būti perkeltas į kitą darbo vietą – pvz. įmonei priklausantį filialą, tačiau Prancūzijos DK tokio darbuotojo perkėlimo su prastova nesieja. Tačiau prisimenant, kad dėl svarbių įmonės interesų darbdavys darbuotojo darbo vietą keisti gali, manytina, kad perkėlimas į kitą įmonės padalinį įmanomas ir prastovos atveju, jei jame darbuotojui gali būti pasiūlytas jo profesiją, specialybę ir kvalifikaciją atitinkantis darbas. Priklausomai nuo darbo sutarties sąlygų įforminimo, tai galėtų būti vertinama kaip darbo sutarties arba darbo sutarties sąlygų pakeitimas.

Paminėtina, kad Lietuvoje ir Prancūzijoje numatyta abiejų sutarties šalių, kurių netenkina susiklosčiusi situacija, teisė nutraukti darbo sutartį bei užtikrinta galimybė darbuotojui kreiptis į teismą, jei jis nesutinka su apmokėjimu už prastovos laiką, su perkėlimu į kitą darbą.

---

<sup>83</sup> Code du travail 2006. Paris: Relié, 2006. Art. L. 141-10.

<sup>84</sup> ASSEDIC - Association pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce.

<sup>85</sup> Code du travail 2006. Paris: Relié, 2006. Art. L. 351-25.

Be objektyvių aplinkybių sukeltos prastovos ir išskyrus kelias Darbo kodekso nustatytas situacijas, ir Lietuvoje, ir Prancūzijoje uždraustas bet koks kitas subjektyvus darbdavio valios nesuteikti darbuotojui sulygto darbo pasireiškimas. LR DK 123 straipsnis numato specifinę teisinę situaciją – darbuotojo *nušalinimą*. Tai tokia padėtis, kai darbo santykiai tarp darbo sutarties šalių išlieka, tačiau įstatymų nustatytais atvejais darbdavys kurį laiką neleidžia darbuotojui dirbti ir, kaip taisyklė, būti darbo vietoje, o tuo pačiu nemoka jam ir darbo užmokesčio.<sup>86</sup> Prancūzijoje vartojama sąvoka *drausminantis nušalinimas (mise à pied disciplinaire)*, nes toks darbuotojo teisės dirbti suvaržymas laikomas drausmine nuobauda. Nušalinimo apibrėžimo Prancūzijos DK nepateikia, tačiau teisės doktrinoje jis apibūdinamas kaip situacija, kai darbuotojo darbo funkcijų vykdymas yra sustabdomas, nes jo tolesnis buvimas darbo vietoje nesuderinamas su normalia įmonės veikla, ir darbuotojui nemokamas darbo užmokestis.<sup>87</sup>

LR DK 123 straipsnis nurodo kelis atvejus, kai darbuotojas gali būti nušalintas nuo darbo:

- 1) jei darbe pasirodo neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, išskyrus atvejus, kai apsvaigimą sukėlė įmonėje vykstantys gamybos procesai;
- 2) kitais įstatymų nustatytais atvejais - pvz. atsisakius patikrinti sveikatą, kai toks patikrinimas darbuotojui yra privalomas;
- 3) valstybės įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimu.

Prancūzijos darbo kodekse konkretūs atvejai, leidžiantys darbuotoją nušalinti nuo darbo, nenurodyti, tačiau kai kurias priežastis, sąlygojančias darbuotojo nušalinimą, galima įvardinti remiantis Prancūzijos Kasacinio teismo sprendimais. Darbdavys turi teisę nušalinti darbuotoją nuo darbo, jei jis pažeidžia įmonės lokaliniuose aktuose nustatytas darbo tvarkos taisykles, darbo sutarties sąlygas, kitų darbuotojų teises – pvz. juos įžeidinėja, seksualiai priekabiauja ir pan. Iš esmės, galimos visos negatyvios situacijos, kilę dėl darbuotojo kaltės. Vienos iš LR DK 123 straipsnyje minimų priežasčių, suteikiančių darbdaviui teisę nušalinti darbuotoją – jo neblaivumo ar apsvaigimo paminėjimo Prancūzijos Kasacinio teismo sprendimuose neaptikome, tačiau akivaizdu, kad jis būtų pripažintas teisėta darbuotojo nušalinimo priežastimi.

Darbuotojo neblaivumas ar apsvaigimas darbe pagal LR DK 235 str. 2 d. 8 punktą, darbuotojo atsisakymas nustatytu laiku patikrinti sveikatą pagal to paties straipsnio 2 d. 10 dalį bei 265 str.7 dalį laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Taip pat ir Prancūzijoje darbuotojo padaryti darbo drausmės ar darbo sutarties pažeidimai vertinami kaip šiurkšti jo klaida. Abiejų šalių Darbo kodeksai suteikia darbdaviui teisę šiuo pagrindu atleisti darbuotoją iš darbo.

Pažymėtina, kad darbuotojo nušalinimas turi būti pagrįstas. Turint omenyje, kad darbuotojui už nušalinimo laiką nemokama, ir Lietuvoje, ir Prancūzijoje teismas, pripažinęs nušalinimą neteisėtu, įpareigoja darbdavį sumokėti už nušalinimo laiką priteistą darbo užmokestį. Jei su darbuotoju buvo nutraukta darbo sutartis, jis teismo gali būti grąžintas į pirmesnįjį darbą. Tad darbdaviai, neleisdami

<sup>86</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. P. 405.

<sup>87</sup> Couturier G. Les relations individuelles de travail. Paris: Presses universitaires de France, 1993. P. 339.

darbuotojui atlikti darbo pareigų, privalo turėti neginčijamų įrodymų, kad darbuotojo nušalinimas yra pagrįstas. Būtent dėl šios priežasties Lietuvoje įvairių autorių ne kartą kritikuota tai, kad nei Darbo kodekse, nei kituose teisės aktuose nėra nustatyta aiški riba, kada asmuo laikytinas neblaiviu. Teigiama, kad nors kitų teisės aktų, pateikiančių neblaivumo ar apsvaigimo sąvoką nėra, tačiau netikslu remtis ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintu Transporto priemonių vairuotojų ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo būsenos aiškinimu<sup>88</sup>, nes šio viešojo teisės akto tikslai ir uždaviniai yra kitokie.<sup>89</sup> Siūloma darbuotoją darbe pripažinti neblaiviu, jei jis tą dieną yra vartojęs alkoholinių gėrimų, neatsižvelgiant į išgerto alkoholio kiekį. Ta pati išvada, kad darbuotojo girtumo ar apsvaigimo laipsnis vertinant jo padarytą darbo drausmės pažeidimą įtakos neturi, suformuluota ir teismų praktikoje.<sup>90</sup> Darbdaviui, nors Darbo kodeksas konkrečios darbuotojo nušalinimo nuo darbo formos nenumato, siūloma naudoti rašytinę formą – kelių liudininkų pasirašytą aktą, patvirtinantį darbuotojo neblaivumą ar apsvaigimą.

Prancūzijoje, sprendimą dėl darbuotojo nušalinimo darbdaviui taip pat priimant vien savo iniciatyva, siūloma darbuotoją nušalinti tik tokiu atveju, jei nušalinimo priežastis galėtų būti pripažinta teisėtu darbo sutarties nutraukimo pagrindu. Priešingai nei Lietuvoje, Prancūzijos darbo kodeksas griežtai nustato darbuotojo nušalinimo iš darbo tvarką: DK L. 122-41 straipsnyje numatyti trys privalomi darbuotojo nušalinimo nuo darbo etapai:

1) Darbdavys privalo pakviesti darbuotoją į pokalbį. Tam jis registruotu laišku turi išsiųsti pakvietimą, nurodydamas pokalbio tikslą, datą, laiką ir vietą. Jis negali būti išsiųstas vėliau, nei per du mėnesius nuo fakto, kai darbdavys sužinojo apie darbuotojo padarytą pažeidimą. Pažymėtina, kad Darbo kodeksas nenumato laikotarpio, per kurį po darbdavio išsiųsto pakvietimo turi įvykti pats pokalbis. Tačiau galioja taisyklė, kad šis laikotarpis turi būti pakankamas, kad darbuotojas galėtų jam pasiruošti.

2) Paties pokalbio tikslas - pakartotinis darbdavio motyvų skirti darbuotojui nušalinimą pateikimas bei darbuotojo pasiaiškinimų išklausymas.

3) Po pokalbio darbdavys, atsižvelgdamas į darbuotojo pasiaiškinimą, gali nuspręsti, ar skirti jam drausminę nuobaudą. Jei darbuotojas nušalinamas nuo darbo, apie tai jam privalu pranešti ne anksčiau nei kitą dieną ir ne vėliau nei per vieną mėnesį.<sup>91</sup>

Taigi, nušalinimo nuo darbo reglamentavimas Lietuvoje ir Prancūzijoje skiriasi: visų pirma Lietuvoje darbuotojas nušalinamas iškart, kai darbe pastebimas neblaivus ar apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, darbdavys neleidžia jam dirbti tik tą dieną (pamainą). Išnykus priežastims, dėl

<sup>88</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. gegužės 12 d. nutarimas Nr. 452 „Dėl transporto priemonės vairuojančių ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nustatymo taisyklių patvirtinimo“// Valstybės žinios. 2006, Nr. 56-2000.

<sup>89</sup> Malaškevičius R. Ar neblaivus darbuotojas visada šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas?//Juristas. 2004, Nr.11. P.12.

<sup>90</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Teisėjų Senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“// <http://www.lat.lt/3nutartys/senos/nutartis.aspx?id=26546>; prisijungimo laikas 2006-08-01.

<sup>91</sup> Code du travail 2006. Paris: Relié, 2006. Art. R. 122-17.

kurių jis buvo nušalintas, darbuotojas nedelsiant turi būti gražintas į pirmesniąjį darbą. Prancūzijoje darbuotojo teisė dirbti suvaržoma, paaiškėjus jo padarytų pažeidimų faktui bei darbdaviui atlikus visą minėtą trijų etapų procedūrą. Nušalinimo trukmė Prancūzijos darbo kodekse nenumatyta - ją paprastai nustato įmonės darbo tvarkos taisyklės ar kolektyvinė sutartis. Bet kuriuo atveju, ji turi būti proporcinga darbuotojo prasižengimui.

#### **4. DARBO SUTARTIES PASIBAIGIMO TEISINIAI ASPEKTAI LIETUVOJE IR PRANCŪZIJOJE**

Darbo sutarties pasibaigimo ir nutraukimo reguliavimas rodo darbo santykių kultūrą ir teisinio reguliavimo lygį. Tai vienas iš pagrindinių papildomos darbuotojų apsaugos garantų, todėl jam skiriama itin daug dėmesio ir Lietuvoje, ir Prancūzijoje. Abiejose šalyse nustatomi įspėjimo terminai, išėtinės išmokos, ribojimai ir garantijos, siekiant apsaugoti silpnesniąją šalį – darbuotoją. Teismo procese nagrinėjant darbo ginčą, darbo sutarties pagrįsto ir teisėto nutraukimo *onus probandi* (įrodinėjimo našta) tenka darbdaviui.

Lietuvoje ir Prancūzijoje darbo sutarties pasibaigimui praktikoje dažniausiai pagrindais - jos nutraukimui šalių susitarimu, darbuotojo ar darbdavio iniciatyva, pasibaigus sutarties terminui – taikomos panašios taisyklės, tačiau galima išskirti ir kai kuriuos, tik vienai ar kitai šaliai būdingus ypatumus.

Pažymėtina, kad be paminėtų darbo sutarties nutraukimo pagrindų, taip pat be abiemis šalims bendrų - darbo sutarties pasibaigimo dėl vienos iš šalių mirties, darbdavio likvidavimo nesant jo teisių perėmėjo – Prancūzijoje išskiriami ir keli specifiniai, LR darbo kodekse nenumatyti, pagrindai. Tai – teismo sprendimas, kai vienai iš sutarties šalių nevykdant arba netinkamai vykdant savo sutartinius įsipareigojimus, kita šalis kreipiasi į teismą, kad šis konstatuotų darbo sutarties pabaigą. Taip pat, kaip atskiras darbo teisinių santykių pasibaigimo pagrindas nurodomos *force majeure* aplinkybės.

Tiek Lietuvos, tiek Prancūzijos darbo teisės doktrinoje pripažįstama, kad labiausiai sutartinį darbo teisinių santykių pobūdį atitinkantis darbo sutarties nutraukimo pagrindas yra **šalių susitarimas**. Jis laikytinas ir pačiu saugiausiu, nes iki minimumo sumažėja individualaus darbo ginčo rizika. Toks būdas nutraukti darbo sutartį numatytas LR Darbo kodekso 125 str. 1 dalyje. Prancūzijoje, reglamentuojant darbo sutarties nutraukimą šalių susitarimu, remiamasi Civilinio kodekso 1134 straipsniu, leidžiančiu šalių tarpusavio sutarimu nutraukti jų sudarytą sutartį. Šalių susitarimo esmė abiejose šalyse sutampa – viena iš darbo sutarties šalių gali pasiūlyti kitai šaliai atitinkamomis sąlygomis nutraukti darbo sutartį. Kaip nurodė Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu galimas tik tada, kai yra išreikšta tikroji suderinta šalių valia.<sup>92</sup>

---

<sup>92</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005m. birželio 1d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-7-290/2005// <http://www.lat.lt/3nutartys/senos/nutartis.aspx?id=28295> ; prisijungimo laikas 2006-08-12.

Darbdavys, kaip stipresnioji sutarties pusė, privalo elgtis sąžiningai, laikytis teisingumo principo ir nepiktnaudžiauti savo teisėmis. Teismui nustačius, kad šie reikalavimai buvo pažeisti, atleidimas iš darbo pripažįstamas neteisėtu, o darbuotojas gali būti gražintas į darbą. Prancūzijoje įtvirtintas tapatus principas, kad susitarimas turi išreikšti aiškia ir nedviprasmišką šalių valią, darbdavys negali daryti neteisėto poveikio darbuotojui, kad šis pats pasiūlytų nutraukti darbo sutartį. Jei teismas įvertina, kad šio principo nebuvo laikomasi, darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu perkvalifikuojamas į darbo sutarties nutraukimą nesant darbuotojo kaltės (*licenciement sans faute*) su visomis iš to kylančiomis teisinėmis pasekmėmis.<sup>93</sup>

Prancūzijoje yra išskiriamos dvi šalių susitarimo rūšys: dėl asmeninių motyvų, kai viena iš šalių pareiškia norą nutraukti darbo sutartį nesant kitų objektyvių priežasčių, ir dėl ekonominių motyvų, kai lemiamas faktorius yra tam tikros susidarę ekonominės įmonės būklės priežastys.<sup>94</sup> Nutraukiant sutartį dėl asmeninių motyvų pagal tai, kas išreiškia iniciatyvą, išskiriami du galimi variantai, sukeliantys skirtingus teisinius padarinius:

- 1) jei darbo sutartį šalių susitarimu siūlo nutraukti darbuotojas, tai laikoma *sulygtu sutarties nutraukimu darbuotojo iniciatyva (départ négocié)*. Toks sutarties nutraukimo būdas savo požymiais panašus į paprastą darbo sutarties nutraukimą darbuotojo iniciatyva (*démission*), tačiau nėra identiškas: abiejais atvejais darbuotojas išreiškia savo valią nebetęsti darbo santykių, tačiau nutraukiant sutartį šalių susitarimu darbuotojas neprivalo laikytis išankstinio įspėjimo laikotarpio, už jį nemokama išėtinė išmoka.<sup>95</sup> Susitariama tik dėl piniginės kompensacijos. Pažymėtina, kad darbuotojas, nutraukęs darbo sutartį šiuo pagrindu, netenka teisės gauti bedarbio pašalpą, tad praktikoje savo iniciatyvą nutraukti sutartį šalių susitarimu darbuotojai pareiškia retai ir paprastai tik tais atvejais, kai nori kuo greičiau, išvengiant įspėjimo terminų laikymosi, pradėti dirbti kitoje įmonėje pagal geresnes sąlygas.
- 2) Jei darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu iniciatyva priklauso darbdaviui, tai laikoma *sulygtu darbo sutarties nutraukimu darbdavio iniciatyva (licenciement négocié)*. Įstatymas taip pat nenumato nei išankstinio įspėjimo laikotarpio, nei išėtinės išmokos, tik galimybę šalims susitarti dėl piniginės kompensacijos. Praktikoje šiuo pagrindu naudojamosi atleidžiant iš darbo sunkią klaidą (*faute grave*) padariusį darbuotoją, nenorint, kad jis prarastų visas išmokas nutraukiant sutartį dėl jo kaltės (*licenciement pour faute*).

Darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu dėl ekonominių motyvų iniciatyva visada priklauso darbdaviui. Šiuo atveju taikoma *darbo sutarties nutraukimo dėl ekonominių motyvų (licenciement pour motif économique)* procedūra: darbdavys privalo rengti konsultacijas su darbuotoju atstovais, kviešti pokalbiui darbuotoją, kuriam pasiūlyta nutraukti darbo sutartį, imtis priemonių

<sup>93</sup> Cour de Cassation. Chambre sociale. Pourvoi du 5 décembre 2001, n° 00-40516//

<http://www.legifrance.com/WAspad/Visu?cid=146753&indice=1&table=INCA&ligneDeb=1>; prisijungimo laikas 2006-08-12.

<sup>94</sup> G.Lyon-Caen, J.Pélissier. Droit du travail. Paris: Editions Dalloz, 1992. P. 240.

<sup>95</sup> Cour de Cassation. Chambre sociale. Pourvoi du 8 février 1989, n° 86-11022//

<http://www.legifrance.com/WAspad/Visu?cid=114051&indice=3&table=CASS&ligneDeb=1>; prisijungimo laikas 2006.08.12.



sumažinti neigiamus padarinius – pasiūlyti jam kitą darbo vietą, perkvalifikavimą. Anksčiau Prancūzijos jurisprudencija buvo nustačiusi ir išeitinę išmoką, tačiau nuo 2002 metų<sup>96</sup> toks darbo sutarties nutraukimas yra traktuojamas kaip paties darbuotojo pasirinkimas nebetęsti darbo santykių, ir išeitinė išmoka nėra privaloma. Žinoma, praktikoje darbdavys sunkiai gautų darbuotojo sutikimą nutraukti darbo sutartį be piniginės kompensacijos, prilygstančios bent jau tokiai išmokai, kuri darbuotojui priklauso nutraukiant su juo darbo sutartį darbdavio valia dėl ekonominių motyvų.

Lietuvoje iniciatyva nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu dažniau priklauso darbdaviui. Paprastai toks darbo sutarties nutraukimo būdas pasirenkamas, norint tam tikrus darbuotojus atleisti iš darbo, tačiau negalint remtis DK 129 str. 2 dalyje minimomis svarbiomis priežastimis (pvz. pensijinio amžiaus sulaukusius asmenis, nepritampančius darbuotojus). Darbuotojas, manantis, kad darbo sutartis su juo buvo nutraukta nepagrįstai, per vieną mėnesį nuo atleidimo fakto gali su ieškiniu kreiptis į teismą, o darbdaviui šiuo atveju tenka pareiga įrodyti, kad darbuotojas iš darbo atleistas teisėtai. Norint išvengti panašių nesusipratimų, kai kurie autoriai<sup>97</sup> siūlo šalių susitarimą, kaip pagrindą nutraukti darbo sutartį, naudoti tik esant darbuotojo, o ne darbdavio siūlymui.

Lietuvoje nustatyta privaloma rašytinė pasiūlymo nutraukti darbo sutartį forma. LR DK 125 straipsnis nenurodo, kokios formos turėtų būti atsakymas. Tačiau, ypač jei pasiūlymą pateikia darbuotojas, darbdavys turėtų atsakyti taip pat raštu: šalių tikrosios valios nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu aiškus išreiškimas ir nuoseklus jos suformulavimas yra esminė sąlyga darbo santykių nutraukimo teisėtumui šiuo pagrindu. Darbo kodekse nustatytas 7 dienų terminas atsakymui į pasiūlymą pateikti. Prancūzijoje pasiūlymo formos Darbo kodeksas nenustato, tačiau rekomenduojama jį pateikti raštu, kad būtų išvengta darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu perkvalifikavimo į darbo sutarties nutraukimą darbuotojo (*démission*) arba darbdavio (*licenciement*) iniciatyva. Ta pati taisyklė taikytina ir atsakymui į pasiūlymą. Terminas, po kurio darbo sutarties šalis, gavusi pasiūlymą nutraukti darbo sutartį, turi į jį atsakyti, įstatymiškai nenustatytas, dažniausiai jis nurodomas kolektyvinėje sutartyje.

LR DK 125 str. 1 dalyje nurodyta, kad pats susitarimas taip pat privalo būti rašytinis. Prancūzijoje rašytinė susitarimo forma įstatymo numatyta tik nutraukiant terminuoto pobūdžio darbo sutartis – paprastą terminuotąją, laikinąją, taip pat darbo ir profesijos mokymo sutartis. Rašytinės formos nesilaikymas susitarimą padaro niekinį. Nutraukiant neterminuoto pobūdžio darbo sutartis, susitarimas gali būti sudarytas ta forma, kuri tinkama šalims, taigi jis gali būti ir žodinis. Tiek Lietuvoje, tiek Prancūzijoje susitarime numatomos panašios sąlygos – darbo sutarties nutraukimo data, piniginės kompensacijos dydis bei kitos sutarties nutraukimo sąlygos. Prancūzijoje atkartojama nekonkuravimo sąlyga, jei ji buvo įtraukta į darbuotojo darbo sutartį. Susitarime suderėtos abiejų šalių sąlygos laikomos esminėmis ir vėliau vienašališkai keičiamos negali būti.

<sup>96</sup> Cour de Cassation. Chambre sociale. Pourvoi du 25 juin 2002, n° 00-18907// <http://www.legifrance.com/WAspad/Visu?cid=122972&indice=2&table=CASS&ligneDeb=1> ; prisijungimo laikas 2006-08-14.

<sup>97</sup> Davidavičius H. Darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu// Juristas, 2005 Nr.5.P. 39.



Abiejose šalyse pakankamu pagrindu nutraukti darbo sutartį laikomas termino pasibaigimas. Prancūzijoje suėjus terminui darbo sutartis baigiasi, ir nei darbuotojui, nei darbdaviui nereikia pareikšti valios dėl jos nutraukimo. Lietuvoje galioja priešinga nuostata: darbo teisinių santykių baigtį suponuoja vienos iš šalių valia. Šiuo atveju darbo sutarties nutraukimo teisinis pagrindas yra Darbo kodekso 126 straipsnis.

Remiantis šiuo pagrindu, gali būti nutraukiamos visos terminuoto pobūdžio sutartys. Jei darbo sutarties terminas apibrėžtas kalendorine data, tai ji baigiasi paskutinę termino dieną, o jei terminas susijęs su atitinkamų aplinkybių atsiradimu, pasikeitimu ar pasibaigimu, tam tikrą apibrėžtą darbų atlikimu, tai sutartis nutraukiama tokioms aplinkybėms susiklosčius.

Lietuvoje atleidimas iš darbo įforminamas darbo sutartyje, kaip pagrindą nurodant termino pasibaigimą. Prancūzijoje darbo sutarčiai nutrūkstant be jokių specialių procedūrų, nenumatyti ir jokie formos reikalavimai. Tai liberalus aspektas ypač griežtame terminuoto pobūdžio sutarčių sudarymo, vykdymo ir pasibaigimo reglamentavime. Nei Lietuvoje, nei Prancūzijoje šiuo pagrindu nutraukiant darbo sutartį, išeitinė išmoka darbuotojui nemokama, tačiau jam privalo būti sumokėta kompensacija už nepanaudotas atostogas.

Paminėtina, kad darbo sutartyje nurodyto termino suėjimas Lietuvoje nėra besąlyginis pagrindas pasibaigti darbo sutarčiai - ji gali būti pratęsta. Nustatant naują terminą, jis vėlgi gali būti apibrėžtas arba konkrečia kalendorine data, arba tam tikrą aplinkybių atsiradimu, pasikeitimu ar pasibaigimu. Lietuvoje tokios pratęstos darbo sutarties terminas negali būti ilgesnis nei penkeri metai. Darbo sutarties pakeitimas įforminamas arba pirminėje darbo sutartyje, arba sudaroma nauja terminuota darbo sutartis. Prancūzijoje taip pat numatyta tokia galimybė, tačiau šiuo atveju reikalaujama aiškiai ir nedviprasmiškai išreikštos šalių valios: terminuota darbo sutartis gali būti pratęsta (vartojama sąvoka *atnaujinta*) tik tuo atveju, jei toks pratęsimas kaip papildoma sąlyga buvo numatytas jau sudarant darbo sutartį arba jei darbdavys prieš sueinant terminui darbuotojui įteikia rašytinį pasiūlymą ją pratęsti (*atnaujinti*). Sutartis taip pat kaip ir Lietuvoje gali būti pratęsta tik neviršijant įstatymo nustatytų terminų – priklausomai nuo terminuoto pobūdžio sutarties sudarymo motyvo – aštuonių, devynių, aštuoniolikos ar dvidešimt keturių mėnesių.

Abiejose šalyse įstatymai nedraudžia, pasibaigus terminuoto pobūdžio sutarčiai, sudaryti naują tos pačios rūšies sutartį. LR DK 111 str. 3 dalyje nustatytas tokiu atveju taikomas imperatyvus apribojimas: antroji terminuota darbo sutartis tų pačių darbų atlikimui negali būti sudaroma praėjus mažiau nei 1 mėnesiui nuo pirmosios darbo sutarties pasibaigimo. Prancūzijos DK L. 122-3-1 straipsnis nustato, kad laikotarpis tarp dviejų terminuoto pobūdžio sutarčių turi būti ne mažesnis, nei vienas trečdalis pirmosios darbo sutarties trukmės (pvz. jei pirmoji terminuota sutartis buvo sudaryta 6 mėnesiams, tai antroji galės būti sudaryta tik po 2 mėnesių). Pažeidus šiuos reikalavimus, abiejose šalyse sutartis pripažįstama neterminuota.

Lietuvoje tos pačios teisinės pasekmės kyla, jei, suėjus sutartyje nurodytam terminui, jis nekeičiamas, arba jei suėjus terminui, siejamam su tam tikrą aplinkybių atsiradimu, pasikeitimu ir

pasibaigimu, šios aplinkybės sutarties vykdymo laikotarpiu išnyksta, o darbo santykiai faktiškai tęsiasi. LR DK 111 str. 1 dalis numato, kad tokiu atveju darbo sutartis laikoma pratęsta neapibrėžtam laikui. Prancūzijoje toks atvejis nenumatytas – paprasta terminuotoji ar laikinoji sutartis netampa neterminuota vien dėl to, kad pvz. darbuotojas po ligos negrįžo į darbą. Ji, šalims neišreiškus valios ją pratęsti, nutrūksta savaime.

**Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva** abiejose šalyse laikomas vienu paprastesnių ir mažiausiai neaiškumų keliančiu darbo sutarties nutraukimo pagrindu.

Lietuvoje darbo sutarties nutraukimo darbuotojo pareiškimu procedūrą išsamiai reglamentuoja LR DK 127 straipsnis. Jos privalu laikytis tiek darbuotojui, tiek darbdaviui, norint, kad darbo santykių pasibaigimas šiuo pagrindu būtų pripažintas teisėtu. Prancūzijos DK galimybė darbuotojui vienašališkai nutraukti darbo sutartį numatyta keliose, atskirų darbo sutarčių rūšių nutraukimą reguliuojančiose normose.

Esminis reikalavimas, taikytinas tokiam darbo sutarties nutraukimui, yra laisva darbuotojo valia. Jo pareikšta iniciatyva neturi būti kilusi dėl psichologinio darbdavio poveikio, o reikštis savarankiškai. Teismui nustatčius, kad šis reikalavimas nebuvo tenkinamas, darbo sutarties nutraukimas pripažįstamas neteisėtu, o darbuotojas gražinamas į darbą. Prancūzijoje laikomasi nuostatos, kad darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva nėra preziumuojamas, todėl darbuotojo valia nutraukti darbo sutartį taip pat turi būti aiški ir nedviprasmiška, kylanti iš sveikos nuovokos ir nepaveikta darbdavio grasinimų ar apgaulės.<sup>98</sup> Teismas, gavęs darbuotojo skundą ir nustatęs, kad darbuotojo pareiškimas buvo išreikalautas, darbo sutarties nutraukimą darbuotojo pareiškimu perkvalifikuoja į atleidimą darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės (*licenciement sans faute*) ir priteisia darbuotojo naudai visas pagal šį darbo sutarties nutraukimo pagrindą priklausančias išmokas.

LR Darbo kodeksas darbuotojui, pareiškusiam norą išeiti iš darbo, nenustato pareigos nurodyti motyvų, dėl kurių jis nori nutraukti darbo sutartį. Tačiau, kaip nurodo 127 str. 2 dalis, jei darbuotojo pareiškimas grindžiamas svarbiomis priežastimis, darbuotojo liga ar neįgalumu, jam be darbo užmokesčio ir kompensacijos už nepanaudotas atostogas mokama ir jo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka.

Prancūzijoje, darbuotojui darbo sutartį nutraukiant dėl subjektyvių priežasčių, jų atskleisti neprivalu. Darbuotojui išeitinė išmoka nepriklauso, kaip ir Lietuvoje, jam sumokama tik kompensacija už nepanaudotas atostogas.

LR DK 127 str. 1 dalyje nustatyta, kad darbuotojo valia nutraukti darbo sutartį turi būti išreikšta raštu. Tos pačios formos reikalaujama ir tuo atveju, jei darbuotojas nusprendžia pakeisti darbo sutarties nutraukimo datą ar atšaukti neapgalvotą savo pareiškimą. Tuo tarpu Prancūzijoje nei įstatymas, nei teismų praktika nenumato jokių formos reikalavimų – darbuotojas norą nutraukti darbo

<sup>98</sup> Cour de Cassation. Chambre sociale. Pourvoi du 7 mai 1987, n° 84-42203// <http://www.legifrance.com/WAspad/Visu?cid=6543&indice=1&table=INCA&ligneDeb=1> ; prisijungimo laikas 2006-09-12.

sutartį gali išreikšti žodžiu, jei kitaip nenustatyta kolektyvinėje sutartyje. Tačiau praktikoje darbdavys, siekdamas turėti papildomų įrodymų dėl tikrosios darbuotojo valios bei sumažinti jo šansus vėliau teigti, kad darbo sutarties nutraukimas buvo prievartinis, paprastai reikalauja rašytinio darbuotojo pareiškimo.

Pareiškęs norą baigti darbo santykius, darbuotojas privalo laikytis išankstinio išėjimo laikotarpio. Jis nustatytas tiek darbdavio, tiek darbuotojo naudai: darbdavys taip apsaugomas nuo neigiamų pasekmių, galinčių kilti dėl staigaus darbuotojo išėjimo iš darbo, savo ruožtu darbuotojas – nuo atleidimo iš darbo anksčiau, nei jo paties prašyme nurodytas terminas. LR DK 127 str. 1 dalyje nustatytas minimalus išėjimo terminas – 14 dienų. Jis galioja nutraukiant tiek neterminuotą, tiek ir terminuotą sutartį. Kolektyvinėje sutartyje gali būti numatytas ir ilgesnis išėjimo terminas, tačiau jis negali viršyti 1 mėnesio. DK 127 str. 2 dalis nustato atvejus, kai darbuotojas gali laikytis trumpesnių išėjimo terminų – 3 darbo dienų trukmės – jei darbuotojo išėjimas iš darbo pagrįstas liga, neįgalumu, svarbiomis priežastimis, darbdavio išipareigojimų nevykdymu. Sutrumpintas išėjimo terminas nustatytas ir teisę į visą senatvės pensiją įgijusiam darbuotojui, norinčiam nutraukti neterminuotą sutartį. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimuose „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ bei „Dėl sezoninio darbo“ numatyti išėjimo terminai, taikomi darbuotojui nutraukiant laikinąją ir sezoninę darbo sutartį – atitinkamai 5 darbo ir 5 kalendorinės dienos. Pažymėtina, kad išėjimo terminas nekliudo tam, kad darbo sutartis būtų nutraukta ne darbuotojo pareiškimu, o kitais Darbo kodekse numatytais pagrindais – pvz. dėl darbo drausmės pažeidimo ir pan.

Prancūzijos darbo kodekse taip pat numatytas imperatyvus reikalavimas darbuotojui laikytis išankstinio išėjimo terminų. Tačiau DK 122-5 straipsnyje išakmiai nurodytas tik maksimalus 2 savaitių terminas darbuotojui nutraukiant terminuoto pobūdžio sutartį. Tuo tarpu nutraukiant kitų rūšių darbo sutartis, išėjimo laikotarpio trukmė gali būti apibrėžta darbo, kolektyvinėje sutartyje arba pagal susiklosčiusią tam tikros profesijos praktiką. Paprastai ji diferencijuojama pagal nepertraukiamą darbuotojo stažą įmonėje arba jo užimamas pareigas ir dažniausiai yra ilgesnė nei Lietuvoje. Pvz.: darbininkams dažniausiai nustatomas nuo 1 iki 2 savaitių, specialistams – 1 mėnesio, vadovams – 3 mėnesių išankstinio išėjimo terminas. Jei darbuotojas nesilaiko išankstinio išėjimo laikotarpio, teismas gali priteisti išankstinio išėjimo kompensaciją, mokėtiną darbdaviui, bei nuostolių dėl staigaus sutarties nutraukimo atlyginimą. Darbdavys darbuotojo prašymu gali jį atleisti nuo išankstinio išėjimo laikotarpio, tačiau privalo už jį sumokėti kompensaciją.

Lietuvoje darbuotojas savo pareiškimu gali nutraukti tiek neterminuoto, tiek terminuoto pobūdžio – sezonines, laikinas sutartis. Procedūra iš esmės yra vienoda, skiriasi tik minėti išankstinio išėjimo laikotarpio terminai. Tuo tarpu Prancūzijoje įstatymas darbuotojui savo iniciatyva kurį laiką leisdavo nutraukti tik neterminuotą sutartį. Tuo tarpu terminuotos sutartys šiuo pagrindu baigtis galėjo tik išbandymo laikotarpio metu. Jam pasibaigus, galiojo draudimas nutraukti darbo sutartį darbuotojo

iniciatyva. 2002 m. vadinamasis socialinės modernizacijos įstatymas<sup>99</sup> liberalizavo šią sritį ir nustatė vieną atvejį, kai darbuotojas gali nutraukti terminuotą sutartį savo iniciatyva prieš sueinant sutartyje nustatytam terminui – kai toks nutraukimas „yra pateisinamas įsidarbinimu pagal neterminuotą sutartį“.<sup>100</sup> Darbuotojas esamam darbdaviui privalo pateikti rašytinį įrodymą – kito darbdavio, siūlančio sudaryti neterminuotą darbo sutartį pasiūlymą, pasižadėjimą ir pan. Tam tikrais atvejais teismas darbo sutarties nutraukimą darbuotojo pareiškimu gali įvertinti kaip prieštaraujantį įstatymams. Jei nustatoma, kad darbuotojas pasirinko konkretų laiką išeiti iš darbo, norėdamas specialiai pakenkti darbdaviui, sukelti gamybos ar paslaugų procesų sutrikimą, teismas priteisia, kad darbuotojas darbdaviui atlygintų nuostolius dėl staigaus sutarties nutraukimo.<sup>101</sup>

Pažymėtina, kad Prancūzijoje, skirtingai nei Lietuvoje, darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva yra gana retas – tam tikrais atvejais jį riboja įstatymas, be to, šiuo pagrindu nutraukęs darbo sutartį, darbuotojas praranda teisę gauti bedarbio pašalpą. Vengiant tokios rizikos, iniciatyvą baigti darbo santykius darbuotojas dažniausiai pareiškia pereidamas dirbti į kitą darbą.

**Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva** Prancūzijos darbo kodekse reglamentuojamas detaliau nei kiti darbo sutarties nutraukimo pagrindai. Siekiant apsaugoti darbuotoją, darbdaviui, norinčiam savo iniciatyva jį atleisti, nustatyta nemažai apribojimų bei procedūrų, kurių nesilaikant toks darbo sutarties nutraukimas pripažįstamas neteisėtu. Griežtos taisyklės nutraukiant darbo sutartį šiuo pagrindu numatytos ir LR Darbo kodekse. Abiejose šalyse darbdaviai privalo atsižvelgti į įstatymų nustatytas papildomas garantijas socialiai pažeidžiamoms asmenų grupėms – nėščioms bei mažamečius vaikus auginančioms moterims, sergantiems ir darbe sužalotiems darbuotojams, į darbo sutarties nutraukimo apribojimus, nustatytus darbuotojų atstovams. Darbdaviai negali nutraukti darbo sutarties dėl diskriminacinių motyvų, dėl darbuotojo dalyvavimo kolektyviniame ginče bei kitų teisėtomis nutraukiant darbo sutartį šiuo pagrindu nepripažįstamų priežasčių.

Prancūzijoje išskiriamos dvi darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva rūšys.<sup>102</sup> Darbuotojas gali būti atleistas iš darbo dėl su jo asmeniu susijusių motyvų ir dėl ekonominių motyvų. Remiantis LR DK 129 str. 1 ir 2 dalimis, galima išskirti to paties pobūdžio priežastis.

Prancūzijoje, atleidžiant darbuotoją iš darbo dėl su jo asmeniu susijusių motyvų, įmanomi du variantai:

1) darbo sutarties nutraukimas *dél realios ir svarbios priežasties*. Šis motyvas Prancūzijoje yra laikomas teisėtu pagrindu nutraukti tik neterminuoto pobūdžio sutartis. Įstatymas nepateikia konkretaus realios ir svarbios priežasties apibrėžimo, taigi teismas ginčo atveju vertina, ar tokia priežastis pakankama nutraukti darbo sutarčiai. Pareiga įrodyti realios ir svarbios priežasties

<sup>99</sup> Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale// <http://www.legifrance.com/WAspad/Ajour?Nor=MESX0000077L&num=200273&ind=1&laPage=1&demande=ajour> ; prisijungimo laikas 2006-09-14.

<sup>100</sup> Code du travail 2006. Paris: Relié, 2006. L.122-3-8.

<sup>101</sup> <http://www.inforeg.cciip.fr/fiches/pdf/demission.pdf>; prisijungimo laikas 2006-09-14.

<sup>102</sup> G.Lyon-Caen, J.Pélissier. Droit du travail. Paris: Editions Dalloz, 1992. p. 279.

egzistavimą tenka darbdaviui, o abejonės aiškinamos darbuotojo naudai. Realia ir svarbia priežastimi, galinčia sąlygoti darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, laikoma priežastis, susijusi su darbuotojo profesiniu neatitikimu, netinkamu darbo pareigų atlikimu, pasitikėjimo praradimu, kt. Atleidžiamam darbuotojui sumokama kompensacija už nepanaudotas atostogas bei nuo darbuotojo nepertraukiamo stažo įmonėje priklausanti išeitinė išmoka.

LR DK 129 straipsnis taip pat nurodo, kad darbo sutartis darbdavio iniciatyva dėl su darbuotojo asmeniu susijusių aplinkybių gali būti nutraukta tik dėl svarbių priežasčių, o su tam tikrų kategorijų asmenimis – nepilnamečiais, neįgaliaisiais, kt. - tik ypatingais atvejais. Šių sąvokų apibrėžimas, kaip ir Prancūzijoje realios ir svarbios priežasties apibūdinimas, nekonkretus. Lietuvos įstatymų leidėjas LR DK 129 str. 2 dalyje svarbia priežastimi įvardija aplinkybes, susijusias su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, darbuotojo elgesiu darbe, tačiau nedetalizuoja, kada šios aplinkybės gali tapti priežastimi nutraukti darbo santykius. Ypatingi atvejai apibūdinami kaip iš esmės pažeidžiantys darbdavio interesus. Išaiškinimą ir rekomendacijas pateikė Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senatas.<sup>103</sup> Jo priimtame nutarime apibūdinta kvalifikacijos sąvoka, pateikta profesinių gebėjimų bei darbuotojo elgesio darbe samprata, išaiškintos ypatingų atvejų aplinkybės. Pažymėtina, kad nutarime svarbiomis priežastimis įvardijamas darbuotojo kvalifikacijos *trūkumas*, *nepakankami* profesiniai gebėjimai ir *netinkamas* darbuotojo elgesys darbe. Atleidžiamam darbuotojui, kaip ir Prancūzijoje, sumokama kompensacija už nepanaudotas atostogas bei išeitinė išmoka, priklausanti nuo darbuotojo nepertraukiamo stažo darbovietėje. Remiantis šiuo LAT Senato pateiktu išaiškinimu, netikslu atrodo LR DK 129 straipsnio formuluotė „*Darbo sutarties nutraukimas nesant darbuotojo kaltės*“. Vargu ar galima neginčijamai teigti, kad pvz. kvalifikacijos stoka, atsiradusi dėl darbuotojo vienareikšmiško nenoro tobulintis, neturėtų būti siejama su jo paties kalte. Netinkamą darbuotojo elgesį darbe, kuris LAT Senato nutarime įvardijamas kaip nepagrįsti konfliktai su bendradarbiais, pažiūrų, nesuderinamų su dirbamu darbu ar visuomenės moralės normomis, demonstravimas, taip pat sunku atriboti nuo subjektyvios darbuotojo kaltės. Manome, kad aiškesniu ir mažiau klaidinančiu LR DK 129 straipsnio įvardijimu būtų pvz. „*Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl svarbių priežasčių*“, taip besąlygiškai neakcentuojant darbuotojo kaltės nebuvimo.

2) Prancūzijoje dėl darbuotojo *klaidos* galima nutraukti bet kokios rūšies sutartį. Klaida gali būti sunki arba šiurkšti. Lietuvoje šiuo atveju kaip pagrindas būtų taikomas LR DK 235 str. 2 dalis, konstatuojanti šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo aplinkybes – tyčinius darbuotojo veiksmus, sukeliančius nuostolius darbdaviui. Šiame straipsnyje įvardinti darbo drausmės pažeidimai – darbuotojo neblaivumas darbo metu, neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių, vagystė, turto iššvaistymas, pasinaudojimas pareigomis siekiant neteisėtos asmeninės naudos, kt.- sutampa su

---

<sup>103</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr.44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“// <http://www.lat.lt/4tpbiuletiniai/senos/nutartis.aspx?id=26461> ; prisijungimo laikas 2006-09-25.

Prancūzijoje jurisprudencijos įtvirtinta šiurkščios darbuotojo klaidos samprata. Su sunkia klaida, kuria Prancūzijoje laikomas netinkamas darbuotojo pareigų vykdymas pagal darbo sutartį – nepaklusimas darbdavio nurodymams, nerūpestingai atliekamas darbas, kt. – sietinas LR DK 136 str. 3 d. 1 punktas, kuriuo remiantis, darbuotojas gali būti atleistas iš darbo už nerūpestingą pareigų atlikimą bei darbo drausmės pažeidinėjimą. Abiejose šalyse panašus ir pats darbo sutarties nutraukimo reglamentavimas dėl analizuojamų priežasčių: atleidžiant darbuotoją pagal DK 136 str. 3 d. 1 ir 2 punktus, darbdavys turi teisę apie tai iš anksto jo neįspėti. Ta pati nuostata įtvirtinta Prancūzijoje: DK L.122-3-8 straipsnis numato darbdavio galimybę iškart nutraukti su darbuotoju darbo sutartį. Tačiau Lietuvoje tiek dėl drausmės pažeidinėjimo, tiek dėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo atleidžiamam darbuotojui sumokama kompensacija už nepanaudotas atostogas, tuo tarpu Prancūzijos DK L. 122-3-8 straipsnyje nustatyta, kad kompensacija už nepanaudotas atostogas atleidžiamam darbuotojui priklauso, tik jei jis atleidžiamas dėl sunkios klaidos. Jei jo padaryta klaida šiurkšti, jam nepriklauso jokios išmokos, net ir minėta kompensacija.

Darbo sutarties nutraukimą dėl ekonominių motyvų reglamentuoja Prancūzijos DK L. 321-1 straipsnis. Jame įtvirtinta, kad ekonominiai motyvai yra su darbuotojo asmeniu nesusiję priežastys, o įmonės patiriamų ekonominių sunkumų, technologinių pasikeitimų ar struktūrinių pertvarkymų sukeltos aplinkybės. Toks apibrėžimas atitinka LR DK 129 str. 2 dalyje nurodytas priežastis, leidžiančią darbdaviui savo iniciatyva nutraukti darbo sutartį, rūšis. Kaip ekonominiai sunkumai abiejose šalyse suprantamas nuolatinis apyvartos mažėjimas, nuolatiniai nuostoliai, nulemti objektyvių priežasčių. Technologiniais pasikeitimais laikomas technologijų tobulėjimo nulemtas gamybos modernizavimas, struktūriniais pertvarkymais – vidiniai darbdavio organizacijos pasikeitimai, pasireiškiantys vidaus padalinių naikinimu, funkcijų perpaskirstymu, darbo organizavimo pakeitimu. Atleidžiamam darbuotojui abiejose šalyse sumokama kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas bei išėtinė išmoka, priklausanti nuo jo nepertraukiamo stažo toje įmonėje.

Prancūzijoje, nepriklausomai nuo to, kokiais motyvais – su darbuotojo asmeniu susijusiais ar ekonominiais - remdamasis darbdavys savo iniciatyva nutraukia darbo sutartį, jis privalo laikytis įstatymu apibrėžtos darbo sutarties nutraukimo procedūros. Neleistinas joks nukrypimas nuo numatytos tvarkos. Darbdaviui ją pažeidus, teismas ginčo atveju atleidimą iš darbo pripažįsta neteisėtu. Procedūra susideda iš trijų etapų:

1) DK L.122-14 straipsnis numato, kad darbuotojas turi būti pakviestas į išankstinį pokalbį. Pakvietimui nustatytas rašytinės formos reikalavimas. Jame turi būti nurodyta priežastis, dėl kurios darbuotojas kviečiamas į pokalbį, jo vieta ir data bei priminta apie galimybę pasikviesti darbuotoją atstovą. Pakvietimas darbuotojui turi būti nusiųstas registruotu laišku arba įteiktas į rankas pasirašytinai. Komentuojamame Darbo kodekso straipsnyje nurodoma, kad jei darbdavys numato nutraukti darbo sutartį su darbuotoju dėl jo *klaidos*, tai pakvietimas į pokalbį turi būti išsiųstas ne vėliau nei per 2 mėnesius, kai darbdavys sužinojo apie tą klaidą.

2) Antrasis etapas - vadinamasis „susitaikymo“. Darbdavys pakvietimo laiške nurodytą dieną ir valandą privalo organizuoti pokalbį su darbuotoju. Tame pačiame DK L.122-14 straipsnyje nurodyta, kad pokalbis negali įvykti anksčiau, nei praėjus 5 dienoms nuo pakvietimo į pokalbį įteikimo. Pokalbio tikslas – pateikti darbuotojui motyvus, dėl kurių norima jį atleisti iš darbo. Nutraukiant darbo sutartį dėl jo klaidos, darbuotojui suteikiama teisė laisvai reikšti savo nuomonę ir paaiškinti savo veiksmus. Jei darbdavio apsisprendimą nutraukti darbo sutartį sąlygojo su darbuotojo asmeniu susijusi reali ir svarbi priežastis arba ekonominės priežastys, darbdavys pokalbio metu privalo darbuotojui pasiūlyti kitą darbą ar perkvalifikavimą. Norėdamas užbaigti darbo santykius su tam tikromis garantijomis besinaudojančiu asmeniu – darbuotojų atstovu, įmonės higienos, darbo saugos, kitų komitetų nariu, darbdavys privalo gauti atstovaujamojo organo ar to komiteto sutikimą. Jei dėl ekonominių motyvų numatomas kolektyvinis darbuotojų atleidimas, darbdaviui nustatyta darbuotojų informavimo ir konsultavimo pareiga, jis privalo apie tai pranešti Darbo inspekcijai.<sup>104</sup> Jei darbdavys su darbuotoju sutaria tęsti darbo santykius, šis etapas yra galutinis. Priešingu atveju, taip pat ir tada, jei darbuotojas neatvyksta į pokalbį, darbdavys gali toliau tęsti darbo sutarties nutraukimo procedūrą ir pranešti darbuotojui apie atleidimą.

Lietuvoje Darbo kodeksas nenumato panašios procedūros, tačiau atskiri jos elementai privalo būti įgyvendinami: darbdavys darbuotoją iš darbo gali atleisti tik tuo atveju, jei prieš tai pasiūlė kitą darbą, kai darbuotojus numatoma atleisti iš darbo dėl ekonominių ar technologinių priežasčių, struktūrinių darbovietės pertvarkymų, darbdavys, prieš įteikdamas išėjimą apie darbo sutarties nutraukimą, turi rengti konsultacijas su darbuotojų atstovais, o atleisdamas iš darbo grupę darbuotojų, privalo apie tai pranešti teritorinei darbo biržai, savivaldybės institucijai. Atleisdamas asmenis, išrinktus į darbuotojų atstovaujamuosius organus, darbdavys turi gauti tų organų sutikimą.

3) Prancūzijoje nustatytas minimalus dviejų dienų laikotarpis, per kurį po įvykusio pokalbio darbdavys gali darbuotojui pranešti apie darbo sutarties nutraukimą. Kolektyvinio atleidimo atveju šis laikotarpis prailginamas iki 15 dienų. Pranešimui, kaip ir pakvietimui į šį pokalbį, nustatyta rašytinė forma. Jis gali būti išsiųstas registruotu laišku arba įteiktas pačiam darbuotojui. Jame privalo būti tiksliai ir konkrečiai įvardinta atleidimo iš darbo data, motyvas, atsiskaitymo tvarka.<sup>105</sup> Šio pranešimo įteikimo diena kartu laikoma ir išankstinio išėjimo laikotarpio pradžia. Pastarojo trukmė priklauso nuo nepertraukiamo stažo įmonėje. Darbuotojui, dirbusiam įmonėje ne ilgiau nei 2 metus, nustatytas 1 mėnesio išankstinio išėjimo laikotarpis, dirbusiam ilgiau - 2 mėnesių išėjimo laikotarpis.

Lietuvoje nustatyti ilgesni išėjimo apie darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva terminai. LR DK 130 str. 1 dalyje numatytas minimalus 2 mėnesių išankstinio išėjimo laikotarpis, jis pailginamas iki 4 mėnesių, jei darbo sutartį numatoma nutraukti su neįgaliaisiais, nepilnamečiais, darbuotojais, auginančiais vaiką iki keturiolikos metų bei asmenimis, kuriems iki teisės gauti senatvės pensiją likę ne daugiau nei penkeri metai. Darbdavio pateikiamam išėjimui nustatyta rašytinė forma,

<sup>104</sup> Code du travail 2006. Paris: Relié, 2006. Art. L.121-2-1.

<sup>105</sup> Ibid, Art. L. 122-14-2.

kurios nesilaikymas padaro jį negaliojančiu<sup>106</sup> bei būtini rekvizitai – atleidimo priežastis, aplinkybės, data, įspėjimo laikotarpio terminas ir atsiskaitymo tvarka. Pažymėtina, kad Lietuvoje, nutraukiant terminuoto pobūdžio sutartį, įspėjimas nėra būtinas, jei darbdavys išmoka darbuotojui vidutinį darbo užmokestį už likusį darbo sutarties galiojimo laiką (LR DK 129 str. 5 dalis). Prancūzijoje, įstatymui itin griežtai apibrėžiant terminuoto pobūdžio sutarčių nutraukimą ir numatant galimybę ją nutraukti darbdavio iniciatyva tik vienu atveju – esant šiurkščiai klaidai, kai darbo sutartis gali būti nutraukta be įspėjimo, minėti laikotarpiai taikomi tik nutraukiant neterminuotas darbo sutartis.

LR DK 130 str. 3 dalyje teigiama, kad darbdavys per įspėjimo laikotarpį turi duoti darbuotojui laisvo laiko kito darbo paieškoms. Fiksuojama ir jo trukmė – ne mažiau nei 10 procentų nuo darbo šio laikotarpio metu normos. Prancūzijoje įstatymai šiuo atveju darbdavio neįpareigoja, tačiau laiką, skirtą kito darbo paieškoms, dažniausiai numato kolektyvinė sutartis (paprastai 2 valandas per dieną).

---

<sup>106</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr.44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“// <http://www.lat.lt/4tpbiuleteniai/senos/nutartis.aspx?id=26461> ; prisijungimo laikas 2006-09-25.



## IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

Apibendrinant atliktą darbą, galima teigti, kad jo pradžioje iškeltas tikslas ir užsibrėžti uždaviniai iš esmės pasiekti. Tačiau, turint omenyje ribotą darbo apimtį bei atsižvelgiant į tai, kad nagrinėtose šalyse – ypač Prancūzijoje - tiek teisėkūra, tiek teisminė praktika nuolat keičiasi, darbo sutarties sudarymo, vykdymo ir pasibaigimo reglamentavimas gali būti analizuojamas išsamiau, atrandant naujų teisinių aspektų.

Darbo pradžioje iškelta hipotezė taip pat iš esmės pasitvirtino: Prancūzijos darbo kodekse, teismų sprendimuose įtvirtintos darbo sutarties sudarymo, vykdymo ir pasibaigimo nuostatos dažnai sutampa su nustatytomis LR darbo kodekse bei kituose norminiuose teisės aktuose. Tačiau įvairūs apribojimai atskirų darbo sutarties sąlygų taikymui, imperatyvūs procedūriniai reikalavimai kai kuriais pagrindais nutraukiant darbo sutartį leidžia jos reglamentavimą Prancūzijoje vertinti kaip griežtesnį ir smulkmeniškesnį.

Atlikus tyrimą, galima pateikti šias išvadas:

1. LR darbo kodekse įtvirtintas išsamesnis ir aiškesnis, nei Prancūzijos teismų praktikos suformuluotas, darbo sutarties šalių teises ir įsipareigojimus įvardijantis darbo sutarties apibrėžimas.
2. Nustatant darbo sutarties formą, Prancūzijoje vadovaujamosi konsensualizmo doktrina, neteikiančia svarbos išorinei šalių valios sukurti sutartinius darbo santykius išraiškai ir leidžiančia šį darbo sutarties sudarymo aspektą Prancūzijoje vertinti kaip reglamentuojamą lanksčiau nei Lietuvoje. Tačiau vien žodinis šalių susitarimas tampa trukdžiu įrodinėjant pažeistas darbo sutarties sudarymo, vykdymo ar pasibaigimo nuostatas, todėl rašytinė darbo sutarties forma laikytina geriau užtikrinančia darbo teisinių santykių apibrėžtumą.
3. Prancūzijoje nustatytas platesnis privalomųjų, nei Lietuvoje būtinųjų, darbo sutarties sąlygų sąrašas. Darbovietė ir darbo funkcijos privalomosiomis (būtinosiomis) sąlygomis įvardijamos abiejose šalyse, tuo tarpu Prancūzijoje privalomosiomis laikomas ir darbo laikas bei darbo užmokestis.
4. Darbo sutarties šalių galimybės susitarti dėl papildomų darbo sutarties sąlygų Prancūzijoje labiau apribotos nei Lietuvoje: Prancūzijos teismų sprendimai įtvirtina imperatyvias jų galiojimo ir taikymo nuostatas. Tačiau, nors detalus reglamentavimas ir susiaurina sutarties laisvės ribas, jis padeda užtikrinti sutarties šalių interesų pusiausvyrą.
5. Prancūzijoje išskiriamas platesnis nei Lietuvoje darbo sutarčių rūšių sąrašas, tačiau abiejų šalių praktikoje dominuoja neterminuotos, terminuotos, laikinosios ir sezoninės darbo sutartys. Jei sudarant darbo sutartį neapibrėžtam laikotarpiui, Prancūzijos darbo kodeksas nustato tik bendrus teisingumo, sąžiningumo, geros moralės reikalavimus, tai sulygstant dėl darbo pagal terminuotas, laikinąsias sutartis, nustatyti itin detalūs ir griežtesni nei Lietuvoje apribojimai - trumpesni terminai, konkretūs sudarymo atvejai.

6. Darbo sutarties vykdymas Lietuvoje ir Prancūzijoje suprantamas vienodai: kaip sutartyje nustatytų sąlygų įgyvendinimas. Abiejose šalyse numatyta galimybė pakeisti darbo sutarties sąlygas, tačiau Prancūzijoje, atsižvelgiant į platesnį privalomųjų sąlygų sąrašą, jis sudėtingesnis.
7. Abiejose nagrinėjamosiose šalyse išskiriami panašūs sutarties nutraukimo pagrindai, tačiau Prancūzijoje jų numatyta daugiau – be šalių susitarimo, termino suėjimo, darbo sutarties nutraukimo darbuotojo ir darbdavio iniciatyva – darbo santykių baigtį gali nulemti teismo sprendimas, nenugalimos jėgos aplinkybės.
8. Darbo sutarties pasibaigimo reglamentavimas Prancūzijoje daugeliu atvejų detalesnis nei Lietuvoje. Nutraukiant sutartį šalių susitarimu, abiejose šalyse taikomi beveik tapatūs reikalavimai, tuo tarpu darbo sutarties nutraukimas vienos iš šalių iniciatyva Prancūzijoje reguliuojamas daug griežčiau: darbuotojui savo iniciatyva draudžiama nutraukti terminuotą sutartį, darbdaviui imperatyviai nustatyta trijų būtinų etapų procedūra, kurios nesilaikymas sąlygoja darbo sutarties nutraukimo pripažinimą neteisėtu.

Išnagrinėjus norminiuose teisės aktuose įtvirtintas darbo sutarties instituto reglamentavimo nuostatas, galima pateikti tokius pasiūlymus dėl darbo sutarties sudarymo, vykdymo ir pasibaigimo reguliavimo tobulinimo:

- Siekiant užkirsti kelią galimam darbdavių piktnaudžiavimui bei pašalinti neaiškumus, kylančius dėl Lietuvoje dažnėjančios papildomos nekonkuravimo sąlygos įtraukimo į darbo sutartį, siūlome LR Darbo kodekse įtvirtinti tiesiogiai situaciją reguliuojančias normas, apibrėžiančias šios sąlygos taikymo ir galiojimo ribas.
- Viena iš dažniausiai Prancūzijoje sudaromų darbo sutarčių – mokymo sutartis, skirta padėti įsilieti į darbo rinką dar besimokantiems, profesinių įgūdžių neturintiems asmenims. Siūlome panašaus pobūdžio sutartį, nustatant pagrindines jos sudarymo, vykdymo ir pasibaigimo reglamentavimo nuostatas, kaip atskirą darbo sutartį išskirti ir LR Darbo kodekse. Ji leistų novatoriškai spręsti jaunimo integracijos į Lietuvos darbo rinką, kurioje dėl gyventojų senėjimo, emigracijos mažėja darbo jėgos pasiūla, problemą.
- Siūlome pakeisti LR Darbo kodekso 129 straipsnio formuluotę iš „Darbo sutarties nutraukimas nesant darbuotojo kaltės“ į „Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl svarbių priežasčių“. Toks įvardijimas būtų aiškesnis ir mažiau klaidinantis.

## LITERATŪROS SĄRAŠAS

### Norminiai teisės aktai

- 1.Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
- 2.Lietuvos Respublikos aukštojo mokslo įstatymas// Valstybės žinios. 2000, Nr. 27-715.
- 3.Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas// Valstybės žinios. 2006, Nr. 73-2762.
- 4.Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 452 „Dėl transporto priemonės vairuojančių ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nustatymo taisyklių patvirtinimo“// Valstybės žinios. 2006, Nr. 56-2000.
- 5.Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr.115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“ // Valstybės žinios.2003. Nr.11-412.
- 6.Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr.1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003. Nr. 81-3690.
- 7.Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“// Valstybės žinios. 1994, Nr. 19-313.
- 8.Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas Nr. A1-118 „Dėl leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“// Valstybės žinios. 2006, Nr. 46-1669.
- 9.Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas Nr. A1-219 „Dėl Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“// Valstybės žinios. 2006, Nr. 86-3378.
- 10.Loi n° 2003-721 du 1 août 2003 pour l'initiative économique//<http://www.legifrance.com/WAspad/Ajour?nor=ECOX0200174L&num=2003-721&ind=5&laPage=1&demande=ajour>; prisijungimo laikas 2006-06-11.
- 11.Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale// <http://www.legifrance.com/WAspad/Ajour?Nor=MESX0000077L&num=200273&ind=1&laPage=1&demande=ajour>; prisijungimo laikas 2006-09-14.
- 12.Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail (Loi dite loi Aubry)// <http://www.legifrance.com/WAspad/Ajour?nor=MESX9700154L&num=98-461&ind=4&laPage=1&demande=ajour>; prisijungimo laikas 2006-04-17.
- 13.Loi n°90-613 du 12 juillet 1990 favorisant la stabilité de l'emploi par l'adaptation du régime des contrats précaires// <http://www.legifrance.com/WAspad/Ajour?nor=TEFX9000078L&num=90-613&ind=3&laPage=1&demande=ajour> ; prisijungimo laikas 2006-06-11.
- 14.Directive 91/533/CEE du Conseil du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail// <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31991L0533:FR:HTML>; prisijungimo laikas 2006-03-20.

### Teismų praktika

- 15.Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr.44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“// <http://www.lat.lt/4tpbiuletiniai/senos/nutartis.aspx?id=26461> ; prisijungimo laikas 2006-09-25.
- 16.Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Teisėjų Senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „ Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“// [http://www.lat.lt/3\\_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=26546](http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=26546); prisijungimo laikas 2006-08-01.
- 17.Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005m. birželio 1d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-7-290/2005// [http://www.lat.lt/3\\_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=28295](http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=28295); prisijungimo laikas 2006-08-12.
- 18.Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005m. birželio 1d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-7-290/2005// [http://www.lat.lt/3\\_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=28295](http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=28295); prisijungimo laikas 2006-08-12.
- 19.Cour de Cassation, Chambre sociale. Pourvoi du 27 septembre 2006, n° 04-45706// <http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/Visu?cid=257051&indice=1&table=INCA&ligneDeb=1>; prisijungimo laikas 2006-03-15.

- 20.Cour de Cassation, Chambre sociale. Pourvoi du 7 juin 2006, n° 04-45846; Pourvoi de 12 juillet 2006, n° 04-45396// <http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/Visu?cid=144607&indice=7&table=CASS&ligneDeb=1>; prisijungimo laikas 2006-05-20.
- 21.Cour de cassation, Chambre sociale. Pourvoi du 11 janvier 2006, n° 03-46698// <http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/Visu?cid=134660&indice=1&table=CASS&ligneDeb=1>; prisijungimo laikas 2006-07-19.
- 22.Cour de Cassation, Chambre sociale. Pourvoi du 13 juillet 2005, n° 03-45586// <http://www.legifrance.com/WAspad/Visu?cid=245849&indice=1&table=INCA&ligneDeb=1>; prisijungimo laikas 2006-05-11.
- 23.Cour de Cassation, Chambre sociale. Pourvoi du 2 mars 2005, n° 02-47334// <http://www.legifrance.com/WAspad/Visu?cid=241752&indice=1&table=INCA&ligneDeb=1>; prisijungimo laikas 2006-05-28.
- 24.Cour de Cassation, Chambre sociale. Pourvoi du 23 février 2005, n° 03-42018// <http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/Visu?cid=144542&indice=1&table=CASS&ligneDeb=1>; prisijungimo laikas 2006-05-20.
- 25.Cour de Cassation, Chambre sociale. Pourvoi du 15 décembre 2004, n°02-44714// <http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/Visu?Cid=142010&indice=1&table=CASS&ligneDeb=1>; prisijungimo laikas 2006-05-20.
- 26.Cour de Cassation, Chambre sociale. Pourvoi du 16 juin 2004, n° 01-43124// <http://www.legifrance.com/WAspad/Visu?cid=137203&indice=1&table=CASS&ligneDeb=1>; prisijungimo laikas 2006-04-17.
- 27.Cour de Cassation. Chambre sociale. Pourvois du 21 janvier 2004, n° 03-42769 - 03-42784// <http://www.legifrance.com/WAspad/Visu?cid=140300&indice=2&table=CASS&ligneDeb=1> ; prisijungimo laikas 2006-06-19.
- 28.Cour de Cassation, Chambre sociale. Pourvoi du 3 juin 2003, n° 01-43573// <http://www.legifrance.com/WAspad/Visu?cid=130532&indice=1&table=CASS&ligneDeb=1>; prisijungimo laikas 2006-04-16.
- 29.Cour de Cassation, Chambre sociale. Pourvoi du 8 janvier 2003, n° 00-46500// <http://www.legifrance.com/WAspad/Visu?cid=212851&indice=16&table=INCA&ligneDeb=1> ; prisijungimo laikas 2006-07-19.
- 30.Cour de Cassation. Chambre sociale. Pourvoi du 25 juin 2002, n° 00-18907// <http://www.legifrance.com/WAspad/Visu?cid=122972&indice=2&table=CASS&ligneDeb=1>; prisijungimo laikas 2006-08-14.
- 31.Cour de Cassation. Chambre sociale. Pourvoi du 12 mars 2002, n° 99-46034// <http://www.legifrance.com/WAspad/Visu?cid=189915&indice=1&table=INCA&ligneDeb=1>; prisijungimo laikas 2006-07-19.
- 32.Cour de Cassation. Chambre Sociale. Pourvoi du 21 mai 2002, n° 00-42909// <http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/Visu?cid=121231&indice=1&table=CASS&ligneDeb=1>; prisijungimo laikas 2006-05-28.
- 33.Cour de Cassation, Chambre sociale. Pourvoi du 6 février 2001, n° 98-44190// <http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/Visu?cid=105667&indice=1&table=CASS&ligneDeb=1>; prisijungimo laikas 2006-05-20.
- 34.Cour de Cassation, Chambre sociale. Pourvoi de 18 décembre 2001, n° 98-46160// <http://www.legifrance.com/WAspad/Visu?cid=114659&indice=1&table=CASS&ligneDeb=1>; prisijungimo laikas 2006-07-19.
- 35.Cour de Cassation. Chambre sociale. Pourvoi du 5 décembre 2001, n° 00-40516// <http://www.legifrance.com/WAspad/Visu?cid=146753&indice=1&table=INCA&ligneDeb=1>; prisijungimo laikas 2006-08-12.
- 36.Cour de Cassation. Chambre sociale. Pourvoi du 22 février 2000, n° 97-44339// <http://www.legifrance.com/WAspad/Visu?cid=104283&indice=1&table=CASS&ligneDeb=1>; prisijungimo laikas 2006-07-19.
- 37.Cour de Cassation. Chambre sociale. Pourvoi du 8 janvier 1997, n° 93-44009// <http://www.legifrance.com/WAspad/Visu?cid=84648&indice=20&table=CASS&ligneDeb=1>; prisijungimo laikas 2006-05-11.

- 38.Cour de Cassation, Chambre sociale. Pourvoi du 20 novembre 1996, n° 94-40071// <http://www.legifrance.com/WAspad/Visu?cid=89326&indice=2&table=INCA&ligneDeb=1>; prisijungimo laikas 2006-05-28.
- 39.Cour de Cassation. Chambre sociale. Pourvoi du 14 novembre 1991, n° 88-41399// <http://www.legifrance.com/WAspad/Visu?cid=38975&indice=1&table=INCA&ligneDeb=1>; prisijungimo laikas 2006-05-11.
- 40.Cour de Cassation. Chambre sociale. Pourvoi du 8 février 1989, n° 86-11022// <http://www.legifrance.com/WAspad/Visu?cid=114051&indice=3&table=CASS&ligneDeb=1>; prisijungimo laikas 2006.08.12.
- 41.Cour de Cassation. Chambre sociale. Pourvoi du 7 mai 1987, n° 84-42203// <http://www.legifrance.com/WAspad/Visu?cid=6543&indice=1&table=INCA&ligneDeb=1>; prisijungimo laikas 2006-09-12.
- 42.Cour de Cassation, Chambre sociale. Pourvoi du 12 mars 1987, n° 84-41056// <http://www.legifrance.com/WAspad/Visu?cid=6039&indice=5&table=INCA&ligneDeb=1>; prisijungimo laikas 2006-05-28.
- 43.Cour de Cassation. Chambre sociale. Pourvoi du 1 décembre 1982, n° 80 – 41593// <http://www.legifrance.com/WAspad/Visu?cid=58665&indice=1&table=CASS&ligneDeb=1>; prisijungimo laikas 2006-07-08.

### **Teisės literatūra**

- 44.Bogdanskis T. Trumpalaikis darbas.Ar galima sudaryti terminuotą darbo sutartį?//Juristas. 2003, Nr. 1.
- 45.Davidavičius H. Darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu// Juristas, 2005 Nr.5.
- 46.Davidavičius H. Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal Darbo kodeksą bei teismų praktiką. Kaunas: Aušra, 2006.
- 47.Davulis T. Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje (2)//Juristas. 2006, Nr. 5.
- 48.Kviatkovskis A. Kai kurios Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 99 straipsnio 1 dalies taikymo problemos// Jurisprudencija. 2004, Nr.56(48).
- 49.Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004.
- 50.Malaškevičius R. Ar neblaivus darbuotojas visada šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas?//Juristas. 2004, Nr.11.
- 51.Maksimaitis M. Užsienio teisės istorija. Vilnius: Justitia, 2002.
- 52.Ščukas L. Darbdavio ir darbuotojo konkurencijos draudimo sutartis// Verslo žinios. Karjera ir vadyba. 2004, Nr. 8.
- 53.Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika.Vilnius: Justitia, 2005.
- 54.Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право. Москва: Проспект, 2005.
- 55.Code du travail 2006. Paris: Relié, 2006.
- 56.Couturier G. Les relations individuelles de travail. Paris: Presses universitaires de France, 1993.
- 57.Etienne P. Stage et essai// Juripole. 1998, Nr. 9.
- 58.Gasser J.M. Forme et contrat de travail// Juripole. 1997, Nr. 11.
- 59.Lyon-Caen G., Pélissier J. Droit du travail. Paris: Editions Dalloz, 1992.
- 60.Perrin-Jeol P. Le contrat de travail. Paris: Marabout, 2003.
- 61.Pelissier J.,Supiot A.,Jemmaud A. Droit du travail. Paris: Précis Dalloz, 2004.
- 62.Verkindt P-Y. Stratégie d'élaboration des clauses du contrat de travail// Juripole. 1998, Nr. 9.

### **Nuorodos internete**

- <http://www.barreau-clermont.avocat.fr/>  
<http://www.cceol.com/>  
<http://eur-lex.europa.eu/>  
<http://www.inforeg.ccip.fr/>  
<http://www.lrinka.lt/>

## SANTRAUKA

Darbo sutartis - svarbiausias darbo teisės institutas. Lietuvos Respublikos darbo kodekse, kituose norminiuose teisės aktuose įteisintas įstatyminis ir sutartinis jos reglamentavimo principas. Reaguojant į pokyčius, vykstančius darbo rinkoje, nuolat siūlomi įvairūs patobulinimai darbo santykių srityje. Šalia kitų aspektų, siūloma plėsti sutarties laisvės ribas, taip jos šalims suteikiant daugiau galimybių susitarti dėl abiem pusėms naudingų sąlygų. Tačiau, siekiant didesnio lankstumo ir dinamikos darbuotojo ir darbdavio santykiuose, svarbu įvertinti, ar darbo sutarties liberalizavimas neiškreips jos šalių interesų pusiausvyros, leis išlaikyti ir didinti socialinį saugumą. Pravartu atsižvelgti į kitų valstybių, turinčių senesnes darbo sutarties instituto teisinio reglamentavimo praktikos tradicijas, patirtį.

Šiame darbe, taikant lyginamuosius ir loginius metodus, nagrinėjami darbo sutarties sudarymo, vykdymo ir pasibaigimo reguliavimo teisiniai aspektai Lietuvoje ir Prancūzijoje. Lyginant abiejų šalių darbo teisės normose įtvirtintas nuostatas, atskleidžiami pagrindiniai jų panašumai ir skirtumai, iškeliami tiek pozityvieji, tiek, autorės nuomone, negatyvieji bruožai. Ypatingas dėmesys atkreipiamas į tuos darbo sutarties sudarymo, vykdymo ir pasibaigimo reglamentavimo aspektus, kuriuos darbo sutarties dereguliavimo šalininkai Lietuvoje siūlo liberalizuoti. Stengiamasi įvertinti, ar valstybinių apribojimų minimalizavimas išties pasiteisina ir padeda užtikrinti didesnę abipusę sutarties šalių naudą.

# LES ASPECTS JURIDIQUES DE LA FORMATION, DE L'EXECUTION ET DE LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL EN LITUANIE ET EN FRANCE

INGRIDA GAUŠYTĖ

## SOMMAIRE

Le contrat de travail est considéré comme un outil principal du droit de travail. Dans le Code du travail de Lituanie, les autres documents normatifs des principes législatif et contractuel sont accordés. Réagissant aux transformations du marché du travail, les changements sont souvent proposés afin d'améliorer la réglementation des relations du travail. Parmi les autres aspects, on propose d'élargir les mesures de la liberté du contrat même et d'accorder la possibilité à des parties de convenir sur les conditions avantageuses. Mais la préférence d'adaptation et du dynamisme dans les relations de l'employé et l'employeur doit être pesé. Il est important que la libéralisation du contrat de travail n'altère pas un équilibre des intérêts des parties et que la sécurité sociale soit soutenue. Il est utile de prendre en considération une expérience des autres pays, ayant plus anciennes traditions de la réglementation du contrat du travail.

Dans ce travail de recherches les aspects juridiques de la formation, de l'exécution et de la cessation du contrat de travail en Lituanie et en France sont étudiés en utilisant les méthodes comparées et logiques. Les règles, fixées dans les normes du droit du travail, sont conférées, les différences et les convenances sont découvertes. Les traits positifs et négatifs en avis de l'auteur sont dévoilés. Une attention surtout est faite sur ceux aspects de la formation, de l'exécution et de la cessation du contrat de travail qu'on propose de libéraliser en Lituanie. On cherche à estimer, si la minimalisation des limitations imposées par les lois peuvent se justifier et garantir plus d'avantages réciproques aux parties du contrat de travail.

Ingrida Gaušytė

El.paštas [eurovia@eurovia.lt](mailto:eurovia@eurovia.lt)