

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto

Darbo teisės katedra

Sonatos Kuskienės

V kurso (neakivaizdinio skyriaus)

darbo teisės studijų atšakos studentės

Magistro darbas

**TERMINUOTA DARBO SUTARTIS PAGAL LIETUVOS
IR LENKIJOS TEISĘ (LYGINAMOJI ANALIZĖ)**

Vadovas: prof. dr. I. Nekrošius

Recenzentas: lekt. dr. J. Maculevič

Vilnius 2007

TURINYS

Įvadas.....	3
1. Terminuotos darbo sutarties samprata ir rūšys.....	5
2. Terminuotos darbo sutarties sudarymas.....	15
2.1. Terminuotos darbo sutarties sudarymo sąlygos ir apribojimai sudarant terminuotą darbo sutartį.....	15
2.2. Darbo sutarties termino nustatymas.....	23
3. Terminuotos darbo sutarties vykdymas ir pakeitimas.....	28
4. Terminuotos darbo sutarties pasibaigimas.....	36
4.1. Terminuotos darbo sutarties pasibaigimas suėjus terminui.....	38
4.2. Terminuotos darbo sutarties nutraukimas kitais pagrindais.....	43
Išvados.....	52
Santrauka.....	54
Summary.....	55
Naudotos literatūros sąrašas.....	56

IVADAS

Pagrindinė teisės į darbą realizavimo priemonė yra darbo sutarties tarp darbuotojo ir darbdavio sudarymas. Sudaryta darbo sutartimi darbuotojui visų pirma suteikiama galimybė realizuoti savo gebėjimus dirbti tam tikrą darbą ir už jį gauti teisingą darbo užmokestį, tad darbo sutarties socialinė ir ekonominė reikšmė yra pakankamai didelė.

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

Sparčiai keičiantis ekonominei, socialinei politikai, didėjant darbuotojų judėjimui tarp Europos Sąjungos šalių, tiek Lietuvoje, tiek Lenkijoje susiduriama su vis didėjančiu darbo jėgos trūkumu, kas verčia naujai pažvelgti į lankstesnes darbo teisinių santykių reguliavimo formas, geriausiai atsiskleidžiančias per atskiras terminuotas darbo sutartis rūšis, todėl neatsitiktinai magistrinio darbo analizės objektu pasirinkta terminuota darbo sutartis.

Magistrinio darbo tikslas - palyginti Lietuvos ir Lenkijos nacionalinių teisės aktų, reglamentuojančių terminuotą darbo sutartį, normas, jų atitikimą ES teisei, aptarti teorines ir praktines šių normų įgyvendinimo problemas.

Magistrinio darbo uždaviniai (lyginant Lietuvos ir Lenkijos darbo teisės nuostatas) :

- 1) aptarti terminuotos darbo sutarties sampratą;
- 2) pateikti terminuotos darbo sutarties rūšių klasifikavimą, atskleidžiant kiekvienos rūšies esmę bei pabrėžiant ypatumus;
- 3) išanalizuoti terminuotos darbo sutarties sudarymo pagrindus, aptariant darbo sutarties turinį, jos sudarymo tvarką, termino nustatymo ypatumus;
- 4) aptarti terminuotos darbo sutarties vykdymą;
- 5) išanalizuoti terminuotos darbo sutarties pasibaigimą, jos nutraukimo atvejus.

Kadangi magistrinio darbo apimtis riboja išsamiai išnagrinėti visas terminuotos darbo sutarties rūšis, detaliau bus aptartos rūšys, būdingos abiejų valstybių darbo teisei – paprastoji terminuota darbo sutartis (kaip ji suprantama pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso¹ (toliau tekste Lietuvos DK) 109 straipsnio prasmę), terminuota darbo sutartis tam tikram laikui ir terminuota darbo sutartis tam tikrų darbų atlikimo laikui (kaip jos suprantamos pagal Lenkijos

¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Žinios, 2002, Nr. 64-2569.

darbo kodekso² (toliau tekste Lenkijos DK) 25 straipsnio prasme). Sezoninė, laikinoji darbo sutartis bei kitos terminuotos darbo sutarties rūšys aptartos tiek, kiek reikalinga suvokti jų esmę.

Įgyvendinant minėtus uždavinius bus remiamasi tarptautinių teisės aktų nuostatomis, Lietuvos ir Lenkijos pagrindinių darbo teisės šaltinių – darbo kodeksų nuostatomis, kodeksų komentarais, kitų nacionalinės teisės aktų nuostatomis, teismine praktika, taip pat darbo teisės teoretikų, tokių, kaip prof. dr. I. Nekrošius, doc. dr. T. Davulis, doc. dr. V. Tiažkijus, Z. Salwa, B. Z. Wagner, N. A. Mucinova, I. J. Kiseliow ir kitų autorių darbais, publikacijomis.

Tiriant norminę ir specialią literatūrą apie terminuotos darbo sutarties reglamentavimą Lietuvos ir Lenkijos teisėje, panaudotas loginės analizės metodas. Remiantis šiuo metodu, darbe yra tiriama terminuotos darbo sutarties sąvoka, atskiri jos elementai, terminuotų darbo sutarčių teisinio reglamentavimo ir teoriniai aspektai. Sisteminės analizės metodo pagalba analizuojamos terminuotos darbo sutarties sudarymą, vykdymą bei pasibaigimą (nutraukimą) reglamentuojančios Lietuvos Respublikos ir Lenkijos Respublikos darbo kodeksų bendrosios ir specialiosios dalių nuostatos kaip tarpusavyje susijusių elementų visuma, neatsiejant jų nuo bendrųjų teisės principų ir praktikoje kylančių probleminių klausimų. Atskirų terminuotos darbo sutarties elementų apibendrinimui ir išvadų formulavimui darbe panaudotas sintezės metodas. Be anksčiau išvardintų metodų, nagrinėjant visus darbe minimus klausimus yra naudojamas teleologinis, lingvistinis bei lyginamasis tyrimo metodai.

² Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. vasario 18 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.kodeks-pracy.com.pl/>>.

1. TERMINUOTOS DARBO SUTARTIES SAMPRATA IR RŪŠYS

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

Terminuotų darbo sutarčių naudą yra pripažinę ir Europos Sąjungos lygmeniu veikiantys socialiniai partneriai. Europos Bendrijos Tarybos 1999 m. birželio 28 d. direktyva Nr. 1999/70/EB patvirtintame Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konferencijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas darbo sutartis³ (toliau EB Tarybos direktyva Nr. 1999/70/EB) bendrosios dalies 8 punkte yra apibrėžta, jog tam tikriems sektoriams, profesijoms ar veiklos rūšims būdinga sudaryti terminuotas darbo sutartis, kurios gali būti naudingos abiems darbo teisinių santykių šalims.

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

Pasak B. Wagner, analizuojančios, terminuotųjų darbo sutarčių ypatumus, „Terminuotos darbo sutartys yra tos, kurios turi nustatytą galiojimo terminą. Terminuota darbo sutartis yra sutartis, kurios pagrindu abipusiai šalių santykiai nepertraukiamai tęsiasi tam tikru laikotarpiu“⁴.

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

³ Europos Sąjungos socialinė teisė. Norminių teisės aktų rinkinys. - Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. p. 412-429.

⁴ WAGNER, B. *Terminowe umowy o pracę*. - Warszawa: Wydawnictwo prawnicze, 1980. p. 31.

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

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

Kaip matyti iš pateiktų sąvokų, terminuotos darbo sutartys yra netipinės sutartys, nes joms atsirasti paprastai nepakanka vien suderintos sutarties šalių valios, tačiau būtinos ir tam tikros specialiosios sąlygos – juridiniai faktai⁵. Tam, kad atsirastų darbo teisiniai santykiai tarp terminuotos darbo sutarties šalių, turi objektyviai egzistuoti aplinkybė (sąlyga) - nenuolatinio pobūdžio darbas, išskyrus atvejus, numatytus įstatymuose bei kolektyvinėse sutartyse (pavyzdžiui, laikinai nesančio darbe darbuotojo pavadavimas, terminuotoje darbo sutartyje numatyto darbo atlikimas ar rezultato pasiekimas, objektyvios priežastys, atsirandančios dėl veiklos pobūdžio bei sąlygos, nustatytos įstatymais ar kolektyvinėmis sutartimis).

Svarbiausias terminuotų darbo sutarčių ypatumas yra tas, kad šalys, sudarydamos sutartį tam tikram laikui arba tam tikram darbų atlikimo laikui, ar sezonui, nustato darbo sutarties terminą ir apsisprendžia dėl sutarties galiojimo laiko (sutartinių santykių trukmės). Darbo sutarties terminas gali būti nustatomas iki tam tikros kalendorinės datos arba iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo. Jeigu darbo sutartyje jos terminas nenurodytas arba netinkamai nustatytas, laikoma, kad sudaryta neterminuota darbo sutartis. Tokiu atveju darbo sutartis savo esmės nepraranda ir negali būti negaliojanti. Tiesiog panaikinamas jos terminuotumas. Pažymėtina, jog terminuota darbo sutartis tampa neterminuota ir tais atvejais, kai darbo santykių buvimo laikotarpiu išnyksta aplinkybės, dėl kurių buvo apibrėžtas sutarties terminas.

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

Pažymėtina, jog neterminuota darbo sutartis yra vienas iš svarbiausių darbo teisės institutų, todėl įstatymų leidėjas detaliau reglamentuoja nuolatinio darbuotojo ir darbdavio

⁵ NEKROŠIUS, I., *et. al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. – Vilnius: Justitia, 2004. p. 78.

tarpusavio santykius, nustato jų teises ir pareigas, darbo sutarties turinį, jos nutraukimo tvarką ir kitus ypatumus, o terminuotųjų darbo teisinių santykių reglamentavimas nustatytas tik kai kuriose teisės aktų nuostatose. Todėl, sudarant, vykdant bei pasibaigiant terminuotai darbo sutarčiai svarbu tinkamai parinkti ir pritaikyti bendrąsias darbo teisės normas, atsižvelgiant į terminuotų darbo santykių specifiškumą.

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

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

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

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

Darbo sutarčių rūšių išskyrimas yra vieno darbo santykių teisinio reguliavimo principo – darbo teisės normų bendrumo ir diferenciacijos apraiška. Viena vertus, darbo teisės normos nustato vienodas teises ar pareigas visiems asmenims, sudariusiems darbo sutartį ir įgijusiems darbuotojo ar darbdavio statusą, kita vertus, dėl skirtingų darbo sutarties sudarymo prielaidų, sutarties šalių tikslų, darbuotojo atliekamo darbo funkcijų ypatumų ar kitų objektyvių priežasčių visoms darbo sutartims taikyti vienodą teisinį režimą gali būti ne visada pagrįsta⁶.

Tiek Lietuvos, tiek Lenkijos darbo teisės teorijoje darbo sutartys grupuojamos pagal įvairius kriterijus. Pavyzdžiui, lenkų darbo teisės specialistas J. Pochas darbo sutartis skirstė į riboto ir neriboto galiojimo termino darbo sutartis, skirstymą perėmęs iš vokiečių moksle naudojamos terminologijos. T. Zielinskis darbo sutartis skirstė pagal jų paskirtį į: sudaromas dėl profesinio paruošimo, sudaromas bandomajam ir parengiamajam laikotarpiui bei sudaromas po darbo laikotarpių pagal anksčiau minėtas darbo sutartis. Pagal mišrų *laiko – tikslo* kriterijų darbo

⁶ NEKROŠIUS, I., *et. al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. – Vilnius: Justitia, 2004. p. 75.

sutartis grupavo J. Kruszevska: pagal jų galiojimo laiką - nustatytam ir nenustatytam laikui, pagal tikslą – bandomajam laikotarpiui⁷. Abiejų valstybių darbo teisės teorijoje bei teismų praktikoje priimta grupuoti darbo sutartis pagal galiojimo trukmę, t. y. į terminuotas ir neterminuotas. Minėtas skirstymas iš esmės buvo nustatytas ir pagal anksčiau galiojusį Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymą⁸. Tačiau, atsižvelgiant į šiuolaikinėje visuomenėje susiklosčiusią darbo santykių diferenciaciją bei remiantis kitų valstybių praktika, tiek naujai priimtame Lietuvos DK, tiek pakeistame Lenkijos DK darbo sutarčių rūšių sąrašas buvo išplėstas ir teorijoje jos klasifikuojamos ne tik pagal teisinių darbo santykių trukmę, bet ir pagal darbo sutarties pobūdį.

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

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

Pabrėžtina, jog dėl teisinių darbo santykių specifikos, dinamiškumo, jų įvairovės, lankstaus darbo organizavimo, konkurencijos šis sąrašas nėra baigtinis, o tai reiškia, kad kitų įstatymų nustatyta tvarka kolektyvinėse sutartyse ir norminiuose teisės aktuose gali būti įtvirtintos kitos darbo sutarčių rūšys (tame tarpe ir sutartys, apibrėžiančios darbo sutarties galiojimo terminą) ir specialiai joms taikomos normos. Pavyzdžiui, prie kitų darbo sutarčių rūšių gali būti priskiriama darbo sutartys, sudaromos su ūkininkų ūkių ir kitų žemės ūkio subjektų darbuotojais (jų ypatumus reglamentuoja Lietuvos Respublikos ūkininkų ūkio įstatymas⁹), darbo sutartys, sudaromos su specialiosios paskirties įmonių darbuotojais, bei kitais įstatymų numatytais atvejais sudaromos sutartys, pavyzdžiui, mokymo sutartis, numatyta Profesinio mokymo įstatyme¹⁰.

Lenkijos DK 25 straipsnyje išvardijamos penkios darbo sutarčių rūšys:

- 1) darbo sutartis neapibrėžtam laikui (neterminuota);
- 2) darbo sutartis tam tikram laikui;
- 3) darbo sutartis tam tikram darbui atlikti;
- 4) dėl pateisinamos priežasties laikinai nesančio darbe darbuotojo pavadavimui;

⁷ WAGNER, B. *Terminowe umowy o pracę*. - Warszawa: Wydawnictwo prawnicze, 1980. p. 8-9.

⁸ Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. Žinios, 1991, Nr. 36-973.

⁹ Lietuvos Respublikos ūkininko ūkio įstatymas. Žinios, 1999, Nr. 43-1358; 2002, Nr. 123-5537.

¹⁰ Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas. Žinios, 1997, Nr. 98-2478.

5) bandomojo laikotarpio darbo sutartys (kiekviena iš aukščiau paminėtų sutarčių gali būti papildyta darbo sutartimi bandomajam laikotarpiui ne ilgesniam kaip 3 mėnesiai).

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

Kaip matyti iš pateiktos abiejų valstybių darbo sutarčių klasifikacijos, sutampa tradicinės-neterminuotos (Lenkijos DK ji įvardinta kaip *darbo sutartis neapibrėžtam laikui*, tačiau teorijoje bei teisės doktrinoje vadinama *neterminuota darbo sutartimi*) darbo sutarties išskyrimas, tuo tarpu sutartims, kurios turi savo galiojimo laiką, taikyti skirtingi rūšiavimo kriterijai. Kad geriau suvoktume *terminuotų* darbo sutarčių esmę, tikslinga iš bendro sutarčių rūšių konteksto išskirti šios darbo sutarties klasifikavimą.

Kaip viena iš galimų darbo organizavimo formų ir darbo sutarčių rūšių terminuotos darbo sutartys Lietuvoje buvo žinomos ir prieš nepriklausomybės atkūrimą. Dabar galiojančiame Lietuvos DK terminuotos darbo sutartys yra klasifikuojamos taip:

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

Sezoninės ir laikinosios darbo sutarčių priskyrimas terminuotoms sutartims argumentuojamas visų minėtų darbo sutarčių būtina sąlyga - darbo trukmės (galiojimo laiko) nustatymu. Lietuvos DK 108 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta norma, jog darbo sutartis paprastai sudaroma neapibrėžtam laikui (neterminuota), išreiškia tam tikrą įstatymų leidėjo poziciją terminuotųjų, laikinųjų ir sezoninių darbo sutarčių atžvilgiu. Nors ši pozicija atrodytų yra suformuluota gana dispozityviai, vis dėl to savo pavidalą ji įgauna jau imperatyviose kitų Lietuvos DK straipsnių normose¹¹, pavyzdžiui, neleidžiama sudaryti terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys (Lietuvos DK 109 straipsnio 2 dalis); jeigu darbo sutartyje jos terminas nenurodytas arba netinkamai nustatytas, laikoma, kad sudaryta neterminuota darbo sutartis (Lietuvos DK 110 straipsnio 2 dalis); nė vienai iš šalių darbo sutarties nenutraukus, laikoma, kad sutartis tapo neterminuota (Lietuvos DK 126 straipsnio 2 dalis) ir kt.

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

- 1) darbo sutartis tam tikram laikui (jos ypatinga atmaina yra sezoninio darbo sutartis);
- 2) darbo sutartis tam tikram darbui atlikti;
- 3) darbo sutartis bandomajam laikotarpiui;

¹¹NEKROŠIUS, I., et. al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. – Vilnius: Justitia, 2004. p. 78.

4) darbo sutartis darbuotojo pavadavimui jam nesant darbe (literatūroje ne visada išskiriama į atskirą rūšį, o laikoma viena iš darbo sutarties, sudarytos tam tikram laikui rūšių).

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

Nors Lietuvos ir Lenkijos darbo kodeksuose aptariamos gana skirtingos darbo sutarčių rūšys, tačiau šiame klasifikavime galime išvelgti ir panašumų. Bendra visų terminuotos darbo sutarties rūšių savybė yra ta, kad sudarant darbo sutartį šalys žino jos pasibaigimo terminą, taigi žino kiek tęsis jų darbo teisiniai santykiai. Terminuotumas yra privalomas šių darbo sutarčių turinio elementas, jo nebuvimas paprastai reiškia neterminuotos sutarties sudarymą. Tačiau geriausiai atskirų terminuotų darbo sutarčių rūšių ypatumai atsiskleidžia per skirtumus, kurie susiję su tikslu ir funkcijomis, termino apibrėžimo būdu bei trukme, nutraukimo būdu bei šalių teisių ir pareigų apimtimi (darbuotojo teisine padėtimi)¹².

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

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

Pagrindinis terminuotos **darbo sutarties tam tikram laikui** (pagal Lenkijos DK) tikslas yra šalių valia ir susitarimu nustatyti darbo sutarties terminą ir apsispręsti dėl sutartinių santykių trukmės. Šis tikslas gali būti realizuojamas darbuotojo interesais (pavyzdžiui, sutartis, sudaryta su studentu jo atostogų metu), darbdavio interesais - personalo papildymas laikino darbuotojų

¹² WAGNER, B. *Terminowe umowy o pracę*. - Warszawa: Wydawnictwo prawnicze, 1980. p.34.

poreikio metu (pavyzdžiui, atostogų laikotarpiu ir pan.) arba abiejų šalių interesais (pavyzdžiui, sutartis, sudaryta su darbuotoja, kol iš motinystės atostogų grįš kita, iki tol dirbusi darbuotoja). Sudarant terminuotas darbo sutartis su darbuotojais ne darbo kodekse nurodytais atvejais, tačiau kitų įstatymų ar kolektyvinių sutarčių pagrindu, gali būti keliami specifiniai tikslai.

Terminuota *darbo sutartis tam tikram darbui atlikti* (pagal Lenkijos DK) dažniausiai sudaroma to darbo atlikimo laikotarpiui, nes sunku tiksliai nustatyti darbo sutarties trukmę. Svarbiausias šios sutarties tikslas – ne tik įdarbinti kažkuriam laikotarpiui darbuotoją, bet, visų pirma, kad tame laikotarpyje jis atliktų darbdaviui reikalingą darbą. Šios rūšies darbo sutartis dažniausiai sudaroma tuomet, kai reikalinga atlikti darbus, kurių negalės atlikti nuolatiniai darbuotojai, pavyzdžiui, dėl padidėjusio darbo krūvio (kampanijos metu ir pan.) ar dėl mažo darbuotojų, turinčių reikalingą kvalifikaciją numatytam darbui atlikti, skaičiaus. Pastebėtina, jog darbo sutartis, sudaryta dėl tam tikrų darbų atlikimo labai panaši į rangos, pavedimo, paslaugų teikimo, jungtinės veiklos (partnerystės) civilines sutartis. I. J. Kiseliovo nuomone, darbo sutartis ir pagal savo formalius bruožus yra panaši į civilines sutartis tuo, jog yra dvišalė, konsensualinė, atlygintinė, fiduciarinė ir turinti specifinį tikslą¹³.

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

- 1) darbo santykių dalykas – darbas turi būti apibrėžiamas kaip funkcija, t. y. susitarta, kad bus atliekami tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbai, arba dėl tam tikrų pareigų;
- 2) darbo procesą organizuoja darbdavys, darbuotojas turi paklusti nustatytai darbo tvarkai;
- 3) darbas dirbamas už atlyginimą¹⁴.

Šių kriterijų pakanka, kad atskirtume terminuotą darbo sutartį nuo civilinės darbo sutarties.

Sezoninės darbo sutarties Lietuvoje ypatumas tas, jog ši sutartis sudaroma sezoniniams darbams atlikti. Sezoniniais vadinami darbai, kurie dėl gamtinių ir klimato sąlygų dirbami ne visus metus, o tam tikrais periodais (sezonais), ne ilgesniais kaip aštuoni mėnesiai (vienas po kito einančių dvylikos mėnesių laikotarpiu), ir yra įtraukti į sezoninių darbų sąrašą¹⁵.

¹³ КИСЕЛЕВ, И. Я. *Зарубежное трудовое право*. – Москва: Норма Инфра М, 1998. p. 50.

¹⁴ NEKROŠIUS, I. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo problemos*. Teisė. Mokslo darbai. 33 (1) tomas. – Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 1999. p. 27.

¹⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimas Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“. Žinios. 1994, Nr. 19-313.

Lenkijoje sezoninis darbas yra dirbamas sudarant vienos iš terminuotų darbo sutarčių, nurodytų Lenkijos DK 25 straipsnio 1 dalyje, pagrindu, t. y. jei tiksliai yra žinoma sezoninio darbo pabaiga – darbo sutartį tam tikram laikui, jei ne – darbo sutartį tam tikram darbui atlikti, pavyzdžiui, obuolių skynimo laikotarpiui. Sezoninėje darbo sutartyje, be kitų sutarties sąlygų, turi būti nurodyta ir tai, jog darbuotojas priimtas dirbti sulygtą sezoninį darbą pagal atitinkamą profesiją, specialybę, kvalifikaciją, taip pat nurodytas sutarties terminas. Tai yra būtinios sezoninės sutarties sąlygos. Taigi, sezoninį įdarbinimą galima suprasti kaip įdarbinimą darbo sutarties tam tikram laikui arba tam tikram darbui atlikti pagrindu, siekiant atlikti darbus, kurių buvimas arba intensyvumas turi periodinį pobūdį, tiesiogiai susijusį su metų laikų savybėmis¹⁶

Laikinoji darbo sutartis pagal Lietuvos darbo teisę – tai sutartis, sudaryta ne ilgesniam kaip dviejų mėnesių laikotarpiui. Šis terminas ją ir skiria nuo kitų terminuotų darbo sutarčių. Tačiau ne kiekviena terminuota sutartis, kurios terminas neviršys dviejų mėnesių, bus laikoma laikinąja, o tik tokia, kuri bus sudaryta esant laikinosios darbo sutarties sudarymo pagrindams. Laikinas darbas – tai darbas, kuris organizuojamas įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje tais atvejais, kai vykdoma nebūdinga (netipinė, laikina) veikla¹⁷. Lietuvoje laikinoji darbo sutartis vertintina kaip viena iš priemonių, padedančių operatyviau organizuoti darbus bei išvengti neleistinų viršvalandžių¹⁸. Ji gali būti sudaroma šiais atvejais:

- 1) skubiems ar trumpalaikiams darbams atlikti (pavyzdžiui, remontas, mokymai, technologinių linijų keitimas ir pan.);
- 2) laikinai nesantiems (dėl ligos, atostogų ir panašiai) darbuotojams pavaduoti (tačiau kai darbuotojas yra išvykęs į komandiruotę trims mėnesiams ar dar ilgesniam terminui, su jį pavaduojančiu darbuotoju laikinoji darbo sutartis tokiam terminui negali būti sudaryta, nes tai draudžia imperatyvi norma - laikinosios darbo sutarties terminas ne ilgesnis kaip du mėnesiai)¹⁹.

Ši darbo organizavimo forma rekomenduojama neturintiems nuolatinio darbo asmenims, bedarbiams, studentams ir moksleiviams laisvu nuo mokymosi metu bei kitiems darbuotojams. Sudarant laikinąją darbo sutartį su studentais ir moksleiviais vadovaujamosi Lietuvos DK 277 straipsnio nuostatomis bei dviejų Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimų^{20,21} nuostatomis

¹⁶ WAGNER, B. *Terminowe umowy o pracę*. - Warszawa: Wydawnictwo prawnicze, 1980. p. 42.

¹⁷ Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. spalio 17 d. įsakymu Nr. A1-160 patvirtintos rekomendacijos darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas. *Žinios*. 2003, Nr. 101-4573.

¹⁸ KIRDEIKYTĖ, L. *Laikinoji darbo sutartis*. Vadovo pasaulis. 2004, Nr. 2 (88). p. 57.

¹⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo rūšių ypatumų patvirtinimo”. *Žinios*. 2003, Nr. 81(1)-3690.

²⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 138 „Dėl Asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“. *Žinios*. 2003, Nr. 13-502.

dėl saugių ir sveikų darbo sąlygų sudarymo asmenims iki 18 metų. Atkreiptinas dėmesys, jog sudarant minėtą darbo sutartį nėra nustatomas išbandymo laikotarpis.

Skirtingai nei Lietuvoje, Lenkijoje nuo 1990-ųjų metų yra galimybė įsidarbinti taip vadinamiems *laikiniesiems darbuotojams*. Ši naujovė perimta iš kitų valstybių, tokių kaip Vokietija, Jungtinės Karalystės, Olandija ir kt. Darbuotojai priimami į darbą per Laikinojo darbo agentūrą, sudarant ne civilinę, bet darbo sutartį tam tikram laikotarpiui. Tokių darbo sutarčių sudarymą sąlygoja tai, jog darbdaviai „išsinuomoja“ per agentūrą laikinuosius darbuotojus trumpalaikiams darbams, nebūtinai susijusiems su sezonu, t. y. nuolatinųjų darbuotojų pavadavimui jų atostogų metu, periodinių darbų atlikimui, dėl laikinai įmonėje padidėjusio darbo krūvio (dažniausiai priimami gamybos darbuotojai, administracijos, biurų personalas ir kt.), neišnaudojant papildomiems darbams nuolatinųjų savo darbuotojų. Laikinių darbuotojų įdarbinimo tvarką reglamentuoja įstatymas²². Atkreiptinas dėmesys, jog Darbo teisės kodifikavimo komisija yra numačiusi įtraukti minėto įstatymo nuostatas dėl laikinių darbuotojų įdarbinimo į naujo Lenkijos darbo kodekso projektą²³.

Bandomasis laikotarpis išskirtas į atskirą darbo sutarties rūšį tik Lenkijos DK, tačiau iš esmės jo tikslai sutampa su Lietuvos DK įtvirtintomis išbandymo laikotarpį reglamentuojančiomis teisės normomis. Pagal Lietuvos darbo teisę minėtas laikotarpis šalių susitarimu gali būti nustatomas kiekvienos rūšies darbo sutartyje (išskyrus laikinąją darbo sutartį). Svarbu atkreipti dėmesį, jog išbandymo terminas – tai tik viena iš papildomų darbo sutarties sąlygų ir šis laikotarpis neturi jokių sąsajų su terminuota darbo sutartimi.

Tuo tarpu Lenkijos DK 25 straipsnio 2 dalis numato galimybę taikyti bandomąjį laikotarpį prieš įsidarbinant sutarčių neapibrėžtam laikui, tam tikram laikui ir konkrečiam darbui atlikti pagrindu ir tuo pačiu eliminuoja galimybę taikyti bandomąjį laikotarpį prieš sudarant sutartį bandomajam laikotarpiui²⁴. Išbandymo laikotarpio nustatymo tikslas – prieš priimant sprendimą dėl nuolatinųjų darbo teisinių santykių sudarymo vienos ar abiejų šalių pageidavimas susipažinti su būsimo darbo sąlygomis, įmonės vidine (personalo) struktūra, kokie tarpusavio santykiai darbo vietoje, kaip vertinami darbuotojai ir pan. Darbdavys paprastai siekia patikrinti ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, jo tinkamumą konkrečiai pareigybei, kvalifikacinius sugebėjimus ar net charakterio bruožus. Tai padeda sumažinti darbdavio riziką prisiimant nuolatiniam darbui netinkamus darbuotojus.

²¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 139 „Dėl Asmenų iki aštuoniolikos metų profesinio pasirengimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“. Žinios. 2003, Nr. 13-503.

²² Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. „O zatrudnieniu pracowników tymczasowych“. (Dziennik Ustaw Nr. 166, poz. 1608) [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 24 d.]. Prieiga per internetą: <http://ks.sejm.gov.pl/proc4/ustawy/1349_u.htm>.

²³ Projekt nowego kodeksu pracy. Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy [žiūrėta 2007 m. kovo 24 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.idn.org.pl/sonnszz/kodeks_zmiany04.htm>.

²⁴ WAGNER, B. *Terminowe umowy o pracę*. - Warszawa: Wydawnictwo prawnicze, 1980. p. 48-49.

Praktikoje pasitaikę atveju, kai bandomojo laikotarpio darbo sutartis buvo panaudota prieš darbuotoją visai kitais tikslais, nei nustatę įstatymų leidėjas. Kaip pavyzdys galėtų būti Lenkijos Aukščiausiojo Teismo išnagrinėta byla, kurioje Karina P. skundėsi, jog darbdavys, turėdami tikslą „apeiti“ įstatymą ir išvengti Lenkijos DK 25¹ straipsnio pasekmių, sudarė su ja dvi atskiras bandomojo laikotarpio darbo sutartis: nuo 1997 m. gegužės 16 d. iki 2007 m. liepos 31 d. – bandomajam laikotarpiui; nuo 1997 m. rugpjūčio 1 d. iki 2007 m. rugpjūčio 31 d. – tam tikram laikui ir nuo 1997 m. spalio 1 d. iki 1997 m. gruodžio 31 d. - pakartotinai bandomajam laikotarpiui. Lenkijos Aukščiausiasis Teismas 1999 m. rugpjūčio 26 d. nusprendė (akt I PKN 215/99), jog antroji bandomojo laikotarpio sutartis yra sudaryta pažeidžiant įstatymus (kadangi tam pačiam darbui (pareigybei) atlikti gali būti sudaroma tik viena darbo sutartis bandomajam laikotarpiui) ir pripažino neteisėtu darbdavio sprendimą dėl netinkamos darbo sutarties rūšies parinkimo, o darbo sutartį, sudarytą bandomajam laikotarpiui pripažino sutartimi neapibrėžtam laikui²⁵.

Lenkijos DK 25 straipsnio 1 dalyje netiesiogiai įvardinta kaip atskira darbo sutarties rūšis yra *sutartis, sudaryta darbuotojo pavadavimui jam nesant darbe*. Tai ypatinga darbo sutarties tam tikram laikui rūšis, todėl teisinėje literatūroje retai, o Lietuvoje net neišskiriama į atskirą darbo sutarties rūšį. Šios darbo sutarties tikslas – pavaduoti darbuotoją dėl pateisinamų priežasčių laikinai nesantį darbe, pavyzdžiui, ilgai trunkanti darbuotojo liga ar motinystės atostogos ir pan.

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad Lietuvos ir Lenkijos darbo teisėje darbo sutartys išskirtos į atskiras darbo sutarčių rūšis pagal skirtingus kriterijus, tačiau turint tą patį siekį - diferencijuoti darbuotojų ir darbdavių teisių ir pareigų reglamentavimą, atsižvelgiant į tokių darbo sąlygų ypatumus ar į darbuotojų psichofizines savybes bei nustatyti papildomą darbuotojų teisių apsaugą. Tokia darbo sutarčių rūšių įvairovė tik palengvina rasti kompromisą tarp darbuotojo ir darbdavio, leidžia pasirinkti tinkamesnes darbo teisinių santykių formas bei atitinka darbuotojų pagrindinių teisių Europos socialinės chartijos²⁶ nuostatose įtvirtintą kitokią nei nuolatinio darbo sutarties galimybę, t.y. galimybę dirbti pagal lankstesnes darbo organizavimo formas.

²⁵ MADEJA, W. *Umowa na okres próbny jako umowa terminowa a umowy zawarte na czas określony*. 2006 [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 21 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.tutej.pl/cms.php?i=8776>>.

²⁶ Europos socialinė chartija. Žinios, 2001, Nr. 49-1704.

2. TERMINUOTOS DARBO SUTARTIES SUDARYMAS

2.1. Terminuotos darbo sutarties sudarymo sąlygos ir apribojimai sudarant terminuotą darbo sutartį

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

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

Tiek Lietuvos, tiek ir Lenkijos darbo teisėje, terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma tik tam tikram laikui ar tam tikram darbų atlikimo laikui, bet ne ilgiau kaip penkeriems metams (terminas ribojamas tik Lietuvoje). Kad darbo sutartį būtų galima pripažinti terminuota darbo sutartimi, iš jos turinio turi aiškiai matytis nenuolatinis darbo pobūdis (kaip žinia, įmonėse įstaigose ar organizacijose gali būti nuolatinio ir nenuolatinio (laikino) pobūdžio darbai). Be to, „sudarant terminuotą darbo sutartį, šalims yra žinomas jos pasibaigimo terminas, tad yra žinoma kiek laiko galios darbo sutartis ir tęsis jų darbiniai santykiai. Todėl darytina išvada, jog termino nustatymas yra būtinoji ir privaloma sąlyga sudarant terminuotą darbo sutartį“²⁷.

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

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

²⁷ WAGNER, B. *Terminowe umowy o pracę*. - Warszawa: Wydawnictwo prawnicze, 1980. p. 84.

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

Sudarant terminuotą darbo sutartį, svarbu atkreipti dėmesį į *apribojimus*, numatytus darbo kodeksuose. Pagal Lietuvos DK 109 straipsnio 2 dalį terminuotą darbo sutartį neleidžiama sudaryti jei darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys. Tokio terminuotos darbo sutarties instituto teisinio reglamentavimo tikslas – apsaugoti darbuotoją, kaip ekonomiškai silpnesnę darbo sutarties šalį, nuo jam nepalankios terminuotos darbo sutarties sudarymo bei užkirsti kelią galimam darbdavio, būtent kuriam terminuotos darbo sutarties sudarymas yra palankesnis, piktnaudžiavimui savo padėtimi bei terminuotos darbo sutarties institutu²⁸.

Kadangi sąvokos *nuolatinis darbo pobūdis*, vartojamos Lietuvos DK 109 straipsnio 2 dalies prasme, tikslaus ir išsamaus apibūdinimo nėra, tai suteikia peno įvairioms interpretacijoms. Bendrąja prasme, nuolatinis darbas apibūdinamas kaip darbas pagal neterminuotą darbo sutartį, o nuolatiniai darbuotojai – asmenys, priimti į darbą nenurodant darbo sutartyje jos galiojimo termino. Profesorės G. Dambrauskienės nuomone, toks nuolatinio darbo ir nuolatinio darbuotojo apibūdinimas yra neišsamus ir neatskleidžia nuolatinio darbo pobūdžio esmės. Nuolatinio darbo pobūdis paprastai atspindi įmonės veiklą, jos pagrindines funkcijas, tikslus ir yra nurodomas įmonės įstatuose²⁹.

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

Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, nagrinėdamas civilinę bylą Nr. 3K-3-74/2006 pagal ieškovo J. B. ieškinį atsakovui Panevėžio moksleivių namams dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu ir gražinimo į darbą, darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką priteisimo, nusprendė, jog apeliacinės instancijos teismas, kurio sprendimas skundžiamas kasacine tvarka, tinkamai aiškino ir taikė DK 109 straipsnio 2 dalį, t. y. pripažino, kad papildomo ugdymo įstaigoje pedagogo dirbusio ieškovo darbas buvo nuolatinio pobūdžio. Teismas sistemiškai aiškino Švietimo įstatymo nuostatas dėl neformaliojo ugdymo tikslų, lygino formaliojo ir neformaliojo ugdymo įstaigų veiklos organizavimo panašumus ir skirtumus.

²⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje V. K. v. AB „Vilma“, Nr. 3K-7-4/2003, kat. 2.11.

²⁹ DAMBRAUSKIENĖ, G. *Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje*. Jurisprudencija, 2002, Nr. 25 (17). p. 23.

Atsakovas yra pelno nesiekianti iš savivaldybės biudžeto finansuojama nuolat veikianti švietimo įstaiga. Pagal atsakovo Nuostatus pagrindinė neformalaus ugdymo forma yra būreliai, grupės ir pan. Ištyręs metinę ugdymo proceso organizavimo tvarką, papildomojo ugdymo planus, kitus dokumentus apie atsakovo veiklos organizavimą, šalių nurodomas faktines aplinkybes, teismas nustatė, kad nuolat veikiančios švietimo įstaigos – užmokyklinės veiklos centro – organizacinė veiklos ir ugdymo forma yra nuolat veikiantys būreliai, grupės, studijos, priešmokyklinės grupės; šios įstaigos paskirtis ir uždaviniai, jai skiriamos lėšos lemia, kiek ir kokių būrelių reikia mokykloje; teismas vertino, kad mokinių, pageidaujančių lankyti tam tikrus būrelius, skaičius nelemia įstaigos darbo organizavimo, būrelių vadovai įdarbinami papildomo ugdymo pedagogais iki būrelių suformavimo. Iš byloje nustatytų aplinkybių viseto teismas padarė esminę, taikant DK 109 straipsnio 2 dalį, išvadą, kad papildomo ugdymo pedagogų darbas su būreliais atsakovo įstaigoje yra nuolatinio pobūdžio. Kasacinio teismo teisėjų kolegija taip pat konstatavo, jog reikšminga yra tai, kad teismas nustatė, jog atsakovas tam pačiam darbui, netgi darbui su tos pačios rūšies būreliais vienus papildomo ugdymo pedagogus įdarbino neterminuotai, o su kitais sudarė terminuotą darbo sutartį. Teisėjų kolegija sutiko su apeliacinės instancijos teismo išvada, kad ši aplinkybė apie skirtingą tą patį darbą dirbančių asmenų traktavimą paneigia darbdavio teigimą, jog papildomo ugdymo pedagogų darbas šioje įstaigoje yra laikino pobūdžio³⁰.

Lietuvos DK komentaro autorių nuomone, kurią patvirtino ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų kolegija minėtoje civilinėje byloje, „terminuotos darbo sutarties sudarymas turi būti pagrindžiamas objektyvia būtinybe patenkinti laikinai padidėjusį darbo jėgos poreikį, nes darbas, kurį dirbti yra sudaroma darbo sutartis, nėra nuolatinis – jo poreikis ar atlikimas objektyviai yra apribotas laiko“³¹. Vadinasi, kilus ginčui, ar darbas, kurį dirbti yra sudaroma darbo sutartis, laikytinas nuolatinis ar laikinis, negali būti sprendžiama pagal sutarties šalių subjektyvius vertinimus.

Lietuvos DK 109, 110 ir 111 straipsniuose įtvirtintų nuostatų analizė leidžia tik apytiksliai įvardinti tuos kriterijus, kuriais remiantis galima atskirti, kada darbas gali būti pripažįstamas turintis nuolatinį pobūdį, o kada ne. Pavyzdžiui, darbas yra nuolatinio pobūdžio, jei tam tikroms darbo funkcijoms atlikti gali būti sudaryta tik neterminuota darbo sutartis ir tuo pat metu nėra jokios objektyvios būtinybės (gamybinės, technologinės ar kitos sąlygos) nustatyti, kada turi pasibaigti terminas. Tuo atveju, kai yra žinoma, jog darbas yra laikino pobūdžio, tačiau jo trukmė numatyta ilgesnė nei penkeri metai, remiantis Lietuvos DK įtvirtinta nuostata, šis darbas laikomas nuolatinio pobūdžio. Taip pat nuolatinio pobūdžio darbais reikėtų laikyti ir tuos darbus, kurie įmonės gamybos

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

³¹ NEKROŠIUS, I., *et. al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. – Vilnius: Justitia, 2004. p. 81.

procese nuolat pasikartoja, pavyzdžiui, kai siuvimo įmonėje darbai atliekami pagal atskirus klientų užsakymus, statybos įmonėje - pagal darbdavio pasirašytas su užsakovais konkrečias rangos sutartis ir pan., nes šie darbai sudaro įmonės nuolatinės veiklos pagrindą, nepertraukiamąjį gamybos procesą³². Sąvoka *nuolatinis* aiškinama kaip „apimantis visą laiką, nepaliaujamas, nekintamas dalykas, reiškinys“³³.

Lietuvos DK neliko anksčiau galiojusio Lietuvos DSĮ 9 straipsnio 2 dalies nuostatos: kai darbas yra nuolatinio pobūdžio, terminuota darbo sutartis gali būti sudaryta visais atvejais, jeigu darbuotojas to pageidauja. Lietuvos DK nesuteikia darbuotojo pageidavimui tokios juridinės galios, kokią jis suteikia įstatymui ar kolektyvinei sutarčiai ir kuri leistų nepaisyti Lietuvos DK 109 straipsnio 2 dalies nustatyto draudimo³⁴.

Pasak Lietuvos DK komentaro rengėjų, toks griežtas darbo sutarties šalių laisvės apribojimas buvo pagrįstas darbuotojų teisių apsauga nuo itin paplitusio piktnaudžiavimo terminuotų darbo sutarčių sudarymu. Darbuotojo prašymas sudaryti terminuotą darbo sutartį dažnai nebūdavo tikroji darbuotojo valia, o tik formalumas, reikalingas darbdaviui, siekiančiam pateisinti terminuotos nuolatinio pobūdžio darbo sutarties sudarymą ir išvengti išmokų mokėjimo nutraukiant darbo sutartį³⁵.

Svarbu atkreipti dėmesį į besikeičiančią ekonominę bei politinę situaciją Lietuvoje. Šiuo metu šalyje, priešingai nei rengiant Lietuvos DK, ryškėja darbo jėgos trūkumo tendencijos, tad kyla klausimas ar ne per griežta nuostata, atimanti šalims teisę pasinaudoti darbo santykiams būdingu sutarčių laisvės principu ir leisti šalims tarpusavyje susitarti dėl abiemis darbo sutarties šalims tinkamos darbo sutarties rūšies?

Lietuvos Respublikos Konstitucija 48 straipsnyje nustato, kad „Kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju“³⁶. Asmenys darbą renkasi savarankiškai ir laisvai sudarydami sutartis, todėl sutartinė įtraukimo į darbą forma geriausiai išreiškia darbo laisvės principą³⁷. Vadinasi, laisvės principas leidžia žmogui priimti sprendimus dirbti nuolatinį ar terminuotą darbą.

Svarbu pabrėžti, jog tarp EB Tarybos direktyvoje Nr. 1999/70/EB nurodytų priemonių, kurias nacionalinėje teisėje turi numatyti valstybės narės, siekiant išvengti piktnaudžiavimų terminuotų darbo sutarčių sudarymo atvejais, nėra įtvirtinto draudimo sudaryti terminuotas darbo

³² DAVIDAVIČIUS, H. *Terminuotos darbo sutarties ypatumai*. Vadovo pasaulis, 2005, Nr. 2 (100). p. 50.

³³ Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. - Vilnius: Mokslo ir leidybos institutas, 1998. p. 444.

³⁴ KVIATKOVSKIS, A. *Kaip reglamentuojamos terminuotos darbo sutartys pagal naująjį darbo kodeksą?* Mokesčių žinios, 2003, Nr. 10 (316).

³⁵ DAMBRAUSKIENĖ, G. *Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje*. Jurisprudencija, 2002, Nr. 25 (17). p. 23.

³⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucija. Žinios, 1992, Nr. 33-1014.

³⁷ DAMBRAUSKIENĖ, G., *et. al.* Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras/ 1 dalis. – Vilnius: Teisės institutas, 2000. p. 425.

sutartis nuolatinio pobūdžio darbams. Tačiau negalima teigti, jog Lietuvos DK įtvirtintas draudimas prieštarauja minėtos direktyvos nuostatomis, kadangi jokia direktyvos teisės norma nei draudžia, nei įpareigoja numatyti būtent tokį griežtą draudimą³⁸.

Tad diskutuotina, ar galimybės darbuotojo prašymu sudaryti terminuotą darbo sutartį panaikinimas yra pagrįstas, turint omenyje ir tai, jog pirminiame Lietuvos DK projekto 109 straipsnio 2 dalyje³⁹ buvo numatyta, kad terminuota darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbui gali būti sudaroma ir esant raštiškam darbuotojo prašymui. Vėliau ši nuostata buvo eliminuota iš darbo kodekso. Juk darbuotojas dėl tam tikrų aplinkybių gali pats norėti sudaryti terminuotą darbo sutartį, neatsižvelgiant į darbo specifiką. Kaip jau minėta, pasikeitus šalies socialinei ir ekonominei padėčiai, gal būtų tikslinga labiau atsižvelgti ir į darbdavių pageidavimą liberalizuoti terminuotų darbo sutarčių sudarymą, nes, pasak jų, rinkos sąlygomis negali būti tikri, kad konkretų nuolatinį darbuotojų skaičių visuomet galės aprūpinti darbu.

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

B. Wagner nuomone, neteisinga traktuoti terminuotas darbo sutartis, ypač tam tikram laikui ir konkrečiam darbui atlikti, kaip išskirtines, kadangi jos atlieka esmines funkcijas, yra taikomos turint konkretų tikslą ir yra kaip alternatyva neterminuotai darbo sutarčiai. Be to, darbuotojai, dirbantys pagal terminuotas sutartis, vienodai traktuojami kaip ir nuolatiniai darbuotojai. Todėl kriterijų, suteikiančių galimybę sudaryti minėtas darbo sutartis siekiant apsaugoti darbuotojų interesus, įtvirtinimas nėra būtinas ir net nėra tikslingas, nes Lenkijos darbo teisės aktuose įtvirtintos nuostatos suteikia pakankamai garantijų, kad sėkmingai apsaugotų darbuotojų interesus⁴⁰. Lenkijos DK iš esmės nesikiša ir į šalių valią nustatant darbo sutarties trukmės laiką (išskyrus atskiruose įstatymuose ar kolektyvinėse sutartyse įtvirtintus ribojimus, pagrįstus tam tikrų sutarties rūšių sudarymo tikslais ir specifiškumu).

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

Todėl tam tikrais atvejais terminuotos darbo sutarties sudarymo pagrindas gali būti *įstatymo norma*. Įstatymai gali numatyti atvejus kada su darbuotojais gali būti sudaromos tik terminuotos darbo sutartys - darbams, kurie priskirtini prie nuolatinio pobūdžio darbų, tačiau dėl

³⁸ DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius, 2004. p. 299.

³⁹ Lietuvos Respublikos Seimas. Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektas Nr. IXP-1268(2SP) [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. balandžio 2 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=160690>.

⁴⁰ WAGNER, B. *Terminowe umowy o pracę*. - Warszawa: Wydawnictwo prawnicze, 1980. p. 49-50.

įvairių priežasčių (dažniausiai viešojo intereso gynimo tikslais) kai kuriuose įstatymuose numatomas reikalavimas apriboti tokių darbo sutarčių trukmę tam tikru terminu.

Taip pat terminuotosios darbo sutartys kaip privalomos numatytos ir eilėje kitų įstatymų. Pavyzdžiui, Įmonių bankroto įstatyme⁴¹ įtvirtinta norma, leidžianti bankrutuojančios įmonės administratoriui sudaryti su darbuotojais terminuotąsias darbo sutartis dirbti įmonės bankroto proceso metu, Aukštojo mokslo įstatyme⁴² nurodyta, jog į aukštųjų mokyklų dėstytojų ir mokslo darbuotojų pagrindines pareigas asmenys skiriami ne ilgiau kaip penkerių metų kadencijai, taip pat įtvirtinta nuostata, jog vyresni kaip 65 metų dėstytojai ir mokslo darbuotojai gali dirbti aukštojoje mokykloje, jei senatas (akademinė taryba) pritaria, kad su jais būtų sudaryta terminuota darbo sutartis ne ilgiau kaip trejiems metams, bet įtvirtinta galimybė tokią sutartį senato (akademinės tarybos) sprendimu sudaryti pakartotinai. Be to, tam tikri terminuotosios darbo sutarties terminai numatyti kviestiniams dėstytojams, universiteto mokslo institutų direktoriams ir kitiems asmenims. Kiti įstatymai taip pat gali nustatyti terminuotųjų darbo sutarčių sudarymo galimybę.

Lietuvos įstatymų leidėjas darbo kodekse įtvirtino galimybę įtvirtinti *kolektyvinėje sutartyje* atvejus, kada galima sudaryti terminuotą darbo sutartį nors darbas yra nuolatinio pobūdžio. Taigi, galimybė nukrypti nuo įstatymo imperatyvo iš individualaus perkeliama į kolektyvinį lygmenį⁴³. Kolektyvinės sutartys yra lankstesnės nei norminiai teisės aktai, jos dažniau peržiūrimos, greičiau reaguoja į gamybos ir rinkos konjunktūros pasikeitimus, todėl jose gali būti užfiksuotos palankesnės darbo sąlygos nei numato įstatymai. Pasak profesoriaus I. Nekrošiaus, darbo santykių teisinio reguliavimo svorio centro perkėlimas į kolektyvinių sutarčių sferą atitinka Lietuvos DK projekto rengėjų iškeltam tikslui – protingai suderinti normatyvinį ir sutartinį darbo santykių reguliavimo metodus⁴⁴.

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

⁴¹ Lietuvos Respublikos Įmonių bankroto įstatymas. Žinios, 2001, Nr. 31-1010.

⁴² Lietuvos Respublikos Aukštojo mokslo įstatymas. Žinios, 2000, Nr. 27-715.

⁴³ DAVULIS, T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva.-Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. p. 299.

⁴⁴ NEKROŠIUS, I. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo problemos*. Teisė. Mokslo darbai. 33 (1) tomas. – Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 1999. p. 31.

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

Svarbu atkreipti dėmesį į dar vieną grupę darbuotojų, kuriems tiek Lietuvos, tiek ir Lenkijos darbo kodeksai numato galimybę būti priimtiems į darbą, sudarant su jais terminuotą darbo sutartį. Tai *renkamieji darbuotojai* ir *renkamųjų organų skiriami darbuotojai*. Pažymėtina, jog su renkamaisiais darbuotojais darbo sutartis sudaroma laikui, kuriam jie išrinkti. Paprastai rinkimų tvarka paskiriama eiti vadovaujamasias įmonių, įstaigų ar organizacijų pareigas. Vienas iš pagrindinių norminių teisės aktų, reglamentuojančių rinkimus ūkio subjektuose yra Akcinių bendrovių įstatymas⁴⁵, nustatantis valdymo organų sudarymo tvarką, kuria reikia vadovautis priimant asmenis į renkamasias pareigas. Be minėto įstatymo rinkimų tvarką paskiriant asmenį į pareigas reglamentuoja ir Aukštojo mokslo⁴⁶ bei kiti įstatymai. Atkreiptinas dėmesys, jog minėtų rinkimų nereikėtų painioti su Seimo, savivaldybių tarybų ar merų rinkimais, nes tokius rinkimus reguliuoja ne darbo, bet konstitucinės ir administracinės teisės aktai.

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

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

⁴⁵ Lietuvos Respublikos Akcinių bendrovių įstatymas. Žinios, 2000, Nr. 64-1914.

⁴⁶ Lietuvos Respublikos Aukštojo mokslo įstatymas. Žinios, 2000, Nr. 27-715.

nuolatines valstybės tarnautojo pareigas pagal Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymą⁴⁷.

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

Dėl papildomos darbo sutarties sąlygos – *išbandymo* - terminuotos darbo sutarties šalys gali tartis arba nesitarti, bet būdamos sutarties dalimi - jos tampa abiems šalims privalomos (išskyrus laikinąją darbo sutartį). Pažymėtina, jog išbandymo laikotarpiu darbuotojams taikomi visi darbo įstatymai. Kaip jau minėta magistrinio darbo skyriuje „Terminuotos darbo sutarties rūšys“, Lenkijos darbo teisėje bandomasis terminas išskirtas į atskirą darbo sutarties rūšį, tačiau tikslai šalims susitariant dėl bandomojo laikotarpio tiek Lietuvoje, tiek Lenkijoje tie patys.

Šalims susitarus dėl būtinųjų terminuotos darbo sutarties sudarymui sąlygų, bei papildomų sąlygų darbo sutartis, vadovaujantis Lietuvos DK 99 straipsnio 2 dalimi, turi būti sudaroma raštu pagal Vyriausybės patvirtintą pavyzdinę formą⁴⁸, tačiau darbo kodeksas nenumato, kad rašytinės darbo sutarties nesudarymas daro sutartį negaliojančia. Tokios pat pozicijos laikomasi ir Lenkijos DK 29 straipsnio 2 dalyje bei teismų praktikoje.

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

Lyginant Lietuvos ir Lenkijos DK su 1991 m. spalio 16 d. priimtos EB Tarybos direktyvos Nr. 91/533/EEB „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas“⁴⁹ normomis matyti, kad kai kuriais atvejais abiejų valstybių darbo kodeksai numato darbuotojui palankesnes sąlygas. Pagal Lietuvos DK 99 straipsnio 1-4 dalis apie darbo sutarties sąlygas ir apie būsimojo darbo sąlygas, kolektyvinės sutarties nuostatas (jei tokia yra sudaryta), darbo tvarkos taisykles, kitus darbovietėje galiojančius teisės aktus, reglamentuojančius sulygtą darbą, darbuotojui pasirašytinai pranešama

⁴⁷ Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymas. Žinios, 1999, Nr. 66-2130.

⁴⁸ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 115 “Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo” (su pakeitimais ir papildymais). Žinios, 2003, Nr. 11-412.

⁴⁹ 1991 m. spalio 16 d. Tarybos direktyva Nr. 91/533/EEB „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas“ [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. balandžio 2 d.]. Prieiga per internetą: <http://europa.eu/eur-lex/lt/dd/vol/lt_volume_05_2.html>.

jau sudarant darbo sutartį. Pagal Lenkijos DK 29 straipsnio 2-3 dalis apie darbo sutarties sąlygas pranešama sudarant terminuotą sutartį, tačiau raštu neįforminus darbo sutarties, darbdavys privalo darbuotoją pasirašytinai supažindinti su minėtomis sąlygomis ne vėliau kaip darbo pradžios dieną, o su darbo tvarkos taisyklėmis, atlyginimo išmokėjimo tvarka, darbo laiko trukme ir kitomis darbo santykių sąlygomis pasirašytinai supažindinti darbuotoją ne vėliau kaip per septynias dienas nuo darbo sutarties sudarymo. Tuo tarpu minėtos direktyvos 3 straipsnio pirmoji dalis numato pareigą darbuotoją supažindinti su darbo sutarties ir kitomis darbo santykių sąlygomis per du mėnesius nuo darbo pradžios. Be to, nei Lietuvos, nei Lenkijos teisė nedaro išlygų atskiroms darbuotojų kategorijoms, tuo tarpu pagal direktyvos 1 straipsnio antrąją dalį valstybėms narėms suteikiama galimybė numatyti, kad ši direktyva nebus taikoma iki vieno mėnesio dirbantiems darbuotojams ir darbuotojams, kurių darbo savaitė neviršija aštuonių valandų, arba paprastiems ar specifiniams darbams, kai toks netaikymas gali būti objektyviai pateisinamas.

2. 2. Darbo sutarties termino nustatymas

Viena iš būtinųjų terminuotos darbo sutarties sąlygų yra *terminas*, tad ji yra sutartyje ar jos nėra, nulemia šalių sudarytas susitarimas. Terminas – tai laiko tarpas, su kuriuo darbo įstatymai sieja tam tikrus teisinius padarinius: teisės ar pareigos atsiradimą, pasikeitimą ar pasibaigimą, teisinės padėties įgijimą ar praradimą⁵⁰.

Darbo santykių pradžia yra terminuotos darbo sutarties sudarymas, tačiau darbo pradžia nebūtinai turi sutapti su jos pasirašymo momentu. Šalys sutartyje gali apibrėžti vėlesnę darbo pradžios datą, kuri ir bus darbo teisinių santykių pradžia. Lenkijos DK 26 straipsnyje pateikiami du alternatyvūs darbo santykių pradžios nustatymo atvejai: darbo sutartyje nustatyta darbo atlikimo pradžios data arba, jei tokios datos nėra numatyta, laikoma, kad darbo teisiniai santykiai prasideda nuo darbo sutarties sudarymo momento.

Atkreiptinas dėmesys, jog nustatant terminuotos darbo sutarties terminą, reikia laikytis Lietuvos DK 109 straipsnio 1 dalyje įtvirtintos imperatyvios normos, jog šalių nustatomas darbo *sutarties terminas negali būti ilgesnis negu penkeri metai*. Ši nuostata gina darbuotojo interesus, ribodama galimybę sutarties šalims susitarti dėl darbo santykių trukmės. Tai reiškia, kad jei darbo sutarties terminas sutartyje yra susietas su tam tikra kalendorine data, ši data neturi būti vėlesnė nei penkeri metai nuo darbo pradžios. Jei darbo sutartis sudaryta tam tikrų darbų atlikimo laikui (iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo,

⁵⁰NEKROŠIUS, I., *et. al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I-II dalys. *Bendrosios nuostatos. Kolektyviniai darbo santykiai*. - Vilnius: Justitia, 2003. p. 105.

pasikeitimo ar pasibaigimo), šie darbai turi būti atlikti per penkerius metus. Penkerių metų termino atskaitos tašku, pasak Lietuvos DK komentaro rengėjų, reikėtų laikyti ne darbo sutarties sudarymo momentą, bet paties darbo pradžią, kuri gali nesutapti su darbo sutarties sudarymo momentu⁵¹.

Kaip jau minėta, Lenkijos darbo teisės aktai darbdaviui ir darbuotojui suteikia teisę patiems nustatyti maksimalią termino ribą. Tačiau, viena vertus - siekiant užkirsti kelią nepagrįstai ilgam sutarties laiko nustatymui, kita vertus – dėl būtinybės realizuoti tikslą, kuriam sudaryta darbo sutartis, Lenkijos darbo teisės normose yra nustatyta keletas ribojimų dėl darbo sutarčių galutinių terminų atskiroms terminuotų darbo sutarčių rūšims⁵², pavyzdžiui, bandomojo laikotarpio darbo sutartis negali trukti ilgiau nei 3 mėnesius. Pasak įstatymų leidėjo, tokio termino pakanka, kad įsitikinti ar darbuotojas atitinka konkrečiai pareigybei nustatytiems reikalavimams, ar darbuotojui patinka sulgytas darbas.

Tačiau, nors ir nėra Lenkijos DK įtvirtintos imperatyvios normos, nustatančios terminuotos darbo sutarties termino maksimalios ribos, tai nereškia, kad darbdaviai gali piktnaudžiauti šia teise. Nepagrįstai ilgas darbo sutarties trukmės laiko nustatymas tam tikromis aplinkybėmis gali būti pripažįstamas kaip neteisėtas, prieštaraujantis atitinkamos darbo sutarties rūšies socialiniams, ekonominiams tikslams, o darbo sutartis – pripažinta darbo sutartimi neapibrėžtam laikui. Pavyzdžiui, darbdavys, sudarydamas su darbuotoju sutartį tam tikram laikui – devyneriems metams, sutartyje numato dviejų savaičių įspėjimo terminą. Įvertinus konkrečias aplinkybes, galima manyti, jog darbdavys turėjo tikslą išvengti Lenkijos DK 25¹ straipsnio 1 ir 2 dalyse įtvirtintų pasekmių (numatančių, jog trečia sutartis, sudaryta su tuo pačiu darbuotoju, automatiškai tampa neterminuota, jei tarp pirmų dviejų sutarčių, sudarytų tam tikram laikui, pertrauka nebuvo ilgesnė nei 1 mėnuo). Tokiais atvejais teismas, atsižvelgdamas į konkrečias aplinkybes bei įvertinęs tikruosius šalių ketinimus, kitus įrodymus, minėtą sutartį gali pripažinti neterminuota darbo sutartimi.

Atkreiptinas dėmesys ir į tai, jog ir Lenkijoje yra ketinimų priimti teisės normas, apribojančias darbdavių piktnaudžiavimą sudarant terminuotas darbo sutartis. Darbo teisės kodifikavimo komisija naujojo Lenkijos DK projekte⁵³ yra pasiūliusi darbdaviui leisti sudaryti neribotą skaičių terminuotų darbo sutarčių su tuo pačiu darbuotoju, tačiau su sąlyga, kad sutarčių trukmė negali būti ilgesnė nei trys metai. Pažeidus šią nuostatą, sutartis taptų neterminuota darbo sutartimi. Komisija yra pabrėžusi, kad naujasis darbo kodeksas turi apsaugoti darbuotojus nuo

⁵¹NEKROŠIUS, I., *et. al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. - Vilnius: Justitia, 2004. p. 80.

⁵²WAGNER, B. *Terminowe umowy o pracę*. - Warszawa: Wydawnictwo prawnicze, 1980. p. 51.

⁵³Projekt nowego kodeksu pracy. Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 24 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.idn.org.pl/sonnszz/kodeks_zmiany04.htm>.

darbdavių piktnaudžiavimo terminuotomis darbo sutartimis, atkreipiant dėmesį, jog vis tik pagrindinė darbo teisinių santykių forma turėtų būti pasirenkant neterminuotas darbo sutartis.

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

Laikinoji darbo sutartis yra apibrėžiama kaip darbo sutartis, sudaryta ne ilgesniam kaip dviejų mėnesių laikui. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarime Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo rūšių ypatumų patvirtinimo“⁵⁴, reglamentuojančiame laikinųjų darbo sutarčių sudarymo, vykdymo bei nutraukimo tvarką, nustatyta, jog jei laikinoji darbo sutartis, pasibaigus jos terminui, nutraukiama, bet nepraėjus vienam mėnesiui nuo jos nutraukimo dienos su atleistu iš darbo darbuotoju vėl sudaroma laikinoji darbo sutartis tam pačiam darbui, darbuotojo reikalavimu tokia sutartis pripažįstama sudaryta neapibrėžtam laikui.

Paprastai įdarbinimo laikiniems darbams laikas Lenkijoje neviršija kelių ar keliolikos dienų, o kartais laikinas darbas gali būti atliktas per vieną dieną ar net jos dalį (pavyzdžiui, laikinoji palyda). Jis gali būti vienkartinis arba gali būti atliekamas kelių mėnesių laikotarpyje po kelias dienas kiekvieną mėnesį⁵⁵.

Sezoninė darbo sutartis terminas sietinas su tam tikrų darbams atlikti tinkamų gamtinių ir klimato sąlygų pasibaigimu konkrečiais metais, todėl ji ir laikytina viena iš terminuotos darbo sutarties rūšių. Ta aplinkybė, kad pagal sezoninę darbo sutartį dirbamas sezoninio pobūdžio darbas, iš esmės nulemia sutarties galiojimo laiką: darbo funkcijos nebegali būti vykdomos pasibaigus sezonui, kai gamtinės ir klimato sąlygos nebeleidžia darbo atlikti tinkamai pagal jam keliamus reikalavimus. Paprastai tokios sutartys sudaromos vienam sezonui, tačiau gali būti sulygta dėl sezoninio darbo keliems sezonams, todėl sezoninėje darbo sutartyje, be kitų sutarties sąlygų, turi būti nurodyta ir tai, jog darbuotojas priimtas dirbti sulygta sezoninį darbą pagal atitinkamą profesiją, specialybę, kvalifikaciją, taip pat nurodytas sutarties terminas. Šios nuostatos tikslas – apibrėžti, keliems sezonams yra sudaroma sezoninė darbo sutartis⁵⁶.

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

⁵⁴ Valstybės žinios. 2003, Nr. 81(1)3690.

⁵⁵ WAGNER, B. *Terminowe umowy o pracę*. - Warszawa: Wydawnictwo prawnicze, 1980. p. 41.

⁵⁶ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė. Teorija ir praktika*. I tomas – Vilnius: Justitia, 2005. p. 380-381.

Kaip jau minėta, jog išbandymo terminas pagal Lietuvos DK – tai tik viena iš papildomų darbo sutarties sąlygų ir šis laikotarpis neturi jokių sąsajų su terminuota darbo sutartimi, tačiau pastebėtina, jog išbandymo terminą nustatomas taip pat iki 3 mėnesių, bet yra išimtis. Vadovaujantis Lietuvos DK 106 straipsnyje įtvirtinta nuostata, jog įstatymų nustatytais atvejais – norint patikrinti ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, leidžiama taikyti ilgesnį išbandymo terminą – iki 6 mėnesių..

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

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

Tiek Lietuvos, Tiek Lenkijos darbo teisėje, teismų praktikoje laikomasi bendros nuomonės, jog darbo sutartyje nenurodžius būtinosios terminuotos darbo sutarties sąlygos - termino, laikoma, jog sudaryta neterminuota darbo sutartis.

Pasak lenkų autorės B. Wagner, jei darbo sutartis bus įvardinta kaip neterminuota, bet nustatytas jos galiojimo terminas, tuomet darbo sutartis įgaus terminuotos darbo sutarties prasmę. Keblesni atvejai, kuomet nenurodytas darbo sutarties pavadinimas, tuomet reikalinga atitinkamai taikyti Lenkijos civilinio kodekso nuostatas, atsižvelgiant į tikrąją darbo sutarties šalių valią, jų ketinimus sudaryti vieną ar kitą darbo sutartį, darbo pobūdį, dėl kurio sudaroma sutartis⁵⁷.

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

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

⁵⁷ WAGNER, B. *Terminowe umowy o pracę*. - Warszawa: Wydawnictwo prawnicze, 1980. p. 84.

Lietuvos DK 110 straipsnio 2 dalimi, bus konstatuota, jog darbo sutartyje terminas netinkamai nustatytas ir laikytina, jog sudaryta neterminuota darbo sutartis⁵⁸.

Pripažinęs, kad darbo sutarties terminas nustatytas netinkamai, darbdavys privalo darbo sutartį laikyti neterminuota, nes kitu atveju, t. y. darbo sutartyje vienašališkai ištaisius termino nustatymą, būtų pažeista darbuotojo teisė į darbo sutarties pripažinimą neterminuota darbo sutartimi. Juk darbuotojas negali patirti neigiamas pasekmes dėl darbdavio nežinojimo ar nesilaikymo teisės normų⁵⁹. Tačiau tai neužkerta kelio šalims susitarti ir ištaisyti neteisingai apibrėžtą darbo sutarties terminą pakeičiant darbo sutartį. Šalims nesutarus, nuspręsti, ar darbo sutartyje jos terminas nustatytas tinkamai, turi teisę darbo ginčą nagrinėjantis organas tiek šalies prašymu, tiek ir savo iniciatyva.

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

Išanalizavus darbo teisinių santykių, atsiradusių terminuotos darbo sutarties pagrindu, trukmę, svarbu pabrėžti, jog pagal Lenkijos DK nuostatas trečia sutartis automatiškai tampa sutartimi neapibrėžtam laikui, tuo tarpu Lietuvos darbo teisėje reglamentuota, jog minėtai pasekmei atsirasti būtina sąlyga – darbuotojo prašymas. Atkreiptinas dėmesys į dar vieną labai svarbų momentą. Lenkijos teisės aktuose nėra aiškiai apibrėžtų ribojimų dėl terminuotų darbo sutarčių tam tikram laikui trukmės, t. y. galima sudaryti tokią sutartį tiek dviem dienom, tiek ir septyneriems metams, o Lietuvos DK 109 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta imperatyvi nuostata, jog terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma laikotarpiui, ne ilgesniam nei penkeri metai

Apibendrinant, galima daryti išvadą, jog Lenkijos Respublikos įstatymų leidėjas daug lanksčiau reglamentuoja terminuotos darbo sutarties sudarymą, nenumatydamas tiek daug saugiklių kaip kad numatyta Lietuvos darbo teisės aktuose.

⁵⁸ NEKROŠIUS, I., *et. al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. - Vilnius: Justitia, 2004. p. 81-82.

⁵⁹ WAGNER, B. *Terminowe umowy o pracę*. - Warszawa: Wydawnictwo prawnicze, 1980. p. 24.

3. TERMINUOTOS DARBO SUTARTIES VYKDYMAS IR PAKEITIMAS

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

Plačiąja prasme darbo sutarties vykdymas yra suprantamas kaip darbo teisių įgyvendinimas ir apima ne tik deramą darbo sutarties vykdymą, bet ir jos tinkamą keitimą bei nutraukimą laikantis norminių teisės aktų reikalavimų⁶⁰. Tačiau vykdymas galioja ne tik santykiams, susijusiems su darbo sutartyje šalių sulygtomis sąlygomis, bet ir kitiems darbo teisiniams santykiams - darbuotojų ir darbdavių teisių ir pareigų, įtvirtintų darbo įstatymuose, kolektyvinėse sutartyse ar kituose susitarimuose, įgyvendinimu.

Terminuotos darbo sutarties vykdymas iš esmės nesiskiria nuo kitų darbo sutarčių rūšių vykdymo, kadangi asmenims, dirbantiems tiek pagal terminuotą, tiek pagal neterminuotą darbo sutartį, turi būti užtikrinamos bei garantuojamos tokios pačios darbo bei poilsio sąlygos. Pagal terminuotą darbo sutartį dirbantiems darbuotojams yra nustatyta pareiga patiems atlikti jiems pavestą darbą, gali būti nustatomas išbandymo terminas, jiems gali būti skiriamos nuobaudos, gali būti nušalinti nuo darbo, kadangi kiekvieno darbuotojo, tame tarpe ir dirbančio pagal terminuotą darbo sutartį, pareiga yra dirbti dorai ir sąžiningai, laikytis darbo drausmės, laiku ir tinkamai vykdyti teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus, darbo normas, laikytis techninės drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, tausoti darbdavio turtą. Kita vertus, darbuotojai turi teisę į saugias darbo sąlygas, žalos atlyginimą, padarytą sveikatai dėl nesaugių darbo sąlygų, į teisingą darbo užmokestį bei kitas garantijas, nustatytas teisės aktuose. Be to, darbdavys neturi teisės reikalauti (išskyrus tam tikras kodekse įtvirtintas išimtis), kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi

Išskirtini šie terminuotos darbo sutarties vykdymo ypatumai:

- 1) darbdavio pareiga informuoti darbuotoją, dirbantį pagal darbo sutartį, apie galimybę įsidarbinti nuolatiniam darbui;
- 2) darbuotojų, dirbančių pagal terminuotą darbo sutartį nediskriminavimo principas;

⁶⁰ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė. Teorija ir praktika*. I tomas – Vilnius: Justitia, 2005. p. 396.

- 3) vienos iš būtinųjų terminuotos darbo sutarties sąlygų – termino pakeitimo ypatumai.

Atkreiptinas dėmesys, jog įgyvendinant EB Tarybos direktyvą Nr. 1999/70/EEB, Lenkijos DK 94² straipsnyje ir Lietuvos DK 109 straipsnio 4 dalyje (papildymas nuo 2005-05-28)⁶¹ įtvirtintos nuostatos, išskirtinai liečiančios tik terminuotosios darbo sutarties vykdymą būtent, kad *darbdavys privalo informuoti darbuotojus, dirbančius pagal terminuotą darbo sutartį, apie laisvas darbo vietas* ir užtikrinti, kad jie turėtų tokias pat galimybes įsidarbinti nuolatiniam darbui kaip ir kiti asmenys. Pabrėžtina, kad darbdavys privalo informuoti apie laisvas darbo vietas, tačiau neprivalo įdarbinti ar perkelti darbuotoją, dirbantį pagal terminuotą darbo sutartį, į nuolatinio pobūdžio pareigybę bei sudaryti su jais neterminuotą darbo sutartį. Kadangi kiekvieno darbdavio tikslas yra kuo sėkmingiau vystyti savo verslą, pasiekti kuo didesni darbo našumą, kuo didesnių darbo rezultatų (o tai galima įgyvendinti tik turint puikius darbuotojus), manytina, kad net ir iki šios nuostatos įtvirtinimo, darbdaviai rasdavo galimybę išsaugoti gerai dirbančius darbuotojus, sudarydami jiems sąlygas užimti nuolatinio pobūdžio pareigybes. Savaimė suprantama, kiekvienu atveju būtina įvertinti, ar darbuotojas, dirbantis pagal terminuotą darbo sutartį ir pageidaujantis dirbti nuolatinį darbą, atitinka tai pareigybei keliamus kvalifikacinius, atitinkamo išsilavinimo reikalavimus.

Bet koku atveju, darbdaviui atsirado papildoma pareiga suteikti darbuotojams, kurie dirba pagal terminuotas sutartis, informaciją apie galimybes įsidarbinti nuolatiniam darbui, tačiau nei Lietuvos DK, nei Lenkijos DK nėra numatyta šios pareigos įgyvendinimo tvarka. Labai svarbus turėtų būti savalaikis tokios informacijos pateikimas, kad asmuo, pageidaujantis įsidarbinti nuolatiniam darbui, galėtų per protingą terminą tinkamai pasiruošti konkursui ar pokalbiui su darbdaviu. Kadangi konkreti darbuotojų informavimo apie laisvas darbo vietas forma nei Lietuvos DK, nei Lenkijos DK nėra įtvirtinta, manytina, jog darbdaviai, siekdami darbo santykių stabilumo, šią pareigą įgyvendina vadovaudamiesi bendraisiais darbo teisės principais, pavyzdžiui, tokiais kaip pagalba asmenims, įgyvendinantiems teisę į darbą, darbo teisės subjektų lygybės, nepaisant ar jie dirba pagal terminuotas ar kitas darbo sutartis ir kitais principais.

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

Nediskriminavimo principas, įtvirtintas EB Tarybos direktyvoje Nr. 1999/70/EB, reiškia lygiaverčių su kitais darbuotojais darbo sąlygų suteikimą pagal terminuotas darbo

⁶¹. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas. Žinios, 2005, Nr. 67-2400.

sutartis dirbantiems asmenims. Bet koks skirtingų sąlygų nustatymas turi būti objektyviai pagrįstas. Vadinasi, kad galima būtų nustatyti, ar darbdavio elgesys diskriminuojantis ar ne, būtina nustatyti abu kriterijus – darbdavys diskriminuoja darbuotoją vien dėl to, kad jis dirba pagal terminuotą darbo sutartį ir toks darbdavio elgesys neturi objektyvaus pagrindo. Nesant šių požymių, darbdavį apkaltinti diskriminavimo principo pagal terminuotą darbo sutartį dirbančio asmens atžvilgiu pažeidimu nebūtų pagrindo.

Pažymėtina, jog pagal 1991 m. birželio 25 d. EB Tarybos direktyvą Nr. 1991/383/EB⁶² valstybės narės taip pat įpareigotos sudaryti tokias pačias darbo saugos ir sveikatos apsaugos sąlygas darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotą darbo sutartį ir laikiniams darbuotojams, kaip ir kitiems toje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje dirbantiems darbuotojams.

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

Atkreiptinas dėmesys, jog Lenkijos įstatymų leidėjas, reaguodamas į EB Tarybos direktyvos Nr. 1999/70/EB siekį užtikrinti vienodas darbo sąlygas pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams, saugant juos nuo diskriminavimo, Lenkijos DK papildė nauju^{183a} skyriumi „Lygus traktavimas darbo santykiuose“. Bendroji norma, draudžianti bet kokią diskriminaciją įdarbinant, tame tarpe ir darbuotojus, dirbančius pagal terminuotas darbo sutartis, įtvirtinta Lenkijos DK 11³ straipsnyje.

Diskriminavimo principo pažeidimo atvejis, vykdant terminuotą darbo sutartį, būtų ir darbo apmokėjimo sąlygų diferencijavimas, lyginant su nuolatiniais darbuotojais. Tai liestų atlyginimo, pašalpų bei pensijų skyrimo atvejus, pavyzdžiui, darbuotojai, dirbantys pagal terminuotas darbo sutartis, apmokami pagal mažesnę tarifinę įkainį ar neįtraukiami į

⁶² *Europos Sąjungos socialinė teisė*. Norminių teisės aktų rinkinys. - Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. p. 545-553.

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

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

Būtina atkreipti dėmesį į būtinąsias terminuotos darbo sutarties sąlygas – *termino pakeitimo ypatumus*.

Įstatymų leidėjas garantuoja darbuotojui darbo sutarties sąlygas, dėl kurių buvo susitarta sudarant konkrečią darbo sutartį ir saugo darbuotoją nuo vienašališko jų pakeitimo. Darbo teisės teorijoje vyrauja bendra nuomonė, jog keisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas reikia tik išimtiniais atvejais. Todėl, kad nebūtų pažeistas darbo teisinių santykių stabilumo principas, svarbu šalių susitarimas keičiant darbo sutarties sąlygas⁶³. Terminuota darbo sutartis gali būti *keičiama* pasikeitus darbdaviui arba keičiant joje aptartas sąlygas, kurios apibrėžia šalių teises ir pareigas. Aktualu apžvelgti terminuotos darbo sutarties termino pakeitimo galimybę.

Prieš sueinant darbo sutarties terminui, šalys gali pasirinkti: nutraukti darbo sutartį ar tęsti jos vykdymą, nustatant naują terminą ar ją paliekant neterminuotą. Terminas yra būtinoji terminuotos darbo sutarties sąlyga, todėl, vadovaujantis Lietuvos DK 120 straipsnio 2 dalimi bei Lenkijos DK 29 straipsnio 4 dalimi, ji gali būti keičiama tik esant išankstiniam rašytiniam darbuotojo sutikimui. Vadinasi, vienašališkai pakeisti (pratęsti ar sutrumpinti) terminuotos darbo sutarties terminą yra neleistina. Darbuotojui raštu išreiškus sutikimą, darbdavys gali pratęsti terminuotą darbo sutartį dar tam tikram laikui, tačiau neprivalo to daryti, nes terminuotos darbo sutarties terminas gali būti pratęstas esant abiejų šalių susitarimui. Kai susitarimas perkelti sutarties pasibaigimo terminą, jį pratęsti, pasiektas ir darbuotojas jį patvirtina raštu, vadinasi, ankstesnė darbo sutartis (tiksliau, jos būtinoji sąlyga – terminas) keičiama. Šiam pakeitimui įvykus, toliau šalių tarpusavio teises ir pareigas reglamentuoja pakeista darbo sutartis. Nuo to momento nei vienai iš šalių nėra pagrindo nutraukti darbo sutartį remiantis pirmiau nustatytu

⁶³ ГУСОВ, К. Н., ТОЛКУНОВА, В. Н. *Трудовое право России*. - Москва: Юрист, 1997. p. 211.

terminu, kita vertus, darbuotojo neatleidimas iš darbo nereiškia, kad darbo sutartis tapo neterminuota, ji taip ir lieka terminuota, tik šis terminas jau kitoks.

Atkreiptinas dėmesys į ypatingą situaciją, kai darbo sutarties terminas keičiamas su darbuotoja, kuri yra nėščia. Šiuo atveju darbuotojos sutikimas dėl sutarties termino pakeitimo būtų bereikšmis, kadangi imperatyvios teisės normos draudžia nutraukti darbo sutartį su nėščia moterimi. Pagal Lietuvos DK 132 straipsnio 1 dalį draudžiama nutraukti terminuotą darbo sutartį nuo tos dienos kai darbdaviui buvo pateikta pažyma apie nėštumą ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms (išskyrus laikinąją darbo sutartį pasibaigus jos terminui)

Tuo tarpu Lenkijos DK 177 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta nuostata, pagal kurią draudžiama pasibaigus darbo sutarties terminui atleisti iš darbo darbuotoją, kuri informavo darbdavį ar pateikė nustatytos formos pažymėjimą apie tai, jog atleidimo dieną yra ne mažiau kaip trečias mėnuo nėščia. Darbo sutarties su tokia darbuotoja termino trukmė pakeičiama iki gimdymo (išskyrus darbo sutartis, sudarytas nesančio darbuotojo pavadinimui). Taigi, termino keitimas tokiu atveju įvyksta pagal įstatymą, be tiesioginio šalių dalyvavimo, be to, neatsiranda darbo sutarties nutraukimo ar naujos sudarymo pasekmių, bet darbo santykiai tęsiasi tuo pačiu pagrindu.

Svarbu išsiaiškinti, kuriam laikui galima pratęsti terminuotosios darbo sutarties terminą. Atkreiptinas dėmesys į tai, jog Lietuvos DK įtvirtinta imperatyvi norma, jog terminuota darbo sutartis negali būti sudaryta ilgesniam nei penkeri metai terminui, tad, savaime suprantama, kad darbdavys sutarties terminą gali pratęsti iki to laiko, kol praeis penkerių metų terminas po jos sudarymo. Kaip jau minėta, Lenkijos darbo teisės aktai neriboja šalių nustatant terminuotos darbo sutarties trukmę (išskyrus išimtis, numatytas atskiroms darbo sutarčių rūšims, pavyzdžiui, bandomojo laikotarpio darbo sutarties terminas negali būti ilgesnis nei trys mėnesiai).

Atsižvelgiant į imperatyvią Lietuvos DK 109 straipsnio 2 dalies nuostatą, darytina išvada, jog nesant nenuolatinį darbo pobūdį pagrindžiančių objektyvių priežasčių, sutarties šalims yra draudžiama pratęsti terminuotąją darbo sutartį. Minėtas draudimas iš esmės reiškia, kad terminuotos darbo sutarties termino pratęsimas turi būti pagrįstas nenuolatinio pobūdžio darbu, pavyzdžiui, darbuotojas priimamas į darbą pakeisti susirgusį vieną darbuotoją, tačiau, suėjus terminui, jo sutartis gali būti pratęsiama jei jam pavedama pavaduoti atostogauti išleistą kitą kolegą (tačiau, atkreiptinas dėmesys, jog sutarties terminas negali tęstis ilgiau nei penkeri metai). Pažymėtina, jog anksčiau galiojęs Lietuvos DSĮ nedraudė darbo sutarties šalims bet koku atveju pratęsti sutarties terminą ar sudarinėti terminuotas darbo sutartis vieną po kitos, todėl buvo sudarytos sąlygos darbdaviui piktnaudžiauti savo padėtimi darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis, kaip labiau pažeidžiamų darbo teisinių subjektų, atžvilgiu. Taigi, galima teigti, kad darbuotojų apsauga nuo darbdavio piktnaudžiavimų sudarant ir vykdant

terminuotas darbo sutartis pagal Lietuvos DK 109 straipsnio 2 dalį atitinka EB Tarybos direktyvos 1999/70/EEB reikalavimą, kadangi darbo sutarties termino pratęsimas turi būti pagrįstas objektyviomis aplinkybėmis – nenuolatinio pobūdžio darbu.⁶⁴

Tačiau kyla klausimas ar galima neterminuotą darbo sutartį darbuotojo prašymu pakeisti terminuota darbo sutartimi? Tiesiogiai tokio draudimo nėra įtvirtinta nei Lietuvos, nei Lenkijos darbo kodeksuose, tačiau sistemiškai analizuojant Lietuvos DK nuostatas, darytina išvada, jog nesant objektyvių aplinkybių (leidžiančių nustatyti, jog darbas yra nenuolatinio pobūdžio) ir jei tokia galimybė nenumatyta nei atskiruose įstatymuose, nei kolektyvinėse darbo sutartyse, nuolatinio pobūdžio darbui atlikti negali būti nustatytas terminas, t. y. negali būti sudaryta terminuota darbo sutartis. Tad, savaime suprantama, negali būti pakeista ir neterminuota darbo sutartis terminuota darbo sutartimi. Pastebėtina, jog pagal anksčiau galiojusį Lietuvos DSĮ darbuotojo prašymu buvo galima sulygti dėl nuolatinio pobūdžio darbo atlikimo, sudarant terminuotą darbo sutartį.

Atkreiptinas dėmesys, jog vis tik yra galimybė pakeisti neterminuotą darbo sutartį terminuota, pavyzdžiui, jei įstaigoje atsiranda laikino pobūdžio darbas, už kurio atlikimą darbdavys numato didelį atlyginimą. Šioje įstaigoje dirbančio pagal neterminuotą darbo sutartį darbuotojo prašymu, jis perkeliamas dirbti laikiną darbą, kuriam atlikti sudaroma terminuota darbo sutartis. Tokiu atveju, pasibaigus šiam laikinam darbui, atsiranda teisinis pagrindas atleisti darbuotoją iš darbo dėl pasibaigusio sutarties termino. Tokią poziciją yra išreiškęs Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, nagrinėdamas civilinę bylą Nr. 3K-3-117/1999 pagal *ieškovės O. Radziukynienės ieškinį atsakovams Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Kauno skyriui ir Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Kauno skyriaus Centro pensijų poskyriui dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu*. Teisėjų kolegija konstatavo, jog „...kai darbuotojas, dirbantis nuolatinį darbą savo pareiškimu išreiškia savo valią pereiti į kitą darbą ir pats nori, kad su juo būtų sudaryta terminuota nauja darbo sutartis, o į jo anksčiau dirbtą darbą priimamas kitas darbuotojas, tai laikytina, kad ankstesnioji darbo sutartis su juo nutraukta net ir nesant įsakymo dėl darbuotojo atleidimo iš tų pareigų, todėl pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai jis neturi teisės grįžti į tas pareigas“⁶⁵.

Svarbu paminėti dar vieną momentą, kada nuolatiniai darbo teisiniai santykiai pasikeičia į darbo santykius pagal terminuotą darbo sutartį. Tokios aplinkybės susiklosto, jei įstatymas imperatyviai nustato, kad tam tikras darbas gali būti dirbamas tik pagal terminuotą darbo sutartį, o šį darbą iš anksčiau dirba pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantis darbuotojas, tokiu atveju,

⁶⁴ DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. - Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. p. 301.

⁶⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 1999 m. gegužės 10 d. nutartis civilinėje byloje *O. Radziukynienė v Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Kauno skyrius ir Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Kauno skyriaus Centro pensijų poskyris*, Nr. 3K-3-117/1999, kat. 1.

atsižvelgiant į objektyviai pasikeitusias darbo sąlygas, būtina diferenciacija. Sutarties šalys, siekdamos šį prieštaravimą įstatymui panaikinti, susitarimu pakeičia darbo sutartį ir nustato sutarties terminą. Bent vienai šaliai nesutikus to padaryti – sutartis gali būti nutraukiama pagal Lietuvos DK 139 straipsnio 1 dalį⁶⁶ (kai darbo sutarties sudėtinės dalys (dalis) prieštarauja įstatymų draudžiamosioms nuostatoms ir nėra galimybės perkelti darbuotojo jo sutikimu į kitą darbą).

Apžvelgus bendruosius klausimus, susijusius su terminuotos darbo sutarties vykdymu, svarbu išskirti *sezoninės darbo sutarties* ir *laikinosios darbo sutarties* vykdymo ypatumus.

Dirbant *sezoninius* darbus, darbuotojų subjektinių teisių apimtis gana didelė, todėl sezoninio darbo sutartis nėra populiari darbdavių tarpe. Minėtos rūšies darbuotojams taikomos tam tikros garantijos: šalių susitarimu gali būti taikoma suminė darbo laiko apskaita, darbuotojams, kurie dirba du sezonus ir daugiau iš eilės nenutraukę darbo santykių, už tarpsezoninius laikotarpius mokamas kolektyvinėje sutartyje arba darbo sutartyje nurodyto dydžio atlyginimas. Be to, jei darbo sutartis nutraukiama sezonui pasibaigus ir tarpsezoniniu laikotarpiu su tuo pačiu darbdaviu sudaroma nauja sezoninė darbo sutartis, už laiką nuo naujos darbo sutarties sudarymo iki sezono pradžios taip pat apmokama kolektyvinėje sutartyje arba darbo sutartyje nurodyto dydžio atlyginimas.

Atkreiptinas dėmesys, jog darbdaviai, siekdami nemokėti tarpsezoninių išmokų, dažniau linkę sudaryti paprastas terminuotas darbo sutartis, tuo sudarydami darbuotojui mažiau palankias darbo sąlygas, nei nustato įstatymas. Darbdaviams yra ekonomiškai nenaudinga mokėti darbo užmokestį tarpsezoniniu laikotarpiu, trunkančiu tiek pat ar ilgiau nei pats sezonas⁶⁷.

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

Pagal Lenkijos Respublikos 2003 m. liepos 9 d. įstatymo „Dėl laikinųjų darbuotojų įdarbinimo“⁶⁸ nuostatas darbo teisiniuose santykiuose dalyvauja trys šalys: darbuotojas, laikino darbo agentūra ir darbdavys (įmonė, kurioje faktiškai dirba darbuotojas). Tai lanksčiausia įdarbinimo forma, atitinkanti Lenkijos Respublikos darbo teisės liberalizavimo idėją, numatančią

⁶⁶NEKROŠIUS, I., *et. al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. - Vilnius: Justitia, 2004. p. 84.

⁶⁷TIAŽKIJUS, V. Darbo teisė. *Teorija ir praktika*. I tomas. – Vilnius: Justitia, 2005. p. 382.

⁶⁸ Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. „O zatrudnieniu pracowników tymczasowych”. (Dziennik Ustaw Nr. 166, poz. 1608) [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 24 d.]. Prieiga per internetą: <http://ks.sejm.gov.pl/proc4/ustawy/1349_u.htm>.

kuo įvairesnes įdarbinimo formas, dažniausiai tenkinančias darbdavio interesus⁶⁹. Pagal minėtą įstatymą su darbuotojais galima sudaryti begalę darbo sutarčių tam tikram laikui, nesilaikant apribojimų, numatytų tokio tipo sutartims Lenkijos DK. Dėl minėtų priežasčių ši įdarbinimo rūšis tampa vis populiaresnė darbdavių tarpe, tačiau naudinga ir darbuotojams, kadangi yra galimybė įsidarbinti pagal savo sugebėjimus atostogų metu ar trumpesniam laiko tarpui, savo patogumui pasirinkti suminę darbo laiko apskaitą, be to, yra galimybė būti įvertintam ir įsidarbinti nuolatinėse pareigose.

⁶⁹ BIELAK, E., LEWANDOWSKI, H. *Granice liberalizacji prawa pracy. Problemy zabezpieczenia społecznego. Materiały z XIV zjazdu katedr prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.* – Łódź: Wydawnictwo uniwersitetu Łódzkiego, 2003. p. 10-11.

4. TERMINUOTOS DARBO SUTARTIES PASIBAIGIMAS

Teisinėje literatūroje vartojamos trys panašias sąvokas – darbo sutarties pasibaigimas, darbo sutarties nutraukimas bei atleidimas iš darbo. Visos jos reiškia darbo teisinių santykių pasibaigimą. Pastebėtina, jog teorijoje ir praktikoje jos ne visada vartojamos pagal savo tikslinę prasmę. Pasak V. Tolkunovos, pirmosios dvi sąvokos susiję su darbo sutartimi, o atleidimo iš darbo sąvoka - su darbuotojo asmenybe⁷⁰.

Darbo sutarties *pasibaigimas* – pati plačiausia sąvoka, kuri apima ne tik darbo sutarties nutraukimą, atleidimą iš darbo, bet ir atvejus, kai darbo sutartis pasibaigia nepriklausomai nuo šalių valios (pavyzdžiui, darbuotojo mirtis, darbdavio likvidavimas be teisių perėmėjo). K. N. Gusovo ir V. N. Tolkunovos nuomone, darbo sutarties pasibaigimo pagrindai (priežastys), tame tarpe ir darbuotojo atleidimas, - tai gyvenimiškos aplinkybės, įstatymu įtvirtintos kaip juridiniai faktai, kurie sudaro pagrindą darbo sutarčiai nutraukti. Minėti autoriai šiuos juridinius faktus dar išskiria į dvi rūšis: valinius veiksmus (kai viena iš šalių, abi šalys kartu ar tretieji asmenys pareiškia iniciatyvą nutraukti darbo sutartį) ir įvykius (darbuotojo mirtis, darbo sutarties termino suėjimas, sulygtų darbų atlikimas)⁷¹. Vadinasi, darbo sutarties pasibaigimas apima tiek vienos šalies ir abiejų šalių valinius veiksmus, tiek ir įvykius, tuo tarpu nutraukimas – tik vienos iš šalių veiksmus.

Kaip jau minėta, darbo sutarties *nutraukimas* priklauso nuo vienos iš šalių valios⁷². Tai leidžia daryti išvadą, jog darbo sutarties nutraukimo terminas vartojamas tada, kai darbo sutartis pasibaigia dėl valinių darbo sutarties šalių veiksmų arba įgaliotų valstybės organų ar pareigūnų veiksmų. Pasak prof. I. Nekrošiaus, „darbo sutarties nutraukimo pagrindai – tai juridiniai faktai arba jų sudėtys, kurioms esant leidžiama nutraukti darbo sutartį“⁷³, pavyzdžiui, šalių susitarimas, darbuotojo ar darbdavio iniciatyva ir kt.). Darbo sutarties nutraukimas yra tam tikras teisinis veiksmas, kuris reiškia ne tik teisinius, bet ir formalius dalykus, kaip antai, kai reikia įforminti tam tikrus dokumentus. Beje, labai svarbu nesupainioti sutarties nutraukimo pagrindo su atleidimo iš darbo priežastimi.

Atleidimas iš darbo – tai darbo sutarties pasibaigimo pasekmė. Šis terminas vartojamas kalbant apie darbo sutarties nutraukimo pasekmes ir atleidimo iš darbo procedūrą. Pavyzdžiui, kai darbuotojas pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos, darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį pagal

⁷⁰ ГУСОВ, К. Н., ТОЛКУНОВА, В. Н. *Трудовое право России*. - Москва: Юрист, 1997. p. 220.

⁷¹ ГУСОВ, К. Н., ТОЛКУНОВА, В. Н. *Трудовое право России*. - Москва: Юрист, 1997. p. 221.

⁷² Darbo teisės žinynas. Sudarė advokatų kontora Lideika, Petrauskas, Valiūnas ir partneriai // Vilnius, Verslo žinios, 2004 m.

⁷³ NEKROŠIUS, I., *et. al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. - Vilnius: Justitia, 2004. p. 122.

Lietuvos DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą. Atkreiptinas dėmesys, jog darbdavys gali, bet neprivalo atleisti darbuotojo. Vadinasi, kaip rašo prof. I. Nekrošius, atleidimo iš darbo priežastis yra tik vienas iš juridinės sudėties, įstatymų pripažintos darbo sutarties nutraukimo pagrindu, elementų. Atleidimas iš darbo – tai pačios darbo sutarties pasibaigimo rezultatas, ir, suprantama, tai yra teisinė darbo sutarties pasibaigimo išdava, kadangi pasibaigia teisės ir pareigos, išskyrus atvejį, kai ji pasibaigia dėl darbuotojo mirties. Šiuo atveju darbo sutartis pasibaigia, kadangi išnyksta viena jos šalis, o darbuotojo teisių ir pareigų negali perimti joks kitas teisės subjektas (Lietuvos DK 118 straipsnyje įtvirtinta nuostata, įpareigojanti darbuotoją pačiam atlikti jam pavestą darbą).

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

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

Lietuvos DK 124 straipsnis numato šiuos darbo sutarties pasibaigimo pagrindus:

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

Taigi, pagal kodekse įtvirtintą reglamentavimą galime spręsti, kad terminuotų sutarčių pasibaigimas galimas visais išvardintais atvejais.

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

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

- 1) darbuotojui mirus;

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

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

Kaip jau minėta, Lietuvoje terminuotos darbo sutarties nutraukimo pagrindai reglamentuojami pagal šalių vaidmenį ją nutraukiant (iniciatyvą, kaltę), tuo tarpu Lenkijoje darbo sutarties nutraukimo institutas atskleidžiamas netiesiogiai, t. y. per procesinę prizmę, atsižvelgiant ar darbo sutartis nutraukiama su išpėjamuoju terminu, ar be jo.

4.1. Terminuotos darbo sutarties pasibaigimas suėjus terminui

Lietuvos DK 126 straipsnyje įtvirtinta bendroji norma dėl terminuotų darbo sutarčių pasibaigimo: darbo sutarties terminui pasibaigus, darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį, o darbdavys – atleisti darbuotoją iš darbo, neįspėdamas apie tai atleidžiamo darbuotojo ir nemokėdamas jam išeitinių išmokų. Tokios pat pozicijos laikosi ir Lenkijos DK 30 straipsnyje nurodydamas, jog darbo sutartis nutraukiama pasibaigus terminui, kuriam ji buvo sudaryta arba atlikus sutartyje numatytą darbą. Išpėjimo terminas šiuo atveju netaikomas.

Terminuota darbo sutartis pasibaigia suėjus terminui, kuriam ji buvo sudaryta. Paskutinė darbo diena yra paskutinė nustatyto darbo sutarties termino diena, todėl visi šią dieną atliekami veiksmai laikomi atliktais dar nesuėjus terminui. Jei paskutinė terminuotos darbo sutarties diena yra ne darbo diena, tai termino pabaigos diena laikoma artimiausia po jos einanti darbo diena (Lietuvos DK 26 straipsnio 3 dalis).

Darbo sutarties termino pasibaigimas dar nereiškia darbo teisinių santykių pabaigos. Tai - juridinis įvykis, tik sudarantis pagrindą nutraukti terminuotą darbo sutartį, tačiau termino suėjimas automatiškai darbo sutarties nenutraukia. Lietuvos DK 111 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta nuostata, jog jeigu darbo sutarties terminas pasibaigė, o darbo santykiai faktiškai tęsiasi ir nei viena iš šalių iki pasibaigiant terminui nepareikalavo jos nutraukti (Kodekso 126 straipsnis), laikoma, kad sutartis pratęsta neapibrėžtam laikui.

Svarbu netapatinti šalių iniciatyvos išreiškimo nutraukiant terminuotą darbo sutartį su išpėjimu apie darbo sutarties nutraukimą. Lietuvoje kaip ir Lenkijoje, išpėjimai apie darbo sutarties nutraukimą nėra numatyti, jei sutarties terminas apibrėžtas kalendorine data. Šiuo atveju reikalingas tik šalių valios išreiškimas suėjus terminui.

Jei darbo sutarties pasibaigimas nustatytas aplinkybe – tam tikro darbo atlikimu, tuomet darbo sutartis pasibaigia sulygto darbo atlikimo paskutinę dieną. Pagrįstai teisės doktrinoje pabrėžta, jog darbų įvykdymo diena nebūtinai turi būti sulygto rezultato pasiekimo diena, bet gali būti diena, kai įvykdyti visi galimi šalių veiksmai tam rezultatui pasiekti. Atkreiptinas dėmesys, jog sudarant tokios rūšies darbo sutartis, šalims gali būti nežinomas tikslus darbo sutarties pasibaigimo terminas ir, gali taip susiklostyti aplinkybės, jog darbas, dėl kurio buvo sulygta, gali būti sustabdytas arba visai nepradėtas dirbti dėl priežasčių, priklausančių tiek nuo darbuotojo (pavyzdžiui, praranda kvalifikaciją, būtiną sutartam darbui atlikti), tiek ir nuo darbdavio (pavyzdžiui, tam tikros rūšies darbų vykdymo nutraukimas ir pan.). Tokia situacija nesudaro pagrindo nutraukti darbo sutartį be įspėjimo, bet nėra ir darbo teisinių santykių pasibaigimo priežastimi. Tai kebli situacija, nes šalims tariantis dėl darbo teisinių santykių dėl tam tikro darbo atlikimo, sutartyje negalima nustatyti įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą sąlygos, kadangi Lenkijos teisės aktai nenumato tokios galimybės, todėl darbdavys tokiu atveju gali pasiūlyti darbuotojui nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu, tačiau darbuotojas neįpareigotas su pasiūlymu sutikti⁷⁴.

Lietuvoje tokiu atveju būtų galimybė terminuotą darbo sutartį nutraukti tiek šalių susitarimu, tiek darbuotojo prašymu, taikant 14 dienų įspėjimo terminą, tiek ir darbdavio iniciatyva – tačiau tik ypatingais atvejais ir jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą (jei iki darbo sutarties termino pasibaigimo likęs laikas būtų ne trumpesnis kaip darbuotojui taikytini įspėjimo terminai - du ar keturi mėnesiai) arba sumokėjęs darbuotojui už likusį darbo sutarties galiojimo laiką vidutinį darbo užmokestį (kai iki darbo sutarties termino likęs laikas yra trumpesnis negu įspėjimo pagrindai, šiuo atveju nebūtinai ypatingi atvejai, netaikomi įspėjimo terminai, darbdavys taip pat neprivalo darbuotojo perkelti į kitą darbą).

Atskirai būtina paminėti terminuotų darbo sutarčių, sudarytų su renkamojo organo paskirtais darbuotojais, termino pasibaigimo pasekmes. Pasibaigus renkamojo organo įgaliojimų laikui, atsiranda pagrindas nutraukti darbo sutartį su išrinktu darbuotoju, tačiau kurį laiką iki pavadavimo funkcijos ar naujo darbuotojo paskyrimo ir jo darbo pradžios arba buvusio darbuotojo įgaliojimų patvirtinimo naujam laikotarpiui, pirmiau skirtas darbuotojas turėtų vykdyti savo darbo funkcijas. Esmė tame, kad tokiu atveju laikyti, kad darbo santykiams faktiškai trunkant darbo sutartis pratęsta neapibrėžtam terminui, negalima. Pasak dr. T. Davulio, tokia išvada darytina pirmiausiai atsižvelgiant į tai, kad faktiškai nebelieka teisinio pagrindo pirmiau skirtam darbuotojui eiti šias pareigas. Kad paskirtų naują darbuotoją į pareigas, užtrunka

⁷⁴ WAGNER, B. *Terminowe umowy o pracę*. - Warszawa: Wydawnictwo prawnicze, 1980. p. 92-93.

nemažai laiko, tad beatodairiškas reikalavimas pirmiau skirtam darbuotojui nedelsiant palikti darbo vietą gali sutrikdyti jo darbo funkcijos vykdymo tęstinumą⁷⁵.

Terminuota darbo sutartis tampa neterminuota ir tuo atveju, jei sutarties terminas nustatytas tinkamai, tačiau neįvyksta aplinkybės, su kuriomis siejamas termino pasibaigimas. Pavyzdžiui, asmuo priimamas į darbą pagal terminuotą darbo sutartį, nustatant terminą iki grįš dėl laikino nedarbingumo darbe nesantis darbuotojas, o šis nusprendžia į darbą nebegrįžti ir sutartį nutraukia. Tokiu atveju darbo sutartis taip pat tampa neterminuota.

Kaip jau minėta, terminuotos darbo sutarties galiojimo laikas priklauso nuo šalių valios. Tačiau ši šalių teisė nėra absoliuti. Iki įstojant Lietuvai ir Lenkijai į Europos Sąjungą⁷⁶ (t.y. iki 2004 m. gegužės 1 d.) nei vienos iš šalių darbo teisėje nebuvo jokių apribojimų šiuo klausimu. Tačiau, siekiant apsaugoti darbuotojus nuo darbdavių piktnaudžiavimo sudarinėjant terminuotas darbo sutartis bei įgyvendinant EB Tarybos Direktyvos Nr. 1999/70/EB nuostatas, abi valstybės darbo kodeksuose įtvirtino apribojimus dėl terminuotų darbo sutarčių trukmės. Daugkartinis terminuotų darbo sutarčių sudarymas nuolatinio pobūdžio darbui pažeidžia teisės normas, todėl eilė terminuotų darbo sutarčių sudaro vienos neterminuotos darbo sutarties turinį⁷⁷.

Lenkijos DK 25¹ straipsnio 1 dalyje nustatyta, jog trečia sutartis, sudaryta su tuo pačiu darbuotoju, tampa neterminuota, jei tarp pirmų dviejų sutarčių, sudarytų tam tikram laikui, pertrauka nebuvo ilgesnė nei 1 mėnuo. Ši nuostata netaikoma darbo sutartims, sudarytoms tam tikram darbui atlikti, darbuotojo pavadavimui jam nesant darbe, laikino pobūdžio ar sezoniniams darbams atlikti.

Lietuvos įstatymų leidėjas, siekdamas riboti galimybes piktnaudžiauti terminuotomis darbo sutartimis ir sustiprinti darbuotojų garantijas paeiliui einančių terminuotų darbo sutarčių sudarymo atvejais, šią problemą sprendė dar griežčiau, nuroydamas, jog jeigu darbo sutartis, pasibaigus jos terminui, nepratęsima arba nutraukiama, bet nepraėjus vienam mėnesiui nuo jos nutraukimo dienos su atleistu iš darbo darbuotoju vėl sudaroma terminuota darbo sutartis tam pačiam darbui (konkrečiau – tai pačiai darbo funkcijai atlikti), tai darbuotojo reikalavimu pirmoji sutartis pripažįstama sudaryta neapibrėžtam laikui, pertrauką tarp sutarčių įskaičiuojant į nepertraukiamą darbo stažą toje darbovietėje (Lietuvos DK 111 straipsnio 3 dalis). Šiuo atveju darbo sutartis turi būti vykdoma pagal bendrus visoms darbo sutarčių rūšims reikalavimus.

⁷⁵ NEKROŠIUS, I., *et. al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. - Vilnius: Justitia, 2004. p. 85.

⁷⁶ Sutartis dėl Čekijos Respublikos, Estijos Respublikos, Kipro Respublikos, Latvijos Respublikos, Lietuvos Respublikos, Vengrijos Respublikos, Maltos Respublikos, Lenkijos Respublikos, Slovėnijos Respublikos ir Slovakijos Respublikos stojimo į Europos Sąjungą. Žinios, 2004, Nr. 1-1.

⁷⁷ *Individual dismissals across Europe. Greece*. International Employment Law, Pensions and Employer Benefits Alliance. 2004. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. balandžio 3 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.iuslaboris.com/pdf/IndividualDismissals.pdf>>.

Minėtas reglamentavimas netaikomas, jei antroji terminuota darbo sutartis bus sudaryta nenuolatiniam darbui arba nuolatiniam darbui, tačiau įstatymo ar kolektyvinės darbo sutarties nurodytu atveju bei su tam tikram laikotarpiui išrinktais darbuotojais ar renkamuju organų įgaliojimų laikui (kadencijai) paskirtais darbuotojais⁷⁸.

Svarbu atkreipti dėmesį į tam tikras garantijas, įtvirtintas valstybių įstatymuose, siekiant apsaugoti labiau pažeidžiamas darbuotojų grupes. Lietuvos DK numatytas draudimas įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti iš darbo nėščią moterį, darbuotojus, auginančius vaiką (vaikus) iki trejų metų, darbuotoją jo nedarbingumo, atostogų, pašaukimo atlikti tikrąją krašto apsaugos tarnybą ar kitas Lietuvos Respublikos piliečio pareigas metu, numatant kai kurias išimtis (pavyzdžiui, kai darbuotojas atleidžiamas dėl įsiteisėjusio teismo sprendimo, dėl kurio jis negali tęsti darbo ir kt.).

Lenkijos DK įtvirtintas draudimas įspėti darbuotoją dėl atleidimo iš darbo jo atostogų ar kito pateisinamo nebuvimo darbe metu (nebent suėjęs nebuvimo darbe laikotarpis, kuriam esant galimas atleidimas be įspėjimo).

Lyginant abiejų šalių kodeksuose įtvirtintas normas, suteikiančias garantijų tam tikroms kategorijoms darbuotojų, matyti, jog Lenkijos DK nustatyta daugiau aplinkybių, kurioms esant darbdavys negali įspėti darbuotojo, tačiau Lietuvos DK išvardintomis aplinkybėmis draudžiama ne tik įspėti, bet ir atleisti darbuotoją.

Kaip jau minėta, viena iš garantijų, numatytų Lietuvos ir Lenkijos teisės aktuose, yra *draudimas nutraukti darbo sutartį su nėščia moterimi*. Pagal Lietuvos DK 132 straipsnio 1 dalį draudžiama nutraukti terminuotą darbo sutartį su darbuotoja nuo tos dienos kai darbdaviui buvo pateikta pažyma apie nėštumą ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, išskyrus laikinąją darbo sutartį, pasibaigus jos terminui ir Lietuvos DK 136 straipsnio 1 ir 2 dalyse numatytus atvejus (t. y. kai darbuotoja be įspėjimo gali būti atleista dėl įsiteisėjusio teismo nuosprendžio, pagal kurį darbuotoja nuteisiama bausme, dėl kurios negali tęsti darbo, ar kai darbuotojai įstatymų nustatyta tvarka atimamos specialios teisės dirbti tam tikrą darbą ir kt.).

Pagal Lenkijos DK 177 straipsnio 3 dalyje įtvirtintą nuostatą draudžiama pasibaigus darbo sutarties terminui atleisti iš darbo darbuotoją, kuri informavo darbdavį ar pateikė nustatytos formos pažymėjimą apie tai, jog atleidimo dieną yra ne mažiau kaip trečias mėnuo nėščia. Darbo sutarties su tokia darbuotoja negali būti nutraukiama iki gimdymo (išskyrus darbo sutartį, sudarytą nesančio darbuotojo pavadavimui bei sutartį bandomajam laikotarpiui, ne ilgesniam nei 1 mėnuo).

⁷⁸ NEKROŠIUS, I., *et. al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I-II dalys. *Bendrosios nuostatos. Kolektyviniai darbo santykiai*. – Vilnius: Justitia, 2003. p. 92.

Kadangi Lietuvos įstatymų leidėjas tiesiogiai neįtvirtino draudimo nutraukti darbo sutartį su nėščia moterimi, dirbančia pagal terminuotą darbo sutartį, praktikoje kyla daug neaiškumų. Kadangi DK 132 straipsnio 1 dalyje nėra išskirtų sutarčių rūšių, pagal kurias dirbant taikoma ši garantija, darytina išvada, jog draudimas nutraukti darbo sutartį su nėščia darbuotoja apriboja visų sutarčių rūšių, tame tarpe ir terminuotųjų, nutraukimą. Tą patvirtino ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas tiek 2004 m. balandžio 22 d. konsultacijoje⁷⁹, tiek nagrinėdamas civilinę bylą pagal *Audronės Mateikaitės ieškinį atsakovui UAB „Electrolux“* dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu ir darbo užmokesčio priteisimo⁸⁰, konstatuodamas faktą, jog DK 132 straipsnio 1 dalies norma draudžia nutraukti bet kokias darbo sutarčių rūšis su nėščia moterimi, net jei ir suėjo darbo sutartyje nustatytas terminas. Vadinasi, terminuota darbo sutartis galės būti nutraukta darbuotojai sugrįžus iš nėštumo ir gimdymo atostogų pagal Lietuvos DK 126 straipsnio 1 dalį, nes nustoja galioti darbuotojai suteiktos garantijos.

Svarbu pažymėti, jog sistemiškai išanalizavus Lietuvos DK nuostatas, atsižvelgiant į garantijų, suteiktų labiausiai pažeidžiamai darbuotojų grupei svarbą, bei vadovaujantis protingumo, sąžiningumo bei teisingumo principais, darbo sutartis, sudaryta su nėščia darbuotoja nors ir nutraukta vėliau nei buvo sutartas terminas, netampa neterminuota darbo sutartimi.

Svarbu atkreipti dėmesį į dar vieną darbo sutarties termino pasibaigimo momentą – kai darbo sutartis pasibaigia *nedarbingumo laikotarpiu*. Lietuvos DK 131 straipsnio 1 dalies 1 punkte įtvirtinta nuostata, siekiant apsaugoti darbuotojo interesus, draudžia įspėti darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti darbuotoją iš darbo jo laikino nedarbingumo bei atostogų laikotarpiu, išskyrus Lietuvos DK 136 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus (t.y. įsiteisėjusiu teismo sprendimu arba kai įsiteisėja teismo nuosprendis, pagal kurį darbuotojas nuteisiamas bausme, dėl kurios jis negali tęsti darbo, kai darbuotojui įstatymų nustatyta tvarka atimamos specialios teisės dirbti tam tikrą darbą ir kt.). Vadinasi, kitais nei Lietuvos DK 136 straipsnio 1 dalyje išvardintais atvejais galioja tiek draudimas įspėti apie darbo sutarties nutraukimą, tiek draudimas atleisti iš darbo darbuotoją laikino nedarbingumo laikotarpiu.

Atkreiptinas dėmesys, jog Lietuvos DK 131 straipsnio 1 dalis taikoma be išimčių tada, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (Lietuvos DK 129 straipsnis) – tiek terminuotoms, tiek ir neterminuotoms darbo sutartims. Tačiau terminuota darbo sutartis, darbuotojui pasveikus (taip pat ir pasibaigus atostogų laikui, atlikus tikrąją krašto apsaugos tarnybą arba kitas Lietuvos Respublikos piliečio pareigas), gali būti nutraukta Lietuvos DK 126 straipsnio pagrindu – suėjus darbo sutarties terminui. Kaip teigia prof. I Nekrošius,

⁷⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. balandžio 22 d. Konsultacija. Teismų praktika Nr. 21 - Teisinės informacijos centras, 2004. p. 280.

⁸⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje *A. Mateikaitė v. UAB „Electrolux“*, Nr. 3K-3-92/2005, kat. 11.6.1; 11.9.2.-25

Lietuvos DK 131 straipsnis nustato tam tikras vietos išsaugojimo garantijas, bet negali pakeisti darbo sutarties rūšies⁸¹.

Kaip jau minėta, Lenkijos DK taip pat įtvirtinta garantija, apsauganti darbuotoją nuo jo atleidimo iš darbo laikino nedarbingumo laikotarpiu, tačiau yra ir išimtis iš bendrosios taisyklės. Lenkijos DK 53 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta nuostata, leidžianti darbdaviui be įspėjimo termino atleisti darbuotoją, kai darbuotojas serga ilgiau nei 3 mėnesius (kai darbo sutartis sudaryta trumpesniai nei 6 mėnesiai laikotarpiui). Pažymėtina, jog atleistam šiuo pagrindu darbuotojui yra suteikta galimybė grįžti į darbą, jei per šešis mėnesius po sutarties nutraukimo darbuotojas pasveiko ir pageidauja dirbti. Tokiu atveju darbdavys įpareigotas, esant galimybei, su darbuotoju sudaryti darbo sutartį ir tęsti darbo teisinius santykius.

4.2. Terminuotos darbo sutarties nutraukimas kitais pagrindais

Kiekviena darbo sutartis, nepriklausomai nuo rūšies, gali pasibaigti anksčiau laiko, t. y. mirus darbuotojui, likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo ar būti nutraukta šalių susitarimu bei vienos iš šalių (taikant tam tikrus apribojimus) iniciatyva.

Vienas iš terminuotos darbo sutarties pasibaigimo būdų – *darbuotojo mirtis*. Šiuo atveju išnyksta viena darbo teisinių santykių šalis, o darbuotojo teisių ir pareigų negali perimti joks kitas subjektas, todėl darbo sutartis pasibaigia.

Terminuota darbo sutartis pasibaigia *likvidavus darbdavį*, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievolės nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo (Lietuvos DK 124 straipsnio 3 punktą). Šiuo atveju įspėjimo terminas netaikomas.

Lenkijoje darbo sutartis, sudaryta tam tikram laikui arba tam tikro darbo atlikimo laikui taip pat gali būti nutraukta anksčiau laiko *bankroto paskelbimo ar darbdavio likvidavimo atvejais*. Šiuo atveju kiekviena iš šalių turi teisę nutraukti darbo sutartį su dviejų savaičių įspėjamuoju terminu (Lenkijos DK 41¹ straipsnio 2 dalis). Lenkijos DK 41 straipsnyje nurodyta, kad paskelbus darbdaviui bankrotą arba jo likvidavimą, netaikomos jokios lengvatos ir garantijos numatytos kituose straipsniuose darbuotojams susijusios su darbo sutarties nutraukimu.

Lietuvoje dėl darbo teisinių santykių pabaigos *šalys gali susitarti*, sudarydamos raštišką susitarimą. Visiškai neturi reikšmės, kuri iš sutarties šalių gali raštu pasiūlyti kitai šaliai nutraukti darbo sutartį Lietuvos DK 125 straipsnio pagrindu. Atkreiptinas dėmesys, kad šiuo atveju darbdavys, kaip stipresnė darbo santykio šalis, negali naudoto jokios prievartos, daryti spaudimo

⁸¹ NEKROŠIUS, I., *et. al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. - Vilnius: Justitia, 2004. p. 144.

darbuotojui, siekdamas minėto rezultato, nes toks šalių susitarimas, neatitinkantis jų tikrosios valios, yra neteisėtas. Todėl itin svarbu, kad būtų išreikšta laisva darbuotojo valia.

Šis darbo sutarties nutraukimo būdas galimas ir Lenkijos darbo teisėje, tačiau nėra detaliau reglamentuota Lenkijos DK, nenurodoma kokia turi būti susitarimo forma. Pagal susiklosčiusią praktiką, šis susitarimas gali būti bet kokios formos⁸².

Lietuvos DK 127 straipsnis numato sutarties nutraukimą *darbuotojo pareiškimu*. Minėto straipsnio pirma dalis darbuotojui suteikia teisę jo iniciatyva nutraukti be svarbių priežasčių terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, apie tai raštu įspėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš 14 kalendorinių dienų. Šiam terminui pasibaigus, darbuotojas turi teisę nutraukti darbą, o darbdavys privalo informinti darbo sutarties nutraukimą. Svarbu atkreipti dėmesį, jog darbuotojas įspėti darbdavį gali ne tik darbo metu, bet ir ligos bei atostogų laikotarpiu.

Pažymėtina, jog Lenkijos DK 30 straipsnyje įtvirtintas reikalavimas darbuotojui prašyme dėl darbo sutarties nutraukimo nurodyti tokio nutraukimo priežastį. Tačiau atkreiptinas dėmesys, jog pagal Lenkijos DK 33 straipsnio nuostatas, norint anksčiau laiko nutraukti terminuotą darbo sutartį, sudarytą tam tikram laikui, būtinos dvi papildomos sąlygos: darbo sutarties terminas turi būti sulygtas ilgesniam, nei šešeri mėnesiai laikotarpiui ir šalys sutartyje turi būti numatę sąlygą dėl galimybės nutraukti darbo sutartį anksčiau laiko.

Tuo tarpu darbo sutartis, sudaryta tam tikrų darbų atlikimo laikui, negali būti nutraukta anksčiau laiko, todėl įspėjimo terminas Lenkijos DK net nenumatytas.

Toks terminuotos darbo sutarties nutraukimo anksčiau laiko nuostatų reglamentavimas, ribojantis terminuotos darbo sutarties nutraukimo galimybes dar nesuėjus darbo sutarties terminui, Lenkų darbo teisėje lyg ir labiau atitinka terminuotos darbo sutarties esmę, nei Lietuvoje. Juk terminuotos darbo sutarties specifiškumas tame, jog ji sudaroma trumpalaikiams, nenuolatinio pobūdžio darbams atlikti ir šalys, jau sudarydamos darbo sutartį, laisva valia sulygsa dėl jos galiojimo termino. Vadinasi, darbuotojas užsigarantuoja sau darbo vietą terminuotos darbo sutarties galiojimo laikotarpiu, o darbdavys siekia, kad tam tikri svarbūs nenuolatinio pobūdžio darbai būtų atlikti per tam tikrą laikotarpį.

Diskutuotina, ar nepažeidžiamas šiuo atveju interesų balansas, kai darbuotojui suteikiama teisė nevaržomai bet kuriuo metu, įspėjus darbdavį prieš keturiolika dienų, nutraukti terminuotą darbo sutartį anksčiau laiko, o tuo tarpu darbdavys tokia teise gali pasinaudoti tik ypatingais atvejais?

Viena vertus, manytina, jog darbdavio interesai pažeidžiami tame, jog jis negauna to, ko tikėjosi sudarydamas terminuotą darbo sutartį – kad darbuotojas atliks tam tikrą darbą per abiejų

⁸² JASKOWSKIS, K., MANIEWSKA, E. Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecnictwem. – Zakamycze: Kantor wydawniczy ZAKAMYCZE, 2003. p. 112.

šalių apibrėžtą terminą. Pavyzdžiui, šalys sulygsta dėl laikino pobūdžio darbo – projekto parengimo ir nustato šešerių mėnesių terminą minėto darbo atlikimui. Darbuotojas, neatlikęs darbo iki galo, be jokių svarbių priežasčių (nors tokių priežasčių pagal Lietuvos DK ir neprivalo nurodyti) pateikia prašymą darbdaviui dėl atleidimo iš darbo, kai iki sutarties galiojimo termino pabaigos lieka vienas mėnuo. Vadinasi, praėjus keturiolikos dienų terminui, darbo santykiai nutrūksta. Akivaizdu, kad šiuo atveju darbdaviui nebus lengva tokiam trumpam laikui surasti kitą darbuotoją, kuris sutiks pabaigti darbą. Vadinasi, pažeidžiamas teisėtų lūkesčių principas darbdavio atžvilgiu, kuris, nors ir neįtvirtintas Lietuvos DK 2 straipsnyje, tačiau įeina į pagrindinių teisės principų – protingumo, sąžiningumo ir teisingumo principų turinį, taikomą darbo teisėje. Atkreiptinas dėmesys, kad Konstitucinis Teismas, dar prieš priimant Lietuvos DK, 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarime⁸³ pažymėjo, jog darbo teisinių santykių reguliavimui būdinga darbo sutarties šalių lygybė, todėl įstatymų leidėjas privalo suderinti skirtingus interesus, užtikrinti konstitucinių vertybių pusiausvyrą. Savaime suprantama, jog būtina labiau atsižvelgti į darbuotojo, kaip į silpnesnės darbo santykių šalies interesus (toks Lietuvos DK rengėjų tikslas), tačiau analizuojamu atveju negali būti paneigti ir darbdavio interesai.

Kita vertus, nei vienas asmuo negali būti verčiamas dirbti priverstinio darbo, kitu atveju būtų pažeidžiama žmogaus konstitucinė teisė – laisvai pasirinkti darbą, todėl termino nustatymas darbo sutartyje pagal Lietuvos DK nėra imperatyvi norma, įpareigojanti darbuotoją dirbti visą sutartyje numatytą laiką. Tik gal būtų tikslinga Lietuvos DK įtvirtinti nuostatą, įpareigojančią darbuotoją, norintį nutraukti terminuotą darbo sutartį anksčiau laiko, pareiškime nurodyti svarbią nutraukimo priežastį, taip nors iš dalies apsaugant darbdavio interesus.

Grįžtant prie terminuotos darbo sutarties nutraukimo nepasibaigus terminui, pažymėtina, jog tuo atveju, kai reikalavimas nutraukti darbo sutartį iki jos termino pabaigos yra pagrįstas *darbuotojo liga ar invalidumu*, trukdančiu tinkamai atlikti darbą ar kitomis svarbiomis priežastimis, nustatytomis kolektyvinėje sutartyje arba kai darbdavys nevykdo įsipareigojimų pagal darbo sutartį, pažeidžia įstatymus ar kolektyvinę sutartį, darbdavys turi būti įspėtas ne vėliau kaip prieš tris dienas (Lietuvos DK 127 straipsnio 2 dalis).

Tuo tarpu pagal Lenkijos DK 55 straipsnį darbuotojas gali nutraukti darbo sutartį be išankstinio perspėjimo esant gydytojo diagnozei, jog konkretus darbas kenkia darbuotojo sveikatai ir jei darbdavys negali pasiūlyti kito jam nekenksmingo darbo taip pat ir tuo atveju, kai darbdavys šiurkščiai pažeidė savo įsipareigojimus darbuotojui.

Be minėtų darbo sutarties pasibaigimo būdų, darbuotojas turi teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį pagal Lietuvos DK 128 straipsnį jei jo darbo vietoje *prastova* ne dėl darbuotojo

⁸³ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 476 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“.

kaltės tęsiasi ilgiau kaip 30 dienų iš eilės arba kai ji sudaro daugiau kaip šešiasdešimt dienų per paskutinius dvylika mėnesių. Svarbu pabrėžti, kad tokiu būdu galima nutraukti tik sutartį, sudarytą ilgesniam kaip šešių mėnesių laikotarpiui. Tokia teisė išlieka ir tuomet, kai darbuotojui daugiau kaip du mėnesius iš eilės nemokamas visas priklausantis darbo užmokestis ir darbo sutartis nutraukiama šiuo atveju nuo darbuotojo prašyme nurodytos datos, kuri turi būti ne ankstesnė kaip trys dienos nuo prašymo padavimo dienos.

Atleidimas iš darbo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės – tai vienas iš sudėtingesnių terminuotos darbo sutarties nutraukimo būdų. Lietuvos DK 129 straipsnis, priėmus naująjį darbo kodeksą, yra vienas iš didžiausių pasikeitimų Lietuvos darbo teisėje. Iki Lietuvos DK priėmimo tiek galiojęs Lietuvos DSI, tiek Lietuvos DĮK numatė baigtinį tiek neterminuotos, tiek terminuotos darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva pagrindų sąrašą, tuo tarpu priimant Lietuvos DK buvo atsisakyta tokio kazuistinio reglamentavimo ir pereita prie lankstesnio reguliavimo modelio. Šio modelio pagrindinė „ašis“ – svarbios priežastys, kurių nesant darbdavys savo iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, negali nutraukti su juo darbo sutarties⁸⁴. Pagal 2003 m. gruodžio 29 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato išaiškinimą⁸⁵ (toliau tekste – LAT Senato nutarimas Nr. 44), darbo sutarties nutraukimo pagrindas suprantamas kaip tam tikras juridinis faktas ar jų sudėtis, kuriai esant leidžiama nutraukti darbo sutartį. Atleidžiant darbuotoją pagal Lietuvos DK 129 straipsnį, reglamentuojantį darbo sutarties nutraukimo atvejus darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, į juridinių faktų sudėtį visada įeina *darbdavio iniciatyva*.

LAT Senato nutarimo Nr. 44 3 punkte nurodyti du galimi pagrindai darbdavio iniciatyva nutraukti darbo sutartį iki jos termino pabaigos pagal Lietuvos DK 129 straipsnio 5 dalį. Pirmuoju atveju darbo sutartis iki jos termino pabaigos gali būti nutraukta dėl svarbių priežasčių (Lietuvos DK 129 straipsnio 2 ir 3 dalys) ir tik ypatingais atvejais (Lietuvos DK 129 straipsnio 4 dalis). Taip pat būtina, kad darbuotojo išėjimo momentu iki terminuotos darbo sutarties termino pasibaigimo likęs laikas būtų ne trumpesnis kaip darbuotojui taikytini išėjimo terminai (du ar keturi mėnesiai), numatyti Lietuvos DK 130 straipsnyje ir faktas, kad darbuotojas per išėjimo laiką jo sutikimu negali būti perkeltas į kitą darbą.

Antruoju atveju, kai darbdaviui nusprendus nutraukti terminuotą darbo sutartį, jos terminas yra nesuėjęs, tačiau iki jo likęs laikas yra trumpesnis negu Lietuvos DK 130 straipsnyje numatyti išėjimo terminai, darbdavys bet kuriuo metu gali atleisti darbuotoją iš darbo, jam sumokėdamas jo vidutinį darbo užmokestį už likusį darbo sutarties galiojimo laiką.

⁸⁴ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė. Teorija ir praktika*. I tomas – Vilnius: Justitia, 2005. p. 420.

⁸⁵ LAT Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika Nr. 20 - Teisinės informacijos centras, 2003.

Nutraukdamas šiuo pagrindu terminuotą darbo sutartį, darbdavys neprivalo darbo sutarties nutraukimą pagrįsti kokiomis nors priežastimis, įspėti darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą, jis taip pat neprivalo perkelti darbuotojo į kitą darbą. Pažymėtina, jog šis darbuotojas nesinaudoja pirmenybės teise likti darbe pagal Lietuvos DK 135 straipsnyje nustatytas sąlygas. Svarbu atkreipti dėmesį, jog minėtais pagrindais nutraukdamas darbo sutartį iki jos termino pabaigos, darbdavys privalo laikytis DK 131 straipsnyje nustatytų apribojimų atleisti darbuotojus iš darbo bei teisės normų, nustatančių garantijas darbuotojams.

Kaip matyti, darbdaviui atleisti darbuotoją iš darbo, nesant jo kaltės, yra pakankamai sunku – įstatymo leidėjas nustatė nemažai suvaržymų tokiems darbdavio veiksams. Siekiant apsaugoti darbuotojo, kaip silpnesnės darbo santykių šalies, interesus, darbdavys privalo, esant galimybei, ne tik pasiūlyti kitą darbą, bet ir aktyviai ieškoti galimybės perkelti asmenį į kitą darbo vietą. Darbuotojui atsisakius jam siūlomų pareigų, atitinkančių jo turimą kvalifikaciją, reikėtų siūlyti bet koki kitą darbą, pvz. valytojos ar pan. Be to, pasak LAT Senato išaiškinimą, darbdavys atleidžiamam darbuotojui turi pasiūlyti darbą ne tik pagrindinėje darbovietėje, bet visose vietovėse, kur tik ta įmonė ar įstaiga veikia.

Aktualu išsiaiškinti kokios priežastys laikomos svarbiomis, kadangi dėl šios sąvokos turinio aiškinimo gali kilti nemažai problemų. „Atsakyti į klausimą, tam tikros aplinkybės yra pakankamai svarbi priežastis nutraukti darbo sutartį ar ne, galima tik visapusiškai įvertinus konkrečios bylos aplinkybes. Pasiūlyti kokį nors bendrą receptą šiuo atveju neįmanoma. Tos pačios aplinkybės, atsižvelgus į konkrečios įmonės situaciją ir darbuotojo padėtį, gali būti pripažintos svarbiomis, o kitu atveju – nepakankamai svarbiomis, kad darbo sutarties nutraukimas būtų pripažintas pagrįstu”⁸⁶. Įstatymo leidėjas LR DK 129 straipsnio 2 dalyje numatė dvi grupes galimų svarbių priežasčių: svarbiomis pripažino aplinkybes, kurios yra susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe ir kitas priežastis, kurios yra susijusios su darbdaviu – ekonominė padėtis, technologinės priežastys, darbovietės struktūriniai pertvarkymai ar panašios priežastys. Lietuvos DK yra išvardintos priežasčių rūšys, tačiau atleidimas kiekvienu atveju turi būti susijęs su konkrečiu darbuotoju.

Taip pat kyla klausimas kas yra *ypatingas atvejis*? Atsakyti sunku, nes įstatymai nepateikia sąvokos apibrėžimo, tai parodo Lietuvos DK taikymo praktika. Be to, pateikti sąrašą aplinkybių, kurios pripažįstamos ypatingu atveju, nebūtų tikslinga, nes ši sąvoka Lietuvos DK dažnai vartojama skirtingu kontekstu ir kiekvieno ginčo atveju reikia vertinti ar konkrečią situaciją galima traktuoti kaip ypatingą atvejį.⁸⁷ Reikia manyti, jog ypatingu atveju turėtų būti pripažįstamos tam tikros aplinkybės, kurios nėra dažnai pasitaikančios, sunkiai prognozuojamos,

⁸⁶ NEKROŠIUS, I., *et. al.* LR darbo kodekso komentaras. III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. – Vilnius, 2004. P. 131.

⁸⁷ TIAŽKIJUS, V. Darbo teisė. Teorija ir praktika. I tomas – Vilnius: Justitia, 2005. P. 436-437.

kurios yra taisyklės išimtis ar sudaro absoliučią mažumą. Pažymėtina, jog LAT Senatas nutarime Nr. 44 6 punkte nurodęs, jog ypatingi atvejai Lietuvos DK 129 straipsnio prasme paprastai suprantami kaip atvejai, kai darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus. Šie atvejai nustatomi atsižvelgiant į konkrečias darbo sutarties nutraukimo galimybes ir jas pagrindžiančias priežastis, į konkretaus darbdavio veiklos specifiką (pavyzdžiui, darbdaviui įvykdžius darbo organizavimo pakeitimus, tam tikrų funkcijų atlikimas tampa nereikalingas arba ilgai tęsiasi prastova ir nėra galimybės darbuotojo perkelti į kitą darbą ir pan.). Be to, kasacinės instancijos teismas 2004 m. birželio 9 d. nagrinėdamas civilinę bylą *O. Tarutienė v. Panevėžio K. Paltaroko vidurinė mokykla* Nr. 3K3-356/2004, nurodė, jog toks atvejis, kai darbuotojo atliekamas darbas savo įnašu neprisideda prie darbdavio (įmonės) veiklos rezultatų, o atvirkščiai, blogina darbdavio finansinę padėtį, yra tas ypatingas atvejis, dėl kurio darbdavys turi teisę pagal Lietuvos DK 129 straipsnį atleisti darbuotoją laikydamasis įstatymo nustatytos tvarkos⁸⁸.

Kai darbuotojai atleidžiami darbdavio iniciatyva nesant jų kaltės, įstatymas numato jiems tam tikras bendrąsias garantijas: darbdavys, atleisdamas darbuotoją savo iniciatyva turėtų įvertinti ir atsižvelgti į darbuotojo pirmenybės teisę būti paliktam darbe, sumokėti išeitinę išmoką, kurios dydis priklauso nuo darbuotojo nepertraukiamojo darbo stažo darbovietėje ir gali būti nuo vieno iki šešių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio, suteikti laisvo nuo darbo laiko naujo darbo paieškoms, mokant už šį laiką darbuotojo vidutinį darbo užmokestį.

Lenkijos įstatymų leidėjas numatė darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva be įspėjimo kai nėra darbuotojo kaltės šiais atvejais: kai darbuotojas dėl ligos ar kitų pateisinamų priežasčių nedirbo kodekse nustatyta darbo laiką (t. y. nedirbo tris mėnesius dėl ligos ir buvo įdarbintas mažiau kaip šešis mėnesius, daugiau kaip vieną mėnesį nedirbo dėl kitų pateisinamų priežasčių).

Pažymėtina, jog Lietuvoje terminuota darbo sutartis taip pat gali būti nutraukta ir šiais atvejais (be įspėjimo):

- 1) įsiteisėjusiu teismo sprendimu arba kai įsiteisėja teismo nuosprendis, pagal kurį darbuotojas nuteisiamas bausme, dėl kurios jis negali tęsti darbo;
- 2) kai darbuotojui įstatymų nustatyta tvarka atimamos specialios teisės dirbti tam tikrą darbą;
- 3) įstatymų įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimu;
- 4) kai darbuotojas pagal medicinos ar Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvadą negali eiti šių pareigų ar dirbti šio darbo;

⁸⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. birželio 9 d. nutartis civilinėje byloje *O. Tarutienė v. Panevėžio K. Paltaroko vidurinė mokykla*, Nr. 3K3-356/2004, kat. 2.4.3.2; 2.6.

5) kai darbuotojas nuo keturiolikos iki šešiolikos metų, vienas iš tėvų arba vaiko atstovas pagal įstatymą, arba vaiko sveikata prižiūrintis gydytojas, arba mokykla, kurioje vaikas mokosi, reikalauja nutraukti darbo sutartį (Lietuvos DK 136 straipsnio 1 dalis).

Darbdavys, laikydamasis drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių, turi teisę (bet ne pareigą) nutraukti terminuotą darbo sutartį apie tai iš anksto neįspėjęs darbuotojo, kai jis *nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę*, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos bei kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas (Lietuvos DK 136 straipsnio 3 dalis).

Lenkijos darbo teisėje (Lenkijos DK 52 straipsnyje) yra numatyti pagrindai, kuriais vadovaujantis darbdavys turi galimybę atleisti darbuotoją be įspėjimo, nepriklausomai nuo darbo sutarties pobūdžio, tačiau turi nurodyti tinkamą tokio sprendimo priežastį:

- 1) jeigu darbuotojas padaro nusikaltimą, pagal kurį negali eiti darbe savo pareigų ir jeigu yra įsiteisėjęs teismo nuosprendis;
- 2) kai darbuotojas praranda specialią teisę, kuri reikalinga dirbti sutartą darbą;
- 3) kai darbuotojas šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Lenkijos DK įvardina tik tokį pagrindą ir net nepateikia jokio pavyzdinio sąrašo, kas galėtų būti laikytina šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu. Tai paliekama teismų praktikai.

Svarbu paminėti, jog Lenkijoje šiuo atveju išskiriama svarbi garantija darbuotojui – darbdavys įpareigotas konsultuotis dėl atleidimo be įspėjimo su profesine sąjunga, kuriai priklauso darbuotojas. Manytina, kad tai svarbus reikalavimas, suteikiantis galimybę dar kartą darbdaviui apsvarstyti darbuotojui taikomos nuobaudos pagrįstumą, tuo pačiu suteikiantis teisę ir trečiai šaliai spręsti, ar egzistuoja pakankamas juridinis faktas(ai) darbuotojo atleidimui be įspėjimo.

Išanalizavus bendruosius terminuotos darbo sutarties pasibaigimo pagrindus, reikalinga apžvelgti atskirų terminuotos darbo sutarties rūšių nutraukimo ypatumus.

Sezoninė darbo sutartis gali pasibaigti remiantis bendraisiais Lietuvos DK įtvirtintais pagrindais, skirtumas tik tas, kad nutraukiant sezoninę darbo sutartį darbuotojo pareiškimu (nepasibaigus sutarties terminui), apie tai raštu įspėti darbdavį reikia prieš 5 kalendorines dienas. Taip pat numatyti ir asmens, dirbančio pagal sezoninę darbo sutartį, atleidimo atvejai darbdavio iniciatyva (šiais atvejais įspėjimo terminas netaikomas, tačiau išmokama vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio kompensacija):

- 1) kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje sezoniniai darbai buvo sustabdyti ilgiau kaip 2 savaitėms dėl gamybinių priežasčių arba kai sumažinamas darbų mastas;
- 2) kai darbuotojas per sezoną neatvyksta į darbą ilgiau kaip vieną mėnesį dėl laikinojo nedarbingumo. Tais atvejais, kai darbingumas prarandamas dėl suluošinimo (traumos) darbe

arba profesinės ligos per sezoną, darbuotojui darbo vieta (pareigos) paliekama, kol jis atgauna darbingumą arba jam nustatomas neįgalumas, bet ne ilgiau kaip iki darbo sutarties termino pabaigos⁸⁹.

Darbuotojas, dirbantis pagal *laikinąją darbo sutartį* gali būti atleidžiamas 2003 m. rugpjūčio 19 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarime Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“⁹⁰ nustatytais atvejais, kur yra įtvirtinti specifiniai sutarties nutraukimo pagrindai. Laikinoji darbo sutartis Lietuvoje gali būti nutraukta:

1) darbuotojo pareiškimu nepasibaigus sutarties terminui, apie tai išpėjus darbdavį raštu prieš 5 darbo dienas;

2) kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje darbai buvo sustabdyti ilgiau kaip dviem savaitėms dėl gamybinių priežasčių arba kai sumažinamas darbų mastas (netaikomas išpėjimo terminas ir išmokama vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka);

3) kai laikinasis darbuotojas neatvyksta į darbą ilgiau kaip 7 dienas dėl laikinojo nedarbingumo (tuomet išmokama išeitinė išmoka, apskaičiuota pagal vidutinį mėnesinį darbo užmokestį, už likusį iki sutarties termino pabaigos laiką, bet ne daugiau kaip už vieną mėnesį). Kai darbingumas prarandamas dėl nelaimingo atsitikimo darbe arba profesinės ligos, darbuotojui darbo vieta (pareigos) paliekama, kol jis atgauna darbingumą arba jam nustatomas invalidumas, bet ne ilgiau kaip iki laikinosios darbo sutarties termino pabaigos (netaikomas išpėjimo terminas ir darbuotojui išmokama vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka).

Kaip ir terminuotosios darbo sutarties atveju, jeigu laikinosios darbo sutarties terminas pasibaigė, o darbo santykiai faktiškai tęsiasi ir nė viena iš laikinosios darbo sutarties šalių, iki pasibaigia terminas, nepareikalauja jos nutraukti, laikoma, kad laikinoji darbo sutartis pratęsta neapibrėžtam terminui.

Lenkijoje darbo sutartis, sudaryta *bandomajam laikotarpiui*, kaip ir kiekviena terminuota darbo sutartis nutraukiama pasibaigus laikotarpiui, kuriam ji buvo sudaryta. Prieš nutraukiant minėtą sutartį yra taikomas išpėjimo terminas atsižvelgiant į sudarytos sutarties trukmę:

- 1) 3 darbo dienos – jei bandomasis laikotarpis neviršija 2 savaičių;
- 2) 1 savaitė – jei bandomasis laikotarpis ilgesnis nei 2 savaitės;
- 3) 2 savaitės – jei bandomasis laikotarpis yra 3 mėnesiai.

Vadinasi, išpėjimo termino trukmė tiesiogiai priklauso nuo susitarto bandomojo laikotarpio trukmės. Tai imperatyvi norma, įtvirtinta Lenkijos DK 34 straipsnyje. Pabrėžtina, jog

⁸⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimas Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“. Žinios. 1994, Nr. 19-313.

⁹⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo rūšių ypatumų patvirtinimo“. Žinios. 2003, Nr. 81(1)-3690.

Lenkijos DK 177 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta nuostata netaikoma tuo atveju, jei darbo sutartis sudaryta ne ilgesniam nei vienas mėnuo bandomajam laikotarpiui.

Vertinant išbandymo termino pasibaigimo pasekmes pagal Lietuvos darbo teisę, matyti, jog darbuotojas per visą bandomąjį laikotarpį turi teisę nutraukti darbo sutartį, apie tai raštu įspėjęs darbdavį prieš tris dienas. Darbdavys, įsitikinęs apie darbuotojo netinkamumą sulygtam darbui, iki išbandymo termino pabaigos taip pat gali atleisti darbuotoją iš darbo, apie tai raštu įspėjęs jį prieš tris dienas ir nemokėti iššeitinės išmokos (Lietuvos DK 107 straipsnis).

Tuo atveju, kai pasibaigus išbandymo terminui įsitikinta, kad darbuotojas tinka sulygtam darbui arba darbuotojui tinka sulygtas darbas, Lietuvoje darbo santykiai savaime tęsiasi, o Lenkijoje – turi būti sudaryta nauja darbo sutartis.

Lenkijoje darbo sutartis *dėl darbuotojo pavadavimo jam nesant darbe* nutraukiama atsiradus aplinkybėms, lemiančiomis šios darbo sutarties rūšies nutraukimą. Taip pat minėta sutartis gali būti nutraukiama šalių susitarimu. Nuo 2004 m. gegužės 1 dienos Lenkijos DK 33¹ straipsnyje įtvirtinta nuostata, jog darbo sutarties, sudarytos darbuotojo pavadavimui jam nesant darbe nutraukimui taikomas trijų darbo dienų įspėjimo terminas. Atkreiptinas dėmesys, jog skirtingai nuo kitų terminuotų darbo sutarčių, darbo sutarčiai dėl darbuotojo pavadavimo jam nesant darbe netaikomos Lenkijos DK 177 straipsnio 3 dalies garantijos nėščios moters atleidimo atveju.

Apibendrinant terminuotų darbo sutarčių pasibaigimo pagrindus, darytina išvada, jog Lietuvos ir Lenkijos darbo kodeksuose be vieno iš pagrindinių terminuotos darbo sutarties pasibaigimo pagrindų – termino suėjimo, terminuota darbo sutartis pasibaigia ir kitais teisės aktuose išvardintais atvejais. Terminu suėjimas – tai nėra besąlygiškas pagrindas darbo sutarčiai nutraukti, kadangi Lietuvos ir Lenkijos darbo kodeksuose yra įtvirtintos tam tikros garantijos labiau pažeidžiamai darbuotojų grupei apsaugoti. Siekiant darbo santykių stabilumo, abiejų valstybių įstatymų leidėjas apriboja terminuotos darbo sutarties nutraukimo šalių iniciatyva galimybes, tačiau Lietuvoje šis apribojimas taikomas darbdaviui, o Lenkijoje – abiem darbo sutarties šalims.

Įvertinus Lietuvos ir Lenkijos teisės normas, reglamentuojančias terminuotos darbo sutarties pasibaigimą, darytina išvada, jog Lietuvoje terminuotos darbo sutarties nutraukimo pagrindai reglamentuojami pagal šalių vaidmenį ją nutraukiant (iniciatyvą, kaltę), tuo tarpu Lenkijoje darbo sutarties nutraukimo pagrindai atskleidžiami netiesiogiai, t. y. per procesinę prizmę, atsižvelgiant ar darbo sutartis nutraukiama su įspėjamuoju terminu, ar be jo. Akcentuotina ir tai, jog Lietuvos DK įtvirtinta daugiau palankių normų darbuotojo atžvilgiu, tuo tarpu Lenkijos DK labiau orientuotas į liberalius, paremtus šalių lygybe, darbo teisinius santykius.

IŠVADOS

Apžvelgus Lietuvos ir Lenkijos darbo teisės aktus, reglamentuojančius terminuotą darbo sutartį, išanalizavus jų nuostatų įgyvendinimą ir atitikimą Europos Bendrijų Tarybos priimtų direktyvų nuostatomis bei atskirų terminuotos darbo sutarties rūšių reglamentavimo ypatumus ir teismų praktiką, galima formuluoti šias išvadas:

1. Terminuotos darbo sutarties sąvoka, įtvirtinta abiejų valstybių teisės aktuose, iš esmės sutampa. Tiek Lietuvoje, tiek Lenkijoje terminuotos darbo sutarties sudarymas siejamas su tam tikromis objektyviomis aplinkybėmis, laikino pobūdžio darbu, o nutraukimas siejamas su iš anksto aptartu termino nustatymu, tam tikrų aplinkybių ar įvykių atsiradimu ar neatsiradimu. Tai iš esmės atitinka EB Tarybos direktyvoje Nr. 1999/70/EB įtvirtintą terminuotos darbo sutarties sąvoką.

2. Lenkijos darbo teisės aktai reglamentuoja daugiau terminuotos darbo sutarties rūšių: terminuotą darbo sutartį tam tikram laikui, terminuotą darbo sutartį tam tikram darbui atlikti (jos ypatinga atmaina yra sezoninio darbo sutartis), darbo sutartį bandomajam laikotarpiui bei darbo sutartį darbuotojo pavadavimui jam nesant darbe (literatūroje ne visada išskiriama į atskirą rūšį, o laikoma viena iš darbo sutarties, sudarytos tam tikram laikui rūšių). Tuo tarpu Lietuvos DK reglamentuoja tris terminuotos darbo sutarties rūšis: terminuotą paprastąją darbo sutartį, sezoninę ir laikinąją darbo sutartis.

3. Lyginant abiejų valstybių terminuotos darbo sutarties rūšių išskyrimą, matyti, jog tiek Lietuvoje, tiek Lenkijoje termino nustatymas yra privalomas šių darbo sutarčių turinio elementas, jo nebuvimas paprastai reiškia neterminuotos darbo sutarties sudarymą. Tie patys padariniai atsiranda jei terminas nėra nustatomas ar nustatomas netaisyklingai.

4. Siekdamas apginti darbuotojo, kaip ekonomiškai silpnesnės darbo santykių šalies, interesus nuo darbdavių piktnaudžiavimo sudarinėjant terminuotas darbo sutartis bei įgyvendinant EB Tarybos Direktyvos Nr. 1999/70/EB nuostatas, Lietuva ir Lenkija darbo kodeksuose yra įtvirtinę apribojimus dėl terminuotų darbo sutarčių sudarymo. Abiejose valstybėse laikomasi nuostatos, jog daugkartinis terminuotų darbo sutarčių sudarymas nuolatinio pobūdžio darbui pažeidžia teisės normas, todėl eilė terminuotų darbo sutarčių sudaro vienos neterminuotos darbo sutarties turinį. Abiejose valstybėse leidžiama sudaryti terminuotą darbo sutartį nuolatinio pobūdžio darbui tik kai tai įtvirtinta įstatymuose ar nustatyta kolektyvinių darbo sutarčių nuostatose. Tačiau tik Lietuvos DK įtvirtinta imperatyvi nuostata, jog bet koku atveju terminuotos darbo sutarties terminas negali būti ilgesnis nei penkeri metai.

5. Iš abiejų valstybių darbo teisės aktų nuostatų išplaukia draudimas mažiau palankiai traktuoti pagal terminuotą darbo sutartį dirbančius darbuotojus, nei nuolatinius darbuotojus.

6. Pagal Lietuvos DK darbo teisinių santykių reguliavimas, nutraukiant terminuotą darbo sutartį, yra labiau normatyvinio pobūdžio, jame įtvirtinta daugiau palankių normų darbuotojo atžvilgiu – darbuotojas gali bet kada nutraukti terminuotą darbo sutartį, tinkamai įspėjęs darbdavį, o darbdavys nutraukti terminuotą darbo sutartį anksčiau laiko gali tik ypatingais atvejais (pastebėtina, jog ši sąvoka nėra aiškiai apibrėžta). Tuo tarpu Lenkijos DK labiau orientuotas į liberalius, paremtus šalių lygybę, darbo teisinius santykius, todėl šalys, norėdamos anksčiau laiko nutraukti terminuotą darbo sutartį, sudarytą tam tikram laikui, turi šią sąlygą aptarti ir numatyti jau sudarydamos darbo sutartį, be to, sutarties terminas turi būti ilgesnis nei šeši mėnesiai. Norint nutraukti terminuotą darbo sutartį tam tikram darbui atlikti, įspėjimo terminas Lenkijos DK net nenumatytas. Darytina išvada, jog Lietuvoje terminuota darbo sutartis (išskyrus sezoninę ir laikinąją darbo sutartis) kažkuria prasme praranda tikrąją savo prasmę.

TERMINUOTA DARBO SUTARTIS PAGAL LIETUVOS IR LENKIJOS TEISĘ (LYGINAMOJI ANALIZĖ)

SANTRAUKA

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

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

Pažymėtina, jog dauguma terminuotą darbo sutartį reglamentuojančių normų Lietuvos ir Lenkijos darbo kodeksuose yra suderintos su Europos Sąjungos ir tarptautiniais teisės aktais. Terminuotos darbo sutarties analizė, lyginant abiejų valstybių nacionalinės darbo teisės normas, rodo, jog Lenkijos darbo kodeksas labiau orientuotas į liberalius, paremtus šalių lygybe, darbo teisinius santykius, tuo tarpu Lietuvos darbo kodeksui labiau būdingas griežtesnis terminuotos darbo sutarties nuostatų reglamentavimas.

Fixed-term Employment Contract under the Lithuanian and Polish Law (Comparative Analysis)

SUMMARY

Open-ended employment contracts are the most general and the main form of employment relationship between employers and employees; however, in certain circumstances – for the purposes of performing temporary work – there is an increasing need for recruitment of employees under fixed-term employment contracts, which in certain circumstances better respond to the interests of both employees and employers.

This master thesis considers the provisions stipulated in the Lithuanian and Polish labour law regarding discernment of the fixed-term employment contract, preconditions for its conclusion, specific features of its execution as well as the basis for and restrictions on its termination; implementation of these provisions in judicial practice is considered. The author also analyses compliance of the provisions of both states regulating the fixed-term employment contract with the general requirements set forth in Council Directive 1999/70/EC and committing every member state to lay down in national legislation the norms ensuring equal treatment for fixed-term workers by protecting them against discrimination and to prevent abuse when concluding fixed-term employment contracts.

It should be noted that the majority of the norms regulating the fixed-term employment contract in the Lithuanian Labour Code and the Polish Labour Code have been harmonised with legal acts of the European Union and international legal acts. Analysis of the fixed-term employment contract by comparing both states' national labour law norms shows that the Polish Labour Code is focused on liberal legal relations of employment based on the equality of the parties, whereas the Lithuanian Labour Code is characterised by a stricter regulation of provisions of the fixed-term employment contract.

NAUDOTOS LITERATŪROS SĄRAŠAS

Teisės norminiai aktai

1. 1996 m. Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.
2. Sutartis dėl Čekijos Respublikos, Estijos Respublikos, Kipro Respublikos, Latvijos Respublikos, Lietuvos Respublikos, Vengrijos Respublikos, Maltos Respublikos, Lenkijos Respublikos, Slovėnijos Respublikos ir Slovakijos Respublikos stojimo į Europos Sąjungą. Žinios, 2004, Nr. 1-1.
3. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Žinios, 1992, Nr. 33-1014.
4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Žinios, 2002, Nr. 64-2569.
5. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas. Žinios, 2005, Nr. 67-2400.
6. Lietuvos Respublikos Įmonių bankroto įstatymas. Žinios, 2001, Nr. 31-1010.
7. Lietuvos Respublikos Akcinių bendrovių įstatymas. Žinios, 2000, Nr. 64-1914.
8. Lietuvos Respublikos Aukštojo mokslo įstatymas. Žinios, 2000, Nr. 27-715.
9. Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymas. Žinios, 1999, Nr. 66-2130.
10. Lietuvos Respublikos ūkininko ūkio įstatymas. Žinios. 1999, Nr. 43-1358; 2002, Nr. 123-5537.
11. Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas. Žinios, 1997, Nr. 98-2478.
12. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. Žinios, 1991, Nr. 36-973.
13. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. spalio 17 d. įsakymu Nr. A1-160 patvirtintos rekomendacijos darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas. Žinios. 2003, Nr. 101-4573.
14. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo rūšių ypatumų patvirtinimo“. Žinios. 2003, Nr. 81(1)-3690.
15. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 139 „Dėl Asmenų iki aštuoniolikos metų profesinio pasirengimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“. Žinios. 2003, Nr. 13-503.
16. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 138 „Dėl Asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkrečių

- darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“. Žinios. 2003, Nr. 13-502.
17. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 115 “Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo” (su pakeitimais ir papildymais). Žinios, 2003, Nr. 11-412.
 18. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimas Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“. Žinios. 1994, Nr. 19-313.
 19. Lietuvos Respublikos Seimas. Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektas Nr. IXP-1268(2SP) [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. balandžio 2 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=160690>.
 20. 1999 m. birželio 28 d. Europos Bendrijos Tarybos direktyva Nr. 1999/70/EB patvirtintame Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konferencijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas darbo sutartis. *Europos Sąjungos socialinė teisė*. Norminių teisės aktų rinkinys. - Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
 21. 1991 m. spalio 16 d. Europos Bendrijos Tarybos direktyva Nr. 91/533/EEB „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas“ [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. balandžio 2 d.]. Prieiga per internetą: <http://europa.eu/eur-lex/lt/dd/vol/lt_volume_05_2.html>.
 22. Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. „O zatrudnieniu pracowników tymczasowych”. (Dziennik Ustaw Nr. 166, poz. 1608) [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 24 d.]. Prieiga per internetą: <http://ks.sejm.gov.pl/proc4/ustawy/1349_u.htm>.
 23. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. vasario 18 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.kodeks-pracy.com.pl/>>.
 24. Projekt nowego kodeksu pracy. Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 24 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.idn.org.pl/sonnszz/kodeks_zmiany04.htm>.

Specialioji literatūra

25. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. - Vilnius: Mokslo ir leidybos institutas, 1998.
26. DAMBRAUSKIENĖ, G. *Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje*. Jurisprudencija, 2002, Nr. 25 (17).
27. DAMBRAUSKIENĖ, G., *et. al.* Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras/ 1 dalis. – Vilnius: Teisės institutas, 2000.
28. DAVIDAVIČIUS, H. *Terminuotos darbo sutarties ypatumai*. Vadovo pasaulis, 2005, Nr. 2 (100).
29. DAVULIS, Tomas. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius, 2004.
30. KIRDEIKYTĖ, L. *Laikinoji darbo sutartis*. Vadovo pasaulis. 2004, Nr. 2 (88).
31. KVIATKOVSKIS, A. Kaip reglamentuojamos terminuotos darbo sutartys pagal naująjį darbo kodeksą? Mokesčių žinios, 2003, Nr. 10 (316).
32. NEKROŠIUS, I., *et. al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. – Vilnius: Justitia, 2004.
33. NEKROŠIUS, I., *et. al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I-II dalys. *Bendrosios nuostatos. Kolektyviniai darbo santykiai*. - Vilnius: Justitia, 2003.
34. NEKROŠIUS, I. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo problemos*. Teisė. Mokslo darbai. 33 (1) tomas. – Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 1999.
35. TIAŽKIJUS, V. Darbo teisė. *Teorija ir praktika*. I tomas – Vilnius: Justitia, 2005.
36. Darbo teisės žinynas. Sudarė advokatų kontora Lideika, Petrauskas, Valiūnas ir partneriai. Vilnius, Verslo žinios, 2004 m.
37. BIELAK, E., LEWANDOWSKI, H. *Granice liberalizacji prawa pracy. Problemy zabezpieczenia społecznego*. Materiały z XIV zjazdu katedr prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. – Łódź: Wydawnictwo uniwersytetu Łódzkiego, 2003.
38. ГУСОВ, К. Н., ТОЛКУНОВА, В. Н. *Трудовое право России*. - Москва: Юрист, 1997.
39. JASKOWSKIS, K., MANIEWSKA, E. Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. – Zakamycze: Kantor wydawniczy ZAKAMYCZE, 2003.
40. КИСЕЛЕВ, И. Я. *Зарубежное трудовое право*. – Москва: Норма Инфра М, 1998.
41. MADEJA, W. *Umowa na okres próbny jako umowa terminowa a umowy zawarte na czas określony*. 2006 [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 21 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.tutej.pl/cms.php?i=8776>>.
42. WAGNER, B. *Terminowe umowy o pracę*. - Warszawa: Wydawnictwo prawnicze, 1980.
43. *Individual dismissals across Europe. Greece*. International Employment Law, Pensions and Employer Benefit Alliance. 2004 [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. balandžio 3 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.iuslaboris.com/pdf/IndividualDismissals.pdf>>.

Teismų sprendimai

44. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 476 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“.
45. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika Nr. 20 - Teisinės informacijos centras, 2003.
46. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. balandžio 22 d. Konsultacija. Teismų praktika Nr. 21 - Teisinės informacijos centras, 2004.
47. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 30 d. nutartis civilinėje byloje *J. B. v. Panevėžio moksleivių namai*, Nr. 3K-3-74/2006, kat. 11.6.1.
48. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje *A. Mateikaitė v. UAB „Electrolux“*, Nr. 3K-3-92/2005, kat. 11.6.1; 11.9.2.-25.
49. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. birželio 9 d. nutartis civilinėje byloje *O. Tarutienė v. Panevėžio K. Paltaroko vidurinė mokykla*, Nr. 3K3-356/2004, kat. 2.4.3.2; 2.6.
50. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje *V. K. v. AB „Vilma“*, Nr. 3K-7-4/2003. kat. 2.11.
51. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 1999 m. gegužės 10 d. nutartis civilinėje byloje *O. Radziukynienė v. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Kauno skyrius ir Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Kauno skyriaus Centro pensijų poskyris*, Nr. 3K-3-117/1999, kat. 1.
52. Lenkijos Aukščiausiojo Teismo 1999 m. rugpjūčio 26 d. nutartis civilinėje byloje *Karina P.* Nr. I PKN 215/99 [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 21 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.tutej.pl/cms.php?i=8776>.