

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Darbo teisės katedra**

Irmos Valiuškienės,  
IV kurso, darbo teisės  
studijų atšakos studentės

**Magistro darbas**

**Terminuota darbo sutartis kitų darbo sutarčių rūšių kontekste**

Vadovas: lekt. Paulius Koverovas

Recenzentas: as. Vida Petrylaitė

Vilnius 2007

## Turinys

Ižanga.....	3
1. Darbo sutarties samprata ir pagrindiniai požymiai.....	6
1.1. Terminuota darbo sutartis kaip viena iš darbo sutarčių rūšių.....	8
1.1.1. Terminuotos darbo sutarties porūšiai: sezoninio ir laikinoji darbo sutartis...9	
1.2. Kitos darbo sutarčių rūšys.....	11
1.2.1. Darbo sutartis dėl papildomo darbo.....	12
1.2.2. Antraeilių pareigų sutartis.....	13
2. Terminuotų darbo sutarčių reglamentavimas Europos Sąjungos lygmenyje.....	15
2.1. Lietuvos teisės normų atitikties Europos Sąjungos teisei.....	18
3. Terminuotos ir kitų darbo sutarčių rūšių ypatumai.....	21
3.1. Terminuotų darbo sutarčių sudarymo ribojimai.....	22
3.2. Terminas kaip būtinoji darbo sutarties sąlyga.....	30
3.3. Būtiniosios darbo sutarties sąlygos ir papildomi bei antraeiliai darbai.....	40
3.4. Garantijos ir apribojimai nutraukiant darbo sutartį.....	51
3.5. Darbo sutarties termino pasibaigimo su įmonės vadovu ypatumai.....	55
Išvados.....	59
Santrauka.....	62
Summary.....	63
Literatūros sąrašas.....	64

## Ižanga

Lietuvos Respublikai 2004 m. gegužės 1 d. tapus Europos Sąjungos nare, joje galiojanti teisinė sistema tapo neatsiejama ir Lietuvos teisinės sistemos dalimi. Europos Sąjungos teisinės sistemos šaltiniuose įtvirtintos darbo teisės normos Lietuvoje turi būti vienodai aiškinamos ir taikomos, o nacionalinė teisė turi būti visiškai su jomis suderinta, todėl magistro darbo temos analizė svarbi pažinimo aspektu. Praktinė šio darbo nauda ir aktualumas pasireiškia tuo, kad išsamiai yra pateikiamos terminuotos darbo sutarties sudarymo, pasibaigimo, garantijos ir apribojimai, galiojant Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymui<sup>1</sup>, bei atsiradę esminiai skirtumai, įsigaliojus Lietuvos Respublikos darbo kodeksui<sup>2</sup>. Kadangi anksčiau galiojusiam Lietuvos Respublikos Darbo sutarties įstatyme buvo išskiriamos tik dviejų rūšių darbo sutartys, atsižvelgiant į darbo santykių trukmę, o Lietuvai ruošiantis tapti Europos Sąjungos nare ir priėmus Lietuvos Respublikos darbo kodeksą, buvo sudarytos galimybės plėtoti lanksčias užimtumo formas, todėl praktinės tokių darbo sutarčių formų įgyvendinimo galimybės tapo svarbiomis tiek darbdaviui, tiek ir darbuotojui. Dėl šios priežasties aktualu yra išskirti ir palyginti, o kokioms gi sąlygoms esant, darbo sutarties šalys įgyja teisę sudaryti terminuotą darbo sutartį ar susitarti dėl papildomo darbo, dėl antraeilių pareigų, dėl sezoninio bei laikino darbo.

Siekiant išsamiau išanalizuoti terminuotos darbo sutarties sudarymo galimybes bei apibūdinti terminuotą darbo sutartį kitų darbo sutarčių rūšių kontekste, darbe nebus skiriama atskiro dėmesio terminuotos darbo sutarties nutraukimui, termino pratęsimui, o tiksliai apžvelgiami probleminiai atvejai.

Darbo teisės objektas yra visuomeniniai santykiai, bendriausiu požiūriu atsirandantys darbo procese ir su jais susiję santykiai, sureguliuoti darbo teisės normomis. Šio magistro darbo tyrimo objektas - tai darbo santykiai, atsirandantys, sudarant terminuotą darbo sutartį bei susitariant dėl papildomo darbo, taip pat sudarant sezoninę, laikinąją, antraeilių pareigų darbo sutartis.

Pagrindinis šio darbo tikslas yra atskleisti terminuotos darbo sutarties sudarymo galimybes bei ištirti termino, kaip būtinosios darbo sutarties sąlygos, reglamentavimo probleminius aspektus.

Siekiant nurodyto tikslo, šiam darbui iškelti tokie uždaviniai:

---

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973).

<sup>2</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569).

- 1) Išanalizuoti terminuotos darbo sutarties sudarymo galimybes, galiojant Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymui, bei atsiradusius apribojimus, išgaliojus Lietuvos Respublikos darbo kodeksui;
- 2) Išanalizuoti Lietuvos teisės, reglamentuojančios terminuotą darbo sutartį, atitikties Bendrijos teisei aspektus;
- 3) Atskleisti susitarimo dėl termino, kaip būtinosios darbo sutarties sąlygos, nustatymo, pasibaigimo aspektus, sudarant terminuotą, sezoninio darbo, laikinojo darbo sutartį;
- 4) Atskleisti įmonės vadovo, kaip renkamo darbuotojo, darbo sutarties nutraukimo ypatumus;
- 5) Atskleisti darbo laiko įtaką, sudarant antraeilių pareigų sutartį arba susitariant dėl papildomo darbo, darbuotojui dirbant pagal terminuotą darbo sutartį;
- 6) Išanalizuoto garantijas ir apribojimus nutraukti terminuotą darbo sutartį, kai darbuotoja yra nėščia arba darbuotojas laikinai nedarbingas.

Tiriant terminuotos darbo sutarties sudarymo galimybes ir atskleidžiant terminuotos darbo sutarties turinį kitų darbo sutarčių rūšių kontekste, bei formuluojant šio darbo išvadas, bus remiamasi sisteminiu, loginiu, istoriniu, lyginamuoju ir teologiniu ( arba teisės akto leidėjo ketinimo), precedentiniu tyrimo metodais.

Sisteminio metodo naudojimo būtinybę lemia sisteminė darbo sutarties instituto prigimtis. Šis metodas padės analizuoti terminuotos darbo sutarties reglamentavimo problemas ir ryšį su kitomis darbo sutarties rūšimis, įtvirtintomis Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

Loginis metodas būtinas atskleidžiant bet kokio mokslinio tiriamojo darbo tikslus, aiškinantis teisės normų turinį, tiriant norminę ir specialią literatūrą bei pateikiant iš to kylančias išvadas ir apibendrinimus.

Istorinis metodas bus naudojamas nagrinėjant teisės nuostatų terminuotos darbo sutarties srityje evoliuciją ir priežastis, lėmusias egzistuojančio terminuotos darbo sutarties reglamentavimo Lietuvos Respublikoje modelio pasirinkimą . Bus analizuojama Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso istorinės raidos tendencijos.

Lyginamasis metodas naudojamas atskleidžiant Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo, Darbo įstatymų kodekso ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso normų turinį,

lyginant šias normas su Europos Sąjungos teisės normomis, konkrečiai su Tarybos direktyva 1999/70/EB.<sup>3</sup>

Teleologinis (arba teisės akto leidėjo ketinimo) metodas leis daryti išvadas dėl tam tikrų teisės normų turinio, atsižvelgiant į jų tikslus, taikymo. Pavyzdžiui, atsižvelgiant į Tarybos direktyva 1999/70/EB, Lietuvos Respublikos darbo kodekse buvo įtvirtintos nuostatos, reglamentuojančios lanksčių užimtumo formų įgyvendinimo galimybes.

Precedentinis metodas grindžiamas teismo sprendimo autoritetu, kad visas tapačias bylas būtina spręsti taip, kaip išspręsta byla, kurioje suformuluotas teismo precedentas. Teismų praktika yra tam tikra taisyklių, suformuluotų teismams aiškinant teisę, sistema. Tiriamajame darbe bus, aiškinantis tikrąją teisės normų prasmę, panaudojamos Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartys, kurių pagrindu užtikrinamas vienodas teisės taikymas, aiškinant terminuotų darbo sutarčių ir kitų darbo sutarčių rūšių probleminius klausimus.<sup>4</sup>

Terminuota darbo sutartis kitų darbo sutarčių rūšių kontekste teisinėje literatūroje nagrinėta mažai. V. Tiažkijaus monografijoje „Darbo teisė: teorija ir praktika“<sup>5</sup> yra išsamiai išnagrinėtos atskiros darbo sutarčių rūšys, tačiau viena kitos kontekste jos nėra apibūdintos. Ta pati problema ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentare<sup>6</sup>, todėl šio magistro darbo originalumas tame, kad autorius akcentuoja terminuotos ir kitų darbo sutarčių rūšių panašumus ir skirtumus, remdamasis jau minėta literatūra, taip pat Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymu, straipsniais iš spausdintų serijinių leidinių bei analizuodamas Lietuvos Aukščiausiojo Teismo priimtas nutartis. Atskira šio magistro darbo dalis yra skirta terminuotos darbo sutarties reglamentavimui Europos Sąjungos lygmenyje bei Lietuvos teisės normų, reglamentuojančių terminuotos darbo sutarties sudarymo galimybes, atitikimą Bendrijos teisei. Šiuo aspektu labai svarbi Tarybos direktyva 1999/70/EB.

---

<sup>3</sup>1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis // Tarptautiniai dokumentai 6, Europos Sąjungos socialinė teisė, norminių teisės aktų rinkinys. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 413.

<sup>4</sup> MIKELĖNIENĖ, Dalia; MIKELĖNAS, Valentinas. *Teismo procesas: teisės aiškinimo ir taikymo aspektai*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 167-237.

<sup>5</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005. I t.

<sup>6</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis, individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. II t.

## 1. Darbo sutarties samprata ir pagrindiniai požymiai

Teisė į darbą yra viena iš pagrindinių žmogaus teisių, kurios yra įtvirtintos Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 str. Kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju.<sup>7</sup> Valstybė šią teisę į darbą užtikrina sudarydama socialines, ekonomines ir įstatymines laisvai pasirenkamo užimtumo prielaidas, o darbo sutartis yra pagrindinė teisės į darbą realizavimo forma. Šią konstitucinę laisvę galima realizuoti dviem būdais:

- 1) savarankiškai be kieno nors pagalbos ar tarpininkavimo sudaryti darbo sutartį;
- 2) sudaryti darbo sutartį tarpininkaujant tam tikroms valstybinėms ar nevalstybinėms institucijoms.

Darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikros profesijos pareigas, paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti jam sulgygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu.<sup>8</sup> Nuo darbo sutarties sudarymo momento darbo sutarties šalys įgauna atitinkamai darbuotojo ir darbdavio statusą, o tarp jų pagal darbo sutartį atsirandantiems teisiniam santykiams pradedami taikyti darbo įstatymai.

Darbo sutartis sudaroma abiejų darbo sutarties šalių interesais ir atitinka jų suderintą valią. Ji rodo teisinių darbo santykių sutartinį pobūdį, darbo savanoriškumo principą. Sutartiniai santykiai gali susiklostyti tik šalių susitarimu. Nesant abiejų teisinių darbo santykių šalių suderintos valios išraiškos, traktuoti darbo sutartį sudaryta ir suteikiančia šalims tam tikras teises bei nustatančia atitinkamas pareigas, pagrindo nėra. Darbo sutartis turi būti įforminta įstatymo nustatyta tvarka, kai fizinį asmenį, t.y. darbuotoją, su kitu teisinių santykių subjektu susieja susitarimas, tampantis pagrindu atsirasti teisiniams santykiams. Darbas, kaip tam tikra veikla ar kūrimo procesas, gali būti panaudojamas ne tik darbo teisinių santykių forma, tačiau ir kitomis teisinių santykių formomis, tai galėtų būti darbas pagal civilinę sutartį. Todėl, norint konstatuoti darbo

---

<sup>7</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija (Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-104).

<sup>8</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005. I t., p. 333.

teisinius santykius, būtina nustatyti visus darbo teisinių santykių požymius. Pagrindiniai darbo sutarties požymiai, kurių pagalba skiriame darbo sutartį nuo kitų sutarčių būtų:

- 1) darbo funkcijų atlikimas;
- 2) įsipareigojimas paklusti vidaus darbo tvarkai;
- 3) įsipareigojimas suteikti nustatytą darbą;
- 4) įsipareigojimas mokėti sulygtą darbo užmokestį;
- 5) įsipareigojimas užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose.<sup>9</sup>

Darbo sutarties požymiai formuluojami kaip pagrindinės darbo sutarties šalių – darbuotojo ir darbdavio pareigos.<sup>10</sup>

Darbuotojo įsipareigojimas dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas suprantamas kaip darbuotojo pareiga vykdyti tam tikras darbo funkcijas. Darbuotojas neprisiima pareigos atlikti konkrečią užduotį, ar pasiekti konkretų rezultatą, o tik įsipareigoja vykdyti darbo funkcijas, todėl darbo sutartyje darbo funkcijų vykdymas teisiškai siejamas su procesu, o ne su rezultatu. Darbo sutartis iš karto neapibrėžia darbuotojo darbo, užduoties, o nustato pagrindinį uždavinį, t.y. atlikti tam tikrą funkciją, kuri teisiškai siejama su procesu, bet tiesiogiai nesiejama su gaunamu rezultatu. Darbo funkcijų atlikimo požymiu darbo sutartis ir skiriasi nuo civilinių sutarčių, tokių kaip: rangos, autorinių, paslaugų teikimo.

Darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai ir darbdavio nurodymams, t.y. darbuotojas esant darbo santykiams yra formaliai pavaldus darbdaviui. Tuo tarpu civilinėse sutartyse formalaus pavaldumo nėra. Pavaldumas darbo teisėje yra būtina darbo organizavimo prielaida.

Darbdavys darbo sutartimi įsipareigoja aprūpinti darbuotoją tam tikrais darbais, užduotimis. Darbdavys turi teisę skirti darbuotojui darbus, kontroliuoti, kaip tie darbai vykdomi, taip pat turi teisę taikyti drausminimo ar skatinimo priemones. Jeigu darbdavys negali suteikti darbo sutartyje sulygto darbo, jis privalo apmokėti už prastovą ne dėl darbuotojo kaltės.<sup>11</sup> Tokiu būdu darbo sutarties požymis- įsipareigojimas suteikti nustatytą darbą- suprantamas kaip darbdavio ir teisė, ir pareiga. Jeigu darbdavys pasinaudoja teise aprūpinti darbuotoją darbu, tai ir turi pareigą suteikti darbo sutartyje sulygtą darbą, mokėti sulygtą darbo užmokestį.

---

<sup>9</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005. I t., p. 333-334.

<sup>10</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis, individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. II t., p. 45.

<sup>11</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005. I t., p. 334.

Darbo užmokestis skiriasi nuo apmokėjimo pagal kitokias sutartis. Darbo įstatymai nustato ypatingą darbo užmokesčio teisinio reglamentavimo režimą: darbo užmokesčio minimumą, specialią mokėjimo tvarką, priemokas už naktinį darbą, viršvalandžius.

Darbdavys privalo darbuotojui užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas ne tik darbo įstatymuose, bet ir kolektyvinėje ar darbo sutartyje. Darbo įstatymai ir poįstatyminiai teisės aktai reglamentuoja darbo ir poilsio laiką, nustato saugos ir sveikatos darbe reikalavimus.<sup>12</sup>

Apibendrinant visus darbo sutartie požymius, galima konstatuoti, kad darbo sutarties dalykas- tai rūšiniais požymiais apibrėžti darbai arba paslaugos, t.y. susitariama dėl darbo funkcijos, kuri atliekama kitai šaliai vadovaujant, nustatant darbų atlikimo tvarką, darbų gavėjas užtikrina saugias ir tinkamas darbo sąlygas, darbai yra atlyginami. Pagal šiuos požymius galime atskirti darbo sutartį nuo civilinių sutarčių. Tik išanalizavus faktinius santykius ir nustatčius visus penkis darbo sutarties požymius, galima konstatuoti, kad tokie santykiai turi būti teisiškai kvalifikuojami ir įforminami kaip darbo sutartis. Atskirti darbo sutartį nuo panašių civilinių sutarčių yra svarbu, nes asmenims, dirbantiems pagal darbo sutartį, įstatymai numato teisių ir lengvatų, kurių neturi asmenys, kurie dirba kitais pagrindais.<sup>13</sup> Darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, įgyja teises ir garantijas, numatytas įstatymų, pavyzdžiui teisę į atlyginimą darbinio suluošinimo arba profesinio susirgimo ar mirties atvejais, teisę į kasmetines atostogas ir kt. Darbo sutartis yra vienas iš svarbiausių darbo teisės institutų Lietuvos darbo teisės sistemoje. Šis institutas apjungia teisės normas, reglamentuojančias darbo sutarties sudarymą, darbo sąlygų pakeitimą, atleidimą iš darbo. Darbo sutarties pagrindu darbdavys gali pasirinkti darbuotojus, kurie labiausiai atitinka jo, kaip darbdavio, interesus.

### **1.1. Terminuota darbo sutartis kaip viena iš darbo sutarčių rūšių**

Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau LR DK) 108 str. numato darbo sutarčių rūšis, kurios gali būti: 1) neterminuotos; 2) terminuotos, laikinosios, sezoninės; 3) dėl antraeilių pareigų; 4) su namudininkais; 5) patarnavimo darbams; 6) kitos.<sup>14</sup> Įstatyme pateiktas sąrašas nėra baigtinis.

---

<sup>12</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005. I t., p. 334-335.

<sup>13</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis, individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. II t., p. 46-47.

<sup>14</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569).



Darbas, dėl kurio sulygssta šalys sudarydamos darbo sutartis, daugiausia yra nuolatinis. Tai lemia įmonių, įstaigų, organizacijų vykdomos veiklos pastovumas ir tęstinumas. Todėl įteisinant darbo santykius tarp darbo sutarties šalių paprastai sudaroma neterminuota darbo sutartis. Ši nuostata nėra imperatyvi, tačiau tai išreiškia tam tikrą įstatymų leidėjo požiūrį į sutarčių rūšis, o konkrečiai imant, į neterminuotų darbo sutarčių santykį su terminuotomis, laikinosiomis ir sezoninėmis darbo sutartimis. Darbdavys, priimdamas darbuotoją nuolatiniam darbui, paprastai turi sudaryti neterminuotą darbo sutartį. Neterminuotos darbo sutarties ypatumas yra tas, kad ji trunka neapibrėžtą laiką, kol darbuotojas arba darbdavys jos nustatyta tvarka nenutraukia. Terminuota darbo sutartis yra darbo sutartis, sudaroma tam tikram laikui- apibrėžtam terminui.<sup>15</sup>

Terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, bet ne ilgiau kaip penkeriems metams. Neleidžiama sudaryti terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys. Su renkamaisiais darbuotojais terminuota darbo sutartis sudaroma laikui, kuriam jie išrinkti, o su darbuotojais, kuriuos pagal įstatymus arba pagal įmonės, įstaigos, organizacijos įstatus skiria į darbą renkamieji organai, išskyrus savivaldybių tarybas, terminuota darbo sutartis sudaroma tų renkamųjų organų įgaliojimų terminui. 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. Terminuota darbo sutartis tampa neterminuota, kai darbo santykių buvimo laikotarpiu išnyksta aplinkybės, dėl kurių buvo apibrėžtas sutarties terminas. Taip pat, jeigu darbo sutarties terminas pasibaigė, o darbo santykiai faktiškai tęsiasi ir nė viena iš šalių iki pasibaigiant terminui nepareikalavo jos nutraukti, laikoma, kad sutartis pratęsta neapibrėžtam laikui.<sup>16</sup>

### **1.1.1. Terminuotos darbo sutarties porūšiai: sezoninė ir laikinoji sutartys**

Atsižvelgiant į darbo trukmę, terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma įvairiam laikui, kuris gali būti nustatytas iki tam tikros kalendorinės datos arba iki atsiradimo, pasibaigimo ar pasikeitimo tam tikrų aplinkybių. Terminuota darbo sutartis turi du porūšius: sezoninė ir laikinoji darbo sutartys. Kaip savo monografijoje skirsto doc. V. Tiažkijus, tai yra parastoji terminuota darbo sutartis, sezoninė ir laikinoji darbo sutartys.

---

<sup>15</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005. I t., p. 372-374.

<sup>16</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569).

Sezoninė darbo sutartis sudaroma sezoniniams darbams atlikti. Sezoniniai vadinami darbai, kurie gamtinių ar klimato sąlygų dirbami ne visus metus, o tam tikrais periodais (sezonais), ne ilgesniais kaip aštuoni mėnesiai (vienas po kito einančių dvylikos mėnesių laikotarpiu), ir yra įtraukti į sezoninių darbų sąrašą. Sezoninių darbų sąrašą, sezoninės darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo, taip pat darbo ir poilsio laiko ir darbo apmokėjimo ypatybes nustato Vyriausybė.<sup>17</sup> Aplinkybė, kad pagal sezoninę darbo sutartį dirbamas sezoninio pobūdžio darbas, iš esmės nulemia sutarties galiojimo laiką: darbo funkcijos nebegali būti vykdomos pasibaigus sezonui, kai gamtinės ir klimato sąlygos nebeleidžia darbo atlikti tinkamai pagal jam keliamus reikalavimus. Todėl sezoninė darbo sutartis laikoma viena iš terminuotų darbo sutarčių rūšių, kurios terminas sietinas su tam tikrų darbams atlikti tinkamų klimato ar gamtinių sąlygų pasibaigimu konkrečiais metais. Paprastai tokios darbo sutartys sudaromos vienam sezonui, tačiau gali būti sulygtą dėl sezoninio darbo keliems sezonams, todėl, be sezoninio darbo sąlygos, sutartyje būtina nurodyti ir sutarties terminą.<sup>18</sup>

Laikinoji darbo sutartis yra darbo sutartis, sudaryta ne ilgesniam kaip dviejų mėnesių laikui. Laikinosios darbo sutarties sudarymo pagrindus (aplinkybes, kurioms esant gali būti sudaroma laikinoji darbo sutartis), tokios sutarties pakeitimo ir pasibaigimo, taip pat laikinųjų darbuotojų darbo ir poilsio laiko ypatybes nustato Vyriausybė.<sup>19</sup> Laikinoji darbo sutartis yra viena iš terminuotų darbo sutarčių rūšių, ją nuo kitų darbo sutarčių skiria galiojimo terminas, kuris negali būti ilgesnis negu du mėnesiai. Laikinosios darbo sutarties terminas, t.y. iki dviejų mėnesių, gali būti išreikštas ne tik tam tikra kalendorine data, bet ir tam tikrų aplinkybių atsiradimu, pasibaigimu, pasikeitimu, su sąlyga, kad šios aplinkybės akivaizdžiai rodo, kad darbo santykių trukmė neviršys dviejų mėnesių. Sudarius darbo sutartį ilgesniam kaip du mėnesiai laikui ar pratęsus ją, kai sutarties trukmė viršija du mėnesius, tokia darbo sutartis negali būti apskritai pripažįstama laikinąja. Vien darbo sutarties termino, kuris neviršija dviejų mėnesių, įrašymas į darbo sutartį dar nedaro terminuotos darbo sutarties laikinąja darbo sutartimi.<sup>20</sup> Laikinoji darbo sutartis gali būti sudaroma skubiems ar trumpalaikiams darbams atlikti, laikinai nesantiems darbuotojams darbe dėl ligos ar darbuotojų atostogų metu, juos pavaduoti. Laikinoji darbo sutartis gali būti sudaryta su studentais, moksleiviais jų atostogų metu,

---

<sup>17</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569).

<sup>18</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005. I t., p. 380-382.

<sup>19</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569).

<sup>20</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis, individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. II t., p. 97-98.

vadovaujantis LR DK bei kituose teisės aktuose įtvirtintais reikalavimais dėl saugių ir sveikų darbo sąlygų sudarymo asmenims iki aštuoniolikos metų. Siekiant apriboti darbdavių piktnaudžiavimą sudaryti laikinąsias darbo sutartis, kai laikinoji darbo sutartis, pasibaigus jos terminui, nutraukiama, bet praėjus vienam mėnesiui nuo jos nutraukimo dienos su atleistu iš darbo darbuotoju vėl yra sudaroma laikinoji darbo sutartis tam pačiam darbui, tuomet, jeigu darbuotojas reikalauja, tokia sutartis pripažįstama sudaryta neapibrėžtam laikui.<sup>21</sup>

## 1.2. Kitos darbo sutarčių rūšys

Darbo santykių reguliavimo diferencija pasireiškia pirmiausia išskiriant darbo sutarčių rūšis, o vėliau nustatant tam tikroms sutarčių rūšims specialias teisės normas, kurios skirtingai reguliuoja darbo sutarčių sudarymo tvarką, turinį, pasibaigimo pagrindus ir kitus klausimus. Darbo sutartis galima klasifikuoti pagal įvairius kriterijus, tokius kaip darbo santykių trukmė, darbo sutarties pobūdis, darbo sutarties šalių ypatybės. Pagal darbo sutarties pobūdį darbo sutartys skirstomos į paprastąsias, sezonines, antraeilių pareigų, darbo sutartys su namudininkais, patarnavimo darbams ir kitos.<sup>22</sup> Darbo sutarčių rūšių nustatymas ir jų diferencijuotas reguliavimas padeda greita pagrindinės darbo formos, t.y. darbo darbdavio įmonėje pagal neterminuotą darbo sutartį visą darbo dieną, sukurti kitas lankstesnes darbo organizavimo formas. Tokiu būdu darbo sutarties šalys gali labiau individualizuoti darbo sąlygas ir įgyvendinti abiem šalims priimtinius tikslus, tokius kaip: darbuotojų tikslą papildomai užsidirbti dirbant papildomą darbą arba einant ne pagrindines pareigas kitoje darbovietėje, lanksčiai derinti darbą ir poilsį dirbant namuose ar kitoje vietovėje. Darbdavys tuo tarpu siekia maksimaliai ir efektyviai paskirstyti jam pavaldžių darbuotojų darbo laiką, lanksčiai prisitaikyti prie rinkos. Būtinybę šiuolaikinės rinkos ekonomikos sąlygomis diferencijuoti darbo sutarčių reguliavimą yra pabrėžusios ir Europos Sąjungos institucijos. Europos Sąjungos Viršūnių tarybos Esene išvadose buvo pabrėžta, kad būtina imtis priemonių, kurios kartu su ekonomikos augimu leistų didinti ir užimtumo intensyvumą, ypač lanksčiau organizuojant darbą, kad tai patenkintų darbuotojų pageidavimus ir konkurencijos reikalavimus. Atkreiptinas dėmesys, kad turi būti išlaikoma protinga darbuotojų ir darbdavių interesų pusiausvyra, o tai reiškia, kad darbo rūšių išskyrimas ir jų reguliavimo diferencijavimas

---

<sup>21</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005. I t., p. 383-386.

<sup>22</sup> *Ibid.*, p. 372.

neturi paversti šių sutarčių darbdavių piktnaudžiavimo ar darbuotojų teisių ir interesų neigimo priemone.<sup>23</sup>

### 1.2.1. Darbo sutartis dėl papildomo darbo

LR DK 108 str. 1 d. yra numatyta papildomo darbo sutartis, kuri įvardinta kaip atskira sutarčių rūšis. Sistemine ir teleologine LR DK normų analize leidžia teigti, kad sutartis dėl papildomo darbo nėra savarankiška darbo sutartis. Darbuotojui pradėjus dirbti pagal pagrindinių pareigų ar pagrindinio darbo sutartį, tarp jo ir darbdavio atsiranda darbo teisinis santykis, todėl atsiradus poreikiui dėl papildomo darbo ar papildomų pareigų, naujas darbo teisinis santykis tarp darbuotojo ir darbdavio neatsiranda. Yra tik keičiamas jau egzistuojančio santykio turinys, kai greta pagrindinio darbo tas patas darbuotojas savo darbdavio naudai už papildomą užmokestį atliks ir papildomą darbą.<sup>24</sup> Darbuotojas su darbdaviu gali susitarti, jeigu to nedraudžia įstatymai, kad jis toje pačioje darbovietėje eis tam tikras papildomas pareigas arba dirbs tam tikrą papildomą darbą, kuris nėra šalių sudarytas darbo sutartyje. LR DK numatyta sąlyga, kad darbuotojo papildomo darbo funkcijos turi būti skirtingos, nei darbo funkcijos, kurios yra numatytos darbo sutartyje. Todėl, jeigu darbo funkcijos būtų tokios, kaip ir darbo sutartyje, tuomet būtų galima daryti išvadą, kad toks darbuotojo darbas vertintinas kaip neteisėtai organizuojami viršvalandiniai darbai arba tai tiesiog apsimestinis darbas. Nereikia tokios sutarties registruoti atskirai darbo sutarčių registravimo žurnale ir pranešti apie priimtą į darbą asmenį ar sudarytą naują darbo sutartį valstybinio socialinio draudimo teritoriniam skyriui. Tokį darbdavio ir darbuotojo susitarimą tik reikia aptarti jau galiojančioje darbo sutartyje.<sup>25</sup> Papildomą darbą ar papildomas pareigas, dėl kurių turi būti susitariama papildomo darbo sutartimi, reikia skirti nuo darbo masto padidinimo. Už pastarąjį turi būti mokama proporcingai daugiau, nes šiuo atveju darbo masto padidinimas siejama su tos pačios pagrindinės darbo funkcijos atlikimo suintensyvinimu. Tuo tarpu papildomo darbo sutartimi yra susitariama dėl visiškai kitos darbo funkcijos nei buvo sudaryta pagrindinių pareigų ar pagrindinio darbo sutartis.<sup>26</sup>

<sup>23</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis, individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. II t., p. 75-77.

<sup>24</sup> *Ibid.*, p. 101.

<sup>25</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005. I t., p. 386-387.

<sup>26</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis, individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. II t., p. 103.

### 1.2.2. Antraeilių pareigų sutartis

Antraeilių pareigų sutartis yra tokia darbo sutartis, pagal kurią darbuotojas, greta pagrindinėje darbovietėje dirbamo darbo, įsipareigoja eiti reguliariai mokamas antraeiles pareigas arba dirbti reguliarią mokamą darbą kitoje darbovietėje, o ne pagrindinėje darbovietėje. Darbuotojas, turėdamas galiojančią darbo sutartį su vienu darbdaviu, sudaro kitą darbo sutartį su kitu darbdaviu. LR DK įsakmiai nustatyta, kad darbuotojas gali eiti antraeiles pareigas arba dirbti darbus kitoje darbovietėje, jeigu to nedraudžia įstatymai ar kiti norminiai teisės aktai. Siekiant užtikrinti, kad darbuotojo darbo dienos trukmė neviršytų dvylikos valandų, Vyriausybės patvirtintuose Darbo sutarties dėl antraeilių pareigų (darbo) ypatumuose reikalaujama, kad darbuotojas, kuris nori turėti antraeiles pareigas, iki darbo sutarties sudarymo turi pateikti darbdaviui, priimančiam darbuotoją eiti antraeiles pareigas, iš pagrindinės darbovietės pažymą, kurioje būtų nurodoma jo kasdieninio darbo toje darbovietėje pradžia ir pabaiga. Kai darbuotojas dirba keliose darbovietėse, būsimam darbdaviui turi pateikti pažymą apie darbo laiko kitose darbovietėse pradžią ir pabaigą. Šios pažymos galioja vienerius metus ir yra darbo sutarties neatskiriama dalis ir tai yra būtinoji darbo sutarties dėl antraeilių pareigų sąlyga. Todėl, pasikeitus darbo ir poilsio laikui pagrindinėje darbovietėje, darbuotojas privalo apie tai pranešti ir pateikti pažymą darbdaviui, kuris ją yra priėmęs dirbti antraeilėse pareigose. Darbdavys, kai gauna pažymą apie darbo ir poilsio laiko režimą, turi garantuoti ir užtikrinti, kad darbuotojas, kuris dirba pagal dvi ir daugiau darbo sutarčių, nedirbtų ilgiau nei dvylika valandų per dieną.<sup>27</sup>

Darbo sutarties dėl antraeilių pareigų ypatumuose nėra visiškai aiškiai aptarta, ar pateikti pažymą iš pagrindinės darbovietės apie kasdieninio darbo pradžią ir pabaigą yra darbdavio teisė ar pareiga. Ar turi teisę darbdavys atsisakyti pateikti tokią pažymą, jeigu darbuotojas jo prašo. Neaišku ir kokie teisiniai padariniai gali kilti, jeigu darbuotojas neinformuotų savo antrosios darbovietės, jog jis jau dirba pirmojoje darbovietėje, arba antrosios darbovietės darbdavys sudarė darbo sutartį, darbuotojui nepateikus tokios pažymos. Tokiu būdu reikėtų aiškinti LR DK normą, reglamentuojančią antraeilių pareigų sutartį, gramatiniu ir teleologiniu metodais, taip pat ir LR DK nuostatą, kad darbuotojas gali eiti antraeiles pareigas ar dirbti darbus kitoje darbovietėje, jeigu to nedraudžia įstatymai ar kiti norminiai teisės aktai. Darytina išvada, kad darbuotojo teisės į antraeiles pareigas kitoje darbovietėje realizavimas tiesiogiai priklauso nuo to, ar įstatymuose ir

<sup>27</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005. I t., p. 387-388.

kituose norminiuose teisės aktuose, tokiuose kaip vidaus tvarkos taisyklėse, kolektyvinėse sutartyse, jeigu nėra pažeidžiami protingumo, sąžiningumo, teisingumo, principai, nėra įtvirtintas draudimas jam dirbti kitose darbovietėse. Nesant tokio draudimo, darbuotojas turi teisę įsidarbinti kitoje darbovietėje, ir darbdavys neturi teisės uždrausti savo darbuotojui dirbti kitoje darbovietėje. Todėl galima teigti, kad darbdavys neturi teisės atsisakyti pateikti pažymą apie darbuotojo darbo laiką pirmojoje darbovietėje, jei tik darbuotojo darbas kitoje darbovietėje nėra draudžiamas pagal jam taikomus norminius teisės aktus. Kitaip būtų nepagrįstai ribojama asmens konstitucinė teisė pasirinkti darbą. Tačiau pati darbdavio išduodama pažyma negali būti laikoma leidimu darbuotojui įsidarbinti kitoje darbovietėje, o tik dokumentu, kuris informuoja apie darbo laiką pirmojoje darbovietėje. Jeigu nėra pažymos, tai savaime nedaro darbo pagal antraeilių pareigų sutartį nelegaliu darbu ar darbo sutarties antrojoje darbovietėje negaliojančia. Tik imperatyvių darbo laiką reglamentuojančių nuostatų pažeidimas gali turėti teisinių padarinių darbo sutarčiai, kuri laikoma antraeilių pareigų sutartimi. Antraeilių pareigų darbo sutarties šalims nesusitarus dėl naujo darbo laiko, kuris neviršytų, dirbant keliose darbovietėse, dvylikos valandų, darbo sutartis turi būti nutraukiama. Tokiu būdu už darbą, kuris buvo dirbamas pažeidus norminių teisės aktų nuostatas, nustatyta tvarka turi būti atlyginta.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis, individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. II t., p. 104-106.

## 2. Terminuotų darbo sutarčių reglamentavimas Europos Sąjungos lygmenyje

Europos Bendrijose ir Europos Sąjungoje vykstantys integracijos procesai veikia daugelį nacionalinių teisės šakų, ne išimtis ir darbo teisė, nes jos normos reguliuoja darbo santykius ir su jai glaudžiai susijusius visuomeninius santykius. Dėl reguliuojamųjų santykių atlygintinumo pobūdžio ir sąsajų su makroekonominiais veiksniais darbo teisė taip pat priklauso Europos Bendrijų reguliavimo sričiai. Europos Sąjungoje galioja daug įvairių teisės normų, kurios reguliuoja visuomeninius darbo santykius valstybėse narėse. Europos Sąjunga vertinama kaip socialinė sąjunga, kurioje užtikrinamas aukštas darbuotojų socialinių ir darbo teisių apsaugos lygis.<sup>29</sup>

2004 m. gegužės 1 d. Lietuvos Respublika tapo Europos Sąjungos nare, todėl joje galiojanti teisinė sistema tampa neatsiejama ir Lietuvos Respublikos teisinės sistemos dalimi. Darytina išvada, kad įvairiuose Europos Sąjungos teisinės sistemos šaltiniuose įtvirtintos darbo teisės normos Lietuvoje turi būti vienodai aiškinamos ir taikomos, o nacionalinė teisė turi būti visiškai su jomis suderinta. Darbe nagrinėjamos temos kontekste svarbiausia yra 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (*ETUC*), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (*UNICE*) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (*CEEP*) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis.<sup>30</sup>

Pastaraisiais dešimtmečiais valstybėse narėse ėmė sparčiai populiarėti darbas pagal nenuolatinio pobūdžio terminuotąsias darbo sutartis, o jų reglamentavimas valstybėse narėse pradėjo itin skirtis. Pradėti šiuos klausimus reglamentuoti Bendrijos teisinėmis priemonėmis pavyko tik pasinaudojus Europos Bendrijos sutarties numatyta galimybe įtraukti Europos socialinius partnerius į Bendrijos teisėkūros procesą. 1999 m. kovo 18 d. buvo sudarytas bendrasis susitarimas dėl darbo pagal terminuotąsias darbo sutartis tarp Europos profesinių sąjungų konfederacijos (*ETUC*), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (*UNICE*) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (*CEEP*). Darbuotojų ir darbdavių organizacijos

---

<sup>29</sup> DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 9.

<sup>30</sup> 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (*ETUC*), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (*UNICE*) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (*CEEP*) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis // Tarptautiniai dokumentai 6, Europos Sąjungos socialinė teisė, norminių teisės aktų rinkinys. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 413.

pačios nustatė pagrindinius darbo reguliavimo principus ir svarbiausias taisykles. 1999 m. birželio 28 d. buvo priimta Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (*ETUC*), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (*UNICE*) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (*CEEP*) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis. Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotąsias darbo sutartis ir jį perkeliančios direktyvos 1999/70/EB preambulėse nurodoma, kad teisinio reguliavimo pagrindinis tikslas yra šiuolaikiškesnis darbo organizavimas ir lankstesnė darbo tvarka. Bendrijos teisės normomis taip pat siekiama padidinti įmonių našumą ir konkurencingumą bei pasiekti reikiamą lankstaus darbo organizavimo ir darbuotojų teisių apsaugos pusiausvyrą. Nors Susitarimo šalys vieningai nutarė, kad neterminuotos darbo sutartys yra ir turi likti įprastine darbo santykių forma, tačiau pripažino, kad jos yra būdingos kai kurių veiklos sričių ar profesijų darbams ir tam tikromis aplinkybėmis atitinka darbdavių bei darbuotojų interesus. Todėl Europos socialinių partnerių sudarytame Susitarime buvo nustatyti terminuotosioms darbo sutartims ir darbo santykiams taikomi bendrieji principai bei minimalūs reikalavimai, kad būtina atsižvelgti į konkrečius nacionalinius, ūkio šakos ar sezono atvejus. Susitarimu taip pat buvo siekiama užtikrinti vienodas sąlygas pagal terminuotąsias sutartis dirbantiems darbuotojams, saugant juos nuo diskriminavimo sudaryti prielaidas naudotis terminuotųjų darbo sutarčių institutu tiek darbdaviams, tiek darbuotojams priimtinomis sąlygomis, neleisti piktnaudžiauti sudarant terminuotąsias darbo sutartis.<sup>31</sup>

Susitarimas pateikia pagal terminuotąją sutartį dirbančio darbuotojo sąvoką, jog tai asmuo, dirbantis pagal darbo sutartį, kuri tiesiogiai sudaryta tarp darbdavio ir darbuotojo, arba tai asmuo, turintis tiesioginius darbo santykius su darbdaviu, kai darbo sutarties ar santykių pabaiga nustatoma pagal objektyvias sąlygas, tokias kaip konkreti diena, konkrečios užduoties įvykdymas arba konkretus įvykis.<sup>32</sup>

Pagrindinė materialinė teisės norma, kurioje įtvirtintas nediskriminavimo principas, yra Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 4 str. 1d., kur teigiama, kad pagal terminuotąsias sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti taikomos mažiau palankios darbo sąlygos negu panašioms nuolatiniams darbuotojams vien dėl to, kad

---

<sup>31</sup> DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 294-296.

<sup>32</sup> *Ibid.*



jie sudarė terminuotas darbo sutartis ar palaiko terminuotus darbo santykius, nebent šios nevienodos sąlygos yra objektyviai pagrįstos.<sup>33</sup>

Pagal terminuotąsias darbo sutartis dirbantiems darbuotojams darbo stažas turi būti skaičiuojamas taip pat, kaip ir neterminuoti dirbantiems darbuotojams, išskyrus objektyviai pagrįstas išimtis. Susitarimas taip pat numato priemones išvengti piktnaudžiavimo terminuotosios darbo sutarties institutu. Tam valstybės narės, pasitarusios su socialiniais partneriais, ir (arba) socialiniai partneriai, atsižvelgdami į konkrečių ūkio šakų ir (arba) darbuotojų kategorijų reikmes, nustato objektyvias priežastis, pateisinančias tokių sutarčių ar santykių atnaujinimą, arba maksimalią bendrą paeiliui sudaromų terminuotųjų darbo sutarčių ar darbo santykių trukmę, arba leidžiamą tokių sutarčių ar santykių atnaujinimo skaičių. Ši nuostata numato tik pagrindines sąlygas terminuotoms sutartims pratęsti ar atnaujinti, tačiau neužsimena apie pirmąjį terminuotosios sutarties sudarymą. Susitarimas nereikalauja, kad pats terminuotosios darbo sutarties sudarymas būtų nulemtas objektyvių priežasčių. Pagal Susitarimo 5 straipsnį yra tik reikalaujama, kad būtų panaikinti piktnaudžiavimai sudarant su tuo pačiu darbuotoju paeiliui kelias terminuotas darbo sutartis. Valstybėms narėms siūloma, pasikonsultavus su socialiniais partneriais, ir (arba) socialiniams partneriams numatyti, kokioms sąlygoms esant terminuotosios darbo sutartys laikytinos paeiliui sudaromomis, arba kokioms sąlygoms esant terminuotosios darbo sutartys tampa neterminuotomis. Tam tikras reikšmingas nuostatas numato ir kiti Susitarimo straipsniai. Štai siekdami pagerinti pagal terminuotąsias darbo sutartis dirbančių darbuotojų galimybes sudaryti neterminuotas darbo sutartis, skatinti jų profesinį tobulėjimą bei mobilumą, darbdaviai privalo informuoti juos apie toje įmonėje ar įstaigoje esančias laisvas darbo vietas, užtikrinti, kad jie turėtų tas pačias galimybes gauti nuolatinį darbą kaip ir kiti darbuotojai, taip pat kiek įmanoma padėti naudotis mokymosi ir tobulinimosi galimybėmis įmonėje. Darbdaviai turi teikti darbuotojams atstovaujančioms organizacijoms informaciją apie darbą pagal terminuotąsias sutartis įmonėje.<sup>34</sup> Susitarimas yra direktyvos 1999/70/EB priedas.

---

<sup>33</sup> Europos profesinių sąjungų konfederacijos (*ETUC*), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (*UNICE*) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (*CEEP*) bendrasis susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis // Tarptautiniai dokumentai 6, Europos Sąjungos socialinė teisė, norminių teisės aktų rinkinys. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 427.

<sup>34</sup> DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 297.

## 2.1. Lietuvos teisės normų atitikties Europos Sąjungos teisei

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

Pažymėtina, kad draudimas sudaryti terminuotą darbo sutartį nuolatinio pobūdžio darbui, esant darbuotojo sutikimui, nėra laikytinas prieštaravimu 1999/70/EB direktyvos nuostatomis. Jokia direktyvos teisės norma nei draudžia, nei įpareigoja numatyti būtent tokį griežtą draudimą, todėl klausimas, ar toks draudimas reikalingas, kol kas yra valstybės vidaus socialinės politikos, o ne Bendrijos teisės reikalas. Atkreiptinas dėmesys, kad šios nuostatos atsiradimą lėmė dažni piktnaudžiavimai terminuotomis darbo sutartimis. Tačiau LR DK 109 str. 2 d. neįtvirtina absoliutaus draudimo sudaryti terminuotą darbo sutartį ir neužkerta kelio darbui pagal šią netipinę formą. Kadangi pagal minėtą įstatymo normą tokias terminuotas darbo sutartis leidžiama sudaryti nenuolatinio pobūdžio darbams, taip pat įstatymų ir kolektyvinių sutarčių numatytais atvejais.<sup>35</sup> Vadinasi ši norma atitinka Susitarimo preambulėje įtvirtintą šalių įsitikinimą, kad terminuotosios darbo sutartys yra būdingos tam tikroms šakoms, profesijoms ar veiklos sritims, ir gali atitikti darbuotojų bei darbdavių poreikius.<sup>36</sup>

Lyginant LR DK normą su Susitarimo 5 straipsniu, atrodo, kad LR DK nustatomi reikalavimai yra netgi griežtesni, nes LR DK nenumato direktyvoje minimų ypatingų aplinkybių, pateisinančių terminuotosios darbo sutarties pailginimą, nenustato maksimalios viena po kitos einančių darbo sutarčių trukmės ar leidžiamo terminuotųjų darbo sutarčių ilginimo skaičiaus. Tačiau LR DK 109 str. 2 d. norma lemia, kad nesant laikiną darbo pobūdį pagrindžiančių objektyvių priežasčių, sutarties šalims yra draudžiama: sudaryti terminuotąją darbo sutartį; pratęsti tokią sutartį, t.y. pailginti sutarties terminą jos terminui nepasibaigus; pasibaigus sutarties terminui, sudaryti naują terminuotąją darbo sutartį, jei pagal šią sutartį darbas yra nuolatinio pobūdžio. Toks draudimas reiškia, kad terminuotos darbo

---

<sup>35</sup> DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 299-300.

<sup>36</sup> Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrasis susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis // Tarptautiniai dokumentai 6, Europos Sąjungos socialinė teisė, norminių teisės aktų rinkinys. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 419-423.

sutarties sudarymas, sutarties termino pratęsimas turi būti pagrįsti laikinomis priežastimis, t.y. nenuolatinio pobūdžio darbu (pvz., darbuotojas priimtas į darbą pakeisti susirgusį vieną darbuotoją, tačiau, suėjus terminui, jo sutartis gali būti pratęsiama, jei jam pavedama pavaduoti atostogauti išleistą kitą kolegą), o tai atitinka direktyvos 1999/70/EB reikalavimą, nes darbo sutarties termino pratęsimas turės būti pagrįstas objektyviomis aplinkybėmis, t.y. nenuolatinio pobūdžiu darbu.<sup>37</sup>

Minint draudimą diskriminuoti pagal terminuotas darbo sutartis dirbančius darbuotojus lyginant su pagal neterminuotas darbo sutartis dirbančiais darbuotojais, atkreiptinas dėmesys, kad jis Lietuvos įstatymuose tiesiogiai nėra išreikštas. Tačiau negalima teigti, kad Lietuvos teisė nesuteikia visiškai jokios apsaugos darbuotojui, kurio teisės yra ribojamos dėl to, kad jis dirba pagal terminuotą sutartį. Darbo apmokėjimo sąlygų skirtingas taikymas, atsižvelgiant į su darbuotoju sudarytos darbo sutarties rūšį (pvz., darbuotojai, dirbantys pagal terminuotą darbo sutartį, apmokami pagal mažesnę tarifinę įkainį ar neįtraukiami į premijuojamų darbuotojų sąrašą), tai prieštarautų LR DK 186 str. 3 d., kur reglamentuoti darbo užmokesčio nustatymo principai. Kitais atvejais pagal terminuotas darbo sutartis dirbančius darbuotojus diskriminuojantys darbdavio veiksmai (pvz., pirmenybių ar privilegijų teikimas nuolatiniams darbuotojams darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ar nutraukimo atveju) pažeistų LR DK 2 str. 1 d. 4 p. numatytą darbuotojų lygiateisiškumo principą, nes darbo sutarties terminas negali būti laikomas aplinkybe, susijusia su darbuotojų dalykinėmis savybėmis. Darbuotojo pažeistos teisės galėtų būti ginamos darbo ginčus nagrinėjančiose institucijose, taikant minėtas nacionalines teisės normas. Tačiau tokios bylos teismuose dar tikra retenybė, nors gali būti, kad daug darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis patiria tokį diskriminavimą. Net ir priėmus LR DK, 1999/70/EB direktyva dar nėra visiškai perkelta į Lietuvos darbo teisę.<sup>38</sup> Nei LR DK, nei kiti įstatymai kol kas dar neįtvirtina normų, atitinkančių Susitarimo 6 ir 7 straipsniuose numatytas darbdavio pareigas pateikti informaciją apie terminuotąsias darbo sutartis darbuotojų atstovams įmonėje, palengvinti pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams kvalifikacijos kėlimo ar perkvalifikavimo galimybes įmonėje.<sup>39</sup> Šias Susitarimo nuostatas perkelti į nacionalinę

---

<sup>37</sup> DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 301.

<sup>38</sup> *Ibid*, p. 302.

<sup>39</sup> Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrasis susitarimas dėl

teisę būtina, kadangi Europos socialinių partnerių bendrasis Susitarimas dėl terminuotųjų sutarčių turi direktyvos teisinį rangą. Nors Europos Teisingumo Teismo praktikos šiuo klausimu dar nėra, tačiau pirminė analizė leidžia teigti, kad išvardytos Susitarimo nuostatos atitinka Europos Teisingumo Teismo suformuluotus direktyvų tiesioginio veikimo kriterijus. Tai reiškia, kad šių normų neperkėlus į nacionalinę teisę Lietuvai, kaip valstybei narei, gali grėsti direktyvos neperkėlimo ar neteisingo perkėlimo teisinės pasekmės.<sup>40</sup>

---

darbo pagal terminuotas sutartis // Tarptautiniai dokumentai 6, Europos Sąjungos socialinė teisė, norminių teisės aktų rinkinys. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 427-429.

<sup>40</sup> DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 302.

### 3. Terminuotos ir kitų darbo sutarčių rūšių ypatumai

Darbuotojų pagrindinių teisių Europos Bendrijos socialinė chartija, kuri skelbia būtinumą gerinti darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygas, numato kitokią nei nuolatinio darbo sutarties galimybę, t.y. dirbti pagal lankstesnes darbo organizavimo formas. Europos Sąjungos Viršūnių tarybos Esene išvadose buvo pabrėžta, kad būtina imtis priemonių, kurios kartu su ekonomikos augimu leistų didinti ir užimtumo intensyvumą, ypač lanksčiau organizuojant darbą, kad tai patenkintų darbuotojų pageidavimus ir konkurencijos reikalavimus. 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 ir pareigas visiems asmenims, kurie sudaro darbo sutartį ir tokiu būdu įgyja darbuotojo ar darbdavio teisinį statusą. Kita vertus, dėl skirtingų darbo sutarties sudarymo prielaidų, sutarties šalių tikslų arba darbuotojo atliekamo darbo funkcijų ypatumų, darbuotojo psichofizinių savybių, kitokių objektyvių priežasčių visoms darbo sutartims taikyti vienodą teisinį režimą yra ne visada pagrįsta ir tikslinga. Bendrosiomis darbo teisės normomis nėra suteikiama speciali apsauga ir garantijos, kurios tam tikru atveju dėl objektyvių priežasčių yra reikalingos. Svarbu ir tai, kad vien tik bendrųjų darbo teisės normų taikymas, kai nėra atsižvelgiama į darbo santykių ypatumus, gali turėti įtakos ir pasireikšti neproporcingai didelių ar praktiškai sunkiai įgyvendinamų teisių ir garantijų nustatymu, o tai gali būti neretai net nebūtina arba gali apsunkinti net ir asmenų įdarbinimą tokiomis specifinėmis darbo sąlygomis. Darbo sutarčių rūšių nustatymas ir jų diferenciacijos reguliavimas padeda greta pagrindinės darbo formos, t.y., kai darbas yra dirbamas darbdavio įmonėje pagal neterminuotą darbo sutartį visą darbo dieną, įteisinti ir kitas lankstesnes darbo organizavimo formas. Tuomet darbo sutarties šalys gali labiau individualizuoti darbo sąlygas ir įgyvendinti abiemis šalims priimtinesnius tikslus. Darbuotojas įgyja galimybę papildomai užsidirbti, dirbdamas papildomą darbą savo įmonėje. Gali papildomai užsidirbti, eidamas ne pagrindines pareigas kitoje darbovietėje, sudarydamas antraeilį pareigų darbo sutartį. Darbdavio tikslas yra maksimaliai efektyviai paskirstyti sau pavaldžių darbuotojų darbo laiką, kad būtų naudingai išnaudoti darbo kaštai, būtų lanksčiai prisitaikyta prie rinkos pokyčių. Tokiu būdu yra įgyvendinamas ekonominis – socialinis darbo sutarčių reglamentavimo diferenciacijos požymis.<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis, individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. II t., p. 75-76.

Europos Bendrijos Tarybos 1999 m. vasario 9 d. rezoliucijoje „Dėl užimtumo gairių 1999 metams“, siekiant didinti įmonių našumą ir konkurencingumą bei pasiekti lankstaus darbo organizavimo ir socialinės apsaugos pusiausvyrą, visų lygių socialiniai partneriai buvo kviešti derėtis ir sudaryti susitarimus dėl šiuolaikiškesnio darbo organizavimo, įskaitant ir lankstesnes darbo formas. Europos Sąjungos valstybėse lankstesnėmis darbo formomis laikomas darbas pagal terminuotas sezoninio darbo, ne visos darbo dienos ar agentūrinio darbo sutartis. Darbo sutarčių rūšių nustatymas ir jų diferencijuotas reguliavimas yra lanksčių darbo organizavimo formų apraiška, norint didinti gyventojų užimtumą, įmonių ekonominį efektyvumą ir konkurenciją šiuolaikinės ekonomikos sąlygomis. Svarbu, kad būtų išlaikoma protinga darbuotojų ir darbdavių interesų pusiausvyra, kad darbo sutarčių rūšių išskyrimas ir reguliavimo diferencijavimas nevirstų darbdavių piktnaudžiavimu ir darbuotojų teisių ir interesų neigimo priemone, sudarant tokias darbo sutartis.<sup>42</sup>

### **3.1. Terminuotų darbo sutarčių sudarymo ribojimai**

Siekiant išvengti piktnaudžiavimo terminuotų darbo sutarčių sudarymu, įstatymų leidėjas įtvirtino imperatyvias normas, kurios ir riboja šalių galimybes susitarti dėl darbo sutarties termino, nes sudaryti terminuotą darbo sutartį yra naudingiau darbdaviui, o ne darbuotojui.

Iki 2003 m. sausio 1 d., kai įsigaliojo LR DK, darbo santykius Lietuvoje, be Lietuvos Respublikos Konstitucijos, kurioje įtvirtintos pagrindinės žmogaus teisės, reguliavo šie pagrindiniai darbo teisės įstatymai: Darbo įstatymų kodeksas (toliau DĮK), Darbo sutarties įstatymas (toliau DSĮ), Darbo apmokėjimo įstatymas, Žmonių saugos darbe įstatymas, Atostogų įstatymas, Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas, Kolektyvinių ginčų sprendimo įstatymas, taip pat kiti įstatymai, kurie reglamentavo darbo rinką prižiūrinčių institucijų veiklą.<sup>43</sup> Darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo tvarką reglamentavo DSĮ, kuris istoriniu aspektu ir bus apžvelgtas šiame darbe. DSĮ buvo įteisinta galimybė darbdaviui ir darbuotojui sulygti dėl nuolatinio darbo, terminuoto darbo, sezoninio darbo, ne viso darbo laiko. DSĮ 9 str. buvo imperatyvi norma, kuri draudė darbdaviui sudaryti terminuotą darbo sutartį, esant nuolatinio pobūdžio darbui,

---

<sup>42</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis, individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. II t., p. 76-77.

<sup>43</sup> Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo taikymas praktikoje. Vilnius: Teisinių ir finansinių sprendimų spektras, 2002.

išskyrus atvejus, kai sudaryti tokią sutartį pageidauja pats darbuotojas arba tai numato kiti įstatymai.<sup>44</sup>

Nei DSI, nei LR DK, nei kiti teisės aktai nepateikė nuolatinio bei terminuoto darbo ypatumų, nepaaiškinta ir „nuolatinio pobūdžio darbo“ sąvoka. LR DK 10 str. 2d. teigiama, kad LR DK vartojami žodžiai ir žodžių junginiai turi būti aiškinami pagal jų bendrinę reikšmę, išskyrus atvejus, kai iš konteksto matyti, kad žodis ar žodžių junginys vartojamas specialia – teisine, technine ar kitokia prasme,<sup>45</sup> todėl šią sąvoką reikėtų aiškinti pagal bendrinę žodžio „nuolat“ reikšmę. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas žodį „nuolatinis“ aiškina kaip apimančią visą laiką, nepaliaujamą, nekintantį, dažnai besikartojantį. Todėl nuolatinio pobūdžio darbas turėtų būti suprantamas kaip darbas, kuris yra siejamas su darbdavio įprastine veikla. Jeigu įmonė verčiasi prekyba, tai pardavimų vadybininko darbas turi būti suprantamas kaip nuolatinio pobūdžio darbas. Tačiau, jeigu tokia įmonė ketina dalyvauti mugėje, parodoje, specialiame konkurse, kuriems pasiruošti reikia daugiau darbo jėgos ir laiko sąnaudų nei įprastai, tuomet pardavimų vadybininko darbas, susijęs su dalyvavimu parodoje, mugėje, konkurse, traktuotinas kaip nenuolatinis, nors jo pobūdis ir sutampa su įprastine įmonės veikla. Galima daryti išvadą, siekiant nustatyti, ar darbas yra nuolatinio ar nenuolatinio pobūdžio, ar leidžiama sudaryti terminuotą darbo sutartį, reikia išanalizuoti aplinkybių, kurios egzistuoja konkrečiu atveju, visumą.<sup>46</sup>

Darbuotojo pageidavimas sudaryti terminuotą darbo sutartį buvo patvirtinamas labai paprastai, tiesiog darbuotojas rašydavo pareiškimą, kad būtų priimtas dirbti pagal terminuotą darbo sutartį. Darbuotojo prašymas sudaryti terminuotą darbo sutartį dažnai nebūdavo darbuotojo tikroji valia, o tiktai formalumas, kuris buvo reikalingas darbdaviui, siekiančiam pateisinti terminuotos, esant nuolatinio pobūdžio darbui, sutarties sudarymą, kad būtų išvengta išmokų mokėjimo, nutraukiant darbo sutartį.<sup>47</sup>

Išskirsiu vieną iš atvejų, kai darbuotojas dirbęs pagal neterminuotą darbo sutartį, pradeda dirbti nuolatinio pobūdžio darbą pagal terminuotą darbo sutartį ir darbuotojo tikrosios valios, t.y. noro dirbti nuolatinio pobūdžio darbą pagal terminuotą darbo sutartį, išraiška gana abejotina.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau LAT) 2001 m. spalio 17 d. išnagrinėjo kasacine tvarka civilinę bylą dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu. Ieškovė nurodė, kad nuo 1998 m. vasario 9 d. dirbo atsakovo įmonėje darbininke pagal terminuotą

<sup>44</sup> Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973).

<sup>45</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569).

<sup>46</sup> BAGDANSKAS, Tomas. Trumpalaikis darbas. *Juristas*, 20003, Nr. 1.

<sup>47</sup> DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė. Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2002, t. 25, p.19-25.

darbo sutartį. Ieškovės teigimu, jos darbo sutartis tapo neterminuota, nes 1998 m. gruodžio 24 d. pasibaigus šios sutarties terminui, ieškovė dirbo toliau. Ieškovė taip pat nurodė, kad ji buvo atleista iš darbo 2000 m. gegužės 31 d. pasibaigus sutarties terminui. Ieškovė mano, kad ji buvo atleista iš darbo neteisėtai, nes atsakovas pažeidė DSĮ 8 str., 9str., 22 str., pakeisdamas darbo sutartį į terminuotą iki 2000 m. sausio 15 d., vėliau terminą pratęsdamas iki 2000 m. gegužės 31 d. Apie šiuos pakeitimus, ieškovės teigimu, ji sužinojusi tik 2000 m. rugsejo 26 d., nes ji nemoka lietuvių kalbos, o darbo sutartyje padaryti įrašai nebuvo jai išversti į rusų kalbą jų pasirašymo metu, šiuos įrašus pasirašant nebuvo išreikšta jos tikroji valia. Ieškovė prašė pripažinti jos atleidimą iš darbo neteisėtu.

Pirmos instancijos teismas ieškinį tenkino. Teismas nustatė, kad pasibaigus ieškovės darbo sutarties terminui, ji dirbo toliau, todėl darbo sutartis tapo neterminuota. Ieškovė pasirašė kolektyvinį atsakovo darbuotojų prašymą pakeisti jos neterminuotą darbo sutartį į terminuotą iki 2000 m. sausio 15 d. ir tokiu būdu atsakovo su ieškove sudaryta darbo sutartis buvo pakeista. Ieškovės darbo sutarties terminas buvo pratęstas iki 2000 m. gegužės 31 d. Teismas sprendė, kad šalių darbo sutarčiai tapus neterminuotai, nustatant darbo sutarties terminą buvo pabloginta ieškovės padėtis, o tai prieštarauja DSĮ 7 str. 2 d. Teismas nustatė, kad ieškovės darbas buvo nuolatinio pobūdžio. Atsižvelgiant į tai, jog ji nepageidavo sudaryti terminuotos sutarties, teismas sprendė, kad neterminuotos darbo sutarties pakeitimas į terminuotą prieštaravo DSĮ 9 str. 2 d. Teismas nustatė, kad 1998 m. gruodžio 24 d. pasibaigus ieškovės darbo sutarties terminui, ji dirbo toliau, todėl darbo sutartis tapo neterminuota

Apeliacinės instancijos teismas pirmos instancijos teismo sprendimą panaikino. Kolegija nustatė, kad ieškovės pageidavimu buvo pakeistos ieškovės darbo sutarties sąlygos, t.y. jos darbo sutartis iš neterminuotos vėl tapo terminuota. Abipusiu šalių susitarimu, ieškovės prašymu, sutarties terminas buvo pratęstas iki 2000 m. gegužės 31 d. Kolegija nurodė, kad DSĮ 9 str. 2 d. leidžia sudaryti terminuotą darbo sutartį, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, kai tokią sutartį pageidauja sudaryti pats darbuotojas. Teismas padarė išvadą, kad ieškovei darbo sąlygų pakeitimai buvo žinomi, ji nesikreipė į teismą dėl darbo sutarties sąlygų pakeitimų pripažinimo negaliojančiais. Kolegija taip pat nelaikė, kad darbo sutarties pakeitimas iš neterminuotos į terminuotą vertintinas kaip darbuotojo padėties pabloginimas, nes DSĮ 9 str. 2 d. leidžia tai padaryti, jeigu darbuotojas to pageidauja.

Kasacinis teismas konstatavo, kad darbdavio ir darbuotojo susitarimas dėl darbo sutarties termino pagal DSĮ 8 str. 2 d. yra priskiriamas prie būtinų darbo sutarties sąlygų. Įstatymas draudžia tik vienašališkai keisti sąlygas, dėl kurių šalys susitarė, tuo tarpu,



šalims susitarus, būtinos darbo sutarties sąlygos gali būti pakeistos. Įstatymas nenumato draudimo šalims keisti jau sudarytos darbo sutarties terminą. Darbuotojo pageidavimu neterminuota darbo sutartis gali būti pakeista į terminuotą, net ir esant nuolatinio pobūdžio darbui. Įstatymas nenustato kaip darbdavys turi įforminti neterminuotos darbo sutarties pakeitimą į terminuotą, taip pat nenumato, kad tokiu darbo sutarties pakeitimo atveju būtinai turi būti įformintas neterminuotos darbo sutarties nutraukimas. Todėl pripažintina, kad neterminuotos darbo sutarties pakeitimas į terminuotą gali būti įformintas tiek šalims patvirtinant įrašą apie darbo sutarties pakeitimą jau aukščiau sudarytoje darbo sutartyje, tiek ir sudarant naują darbo sutartį.<sup>48</sup>

Iš bylos aplinkybių matyti, kad pradžioje ieškovė dirbo nuolatinio pobūdžio darbą, sudariusi terminuotą darbo sutartį. Sutikimo sudaryti tokią darbo sutartį, kai darbo pobūdis yra nuolatinis, ji neginčijo. Jos valios, sutikimo dirbti pagal terminuotą darbo sutartį klausimas iškilo vėliau, kai darbo sutarčiai tapus neterminuotai, t.y. suėjus terminui darbo santykiai tęsėsi toliau, o ieškovė, neva, neišreiškusi pageidavimo, kad būtų vėl sudaryta terminuota darbo sutartis. Ieškovė tik pasirašiusi kolektyvinį prašymą. LAT tiek šioje nutartyje, tiek kitose nutartyse yra pasisakęs, kad pasibaigus terminuotos sutarties terminui, nei vienai iš šalių sutarties nenutraukus, darbo sutartis tampa neterminuota, kas šiuo konkrečiu atveju ir buvo. Kasacinės instancijos teismas taip pat pažymėjo, kad nors darbas pagal savo pobūdį yra ir nuolatinis, sutartis neterminuota, tačiau, esant darbuotojo prašymui, sutartis vėl gali tapti terminuota. Svarbus momentas, kad LAT konstatavo, jog tokiu atveju nėra labai svarbu, koku būdu yra įforminama sutarties sąlyga - galiojimo terminas, nėra būtinas net neterminuotos sutarties nutraukimas. Svarbu, kad tik būtų raštu išreikštas darbuotojo noras dirbti pagal terminuotą darbo sutartį, o toks kolektyvinis prašymas buvo. Toks Teismo sprendimas, mano manymu, kritikuotinas. Teismas nekreipė dėmesio į tai, jog tai buvo kolektyvinis darbuotojų prašymas, nekreipė dėmesio į tai, kad ieškovė nemokėjo lietuvių kalbos. Todėl drąsiai galima teigti, kad toks ieškovės sutikimas tikrai formalumas, kuris buvo reikalingas darbdaviui, siekiančiam pateisinti terminuotos, esant nuolatinio pobūdžio darbui, sutarties sudarymą, kad būtų išvengta išmokų mokėjimo, nutraukiant darbo sutartį. Gal ir drąsiai būtų pasakyta, bet pirmos instancijos Teismo pozicija buvo artimesnė objektyviai tiesai. DSI numatė galimybę sudaryti terminuotą darbo sutartį, esant nuolatinio pobūdžio darbui, tačiau su imperatyvia sąlyga, kad pats darbuotojas pageidauja dirbti tokį darbą, sudaręs terminuotą darbo sutartį. Manychiau, kad toks

---

<sup>48</sup> LAT CBS 2001 m. spalio 17 d. nutartis c.b. *I.Dobrogost v. Uždaroji akcinė bendrovė „VP Market“*, Nr. 3K-3-943/2001, kat.2.3.1; 2.11

darbuotojo sutikimas turėtų būti grynai asmeniškasis, atskirai kiekvieno darbuotojo pasirašytas. Nagrinėjamu atveju prašymas buvo vienas, pasirašytas kolektyviai.

Darbo santykiams yra būdingas sutarčių laisvės principas, kurio suvaržymas ir dirbtini apribojimai buvo žalingi tiek darbdaviui, tiek darbuotojams, taip pat ir įmonių konkurencingumui. Susiklosčiusi nepalanki šalies ekonominė bei ūkio padėtis, teisinio darbo santykių reglamentavimo trūkumai, kurie atskleidė arba per didelį tam tikrų klausimų valstybinį reguliavimą arba, priešingai, daugybę teisės aktais nereguliuotų svarbių klausimų, paskatino Vyriausybę priimti sprendimą liberalizuoti darbo santykius ir paspartinti darbo teisės reformą. Buvo numatyta parengti ir 2000-2001 m. pateikti derinti LR DK projektą.<sup>49</sup> 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojo LR DK, kuris nebenumatė tokios galimybės nuolatinio pobūdžio darbu sudaryti terminuotą darbo sutartį, net jeigu to ir pageidauja darbuotojas. Tarp darbuotojo ir darbdavio sudarytos terminuotos darbo sutarties terminas tiek galiojusiame DSĮ, tiek įsigaliojus LR DK, negalėjo būti ilgesnis nei 5 metai. Esminis skirtumas tarp DSĮ ir LR DK teisės normų, reglamentuojančių terminuotą darbo sutarčių sudarymą, yra darbuotojo valia, pageidavimas sudaryti terminuotą darbo sutartį net, kai darbas yra ir nuolatinio pobūdžio. DSĮ 9 str. numatė, kad neleidžiama sudaryti terminuotą darbo sutartį, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai sudaryti tokią sutartį pageidauja pats darbuotojas, tuo tarpu LR DK 109 str. numato, kad neleidžiama sudaryti terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys.<sup>50</sup> Išlygos dėl darbuotojo valios įstatymo leidėjas nebenumato. Tokios išimties atsisakymas, kaip teigiama LR DK 109 str. komentare, grindžiamas tuo, jog darbdaviui buvo suteiktos ne mažos galimybės piktnaudžiauti terminuotą darbo sutarčių sudarymu. Gresiančio nedarbo akivaizdoje tiesiogiai ar netiesiogiai darbuotojus privertus „paprašyti“ nustatyti darbo sutarties terminą būdavo sudaromos terminuotos darbo sutartys dirbti nuolatinį darbą. Tapo įprasta šias sutartis be jokio pagrindo nuolat pratęsti ar atnaujinti, o pasibaigus terminui sudaryti naują terminuotą darbo sutartį. Įsigaliojus LR DK, tokia praktika nebegalima.<sup>51</sup>

Įsigaliojus LR DK galimybė sudaryti su darbuotoju terminuotą darbo sutartį ryškiai sumažėjo. Esminis reikalavimas, kad darbas turi būti nenuolatinio pobūdžio. Įstatymo leidėjas nebenumato galimybės sudaryti terminuotą darbo sutartį, kad ir nuolatinio pobūdžio darbu, tačiau esant darbuotojo valiai, išreikštam norui sudaryti

<sup>49</sup> DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė. Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2002, t. 25, p. 19-25.

<sup>50</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569).

<sup>51</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualieji darbo santykiai. - Vilnius: Justitia, 2003

terminuotą sutartį. Keitėsi įstatymo reikalavimai, keitėsi ir teismų praktika. Pagrindiniu dalyku tapo būtinybė įrodyti, kad darbas yra nenuolatinio pobūdžio, todėl su darbuotoju ir sudaryta terminuota darbo sutartis.

LAT 2006 m. sausio 30 d. išnagrinėjo civilinę bylą, kurioje ieškovas prašė pripažinti neteisėtu ir panaikinti moksleivių namų direktorės 2004 m. gegužės 28 d. įsakymą, kuriuo jis atleistas iš darbo pagal LR DK 126 str. 1 d., pripažinti 2003 m. rugsėjo 12 d. su atsakovu sudarytą darbo sutartį neterminuota darbo sutartimi. Jis nurodė, kad pagal sudarytą terminuotą darbo sutartį dirbo papildomo ugdymo pedagogu (gitaristų būrelyje), o šiam darbui turėjo būti sudaryta neterminuota darbo sutartis, nes darbas yra nuolatinis, papildomo ugdymo pedagogo etatas atsakovo įstaigoje buvo keletą metų.

Pirmosios instancijos teismas ieškinį atmetė. Ieškovo ir atsakovo 2003 m. rugsėjo 12 d. sudarytą terminuotą darbo sutartį teismas laikė atitinkančia LR DK 110 str. 1 d. normą. Darbas, į kurį buvo priimtas ieškovas, nebuvo nuolatinis. Teismas argumentavo, kad atsakovo įstaiga yra neformalaus papildomo ugdymo įstaiga, kurios nuostatuose reglamentuota, jog kiekvienais mokslo metais čia steigiami būreliai. Kiek tokių būrelių veiks, priklauso nuo norinčiųjų juose dalyvauti moksleivių skaičiaus, tik tada sudaromi ugdymo planai ir priimami į darbą papildomo ugdymo pedagogai. Todėl jų poreikis kiekvienais metais keičiasi. Teismas priėjo išvadą, kad terminuotai darbo sutarčiai su ieškovu sudaryti lemiamą reikšmę turėjo objektyvi būtinybė patenkinti laikinai padidėjusį poreikį gitaristų ansamblių pedagogams, dėl to šiam darbui galėjo būti sudaryta terminuota darbo sutartis. Įvertinęs aplinkybę, kad ieškovas prašė priimti į darbą nuo 2003 m. rugsėjo 15 d. iki 2004 m. gegužės 31 d., teismas sprendė, jog šis išreiškė valią dirbti tam tikrą laikotarpį, t. y. terminuotai. LR DK 95 str. nedraudžiama darbo sutarties šalims sulygti dėl kitų darbo sutarties sąlygų, dėl to šalių susitarimas dėl terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas ir yra nuolatinis, teismo vertinimu, neprieštaravo LR DK 109 str. 2 d. Teismas nurodė, kad ieškovas nesikreipė į darbo ginčus nagrinėjantį organą dėl darbo sutarties sąlygų, tai reiškia, kad šis sutiko su darbu pagal terminuotą sutartį. Todėl terminui pasibaigus, darbo santykiai nutrūksta.

Apeliacinės instancijos teismas priėmė naują sprendimą, ieškinį patenkino, pripažino ieškovo ir atsakovo sudarytą darbo sutartį neterminuota, gražino ieškovą į darbą papildomo ugdymo pedagogu meninės veiklos sektoriuje gitaristų ansamblyje. Kolegija sprendė, kad įstatymų ar kolektyvinės sutarties nėra nustatyta, jog su moksleivių namų papildomo ugdymo pedagogais gali būti sudaromos terminuotos darbo sutartys, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio. Esant LR DK 109 str. 2 d. nustatytam draudimui, atsakovas turėjo įrodyti, kad ieškovo darbas pagal sudarytą darbo sutartį yra laikino

pobūdžio, tačiau šis to neįrodė. Kolegija nutarė, jog darbdavys yra biudžetinė įstaiga, finansuojama iš savivaldybės biudžeto, todėl darbuotojų skaičių ir darbuotojų darbo užmokesčio fondą lemia ne moksleivių, pageidaujančių lankyti šią papildomo ugdymo mokyklą, skaičius, bet mokyklai skiriamos lėšos. Atsakovas iš anksto turi skelbti, kokie būreliai veiks ir kokias ugdymo programas jie vykdys, todėl darbas yra nuolatinio pobūdžio. Tam pačiam darbui su kitais papildomo ugdymo pedagogais buvo sudarytos neterminuotos darbo sutartys, todėl tai paneigia atsakovo argumentus dėl laikino šių pedagogų darbo pobūdžio. Kolegija konstatavo, kad atsakovas su ieškovu sudarė terminuotą darbo sutartį darbui, kuris yra nuolatinio pobūdžio, dėl to pažeidė LR DK 109 str. 2 d., pripažino, jog su ieškovu sudaryta neterminuota sutartis – LR DK 110 str. 2 d.

LAT apeliacinės instancijos teismo sprendimą paliko nepakeistą. Konstatavo, jog neterminuotos, neapibrėžtam laikui sudaromos, darbo sutartys laikomos įprastomis darbo sutartimis – LR DK 108 str. 2 d. Terminuotų darbo sutarčių sudarymui įstatymas nustato tam tikrus imperatyvius reikalavimus. Pagal LR DK 109 str. 2 d. neleidžiama sudaryti terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys. Tai reiškia, kad darbdaviui draudžiama pasiūlyti darbuotojui sudaryti terminuotą darbo sutartį darbui, kuris pagal savo esmę yra nuolatinio pobūdžio ir įstatymai ar kolektyvinė sutartis nenumato galimybės sudaryti tokią sutartį. Bendriausia prasme darbas nėra nuolatinis, kai jo poreikis ar atlikimas yra objektyviai apribotas laiko. Vadinasi, kilus ginčui, ar darbas, kurį dirbti yra sudaroma darbo sutartis, laikytinas nuolatinis ar laikinis, negali būti sprendžiama pagal sutarties šalių subjektyvius vertinimus. Dėl to pažymėtina, kad LR DK 109 str. 2 d. nenumatyta galimybė sudaryti su darbuotoju terminuotą darbo sutartį vien tuo pagrindu, jog to pageidauja darbuotojas. Toks darbo sutarties šalių laisvės apribojimas yra pagrįstas darbuotojų teisių apsauga nuo galimo piktnaudžiavimo terminuotoms darbo sutartims sudaryti. Darbdavys organizuoja darbą, esant ginčui dėl terminuotos darbo sutarties teisėtumo, jam tenka pareiga įrodinėti, kad darbas nėra nuolatinio pobūdžio, arba kad konkrečiu atveju terminuotos darbo sutarties sudarymą leidžia įstatymas ar kolektyvinė sutartis. Iš byloje nustatytų aplinkybių teismas padarė esminę, taikant LR DK 109 str. 2 d., išvadą, kad papildomo ugdymo pedagogų darbas su būreliais atsakovo įstaigoje yra nuolatinio pobūdžio. Teisėjų kolegija sutiko su apeliacinės instancijos teismo išvada, kad aplinkybė apie skirtingą tą patį darbą dirbančių asmenų traktavimą paneigia darbdavio teigimą, jog papildomo ugdymo pedagogų darbas šioje įstaigoje yra laikino pobūdžio.<sup>52</sup>

---

<sup>52</sup> LAT CBS 2006 m. sausio 30 d. nutartis c.b. *Panevėžio moksleivių namai v. J.B.*, Nr. 3K-3-74/2006, kat.11.6.1

Akivaizdžiai matyti, kad teismo pozicija visiškai kitokia, nei iki tol nagrinėtose bylose. Jeigu iki LR DK įsigaliojimo buvo galima sudaryti terminuotą darbo sutartį net ir nuolatinio pobūdžio darbui, tačiau tiks esant darbuotojo prašymui, kad tai jo valia sudaroma tokia sutartis ir jis to pageidauja, kad nuolatinio pobūdžio darbui būtų sudaryta terminuota darbo sutartis. Dabar teismas jau formuoja kitokią praktiką, sakydamas, kad sudaryti terminuotą darbo sutartį paprastai yra naudingiau darbdaviui, o darbuotojo teisės ir interesai tokiu būdu tampa labiau pažeidžiami. Viešąjį interesą labiau atitinka darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyra užtikrinančios neterminuotos darbo sutartys, todėl terminuotų darbo sutarčių sudarymui įstatymas nustato imperatyvius reikalavimus, t.y. kai darbas yra nuolatinio pobūdžio, o įstatymai ar kolektyvinė sutartis nenustato tokios galimybės sudaryti terminuotą darbo sutartį, draudžiama sudaryti terminuotą darbo sutartį. Vadinasi, kad draudžiama pasiūlyti darbuotojui sudaryti terminuotą darbo sutartį darbui, kuris pagal savo esmę yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus anksčiau minėtas išimtis. Ar darbas laikytinas nuolatinis ar laikinas, negali būti sprendžiama pagal sutarties šalių subjektyvius vertinimus. Darbas nėra nuolatinis, kai jo poreikis ar atlikimas yra objektyviai apribotas laiko. Jeigu darbuotojas ginčija terminuotos darbo sutarties sudarymo pagrįstumą, tai darbdavys privalo įrodyti, kad buvo pagrindas sudaryti tokią sutartį. Šiuo atveju darbdavys privalo įrodyti aplinkybę, kad darbas nenuolatinio pobūdžio, nes darbdavys, būdamas atsakingas už darbo sutarties įforminimą, taip pat kaip ekonomiškai stipresnė darbo sutarties šalis, gali piktnaudžiauti savo padėtimi, gali diktuoti darbuotojui darbo sutarties sąlygas.

Naudodamiesi įstatymo spraga, kad nėra įvardinta, koks darbas pripažintinas nuolatinis, kai kas terminuotais bandomais laikyti ir tuos darbus, kurie įmonės gamybos procese nuolat pasikartoja. Gali būti pavydžiu, kai siuvimo įmonėje darbai atliekami pagal atskirus klientų užsakymus, statybos įmonėje atliekami darbai pagal darbdavio pasirašytas su užsakovais konkrečias rangos sutartis ir panašiai. Visais tokiais atvejais negalėtų būti sudaroma terminuota darbo sutartis su darbuotojais dėl tariamai laikino darbo, t.y. dėl atskiro užsakymo, objekto ar gamybos operacijos atlikimo, nes šie darbai sudaro įmonės nuolatinės veiklos pagrindą, nepertraukiamą gamybos procesą.<sup>53</sup>

---

<sup>53</sup> DAVIDAVIČIUS, Henrikas. Terminuotos darbo sutarties ypatumai. *Vadovo pasaulis*, 2005, Nr.2, p. 51-54.

### 3.2. Terminas kaip būtinoji darbo sutarties sąlyga

Darbo santykių atsiradimui būtina, kad darbdavys ir darbuotojas išreikštų savo valią, kurios rezultatas darbo sutartis. Vadovaujantis LR DK 99 str. darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų, kurios numatytos LR DK 95 str.<sup>54</sup> Kadangi nuoroda į LR DK 95 str. nėra konkretizuota, todėl būtų galima daryti išvadą, kad šalys susitaria dėl visumos darbo sutarties sąlygų, kurios skirstomos į būtinąsias, privalomasias ir kitas. LR DK nuostata, kuri įpareigoja šalis susitarti dėl visų sąlygų, yra bendra LR DK 95 str. prasme, todėl drąsiai galima teigti, kad darbo sutartis negalios, jei nebus susitarta dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų.<sup>55</sup> Kiekvienoje darbo sutartyje darbuotojas ir darbdavys privalo susitarti dėl būtinųjų sutarties sąlygų: darbuotojo darbovietės (įmonės, įstaigos, organizacijos, struktūrinio padalinio ir kt.) ir darbo funkcijų, t.y. dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba tam tikrų pareigų. Šios nurodytos bendros sąlygos yra būtinos kiekvienai darbo sutarčiai.<sup>56</sup> Būtiniosios sąlygos yra dvejopos: privalomos visoms darbo sutartims, t.y. suprantama tiesiogine prasme, nes be jų kiekviena darbo sutartis negalioja; ir privalomos, kad galėtų tam tikra darbo sutartis, pavyzdžiui, kad darbo sutartis būtų sezoninė, šią sąlygą reikėtų joje numatyti, nes kitaip bus įprasta darbo sutartis.<sup>57</sup>

Darbo sutartis negalios, jeigu nebus susitarta dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų, tuo tarpu, jeigu darbo sutartyje nebus numatyta privalomųjų ar kitokių darbo sutarties sąlygų, vis tiek bus laikoma, kad darbo sutartis sudaryta.<sup>58</sup>

---

<sup>54</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569).

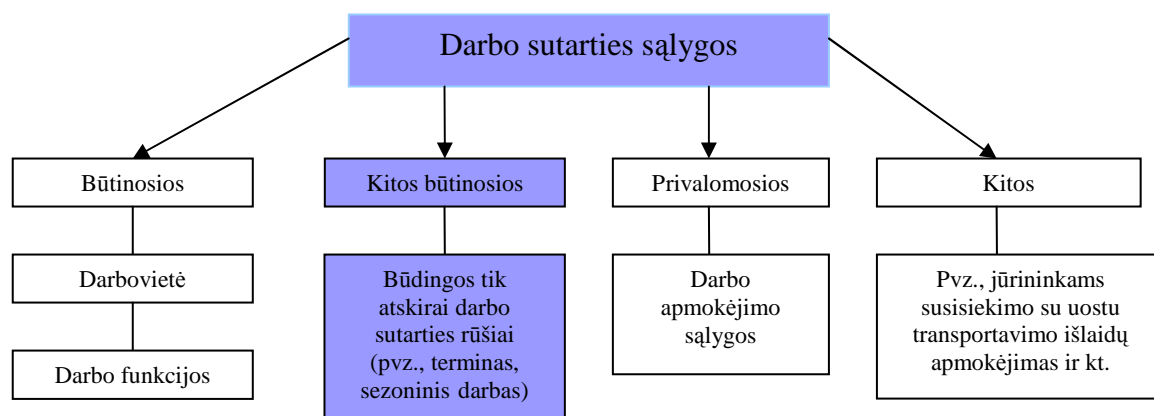
<sup>55</sup> MAČERNYTĖ – PANOMAROVIEŅĖ, Ingrida. Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74, p. 5-12.

<sup>56</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis, individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. II t., p. 48.

<sup>57</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005. I t., p. 338.

<sup>58</sup> MAČERNYTĖ – PANOMAROVIEŅĖ, Ingrida. Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74, p. 5-12.

## 3.1. schema



Analizuojant 3.1 schemą, galima apibendrinti atskirų darbo sutarčių rūšių būtinąsias, privalomasias ir papildomas sąlygas, kurios sudaro konkrečios darbo sutarties rūšies turinį. Kadangi šio darbo tikslas yra atskleisti terminuotos darbo sutarties ypatumus kitų darbo sutarčių rūšių kontekste, todėl vienas iš tokių ypatumų ir yra skirtingos kitos būtiniosios darbo sutarčių sąlygos. Sudarydamos darbo sutartį tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, sutarties šalys nustato darbo sutarties terminą ir apsisprendžia dėl sutarties galiojimo laiko, kitaip tariant sulygsta dėl sutartinių santykių trukmės. LR DK 108 str. numatyta, kad darbo sutartys pagal savo galiojimo trukmę gali būti neterminuotos, kai jos sudaromos neapibrėžtam laikui, bei terminuotos, kurios dar skirstomos į laikinąsias, sezonines ir kitas tokio pobūdžio darbo sutartis. Todėl sudarant terminuotą darbo sutartį, būtinoji darbo sutarties sąlyga yra terminas, t.y. darbo sutartyje būtinai turi būti apspręsta sutartinių santykių trukmė. Būtinai turi būti nurodyta, kad darbo sutartis yra sudaryta tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui. Darbo sutarties terminas gali būti nustatomas iki tam tikros kalendorinės datos arba iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo arba pasibaigimo.<sup>59</sup> Pavyzdžiui, darbo sutartis sudaryta vieneriems metams, arba sudaryta, kol grįš iš motinystės atostogų iki tol dirbusi darbuotoja. Darbo sutartyje nenurodžius termino, tai nebus terminuota darbo sutartis, bet ji bus laikoma įprasta neterminuota darbo sutartimi.

Terminuotos darbo sutarties terminas gali būti pratęstas, tačiau esant abiejų šalių susitarimui. Kadangi, kaip jau minėta, terminas yra būtinoji terminuotos darbo sutarties sąlyga, todėl ji gali būti keičiama tik esant išankstiniam rašytiniam darbuotojo sutikimui.

<sup>59</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569).

Vadinasi, jeigu darbuotojas raštu išreiškė sutikimą, darbdavys gali pratęsti terminuotą darbo sutartį dar tam tikram laikui, dėl kurio šalys susitaria. Savaime aišku, kad tokios darbo sutarties termino pratęsimas gali būti tik iki to laiko, kol praeis penkerių metų terminas po jos sudarymo, kadangi terminuota darbo sutartis gali būti sudaryta ne ilgiau kaip penkeriems metams.<sup>60</sup> Be to, kai pasibaigia terminuota darbo sutartis ir darbuotojas jau yra atleistas iš darbo, vadovaujantis LR DK 109 str. 2 d., 3 d., t.y. kai tokią terminuotą sutartį sudaryti leidžia įstatymai, įmonės kolektyvinė sutartis ar kai į darbą priimami renkami ar skiriami darbuotojai, galima vėl sudaryti terminuotą sutartį naujam laikotarpiui.<sup>61</sup> Ir tokia įstatymo nuostata yra išimtis iš bendrosios normos, reglamentuojančios terminuotos darbo sutarties terminą. LR DK 111 str. 3 d. nustato, kad kai darbo sutartis, pasibaigus jos terminui, nepratęsima arba nutraukiama, tačiau nepraėjus vienam mėnesiui nuo jos nutraukimo dienos su atleistu iš darbo darbuotoju vėl sudaroma terminuota darbo sutartis tam pačia darbui, tai darbuotojo reikalavimu tokia sutartis pripažįstama sudaryta neapibrėžtam laikui.<sup>62</sup> Tokia LR DK norma suteikia galimybę pripažinti neterminuota ne jau antrąją terminuotą darbo sutartį, bet pirmąją terminuotą darbo sutartį ir įskaičiuoti pertrauką tarp sutarčių į darbuotojo nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje. Taip yra siekiama riboti galimybes piktnaudžiauti terminuotomis darbo sutartimis ir sustiprinti darbuotojų garantijas paeiliui einančių terminuotų darbo sutarčių sudarymo atvejais.<sup>63</sup> Ši nuostata netaikoma jau anksčiau minėtiems atvejams, kurie įvardinti LR DK 109 str. 2 d. ir 3 d.

Dirbdamas nuolatinį darbą, darbuotojas jo prašymu gali būti perkeltas į laikiną darbą, tokiu būdu sudarant terminuotą darbo sutartį. 1999 m. gegužės mėn. 10 d. LAT išnagrinėjo civilinę bylą Nr. 3K-3-117/1999, kurioje teismas konstatavo, kad 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 ankstesnes pareigas.<sup>64</sup>

---

<sup>60</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005. I t., p. 378.

<sup>61</sup> DAVIDAVIČIUS, Henrikas. Terminuotos darbo sutarties ypatumai. *Vadovo pasaulis*, 2005, Nr.2, p. 51-54.

<sup>62</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569).

<sup>63</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis, individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. II t., p. 92-93.

<sup>64</sup> LAT CBS 1999 m. gegužės 10 d. nutartis c.b. *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.



Lietuvos Respublikos Vyriausybė 1994 m. kovo 7 d. nutarimu Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“, patvirtino Sezoninės darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo, taip pat darbo ir poilsio laiko ir darbo apmokėjimo ypatybes ir nustatė sezoninių darbų sąrašą. Nutarime pasakyta, kad sezoninėje darbo sutartyje, be kitų sutarties sąlygų, turi būti nurodyta ir tai, jog darbuotoja yra priimtas dirbti sulygtą sezoninį darbą pagal atitinkamą profesiją, specialybę, kvalifikaciją, taip pat nurodytas sutarties terminas.<sup>65</sup>

Sezoninė darbo sutartis laikoma viena iš terminuotos darbo sutarties porūšių. Šioje darbo sutartyje būtinoji darbo sutarties sąlyga yra sąlyga dėl sezoninio darbo. Sutartyje neaptarus sezoninio darbo pobūdžio, sutartis nebūtų pripažįstama sezonine darbo sutartimi. Anksčiau minėtu Vyriausybės nutarimu buvo patvirtintas baigtinis sezoninių darbų sąrašas, kuriame yra išvardinti darbai, kurie laikomi sezoniniais. Vyriausybė, atsižvelgdama į tai, kad kokybiškas, tinkamas ir įmanomas tokių darbų atlikimas priklauso nuo klimato sąlygų, t.y. nuo sezono, jie gali būti dirbami tik tam tikrais periodais, sudarė tokių darbų sąrašą. Dėl darbų, kurie nėra išvardinti šiame Vyriausybės nutarime, negali būti susitarta, sudarant sezoninio pobūdžio darbo sutartį.

Sezoninei darbo sutarčiai kita būtina sąlyga yra terminas, tačiau lyginant su terminuota darbo sutartimi, sezoninės darbo sutarties terminas siejamas ne su tam tikra kalendorine data, bet siejamas su tam tikrų darbams atlikti tinkamų gamtinių ir klimato sąlygų pasibaigimu konkrečiais metais. Dėl gamtinių klimato sąlygų darbai negali būti atliekami ištiesus metus. Paprastai tokios darbo sutartys sudaromos vienam sezonui, tačiau gali būti sulygtą dėl sezoninio darbo keliems sezonams, todėl, be sezoninio darbo sąlygos, sutartyje būtina nurodyti ir sutarties terminą, kad apibrėžti keliems sezonams yra sudaroma sezoninė darbo sutartis. LR DK 112 str.1 d. imperatyviai yra nurodyta, kad toks darbų atlikimo terminas negali būti ilgesnis kaip aštuoni mėnesiai, vienas po kito einančių dvylikos mėnesių laikotarpiu.<sup>66</sup>

Galima daryti išvadą, kad analizuojant 3.1. schemos dalį „Kitos būtiniosios“, terminuotai darbo sutarčiai būtinoji sąlyga yra terminas, o sezoninei darbo sutarčiai būtinos jau dvi tokios sąlygos, t.y. sąlyga dėl sezoninio darbo ir terminas keliems sezonams yra tokia sutartis sudaroma. Skirtumas tarp šių dviejų bendrąja prasme terminuotų sutarčių yra ir pačioje „termino“ sąvokoje. Terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, bet visais atvejais ne ilgiau kaip penkiems metams. Sutarties terminas gali būti nustatomas iki tam tikros

<sup>65</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimas Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“ (Valstybės žinios, 1994, Nr.19-313).

<sup>66</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569).

kalendorinės datos arba iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo. Sezoninio darbo sutarties terminas apšiamai negali būti ilgesnis nei aštuoni mėnesiai ir terminas sietinas daugiau ne su pačios sutarties galiojimo terminu, bet siekiant apibrėžti keliems sezonams yra sudaryta sezoninė darbo sutartis. Sezoninės darbo sutarties terminas sietina su tam tikrų darbams atlikti tinkamų gamtinių ir klimato sąlygų pasibaigimu atitinkamais metais.

Darbuotojams, kurie dirba du sezonus ir daugiau iš eilės nenutraukę darbo santykių, už tarpsezoninius laikotarpius privalo būti mokamas kolektyvinėje arba darbo sutartyje nurodyto dydžio atlyginimas. Jeigu 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 turi būti mokamas kolektyvinėje sutartyje arba darbo sutartyje nurodyto dydžio atlyginimas. Sezoninės darbo sutartys yra nepopuliarios, nes darbdaviai linkę sudaryti terminuotas darbo sutartis, kad nemokėti tarpsezoninių išmokų. Tokią situaciją galima laikyti darbuotojo padėties pabloginimu, nes darbdavys tuomet nemoka darbo užmokesčio tarpsezoniniu laikotarpiu, kuris trunka tiek pat ar net ilgiau nei pats sezoninis darbas. Tokia darbdavio logika yra suprantama.<sup>67</sup>

LAT 2000 m. spalio 9 d. priėmė nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-3-968/2000, kurioje ieškovė nurodė, kad pas atsakovą pagal neterminuotą darbo sutartį dirbo šiltnamių darbininke gamybos brigadoje, apšildomuose suomiškuose šiltnamiuose augino daržoves, gėles. Ji gavo pranešimus, kuriais buvo siūloma jai pereiti į sezoninį darbą, pasirašant sezoninio darbo sutartis. Kadangi tai padaryti ieškovė nesutiko, buvo atleista iš darbo. Mano, jog iš darbo atleista neteisėtai, nes pagal bendrovės įstatus jos veikla yra nuolatinio pobūdžio, ji dirbo pagal neterminuotą darbo sutartį, o pagal DSĮ 9 str. 2 d. neleidžiama sudaryti terminuotą darbo sutartį, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio. Ieškovė dirbo šildomuose suomiškuose šiltnamiuose, kurie pritaikyti darbui žiemos metu. Bendrovėje nebuvo keičiama gamyba, jos technologija arba pertvarkomas darbo organizavimas, numatytas DSĮ 22 str. 1 d. Todėl ieškovė prašė teismą pripažinti negaliojančiu darbdavio įsakymą dėl jos atleidimo iš darbo ir grąžinti ją į darbą šiltnamių darbininkės pareigoms bei priteisti atlyginimą už visą priverstinės pravaikštos laiką.

Pirmos instancijos teismas ieškinį atmetė. Sprendimą motyvavo tuo, kad įstatymas numato, jog darbdavys turi teisę pakeisti darbuotojo darbo sąlygas tik tada, kai keičiama gamyba, jos technologija arba pertvarkomas darbo organizavimas ir dėl to darbdavys turi keisti tam tikrų darbuotojų darbo sąlygas. Darbdavys priėmė sprendimą pereiti prie

---

<sup>67</sup>TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005. I t., p. 381-382.

sezoninio darbo bei įpareigoti bendrovės valdybą pasirašyti su bendrovės darbuotojais sezoninio darbo sutartis laikantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimo Nr. 154 reikalavimų. Buvo įrodyta, kad bendrovės padaliniai, užsiimantys daržovių auginimu nešildomuose šiltnamiuose dirba sezoniškai ne daugiau kaip 8 mėnesius paeiliui kiekvienais kalendoriniais metais. Darbas, susijęs su daržovių auginimu nešildomuose šiltnamiuose yra įtrauktas į sezoninių darbų sąrašą, taigi, bendrovei perėjus prie sezoninio darbo buvo pertvarkytas darbo organizavimas. Ieškovės darbas buvo susijęs su daržovių auginimu šiltnamiuose. Ieškovei buvo raštu pasiūlyta pereiti į sezoninį darbą, pasirašant sezoninio darbo sutartį, tačiau ji nesutiko. Pagal DSĮ 22 str. darbuotojui nesutikus dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, jis gali būti atleistas DSĮ 26 str. 9 p. pagrindu. Būtent šiuo pagrindu ieškovė ir buvo atleista.

Apeliacinės instancijos teismas sprendimą paliko nepakeistą, LAT taip pat paliko galioti teismo sprendimą, nuroydamas, kad darbo sąlygų keitimas yra tuo atveju, kai keičiamos tik nesančios būtinosiomis darbo sutarties sąlygos ir tik tuo atveju, kai keičiama gamyba, jos technologija arba pertvarkomas darbo organizavimas. Būtinybė pertvarkyti darbo organizavimą pereinant prie sezoninio darbo iškilo dėl finansinės-ekonominės bendrovės būklės, nes pabrangus energijai tapo ekonomiškai nuostolinga auginti daržoves šildomuose šiltnamiuose. Todėl negalima sutikti su kasatorės argumentu, jog nebuvo pertvarkytas darbo organizavimas, nes šiuo atveju perėjimas prie sezoninio darbo pobūdžio yra darbo organizavimo pertvarkymas, kuriuo siekiama išvengti bendrovės bankroto. Bendrovei perėjus prie sezoninio darbo pobūdžio, iškilo būtinumas keisti darbuotojų darbo sąlygas. Perėjimas prie sezoninio darbo buvo atliktas laikantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimu Nr. 154 patvirtintų Sezoninio darbo sutarties nuostatų, nes sutinkamai su sezoninių darbų sąrašu, daržovių auginimas atvirame grunte ir nešildomuose šiltnamiuose yra sezoninis darbas. Ieškovė nustatyta tvarka buvo informuota apie darbo sąlygų pasikeitimą, ir jai nesutikus dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, ji teisėtai buvo atleista iš darbo.<sup>68</sup>

Kaip matyti iš bylos aplinkybių ir ką konstatavo LAT, kad sezoninio darbo būtinoji sąlyga yra darbo pobūdis, kad dirbama sezoninio darbo režimu, tokio dirbamo darbo terminas ne daugiau kaip aštuoni mėnesiai paeiliui kiekvienais kalendoriniais metais.

Tiek sezoninio darbo sutartį, tiek terminuotą darbo sutartį, galiojant DSĮ, nuolatinio pobūdžio darbui nebuvo galima sudaryti, nesant darbuotojo sutikimui.

---

<sup>68</sup> LAT CBS 2000 m. spalio 9 d. nutartis c.b. *L.B. v. Panerio žemės ūkio bendrovė*, Nr. 3K-3-968/2000, kat. 1.

Įsigaliojus LR DK tiek terminuotą, tiek sezoninio darbo sutartį nuolatinio pobūdžio darbui griežtai draudžiama sudaryti. Tiek sudarant terminuotą darbo sutartį, tiek sezoninio darbo sutartį, jeigu nėra aptartos vadinamosios „kitos būtinosios“ darbo sutarties sąlygos, darbo sutartis būtų laikoma sudaryta neterminuotai.

Vadovaudamasi LR DK 113 str. 2 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimu Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“, patvirtino „Laikinosios darbo sutarties sudarymo pagrindus, jos pakeitimo ir pasibaigimo, taip pat laikinųjų darbuotojų darbo ir poilsio laiko ypatumus“. Tiek LR DK, tiek minėtame Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarime laikinoji darbo sutartis apibrėžiama kaip sutartis, kuri sudaryta ne ilgesniam kaip dviejų mėnesių laikui. Laikinoji darbo sutartis gali būti sudaroma skubiems ar trumpalaikiams darbams atlikti, taip pat laikinai nesantiems dėl ligos, atostogų ir panašiai darbuotojams pavaduoti. Laikinoji darbo sutartis taip pat gali būti sudaryta su studentais, moksleiviais jų atostogų metu, vadovaujantis LR DK 277 str. ir kitų teisės aktų nuostatomis dėl saugių ir sveikų darbo sąlygų sudarymo su asmenimis iki aštuoniolikos metų.<sup>69</sup> Laikinosios darbo sutartys išsprendžia darbuotojų pavadavimo atostogų, laikinojo nedarbingumo ir kitais atvejais informavimo klausimus. DSI laikinosios darbo sutarties nereglementavo, todėl, iki laikinųjų darbo sutarčių sudarymo pagrindų patvirtinimo, nebuvo galima sudaryti nei terminuotos sutarties, nei laikinosios darbo sutarties. Juridiškai sudaryti terminuotą darbo sutartį nebuvo įmanoma, nes pavaduoti paprastai tekdavo darbuotojus, kurių darbas įmonėje būdavo nuolatinio pobūdžio, išimtys galėjo būti numatytos atskirai įstatyme arba kolektyvinių sutarčių numatytais atvejais. Laikinoji darbo sutartis vertintina kaip viena iš priemonių, kurios padeda operatyviau organizuoti darbus bei išvengti neleistinų viršvalandžių.<sup>70</sup> Pagal socialinės apsaugos ir darbo ministrės 2003 m. birželio 30 d. įsakymu Nr. 107 patvirtintų Rekomendacijų lanksčioms darbo organizavimo formoms taikyti 13 punktą, laikinasis darbas apibrėžiamas kaip darbas, organizuojamas įmonėje, organizacijoje ar įstaigoje tais atvejais, kai vykdoma nebūdinga, t.y. netipinė veikla, kaip pavyzdžiui remontas, mokymai, technologinių linijų keitimas, skubiems ar trumpalaikiams darbams atlikti. Ši darbo organizavimo forma rekomenduojama taip pat, be anksčiau minėtų studentų ir moksleivių laisvo nuo mokymosi metu, neturintiems darbo asmenims, bedarbiams.<sup>71</sup>

<sup>69</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ (Valstybės žinios, 2003, Nr.81-3690).

<sup>70</sup> KIRDEIKYTĖ, Laima. Laikinoji darbo sutartis. *Vadovo pasaulis*, 2004, Nr. 2.

<sup>71</sup> Socialinės apsaugos ir darbo ministrės 2003 m. birželio 30 d. įsakymas Nr. 107 „Dėl rekomendacijų lanksčioms darbo organizavimo formoms taikyti“ (Valstybės žinios, 2003, Nr. 101-4573).

Laikinoji darbo sutartis yra darbo sutartis, sudaryta ne ilgesniam kaip dviejų mėnesių laikotarpiui, todėl laikinoji darbo sutartis yra viena iš terminuotų darbo sutarčių, kurios būtinoji sąlyga yra terminas. Terminu laikinoji darbo sutartis ir skiriasi nuo kitų terminuotų darbo sutarčių, nes tokios sutarties terminas negali būti ilgesnis kaip du mėnesiai. Terminas kaip paprastojoje terminuotoje darbo sutartyje gali būti išreikštas ne tik kalendorine data, bet ir tam tikrų aplinkybių atsiradimu, pasikeitimu, pasibaigimu. Tačiau turi būti dar viena sąlyga, kad būtų galima sudaryti laikinąją darbo sutartį, turi būti aplinkybės, akivaizdžiai rodančios, kad darbo santykių trukmė neviršys dviejų mėnesių.<sup>72</sup>

Darbdaviui dažnai tenka susidurti su situacija, kada darbuotojo laikinai nėra darbe, o jo darbų negalima atidėti vėlesniam laikotarpiui arba juos paskirstyti kitiems darbuotojams. Gali būti tokia situacija, kad ir taip trūksta darbuotojų, darbai atliekami paskubomis, todėl kitiems įmonėje dirbantiems darbuotojams dar perėmus ir laikinai darbe nesančio darbuotojo darbinės funkcijas, gali nukentėti ne tik atliekamų darbų kokybė, bet tai gali pakenkti ir darbdavio vardui. Todėl akivaizdu, kad kai darbuotojo laikinai nėra darbe dėl ligos arba jam suteiktos atostogos, jis yra išvykęs į komandiruotę arba yra mokymosi atostogose, darbdaviai laikinai priima į darbą naujus darbuotojus.

Sudarius darbo sutartį ilgesniam kaip du mėnesiai laikui arba ją pratęsus, kai sutarties trukmė viršija du mėnesius, tokia darbo sutartis apskritai negali būti pripažįstama laikinąja. Kadangi laikinosios darbo sutarties sudarymo, pakeitimo, pasibaigimo ypatumus nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė, tai ji nustato ir laikinosios darbo sutarties sudarymo pagrindus, t.y. aplinkybes, kurioms esant gali būti sudaroma laikinoji darbo sutartis. Todėl ne kiekviena terminuota darbo sutartis, kurios terminas neviršys dviejų mėnesių, bus laikoma laikinąja, o tik tokia, kuri bus sudaryta esant laikinosios darbo sutarties sudarymo pagrindams. Tam, kad iki dviejų mėnesių galiojanti darbo sutartis būtų laikoma laikinąja darbo sutartimi, turi būti *expressis verbis* susitariama. Todėl kiekviena laikinoji sutartis yra terminuota darbo sutartis, bet ne kiekviena iki dviejų mėnesių trukmės darbo sutartis yra laikinoji sutartis.<sup>73</sup>

Siekiant neleisti darbdaviams piktnaudžiauti, sudarant laikinąsias darbo sutartis, minėtame Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarime yra įtvirtinta nuostata, kad jeigu laikinoji darbo sutartis, pasibaigus terminui nutraukiama, tačiau nepraėjus vienam mėnesiui nuo jos nutraukimo dienos su atleistu darbuotoju vėl sudaroma laikinoji darbo sutartis tam pačiam darbui, tuomet darbuotojo reikalavimu tokia sutartis pripažįstama

---

<sup>72</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis, individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. II t., p. 98.

<sup>73</sup> *Ibid.*

sudaryta neapibrėžtam laikui. 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 laikui.<sup>74</sup>

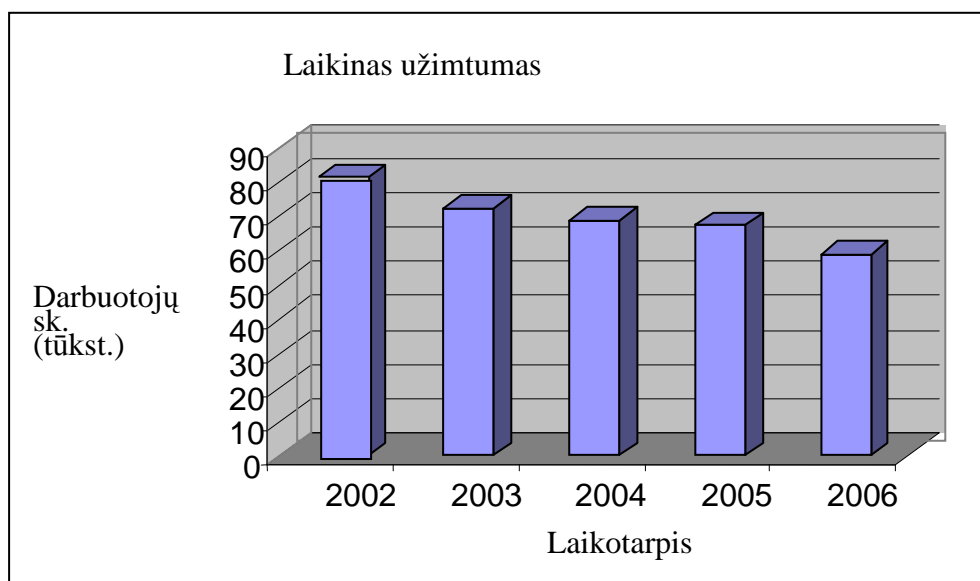
Atkreiptinas dėmesys, kad terminui pasibaigus ir nei vienai iš sutarties šalių nepareikalavus nutraukti sutartį, tokia laikinoji sutartis savaime tampa neterminuota. Šiuo požymiu paprasta terminuota ir laikinoji darbo sutartys yra panašios. Tačiau tam, kad laikinoji darbo sutartis būtų pripažinta neterminuota ir tuo atveju, kada pasibaigus vienai laikinai darbo sutarčiai, nepraėjus mėnesiui po to sudaroma antra laikinoji darbo sutartis su tuo pačiu darbuotoju tam pačiam darbui, reikia darbuotojo reikalavimo.

Analizuojant Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės atliktus gyventojų užimtumo tyrimo duomenis, galima daryti išvadą, kad 2003 m. įsigaliojus LR DK, darbuotojų, turinčių laikiną užimtumą, skaičius sumažėjo. Kaip matyti 3.2 schemoje, jeigu 2002 metais tokių darbuotojų buvo 81,4 tūkst., tai jau 2006 metais skaičius sumažėjo iki 58,8 tūkst. Ar tai didesnės įtakos turėjo draudimas sudaryti terminuotą darbo sutartį nuolatinio pobūdžio darbui, net ir esant darbuotojo prašymui, ar tiesiog gana ne mažas darbo jėgos trūkumas, atsižvelgiant į šiandieninę darbo rinką, sunku kategoriškai pasakyti. Įtakos tikriausiai turi šios abi priežastys, tik atskiru laikotarpiu arba viena, arba kita turėjo didesnės reikšmės. Kaip matyti 3.2 schemoje, didesnis skirtumas atsirado tarp laikino užimtumo 2002 metais ir 2003 metais, todėl darytina išvada, kad šioje situacijoje didesnės įtakos turėjo Darbo kodekso imperatyvios nuostatos, draudžiančios sudaryti terminuotas darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbui. Tuo tarpu laikotarpyje nuo 2003 metų iki 2005 metų darbuotojų dirbančių laikino užimtumo sąlygomis skaičius mažai keitėsi, tik 2006 metais jau galima išvelgti žymesnę sumažėjimą. Todėl galima būtų sakyti, kad nuo 2006 metų didesnės įtakos laikino užimtumo sumažėjimui galėjo turėti ir padėtis darbo rinkoje, t.y. darbo jėgos trūkumas.

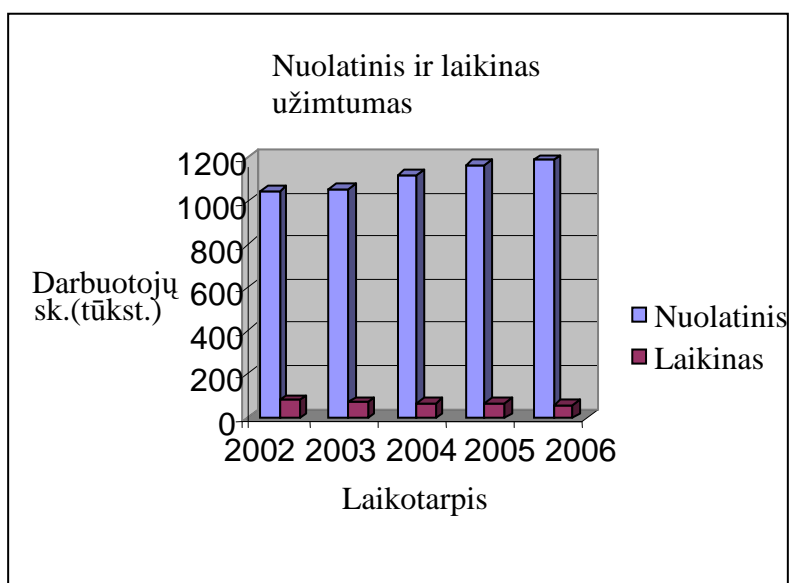
---

<sup>74</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ (*Valstybės žinios*, 2003, Nr.81-3690).

3.2 schema



3.3 schema



Kaip matyti 3.3 schemoje, tai tarp darbuotojų, dirbančių neterminuotai ir laikino užimtumo sąlygomis, yra gana ženklus skirtumas. Drąsiai galima teigti, kad darbo santykiams nuolatinio užimtumo forma yra laikytina įprasta, o laikinas užimtumas yra tik kaip išimtis, kaip lanksčių darbo organizavimo formų galimybė, kuria galima vadovautis išimtiniais atvejais ir esant tam tikroms sąlygoms. Vadinasi, atitinkamai mažėjant laikino pobūdžio darbui, didėjo nuolatinis gyventojų užimtumas. Jeigu 2002 metais pagal neterminuotas darbo sutartis dirbo 1050,9 tūkstančių gyventojų, tai jau 2006 metais

1191,7 tūkstančiai, nors kaip visiems yra žinoma, didžiulė dalis darbo jėgos yra išvykusi dirbti į užsienį, tačiau sudarytų darbo sutarčių skaičius visgi ženkliai didėja.<sup>75</sup>

### 3.3. Būtiniosios darbo sutarties sąlygos ir papildomi bei antraeiliai darbai

Laikinoji darbo sutartis siejasi su papildomo darbo sutartimi. Remiantis LR DK 114 str. papildomo darbo sutartis gali būti sudaroma su esamais įmonės darbuotojais, kai yra susitariama, kad jie toje pačioje įmonėje eis tam tikras papildomas pareigas arba dirbs tam tikrą papildomą darbą, kuris pagrindinėje darbo sutartyje nesulygtas.<sup>76</sup>

Vadinasi, esant papildomam darbui, darbuotojas greta pagrindinių savo pareigų ar pagrindinio darbo už atlyginimą toje pačioje darbovietėje įsipareigoja eiti papildomas pareigas ar dirbti papildomą darbą. LR DK imperatyvai nurodyta, kad darbuotojo papildomo darbo funkcijos turi būti skirtingos nei pagal pagrindinę darbo sutartį, nes kitaip būtų neteisėtai organizuojami viršvalandiniai darbai. Todėl papildomu darbu laikytinas darbuotojų, kurie pavaduoja kitus darbuotojus jų atostogų ar laikino nedarbingumo metu, tačiau tik jeigu toks darbas nenumatytas jų darbo sutartyse arba pareigybių aprašymuose.<sup>77</sup> Papildomu darbu gali būti laikomas atvejis, pavyzdžiui, kada įmonės buhalteris įsipareigoja eiti kasininko pareigas arba budėtojas įsipareigoja dirbti valytoju. Svarbu, kad tik dėl tokio darbo nebūtų sulygta pagrindinių pareigų darbo sutartyje.

Nors LR DK 108 str. 1 d. sutartis dėl papildomo darbo įvardinta kaip atskira sutarčių rūšis, tačiau sisteminė ir teleologinė LR DK normų analizė leidžia teigti, kad sutartis dėl papildomo darbo nėra savarankiška darbo sutartis. LR DK 119 str. draudžia darbdaviui reikalauti iš darbuotojo atlikti darbus, kurie nesulygti darbo sutartyje, ir įpareigoja dėl papildomo darbo ar pareigų susitarti ir aptarti darbo sutartyje. Darbuotojui pradėjus darbą pagal pagrindinių pareigų ar pagrindinio darbo sutartį, tarp jo ir darbdavio atsiranda darbo teisinis santykis. Darbo santykių specifika ta, kad darbuotojai yra įtraukiami į darbovietėje darbdavio organizuojamą darbo procesą ir dirba, būdami pavaldūs darbdaviui. Atsiradus poreikiui eiti papildomas pareigas ar dirbti papildomą darbą, naujas darbo teisinis santykis tarp darbdavio ir darbuotojo neatsiranda, o yra tik keičiamas jau egzistuojančio santykio turinys. Tokiu būdu greta pagrindinio darbo tas pats darbuotojas savo darbdavio naudai, tačiau už papildomą užmokestį, atliks ir papildomą darbą. Tačiau

<sup>75</sup> Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės gyventojų užimtumo tyrimo duomenys [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-04-07]. Prieiga per internetą: <<http://db.stat.gov.lt/sips/leid/p2012006II/p201206II.pdf>>

<sup>76</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569).

<sup>77</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005. I t., p. 386.



pagrindinio ir papildomo darbo funkcijų vertinti visiškai atskirai negalima, kadangi šios funkcijos yra glaudžiai susijusios. Papildomas darbas gali būti dirbamas arba pagrindinio darbo valandomis, arba jam pasibaigus. Darbuotojo darbo drausmės pažeidimu bus laikomas ir toks pažeidimas, kuris padarytas, atliekant pagrindines darbo funkcijas, ir toks, kuris padarytas, atliekant papildomus darbus. Abiem atvejais, padarius šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, bus galima apskritai atleisti darbuotoją iš darbo. Darbo sutarties, sudarytos atlikti pagrindinį darbą, pasibaigimas nulems ir sutarties dėl papildomų pareigų ar papildomo darbo galiojimo pabaigą. Tai reiškia, kad darbuotojas yra nuolat susietas vienu sudėtingu darbo santykiu su savo darbdaviu, kai darbuotojas vykdo savo darbo funkcijas. Todėl sutartis dėl papildomo darbo iš esmės laikytina ne savarankiška darbo sutarties rūšimi, o tik susitarimu prie jau galiojančios pagrindinės darbo sutarties. Tokiu susitarimu iš dalies yra keičiamos darbo sutarties sąlygos. Jau į esamą sutartį būtina įtraukti naują sąlygą, kad sutarties galiojimo metu arba tam tikrą laikotarpį darbuotojas greta pagrindinių pareigų ar pagrindinio darbo eis tam tikras papildomas pareigas arba dirbs tam tikrą papildomą darbą. Tokiame susitarime dėl papildomo darbo gali būti numatomas ir jo galiojimo terminas ar nutraukimo sąlygos. Susitarti dėl papildomo darbo galima, kai to nedraudžia įstatymai, vadinasi susitarti dėl papildomo darbo draudžiančios nuostatos gali būti įtvirtintos ne poįstatyminiuose teisės aktuose, ne kolektyvinėse sutartyse, o tik galiojančiuose įstatymuose.<sup>78</sup> Anot Dr. I. Mačernytės – Panomarovienės, kai darbdavys su darbuotoju tariasi dėl visiškai su pirmąja, t.y. pagrindine darbo sutartimi nesusijusių funkcijų ar pareigų atlikimo, tai tuomet turėtų būti forminama kita darbo sutartis. Darbo sutarties, sudarytos atlikti pirminį darbą pasibaigimas neturėtų nulemti atskirai įformintos darbo sutarties dėl papildomų pareigų ar papildomo darbo galiojimo pabaigos, nes tai jau yra dvi savarankiškos darbo sutartys, kuriose numatytos skirtingos būtinosios darbo sutarties sąlygos.<sup>79</sup>

Manychiau, kad priimtinesnė būtų ta pozicija, pagal kurią papildomam darbui nereikalaujama sudaryti naujos darbo sutarties, kadangi jau vien pagal savo esmę, tai yra papildomas darbas, o ne pagrindinis, ir tas papildomas darbas neturėtų trukdyti atlikti pagrindinių darbinį funkcijų, susitartų pagrindinėje darbo sutartyje. Jeigu papildomas darbas dirbamas, pavyzdžiui, kai netikėtai vienas iš darbuotojų nutraukia darbo santykius ir nėra kas vykdytų jo darbines funkcijas, tai darytina išvada, kad darbuotojas dirbs papildomą darbą, kol bus surastas kitas darbuotojas. Vadinasi šiuo atveju papildomas

---

<sup>78</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis, individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. II t., p. 101-103.

<sup>79</sup> MAČERNYTĖ – PANOMAROVIEŅĖ, Ingrida. Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74, p. 5-12.

darbas nėra nuolatinio pobūdžio ir, logiškai mažstant, naujo darbuotojo paieška neturėtų trukti ilgiau dviejų mėnesių. Savarankiška darbo sutartis dėl papildomo darbo turėtų būti įforminama kaip kitos rūšies darbo sutartis, šiuo konkrečiu atveju kaip laikinoji darbo sutartis, nes yra visos būtiniosios darbo sutarties sąlygos laikinai darbo sutarčiai sudaryti. Tada praėjus dviem mėnesiams laikinoji darbo sutartis būtų pratęsta neapibrėžtam laikui, jeigu darytume prielaidą, kad darbdavys nerado kito darbuotojo išėjusiam pakeisti. Ir tokiu būdu tai būtų paprasta neterminuota darbo sutartis. Iškilų problema, kad tas pats darbuotojas dirba pagal dvi paprastas neterminuotas darbo sutartis.

Susitariant dėl papildomo darbo, šalių pareiga laikytis tam tikrų specialių normų reikalavimų. Viena iš jų susijusi su darbo dienos trukme. Nors LR DK nėra įteisinta „etato“ sąvoka, įmonėse dažniausiai pavedami darbai apibūdinami etato darbo krūvio apimtimi. Pavyzdžiui, kai darbuotojas yra priimtas eiti šaltkalvio pareigas, t.y. dirba vienu etatu ir tokiu atveju jis dirba aštuonias valandas per dieną ir turi vienos valandos pietų pertrauką, su juo gali būti papildomai susitarta dėl sargo darbo tris valandas per dieną ir tai sudarytų 0,37 etato. Darbuotojai, kuriems Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. nutarime Nr. 1195 nustatytas sutrumpintas darbo laikas<sup>80</sup>, gali prisiimti didesnę papildomo darbo krūvį. Bet visais atvejais atliekamų visų darbų bendra darbo laiko trukmė kartu su pertrauka pailsėti ir pavalgyti turi būti ne ilgesnė kaip dvylika valandų per dieną, kaip to reikalauja LR DK 144 str.5d.<sup>81</sup> Jei tik norima, kad darbovietėje darbuotojas eitų papildomas pareigas ar dirbtų papildomą darbą, susitarti dėl to sudarant papildomo darbo sutartį tampa sutarties šalių pareiga. Kita šalių pareiga yra laikytis specialių apsauginių teisės normų reikalavimų susijusių su darbo dienos trukme. Darbas pagal pagrindinę ir papildomą darbo sutartis darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose gali būti apskaitomas atskirai, tačiau tai nereiškia, kad pagal kiekvieną sutartį darbuotojas gali dirbti po aštuonias valandas per dieną.<sup>82</sup> Tam tikrais atvejais, pavyzdžiui, dirbant pedagoginį, pamaininį darbą, darbuotojo kiekvienos dienos trukmė gali būti nevienoda, todėl tokiais atvejais visų darbų bendra darbo laiko trukmė per savaitę kartu su pertraukomis pailsėti ir pavalgyti neturi viršyti šešiasdešimt valandų.

Susitarus dėl papildomo darbo, darbuotojas turi gauti ir papildomą darbo užmokestį. LR DK nedetalizuoja, kokio dydžio darbo užmokestis darbuotojui turi būti mokamas už

---

<sup>80</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas Nr. 1195 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“ (Valstybės žinios, 2003, Nr.93-4205).

<sup>81</sup> DAVIDAVIČIUS, Henrikas. Papildomi ir antraeiliai darbai. *Juristas*, 2004, Nr.1, p. 26-29.

<sup>82</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis, individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. II t., p. 103.

papildomą darbą ar papildomas pareigas. Vadovaujantis LR DK 197 str. darbo krūvio padidėjimas turi būti garantuojamas proporcingai didesniu, palyginti su nustatyta forma, apmokėjimu. Šiuo atveju darbo užmokestis didinamas nuo darbuotojui taikomo darbo užmokesčio dydžio. Konkretūs darbo apmokėjimo dydžiai nustatomi kolektyvinėse ar darbo sutartyse. Vadinasi dėl darbuotojo darbo masto padidėjimo bei su tuo susijusio darbo užmokesčio pasikeitimo minėtų sąlygų pakeitimą ar papildymą būtina informuoti toje pačioje darbo sutartyje. Darbo masto padidėjimas yra siejamas su tos pačios pagrindinės darbo funkcijos atlikimo suintensyvėjimu. Esant susitarimui dėl papildomo darbo yra susitariama dėl visiškai kitos darbo funkcijos nei yra sudaryta pagrindinio darbo ar pagrindinių pareigų sutartis. Tačiau ir vienu, ir kitu atveju darbuotojas dirba didesniu darbo krūviu nei įprastai, todėl jam turi būti proporcingai atlyginta.<sup>83</sup> Paprastai darbuotojams, kurie atlieka nustatytos darbo dienos ar pamainos metu kartu savo ir laikinai nesančio bendradarbio darbus, mokama priemoka, kuri sudaro iki penkiasdešimt procentų tarifinio atlygio, gaunamo atliekant pagrindines pareigas.<sup>84</sup> Mano nuomone, esant susitarimui dėl papildomo darbo turėtų būti mokama priemoka, taikant įstatymo analogiją, kad už darbą mokama proporcingai daugiau, kiek padidėja darbo mastas, t.y. proporcingai darbo užmokesčiui, kurį gautų darbuotojas, jeigu dirbtų analogišką darbą, analogišką valandų skaičių. Konkretus susitarimas dėl apmokėjimo už papildomą darbą turi būti aptartas darbo sutartyje. Pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintą pavyzdinę darbo sutarties formą, jos 7 punkte šalys gali įtraukti naują sąlygą, kad viso sutarties galiojimo metu arba tik tam tikrą laikotarpį darbuotojas greta pagrindinių pareigų ar pagrindinio darbo eis tam tikras papildomas pareigas ar dirbs tam tikrą papildomą darbą ir gaus už tai papildomą darbo užmokestį.<sup>85</sup>

DSĮ 8 str. buvo numatytos trys būtinosios darbo sutarties sąlygos, iš kurių susitarimas dėl darbo vietos ir darbo funkcijų išliko ir įsigaliojus LR DK, o susitarimas dėl darbo apmokėjimo sąlygų, įsigaliojus LR DK, tapo privalomąja darbo sutarties sąlyga, bet ne būtina. Tai reiškia, kad iki LR DK įsigaliojimo, jeigu darbo sutartyje neaptartos darbo apmokėjimo sąlygos, tokia sutartis laikoma nesudaryta.<sup>86</sup> Šiuo aspektu, nagrinėjant susitarimą dėl papildomo darbo yra įdomi LAT 2004 m. birželio 23 d. nutartis Nr. 3K-3-391/2004.

<sup>83</sup>MAČERNYTĖ – PANOMAROVIEŅĖ, Ingrida. Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74, p. 5-12.

<sup>84</sup>DAVIDAVIČIUS, Henrikas. Papildomi ir antraeiliai darbai. *Juristas*, 2004, Nr.1, p. 26-29.

<sup>85</sup>Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis, individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. II t., p. 102.

<sup>86</sup>Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973).

Ieškovas kreipėsi į teismą su ieškiniu ir nurodė, kad pagal darbo sutartį jis dirbo mechaniku, kadangi šios pareigos buvo konkrečiai aptartos bendru susitarimu pradėdant dirbti įmonėje ir nurodytos darbo sutartyje. Nurodė, kad 1999 m. gegužės 10 d. atsakovo įsakymas dėl ieškovo paskyrimo kranų priežiūros meistru buvo vienašališkas, kadangi, bet koks darbo sutarties sąlygų pakeitimas leidžiamas daryti tik esant raštiškam darbuotojo sutikimui, kurio jis nedavė. Už padidintą darbo krūvį darbdavys privalėjo papildomai apmokėti, kadangi iki 1999 m. gegužės 10 d. šias pareigas atliko kitas darbuotojas, kuriam už tai buvo mokamas minimalus mėnesinis darbo užmokestis. Šioje ieškinio dalyje teismai atmetė ieškovo reikalavimą. Atmetė ieškovo argumentus, kad jam neteisėtai buvo pavesta dirbti papildomą darbą, nesusijusį su ankstesnėmis pareigomis. Būtiniosios darbo sutarties sąlygos buvo pakeistos, tačiau ieškovas nesutikdamas su perkėlimu į kitą darbą, nesikreipė į teismą įstatymo nustatyta tvarka, todėl teismas padarė išvadą, kad ieškovas sutiko su darbo sąlygų pakeitimu, ir negali būti patenkintas jo reikalavimas priteisti atlyginimą už papildomą darbą ir delspinigius už papildomai nemokėtą atlyginimą, kadangi susitarimas tarp šalių dėl to nebuvo sudarytas. Teismas padarė išvadą, kad visi darbo apmokėjimo klausimai taip šalių buvo aptarti ir įforminti įstatymo nustatyta tvarka, abi šalys su sąlygomis sutiko. Teisėjų kolegija pažymėjo, kad pirmosios instancijos teismas tinkamai išnagrinėjo ieškovo reikalavimus priteisti iš atsakovo atlyginimą už papildomą darbą ir delspinigius už papildomai nemokėtą atlyginimą ir šiuos ieškovo reikalavimus atmetė. Taip pat teisėjų kolegija sprendė, kad pirmosios instancijos teismas, ištyręs įrodymus, padarė pagrįstą išvadą, kad darbdavys išplėtė ieškovo darbo funkcijas, o susitarimo dėl papildomo atlyginimo už papildomų funkcijų atlikimą šalys nesudarė. Pirmosios instancijos teismas nurodė, kad susitarimas dėl apmokėjimo už papildomai atliekamą darbą turi apimti esmines darbo sutarties sąlygas - papildomus darbus, kurie bus atliekami, ir apmokėjimo sąlygas, pagal kurias papildomi darbai bus apmokami (DSĮ 8 str.). Nesusitarus dėl bent vienos sąlygos sutartis negali būti vertinama kaip sudaryta. Tuo metu galiojusio Darbo apmokėjimo įstatymo 3 str. 2 d. numatė, kad konkretus valandiniai tarifiniai atlygiai, mėnesinės algos, kitos darbo apmokėjimo formos ir sąlygos yra nurodomos samdos sutartyse. Darbdavio įsakymas, kuriuo buvo siekiama įteisinti papildomų darbo funkcijų atlikimą, bet nenurodytos apmokėjimo sąlygos, nereiškia papildomos darbo, sutarties sudarymo. Teisėjų kolegija laikė, jog išvada, kad atlyginimas už papildomą darbą negali būti priteistas nes susitarimas dėl papildomo darbo apmokėjimo šiuo atveju nebuvo sudarytas, yra pagrįsta. Nurodytu laikotarpiu, už kurį ieškovas reikalauja priteisti papildomą atlyginimą, su ieškovu sudarytoje darbo sutartyje buvo daromi abiejų šalių pasirašyti

įrašai dėl darbo apmokėjimo pakeitimo. Ieškovas DSĮ 31 str. 3 d. nustatyta tvarka nesikreipė dėl šių darbo sutarties dalių pripažinimo negaliojančiomis. Todėl, teisėjų kolegijos nuomone, visi darbo apmokėjimo klausimai tarp šalių buvo aptarti ir informinti įstatymo nustatyta tvarka, abi šalys su sąlygomis sutiko.<sup>87</sup>

Jeigu toks susitarimas dėl papildomo darbo būtų buvęs sudarytas galiojant LR DK, tuomet, mano manymu, teismų sprendimas būtų kitoks, nes LR DK susitarimą dėl darbo apmokėjimo sąlygų laiko ne būtinąja darbo sutarties sąlyga, o privaloma. Ši sąlyga apibrėžia darbo funkcijos atlikimo tikslą, nes darbas yra priemonė turėti tam tikrą pragyvenimo šaltinį. Nesusitarus dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų, t.y. darbovietės ir darbo funkcijos, sutartis laikoma nesudaryta, o susitarus dėl šių būtinųjų sąlygų, nepaisant to, kad šalys nesusitarė dėl darbo užmokesčio, darbo sutartis laikoma sudaryta. Už atliktą darbą turi būti sumokėta, nesvarbu, darbo apmokėjimo sąlygos sutartyje buvo aptartos ar ne. Tai yra kiekvieno žmogaus konstitucinė teisė, kuri įtvirtinta Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 str., kad kiekvienas žmogus turi teisę gauti teisingą apmokėjimą už darbą.<sup>88</sup> Jeigu dėl darbo apmokėjimo sąlygų nebuvo susitarta ir dėl to vėliau kilo ginčas, toks ginčas gali būti sprendžiamas darbo ginčų nagrinėjimo tvarka. Tai gali būti arba reikalavimas išmokėti negautą darbo užmokestį, arba reikalavimas pašalinti darbo sutarties prieštaravimus.<sup>89</sup>

Kalbant apie terminuotą darbo sutartį ir susitarimą dėl papildomo darbo, tai abiem sutartims yra bendros būtiniosios sąlygos: darbuotojo darbovietė ir darbo funkcijos. Susitarimui dėl papildomo darbo tokio susitarimo terminas nėra būtinoji sąlyga, tačiau dėl termino gali būti susitarta, o nesusitarus dėl termino, sudarant terminuotą darbo sutartį, bus laikoma kad yra sudaryta paprasta neterminuota darbo sutartis. Darbuotojui dirbant pagal terminuotą darbo sutartį, gali būti susitarta dėl papildomo darbo ir toks susitarimas gali būti sulygtas pagrindinėje terminuotoje darbo sutartyje, t.y. 7 punkte „kitos darbo sutarties sąlygos“. Pasibaigus terminuotos darbo sutarties terminui, nustoja galioti ir susitarimas dėl papildomo darbo. Susitarimas dėl papildomo darbo gali būti nustatytas ir trumpesniajam terminui nei pati pagrindinė terminuota darbo sutartis, tačiau tokio susitarimo dėl papildomo darbo pasibaigimas nereiškia, kad nutrūksta darbo santykiai ir pagal pagrindinę terminuotą darbo sutartį. Nesusitarus dėl darbo apmokėjimo sąlygų, tiek terminuota, tiek sutartis dėl papildomo darbo laikomos sudarytomis, o galiojant DSĮ,

<sup>87</sup> LAT CBS 2004 m. birželio 23 d. nutartis c.b. J.K. v. UAB „Alvora“, Nr. 3K-3-391/2004, kat. 2. 4. 2.

<sup>88</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija (Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-104).

<sup>89</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005. I t., p. 345.

susitarimo dėl darbo apmokėjimo sąlygų nebuvimas leistų laikyti abi šias sutartis nesudarytomis.

LR DK 114 str. 2 d. leidžia darbuotojui eiti antraeiles pareigas arba dirbti darbus kitoje darbovietėje, jeigu to nedraudžia įstatymai ar kito norminiai teisės aktai. Darbo sutarties dėl antraeilių pareigų ypatumus nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė ir kolektyvinės sutartys.<sup>90</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2003 m. rugpjūčio 19 d. priėmė nutarimą Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“, kuris įteisina ir darbo sutarties dėl antraeilių pareigų (darbo) ypatumus.<sup>91</sup> Antraeilių pareigų sutartis yra tokia darbo sutartis, kada darbuotojas, jau turėdamas galiojančią darbo sutartį su vienu darbdaviu, sudaro kitą darbo sutartį su kitu darbdaviu ir įsipareigoja eiti reguliariai apmokamas antraeiles pareigas greta darbo pagrindinėje darbovietėje. Pagrindinis tokios antraeilių pareigų sutarties skirtumas nuo papildomo darbo sutarties yra tas, kad papildomo darbo sutartimi susitariama dėl papildomų pareigų darbo toje pačioje darbovietėje, o antraeilių pareigų sutartimi susitariama dėl darbo kitoje darbovietėje. Pirmu atveju išlieka tas pats darbo teisinis santykis, tik modifikuojamas jo turinys, o antru atveju yra sukuriamas naujas darbo santykis su kitu darbdaviu. Kitas šių dviejų sutarčių skirtumas tas, kad darbo funkcija pagal antraeilių pareigų sutartį gali būti atliekama tik laisvu nuo darbo pagrindinėje darbovietėje laiku. Kai tuo tarpu papildomas darbas šalių sutarimu gali būti atliekamas tiek per normalų pagrindinės darbo funkcijos vykdymo laiką, tiek ir kitu laiku.<sup>92</sup> Sąvoka „antraeilis“ ne „pagrindinis“ darbas netūrėtų būti suprantamas kaip antrarūšis darbas. Tai toks pat svarbus ir atsakingas darbas, kaip ir pirmaeilis, pagrindinis darbas, kuris atliekamas pagal šalių aptartas ir darbo sutartyje įformintas sąlygas. Darbuotojams, kurie dirba keliose darbovietėse, darbdavys privalo sudaryti visas darbo sąlygas nepažeisdamas įstatymų, poįstatyminių bei lokaliųjų teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių nuostatų. Prie antraeilių pareigų darbo sutarties ypatumų numatyta ir viena iš inter alia sąlygų, kad darbo sutartyje dėl antraeilių pareigų turi būti nurodyta, jog darbuotojas priimamas dirbti sulygtą darbą einant antraeiles pareigas.<sup>93</sup> Tačiau, anot Dr. I. Mačernytės-Panomarovienės, kelia abejonių, ar dėl sutarties sąlygos dėl antraeilių pareigų turi būti susitarta. Kyla abejonių dėl minėtos sąlygos priskyrimo prie būtinųjų darbo sutarties sąlygų, nes LR DK 95 str. 2 d. numatyta, kad atskiroms

<sup>90</sup>Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569).

<sup>91</sup>Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ (Valstybės žinios, 2003, Nr.81-3690).

<sup>92</sup>Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis, individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. II t., p. 104.

<sup>93</sup>Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ (Valstybės žinios, 2003, Nr.81-3690).

darbo sutarčių rūšims darbo įstatymuose ir kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatomos ir kitos būtinosios sąlygos, kurias šalys sulygsta sudarydamos tokią darbo sutartį (pvz., susitarimas dėl sezoninio darbo pobūdžio ir kt.).<sup>94</sup> Vadinasi, susitariant dirbti darbą pagal darbo sutartį dėl antraeilių pareigų (darbo), ši sąlyga kaip būtinoji darbo sutarties sąlyga gali būti numatyta tik tokiu atveju, jei tai reglamentuoja įstatymai ar kolektyvinės sutartys. Aiškinant normas sistemiškai, reikia atkreipti dėmesį į tai, kad LR DK 114 str. 2 d. numato draudimą (absoliuti sąlyga) dirbti tokios rūšies darbą, jeigu toks draudimas numatytas įstatymuose ar kituose norminiuose teisės aktuose, ir duoda nuorodą į Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimą dėl tokių darbo sutarčių ypatumų. Vadinasi, nagrinėjama darbo sutarties sąlyga - darbas pagal antraeiles pareigas nei LR DK, nei kitame įstatyme, išskyrus, jei numatyta kolektyvinėse sutartyse, nėra įtvirtinta kaip būtinoji darbo sutarties sąlyga, todėl ji turėtų būti numatyta prie kitų darbo sutarties sąlygų (žr. 3.1 schemą).<sup>95</sup>

Tačiau, mano manymu, kadangi minėtas Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas yra galiojantis, nėra pripažintas prieštaraujantis įstatymams, todėl darbo sutartyje dėl antraeilių pareigų be kitų sutarties sąlygų, turi būti nurodyta, jog darbuotojas priimtas dirbti sulygta darbą einant antraeiles pareigas ir tokia sąlyga laikoma būtinaja darbo sutarties dėl antraeilių pareigų sąlyga.

Darbo sutarties dėl antraeilių pareigų (darbo) ypatumai plačiau nereglamentuoja, kaip yra nustatoma, kurios pareigos yra pirmaeilės, o kurios antraeilės. Ar darbas bus dirbamas pagal antraeilių pareigų sutartį tiesiogiai priklauso nuo to, ar darbuotojas iki sutarties sudarymo turi jau galiojančią darbo sutartį. Todėl būtinoji sutarties sąlyga, kad darbo sutartis yra dėl antraeilių pareigų, nėra visapusiškai šalių sutartinė sąlyga, nes tai priklauso ne nuo šalių valios, o nuo to, ar darbuotojas iki sutarties sudarymo turi ja galiojančią darbo sutartį. Todėl galima daryti išvadą, kad darbo sutarties sudarymo momentas nulemia, kokia yra darbo sutarties rūšis. Jeigu galiojančios darbo sutarties nėra, tai sutartis dėl pirmaeilių pareigų. Jeigu darbuotojas jau turi galiojančią darbo sutartį, tai darbo sutartis dėl antraeilių pareigų.<sup>96</sup>

Jei asmuo dirba pagal kelias kitos rūšies darbo sutartis, jos taip pat gali tapti antraeilių pareigų darbo sutartimis. Pavyzdžiui, asmuo, dirbantis vienoje įstaigoje budėtoju, kaip papildomą darbą sezono (žiemos) metu jis gali dirbti kūriku pas kitą darbdavį. Kyla klausimas, kiek ir kokios rūšies sutarčių reikės sudaryti su šiuo darbuotoju? Dirbant pas

<sup>94</sup>Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569).

<sup>95</sup>MAČERNYTĖ – PANOMAROVĖ, Ingrida. Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74, p. 5-12.

<sup>96</sup>Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis, individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. II t., p. 106.

kelis darbdavius turėtų būti forminama sutartis arba dėl antraeilių pareigų, arba dėl sezoninio darbo, nes kūriko darbas įeina į sezoninių darbų sąrašą. Vadinasi, kiekviena kita darbuotojo sudaryta darbo sutartis gali būti laikoma antraeilių pareigų darbo sutartimi, nors pagal būtinausias darbo sutarties sąlygas ji gali būti pripažinta ir kitos rūšies darbo sutartimi.<sup>97</sup> Darbo sutarties dėl antraeilių pareigų (darbo) ypatumai nereglamentuoja darbo sutarties rūšis transformacijos klausimų. Tai tokie atvejai, kada darbuotojas yra sudaręs antraeilių pareigų sutartį, bet darbo santykiai pirmojoje darbovietėje nutrūksta, pasibaigia. Tokiu atveju darbuotojo antraeilių pareigų darbo sutartis jau turėtų būti laikoma darbo sutartimi pagrindinėje darbovietėje ir reglamentuojama bendrosiomis darbo teisės normomis. Tuomet vėliau jau vėl su kitu darbdaviu sudaroma kita darbo sutartis tuomet jau bus laikoma antraeilių pareigų darbo sutartimi.<sup>98</sup>

Darbo sutarties sąlyga dėl antraeilių pareigų yra reikalinga tik darbų ir darbo laiko, darbo krūvio apskaitai, kadangi LR DK 144 str. 5 d. įtvirtintas apribojimas, kad darbuotojų, dirbančių pagal kelias darbo sutartis vienoje ar keliose darbovietėse, darbo dienos trukmė kartu su pertrauka pailsėti ir pavalgyti negali būti ilgesnė kaip dvylika valandų.<sup>99</sup> Antraeilių pareigų sutarties šalims nesutarus dėl naujo darbo laiko, kuris atitiktų LR DK 144 str.5 d. reikalavimus, tokia darbo sutartis turi būti nutraukiama. Pagrindinis darbo sutarties dėl antraeilių pareigų reguliavimo tikslas yra apsaugoti darbuotoją nuo per didelio darbo krūvio ir užtikrinti jo teisę į ribotą maksimalų darbo laiką. Tik imperatyvių darbo laiką reglamentuojančių nuostatų pažeidimas gali turėti teisinių padarinių darbo sutarčiai, kuri de facto laikytina antraeilių pareigų darbo sutartimi. Todėl tik, kai pažeidžiamas imperatyvus įstatymo reikalavimas, draudžiantis dirbti keliose darbovietėse daugiau kaip dvylika valandų per parą, kartu su pertrauka pailsėti ir pavalgyti, gali būti keliamas klausimas dėl antraeilių pareigų darbo sutarties prieštaravimų įstatymų draudžiamoms normoms pašalinti, o jau nesutarus, tokia darbo sutartis turi būti nutraukiama.<sup>100</sup> Kadangi pagrindinis darbo sutarties dėl antraeilių pareigų reguliavimo tikslas yra apsaugoti darbuotoją nuo per didelio darbo krūvio ir užtikrinti jo teisę į ribotą maksimalų darbo laiką, todėl darbo sutarties dėl antraeilių pareigų (darbo) ypatumuose yra nustatyta, kad darbuotojas turi pateikti būsimam darbdaviui iš

---

<sup>97</sup>MAČERNYTĖ – PANOMAROVIEŅĖ, Ingrida. Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74, p. 5-12.

<sup>98</sup>Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis, individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. II t., p. 107.

<sup>99</sup>Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569).

<sup>100</sup>Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis, individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. II t., p. 106.



pagrindinės darbovietės pažymą, apie darbo laiko kitose darbovietėse pradžią ir pabaigą. Šios pažymos galioja vienerius metus<sup>101</sup> ir yra darbo sutarties neatskiria dalis, t.y. būtinoji darbo sutarties dėl antraeilių pareigų (darbo) sąlyga. Pažymėtina, kad nėra nustatoma maksimali savaitės darbo laiko trukmė, dirbant pagal daugiau nevieną darbo sutartį. Tuomet neaišku, kokia turėtų būti maksimali tokio darbuotojo darbo laiko trukmė per savaitę. Remiantis 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 22 str. numatyta išimtimi, maksimali savaitės darbo laiko trukmė yra šešiasdešimt valandų, t.y. penkios dienos po dvylika valandų persavinę.<sup>102</sup>

Kiek kitoks reglamentavimas dėl antraeilių pareigų buvo iki LR DK įsigaliojimo. Esminis skirtumas buvo tame, kad buvo numatyta išimtis, leidžianti eiti antraeilės pareigas toje pačioje organizacijoje tam tikrų kategorijų darbuotojams: sveikatos apsaugos, socialinio aprūpinimo, ikimokyklinių, užmokyklinių vaikų įstaigų darbuotojams.<sup>103</sup> Eiti dviejų vadovaujančių pareigų neleidžiama. Darbo antraeilėse pareigose trukmė neturėjo viršyti keturių valandų per dieną, o poilsio dieną visos darbo dienos. Darbo antraeilėse pareigose bendra trukmė per mėnesį negalėjo viršyti pusės mėnesinės darbo laiko normos. Antraeilininkams mokama už faktiškai atliktą darbą.<sup>104</sup>

LAT 2000 m. lapkričio 6 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-1117/2000 yra pasisakęs dėl antraeilių pareigų darbo sutarties, kai ieškovė dirbo sveikatos apsaugos sistemoje pagal pagrindinių pareigų darbo sutartį operacinės vyr. medicinos seserimi. Vėliau su ja buvo susitarta, kad ji papildomai dirbs ¼ etato bendrosios terapijos skyriaus slaugytojos pareigose iki nurodyto termino. Terminui suėjus darbo teisiniai santykiai tęsėsi, sutartis tapo neterminuota. Ieškovei parašius prašymą atleisti ją iš darbo pagal pagrindinių pareigų sutartį, ji buvo atleista ir iš slaugytojos pareigų. LAT konstatavo, kad ta aplinkybė, jos darbo sutartis dėl ieškovės darbo bendrosios terapijos skyriuje dėl slaugytojos pareigų nebuvo reikiamai įforminta, tuo darbdaviui pažeidžiant DSĮ reikalavimus, nedaro jos negaliojančia. Darbdavio nevykdymas pareigos reikiamai įforminti darbo sutartį neatleidžia jo nuo pareigos laikytis darbo sutartį reglamentuojančių teisės normų reikalavimų ir nepanaikina darbuotojui garantijų, numatytų darbo įstatymuose. Kasacinis teismas sutiko su pirmosios instancijos teismo nuomone, kad ieškovė prašė būti atleista tik iš pagrindinio darbo, kad atsakovas, atleisdamas ieškovę ir iš antraeilių pareigų, nesilaikė DSĮ 34 str. normų, t.y. jos nustatyta tvarka neįspėjo ir

<sup>101</sup>Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ (Valstybės žinios, 2003, Nr.81-3690).

<sup>102</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005. I t., p. 388-389.

<sup>103</sup> Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras. Vilnius: Mintis, 1988, p. 42.

<sup>104</sup> DAMBRAUSKAS A., NEKRAŠAS V., NEKROŠIUS I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990, p. 124-125.

nepasiūlė kito darbo. Svarbus momentas šioje byloje, lyginant su dabar galiojančio LR DK reikalavimais, kad ieškovės ir darbdavio sulygtas susitarimas dėl papildomo darbo pagal LR DK 114 str. 1 d. būtų ir laikomas susitarimu dėl papildomo darbo. Pirma, kad ieškovė ėjo pareigas toje pačioje darbovietėje, antra, tas papildomas darbas nesulygtas jo pagrindinėje darbo sutartyje. Galiojant DSI ir ieškovei dirbant sveikatos apsaugos sistemoje, teismas laikė, kad su ieškove buvo sudaryta terminuota antraeilių pareigų darbo sutartis. Antraeilių pareigų darbo sutarčiai tapus neterminuotai, ieškovė įgijo visas teises, kurios priklausos dirbant pagal paprastą neterminuotą darbo sutartį. Todėl ieškovė atleidus iš pagrindinių pareigų, savaime nesuteikiama teisė ją atleisti ir iš antraeilių pareigų. Jeigu tai būtų pagal LR DK 114 str. 1d. sudarytas susitarimas dėl papildomo darbo, tuomet atleidus ieškovę iš pagrindinių pareigų darbo, kartu būtų pasibaigę ir jos darbo santykiai pagal susitarimą dėl papildomo darbo.<sup>105</sup>

Tiek susitarus dėl papildomo darbo, tiek sudarius darbo sutartį dėl antraeilių pareigų, svarbus yra įstatymo nuostatos, kurios reglamentuoja darbo dienos trukmę. LR DK 144 str. 5 d. imperatyviai nurodyta, kad darbuotojų dirbančių pagal kelias darbo sutartis vienoje darbovietėje arba pagal dvi ir daugiau darbo sutarčių ne vienoje darbovietėje, darbo dienos trukmė negali būti ilgesnė kaip dvylika valandų. Darbuotojas dirbdamas pagal terminuotą darbo sutartį gali sudaryti kitą antraeilių pareigų darbo sutartį kitoje darbovietėje. Tokia antraeilių pareigų darbo sutartis gali būti tiek terminuota, tiek neterminuota. Vienos darbo sutarties pasibaigimas nedaro įtakos tam, kad pasibaigtų darbo teisiniai santykiai pagal kitą darbo sutartį. Reikšmės darbo teisiniams santykiams neturi, ar pasibaigė dėl pirmaeilių pareigų, ar dėl antraeilių pareigų darbo sutartis. Gali būti, kad abi darbo sutartys skirtingose darbovietėse bus terminuotos, jos skirsis tarpusavyje tik tuo, kad viena bus sudaryta jau po to, kai darbuotojas iki sutarties sudarymo turi jau galiojančią darbo sutartį. Tačiau gali būti toks atvejis, kuris svarbus darbuotojui mokesčių atžvilgiu. Neapmokestinamas pajamų minimumas taikomas tik pajamoms, kurios gauto pagrindinėje darbovietėje. Todėl, kai darbuotojas turi kelias darbo sutartis skirtingose darbovietėse, pats darbuotojas turi teisę nuspręsti, kuri darbovietė yra pagrindinė, o kuri nepagrindinė. Tokiam pasirinkimui darbdavio sutikimas ar nesutikimas neturi reikšmės, nes tai darbuotojo teisė. Neturi reikšmės, kad pagal būtinąsias darbo sutarties sąlygas viena yra terminuota, o kita neterminuota. Kuri bus laikoma darbo sutartimi dėl antraeilių pareigų pasirinkti yra darbuotojo teisė. Tiek antraeilių pareigų, tiek pagrindinė terminuota darbo sutartys yra savarankiškos.

---

<sup>105</sup> LAT CBS 2000 m. lapkričio 6 d. nutartis c.b. VŠĮ „Geležinkelininkų ligoninė“ v. E.J., Nr. 3K-3-1117/2000, kat. 1.

Svarbiausias šiuo atveju klausimas yra darbo laikas, nes darbo funkcijas pagal antraeilių pareigų sutartį darbuotojas gali atlikti tik laisvu nuo darbo laiku pagrindinėje darbovietėje, jeigu darbo dienos trukmė dirbant pagal abi darbo sutartis neviršys dvylikos valandų. Manoma, kad tokiu būdu darbuotojo teisė pasirinkti, kuri darbo sutartis bus antraeilių pareigų sutartis, yra varžoma ta prasme, kad jeigu pagal pirmiau sudarytą darbo sutartį yra nustatyta aštuonių valandų darbo dienos trukmė, tuomet vėliau sudaroma darbo sutartis gali būti tik dėl antraeilių pareigų, darbuotojas tokiu būdu nebeturi pasirinkimo teisės.<sup>106</sup>

### 3.4. Garantijos ir apribojimai nutraukiant darbo sutartį

Šiame darbe didžiausias dėmesys yra skiriamas terminuotai darbo sutarčiai. Kitos darbo sutarčių rūšys yra apibūdinamos, siekiant geriau atskleisti terminuotos darbo sutarties ypatybes. Todėl ir šioje dalyje bus atkreipiamas pagrindinis dėmesys į apribojimus bei garantijas darbuotojams, kai yra nutraukiama paprasta terminuota darbo sutartis, lyginamuoju metodu trumpai išskiriant pagrindinius skirtumus su kitomis darbo sutarčių rūšimis.

Vieną iš labiausiai paplitusių atvejų galima būti įvardinti situacija, kai sueina terminuotoje darbo sutartyje nustatytas terminas, o darbuotojas yra laikinai nedarbingas, turi nedarbingumo pažymėjimą.

Europos Sąjungos teisės aktai įpareigoja valstybes nares taikyti vienodas darbo sąlygas darbuotojams, dirbantiems tiek pagal neterminuotą, tiek pagal terminuotą darbo sutartį. Kaip jau buvo minėta šio darbo antroje dalyje, Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrasis susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis, numato, kad pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti taikomos mažiau patrauklios darbo sąlygos, negu panašioms nuolatinėms darbuotojams, vien dėl to, kad jie sudarė terminuotas darbo sutartis ar palaiko terminuotus darbo santykius, nebent ši nevienoda traktuotė yra objektyviai pagrįsta.<sup>107</sup> Siekiant apsaugoti darbuotojo interesus, LR DK 131 str. 1 d., kuri

<sup>106</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005. I t., p. 386-389.

<sup>107</sup> Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrasis susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis // Tarptautiniai dokumentai 6, Europos Sąjungos socialinė teisė, norminių teisės aktų rinkinys. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 419-423.

yra bendroji norma, draudžia įspėti darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti darbuotoją iš darbo jo laikino nedarbingumo laikotarpiu, išskyrus LR DK 136 str. 1 d. nustatytus atvejus. LR DK 136 str.1 d. numato, kada darbo sutartis turi būti nutraukta be įspėjimo ir yra išvardinti atvejai. Vadinasi, kitais nei LR DK 136 str. 1 d. išvardytais atvejais galioja tiek draudimas įspėti apie darbo sutarties nutraukimą, tiek draudimas atleisti iš darbo darbuotojo laikino nedarbingumo laikotarpiu.<sup>108</sup> Atkreiptinas dėmesys, kad LR DK terminuotą darbo sutartį leidžia nutraukti suėjus darbo sutarties terminui, t. y. net ir tuo atveju, kada terminuotos darbo sutarties galiojimo terminas sueina darbuotojo laikino nedarbingumo laikotarpiu. Kitaip tariant, LR DK numato skirtingas atleidimo iš darbo laikino nedarbingumo laikotarpiu sąlygas darbuotojams, dirbantiems pagal neterminuotas ir pagal terminuotas darbo sutartis. Darbuotojus, dirbančius pagal neterminuotas darbo sutartis, laikino nedarbingumo laikotarpiu atleisti draudžia, o darbuotojus, dirbančius pagal terminuotas darbo sutartis leidžia. LR DK 126 str. 2d. pasakyta, kad tais atvejais, kada, suėjus terminuotos darbo sutarties terminui, nė viena šalis terminuotos darbo sutarties nenutraukia, terminuota darbo sutartis tampa neterminuota, o tai dar paskatina darbdavius nutraukti terminuotas darbo sutartis, suėjus terminuotų darbo sutarčių galiojimo terminui. Atleidimo laikino nedarbingumo laikotarpiu problematika yra ta, kad atleistas darbuotojas netenka socialinių garantijų, kurios darbuotojo ligos atveju jam yra itin svarbios. Tokias LR DK normas nereikėtų laikyti prieštaravimu Europos Sąjungos teisei, tačiau, siekiant užtikrinti darbuotojų interesus jų laikino nedarbingumo laikotarpiu, būtų tikslinga visiems darbuotojams, t. y. dirbantiems pagal neterminuotas ir terminuotas darbo sutartis, suteikti vienodas teises ir garantijas. Kai terminuota darbo sutartis nenutraukiama, jei jos terminas sueina darbuotojo laikino nedarbingumo laikotarpiu, neturėtų reikšti, kad terminuota darbo sutartis tapo neterminuota. Šiuo atveju darbo sutarties nutraukimas ir darbuotojo atleidimo terminas nusikeltų iki darbuotojo laikino nedarbingumo pabaigos.<sup>109</sup>

Tačiau LAT pozicija šiuo klausimu yra kitokia. 2004 m. kovo 22 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-220/2004 teismas pasisakė, kad LR DK 109 str. apibrėžia terminuotą darbo sutarties sampratą. Įstatyme numatyta, kad terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, bet ne ilgiau kaip penkeriems metams. Byloje nagrinėjamu atveju šalys darbo sutartyje nustatė kalendorinę darbo sutarties pasibaigimo datą. Kasatorius taip pat nurodo, kad LR DK 131 str. 1 d. 1 p. numatytas draudimas neleido jam nutraukti darbo sutartį su ieškove jos laikino

---

<sup>108</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569).

<sup>109</sup> ŠVEDAITĖ, Rita. Darbo sutarties nutraukimo problematika. *Teisės problemos*, 2003, Nr.4, p. 15-17.

nedarbingumo laikotarpiu. Šis kasatoriaus teiginys yra nepagrįstas, nes LR DK 131 str. 1 d. kalba apie draudimą darbdaviui įspėti darbuotoją apie būsimą atleidimą iš darbo ir atleisti iš darbo darbuotojo laikinojo nedarbingumo laikotarpiu. Aiškinant šią LR DK normą būtina nurodyti, kad ji taikoma tais atvejais, kada nutraukiant darbo sutartį, darbuotoją būtina įspėti apie būsimą atleidimą iš darbo. Esant terminuotai darbo sutarčiai įspėjimas nenumatytas. LR DK 126 str. 1 d. nustato, kad suėjus darbo sutarties pasibaigimo terminui, darbdavys arba darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį, o tai reiškia, kad darbdavys suėjus numatytam terminui, nežiūrint į tai, kad ieškovė turėjo laikino nedarbingumo pažymėjimą, turėjo teisę nutraukti darbo sutartį.<sup>110</sup>

Tokai teismo pozicija kritikuotina. Darbdaviui finansinės įtakos terminuotos darbo sutarties termino pratęsimas darbuotojo laikino nedarbingumo atveju neturi. Jeigu terminuotos darbo sutarties nutraukimo ir darbuotojo atleidimo terminas nusikeltų iki darbuotojo laikino nedarbingumo pabaigos, tai reikštų, kad tą dieną, kai jau darbuotojas turėtų atlikti darbinės funkcijas, sutartis nutraukiama. O tuo laikotarpiu, kai sąlyginai terminuota darbo sutartis, jos nenutraukus, turėtų tapti neterminuota, darbuotojas darbinių funkcijų neatliko. LR DK 130 str. 7 d. pasakyta, kad įspėjimo terminas pratęsiamas darbuotojo ligos ar atostogų laikui.<sup>111</sup> Todėl manau, kad tokiu būdu nereikėtų laikyti tos nuomonės, kad jeigu terminuota darbo sutartis suėjus terminui nenutraukiama, kadangi darbuotojas sirgo, tai tokia sutartis tampa neterminuota. Nors šalys susitarė dėl sutarties termino, terminas būtinoji terminuotos darbo sutarties sąlyga, tačiau reikėtų laikyti ir tos nuomonės, kad darbuotojas negalėjo numatyti, kad būtent baigiantis sutarties terminui ji susirgs.

Dar viena iš svarbių atvejų yra tuomet, kai pasibaigus terminuotos darbo sutarties terminui, darbdavys nori pasinaudoti savo teisę nutraukti darbo sutartį, bet darbuotoja pateikia pažymą apie nėštumą. Yra keletas neaiškių klausimų dėl LR DK 132 str. 1 d. nuostatos, kurioje teigiama, kad darbo sutartis negali būti nutraukta su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, išskyrus LR DK 136 str. 1 d., 2 d. nustatytus atvejus, taip pat laikinąją darbo sutartį pasibaigus jos terminui.<sup>112</sup> Šioje normoje nėra aiškiai pasakyta, kaip turėtų elgtis darbdavys, jei nėštumo metu baigiasi terminuota darbo sutartis. Ar tokiu atveju darbdavys turi teisę atleisti nėščią moterį tuo pagrindu, kad suėjo terminuotos darbo sutarties terminas. Minėtame LR DK straipsnyje nėra minima terminuota darbo sutartis, kai tuo tarpu laikinoji darbo sutartis yra numatyta

<sup>110</sup> LAT CBS 2004 m. kovo 22 d. nutartis c.b. *UAB „Vokė III“ v. M.J.*, Nr. 3K-3-220/2004, kat. 2.8.

<sup>111</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569).

<sup>112</sup> *Ibid.*

kaip šio straipsnio taikymo išimtis. Todėl tokiu atveju darbdavys negalėtų nutraukti terminuotos darbo sutarties, o turėtų ją pratęsti.<sup>113</sup>

LAT 2005 m. vasario 9 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-92/2005 pasisakė dėl terminuotos darbo sutarties nutraukimo, darbuotojai pateikus pažymą apie nėštumą. Teismas padarė išvadą, kad ieškovė iš darbo atleista pažeidžiant LR DK 132 str. 1 d., kurioje nurodyta, kad darbdavys neturi teisės nutraukti terminuotą darbo sutartį su nėščia moterimi pagal LR DK 126 str. 1 d., nes medicinos pažyma apie ieškovės nėštumą atsakovui buvo pateikta paskutinę jos darbo dieną, tačiau atsakovas įsakymo dėl atleidimo iš darbo nepagrįstai neatšaukė. Teismas konstatavo, kad LR DK 132 str. 1 d. nėščioms moterims numatyta garantija, draudžianti tam tikrą laiką nutraukti darbo sutartį su nėščia moterimi. Tai prasideda nuo tos dienos, kai darbdaviui pateikiama medicinos pažyma apie nėštumą ir baigiasi praėjus dar vienam mėnesiui po nėštumo ir gimdymo atostogų. Per šį laikotarpį darbo sutartis gali būti nutraukta pagal LR DK 136 str. 1 d. ir 2 d. nustatytus atvejus. Darbo sutartis dėl termino suėjimo gali būti nutraukiama, kai pasibaigia jos terminas. Jei terminas yra nustatytas sutarties šalių, bet jo suėjimo metu darbuotojui turi būti taikoma LR DK 132 str. 1 d. numatyta garantija ir jis ketina ja naudotis, tai pagal šios įstatymo normos nuostatą sutartinis darbo sutarties terminas įstatymo pagrindu perkeliamas į kitą datą. Darbo sutarties, kaip terminuotos, pobūdis išlieka. Per LR DK 132 str. 1 d. nustatytą laiką darbo sutartis įstatymo pagrindu vykdoma kaip terminuota ir dar nepasibaigus terminui. Darbo sutartis per tą laiką negali būti nutraukiama suėjus terminui, nes terminas bus laikomas suėjusiu praėjus garantijos taikymo laikui. Iki to darbo sutarties terminas nėra suėjęs ir neatsiranda pagrindo, kuris numatytas LR DK 126 str. 1 d. Moteriai, dirbusiai pagal terminuotą sutartį ir jos metu tapusiai nėščia, įstatymas nustato garantiją – draudimą atleisti ją tam tikrą laiką iš darbo. Darbuotojo valia yra nuspręsti, ar šia garantija pasinaudoti. Ketindama ja pasinaudoti, darbuotoja informuoja darbdavį apie įstatyme numatytą faktą – nėštumą. Darbuotojo siekimas pasinaudoti įstatymo numatyta garantija negali būti aiškinamas kaip nesąžiningas darbuotojo elgesys, motyvuojant vien pažymos apie nėštumą pateikimo aplinkybėmis, kad tai padaryta paskutinę darbo dieną, po pietų, kai nebuvo vadovo. Teisės aktai nereikalauja, kad darbdaviai būtų informuojami kiekvienu atveju apie tokius darbuotojų gyvenimo faktus vos tik jiems paaiškėjus ar sprendžiant klausimą dėl įsakymo išleidimo. Garantija turi būti taikoma nuo pažymėjimo pateikimo, jei tik darbuotoja neatleista. Ar darbuotoja naudosis įstatymo suteikta garantija, palikta jos nuožiūrai, nes ji

---

<sup>113</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005. I t., p. 452.

gali naudotis garantija, t. y. pateikti duomenis darbdaviui ir nebūti atleistai, ar nesinaudoti, t. y. nepateikti duomenų ir būti atleistai vykdant nuostatą, kad darbo sutartis pasibaigė.<sup>114</sup>

Kiek kitokie buvo įstatymo reikalavimai iki LR DK įsigaliojimo. LAT 1998 m. balandžio 10 d. konsultacijoje Nr. A3-27 išaiškines, kad DĮK 203 str. 2 d. nuostatos reiškia, kad pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai su nėščia moterimi, darbdavys gali šią moterį atleisti iš darbo, tačiau įforminus terminuotos darbo sutarties pasibaigimą, darbdavys privalo imtis iniciatyvos ir šią moterį įdarbinti pagal kitą tarp šalių sudarytą darbo sutartį, įdarbinimo laikotarpiu mokant vidutinį darbo užmokestį, bet ne daugiau kaip tris mėnesius nuo terminuotos darbo sutarties pasibaigimo dienos. Darbdavio neįvykdymas pareigos įdarbinti vertintinas kaip atsisakymas priimti į darbą DSĮ 19 str. 1 d. 4 p. numatytu atveju, kai kitais įstatymuose numatytais atvejais draudžiama atsisakyti priimti į darbą, kuris pagal DSĮ 19 str. 2 d. gali būti ginčijamas teismine tvarka.<sup>115</sup>

Panašiai tokį įstatymo reikalavimą vertino ir LAT, kuris 1999 m. kovo 10 d. civilinėje byloje Nr. 3K-7-3/1999 konstatavo, kad terminuotos darbo sutarties termino pasibaigimo atveju papildomos garantijos nėščioms moterims pasireiškia ne darbdavio pareiga tęsti darbo santykius pagal šią darbo sutartį, o būtent darbdavio pareiga įdarbinti ir įdarbinimo laikotarpiu, bet ne ilgiau nei nustatyta įstatyme, mokėti vidutinį darbo užmokestį.<sup>116</sup>

Toks garantijų nėščioms moterims reglamentavimas smarkiai apsunkindavo darbdavį, todėl tokios normos įtvirtinimas suveikdavo priešingai, nei ketino įstatymo leidėjas. Darbdavys vengdavo į darbą priimti jaunas moteris, žinodamas, kad nėščios darbuotojos nebus įmanoma atleisti, o esant galimybei nutraukti darbo sutartį, darbdavys vis tiek privalėjo su nėščia darbuotoja sudaryti naują darbo sutartį, o įdarbinimo laikotarpiu mokėti ir atlyginimą. Darbuotojos gi savo tokia situacija neretai pasinaudodavo.

### 3.5. Darbo sutarties su įmonių vadovu ypatumai

LR DK 109 str. 3 d. nurodyta, kad su renkamais darbuotojais terminuota darbo sutartis sudaroma laikui, kuriam jie išrinkti, o su darbuotojais, kuriuos pagal įstatymus arba įmonės, įstaigos, organizacijos įstatus skiria į darbą renkamieji organai, išskyrus savivaldybių tarybas, terminuota darbo sutartis sudaroma tų renkamųjų organų įgaliojimų

<sup>114</sup>LAT CBS 2005 m. vasario 9 d. nutartis c.b. A.M. v. UAB „Electrolux“, Nr. 3K-3-92/2005, kat. 11.6.1; 11.9.2.

<sup>115</sup>LAT CBS 1998 m. balandžio 10 d. konsultacija Nr. A3-27 „Dėl kai kurių Darbo įstatymų kodekso, Darbo sutarties įstatymo bei Pridėtinės vertės mokesčio įstatymo normų taikymo“ // Teismų praktika. 1998, Nr. 9, p. 120-121.

<sup>116</sup>LAT CBS 1999 m. kovo 10 d. nutartis c.b. R.B.V. v. N.G. pradinė mokykla., Nr. 3K-7-3/1999, kat. 11.6.1; 11.9.2.

lakui (kadencijai).<sup>117</sup> Pagal Akcinių bendrovių įstatymo 37 str. 3 d. bendrovės vadovą renka ir atšaukia bei atleidžia iš pareigų bendrovės valdyba (jei valdyba nesudaroma – stebėtojų taryba, o jei nesudaroma ir stebėtojų taryba – visuotinis akcininkų susirinkimas). To paties įstatymo 37 str. 4 d. pasakyta, kad su bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis<sup>118</sup>, tačiau nenumatomas jos laikas. Taigi lieka neaišku, ar bendrovės vadovas, išrinkus naują valdybą ir jai norint pakeisti bendrovės vadovą, turėtų būti atleidžiamas bendraja tvarka, ar dėl termino pasibaigimo. Tačiau tokiu atveju iškyla tam tikra dilema, nes jeigu bendrovės vadovo darbo sutartis netraktuojama kaip terminuota, tokiu atveju jį reikėtų atleisti tokiais pagrindais, kurie taikomi, kai nėra darbuotojo kaltės, vadinasi, pagal LR DK 129 str., t. y. taikant visas ten numatytas garantijas, tame tarpe ir išėtinę išmoką. Jeigu bendrovės vadovas būtų atleidžiamas kaip pasibaigus terminui, preziumuojant, kad jis yra išrinktas valdybos įgaliojimų terminui, viskas būtų daug paprasčiau. Tačiau tam, kad bendrovės vadovo darbo sutartį būtų galima laikyti terminuota, įstatyme trūksta žodžių, kad bendrovės vadovas skiriamas renkamojo organo įgaliojimų laikui. Taigi, nors komercinio pasitikėjimo sąvoka ir neminima, tačiau ji vis dėlto faktiškai egzistuoja. Valdyba tuo savo išrinktu žmogumi pasitiki, o nauja išrinkta valdyba juo gali ir nepasitikėti. Todėl šiuo atveju reikėtų vadovautis LR DK 109 str. 3 d. nuostata.<sup>119</sup> DSĮ 26 str. 23 p. buvo numatyta, kad darbo sutartis baigiasi, kai pasibaigia renkamojo organo arba kito įstatymų nustatyta tvarka sudaryto organo, paskyrusio darbuotoją į darbą (patvirtinusio jį pareigoms) šio organo įgaliojimų laikui, įgaliojimais.<sup>120</sup>

Problema yra tame, kad įstatymai nenumato tokios situacijos, kai renkamojo organo įgaliojimai baigiasi, o darbuotojas faktiškai dirba toliau. Susidaro įspūdis, kad organo įgaliojimų pasibaigimas automatiškai reiškia darbo santykių pasibaigimą, tačiau praktika rodo ką kita. Tokių išrinktų ar paskirtų asmenų sutartis terminuota. Todėl jie turi būti atleidžiami kaip ir pasibaigus terminui, nors pasibaigimo ir atleidimo terminai gali nesutapti. Nors tokios sutarties terminas baigiasi, bet darbuotojas dirba, faktiškai darbo sutartis pratęsiama, kol naujai išrinktas valdymo organas paskirs kitą žmogų, t.y., kad pasikeitus valdymo organui paskirtas darbuotojas laikinai eina savo pareigas, kol bus paskirtas kitas asmuo. Tokiu atveju, nors sutartis faktiškai ir pratęsiama, tačiau ji netampa neterminuota. Todėl ir atleidimas turėtų būti kaip pasibaigus terminuotai sutarčiai, o ne

---

<sup>117</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569).

<sup>118</sup> Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914).

<sup>119</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005. I t., p. 379-380.

<sup>120</sup> Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973).



neterminuotai. Tačiau toks „laikinumas“ negali būti amžinas. Vadinasi, valdymo organas privalo per protingą laiką apsispręsti dėl naujo darbuotojo paskyrimo.<sup>121</sup>

LAT 2005m. kovo 21 d. priėmė nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-3-191/2005, kur konstatavo, kad LR DK ir kiti darbo teisinius santykius reglamentuojantys teisės aktai bendrovės vadovo atleidimo atveju taikytini tik dėl galimybės ateityje jam pasinaudoti socialinėmis garantijomis, susijusiomis su darbo sutartimi ir jos nutraukimu, ir nustato tik darbo sutarties pasibaigimo priežastį, darbo sutarties nutraukimo ir atleidimo iš pareigų įforminimą bei atsiskaitymo tvarką.<sup>122</sup>

LAT 2001 m. spalio 16 d. priėmė nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-7-760/2001, kurioje suformulavo teismų praktiką, kad tarp administracijos vadovo ir bendrovės susiklostę teisiniai santykiai savo esme yra pavedimo teisiniai santykiai, o visuotiniame akcininkų susirinkime išrinkto administracijos vadovo atšaukimo teisė visuotiniam akcininkų susirinkimui priklauso absoliučia apimtimi ir nėra saistoma jokių aplinkybių.<sup>123</sup> Pavedimo sutartimi viena šalis (įgaliotinis) įsipareigoja kitos šalies (įgaliotojo) vardu ir lėšomis atlikti tam tikrus teisinius veiksmus su trečiaisiais asmenimis.<sup>124</sup>

LAT 2005 m. spalio 5 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-457/2005 atmetė ieškovo reikalavimus panaikinti bendrovės valdybos sprendimą dėl jo atšaukimo iš direktoriaus pareigų, pripažinti atleidimą neteisėtu ir grąžinti į darbą bei priteisti vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką. Teismas nusprendė, kad atsakovo įmonės valdyba turėjo teisę atšaukti ieškovą iš bendrovės direktoriaus pareigų ir tuo pagrindu nutraukti su juo sudarytą darbo sutartį. Bendrovės vadovui suteikiami platūs įgaliojimai veikti bendrovės vardu, savo veiksmais bendrovei sukurti teises ir pareigas, tam tikra apimtimi disponuoti bendrovės turtu. Dėl tokios vadovo pareigybės reikšmės būtinas renkančio vadovą bendrovės organo pasitikėjimas juo. Bendrovės valdybai ar kitam vadovą išrinkusiam organui praradus pasitikėjimą vadovu ar nusprendus operatyviai koreguoti įmonės valdymą bei konstatavus, kad kito asmens gebėjimai valdyti įmonę didesni ir tai suteiks įmonei daugiau naudos, įstatymas suteikia teisę atšaukti vadovą iš pareigų. Tokie valdymo organų teisiniai santykiai, kurių pagrindinis tikslas yra veikti bendrovės naudai, yra specifiniai, o tų santykių ypatumai lemia kitokius bendrovės vadovo darbo sutarties pasibaigimo pagrindus, nei numatyta LR DK. Bendrovės ir jos vadovo santykiai yra specifiniai, juose yra pavedimo santykių bruožų, todėl darbo sutartims, sudaromoms su bendrovės vadovu taikomos LR DK nustatytos bendrų

<sup>121</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005. I t., p. 379.

<sup>122</sup> LAT CBS 2005 m. kovo 21 d. nutartis c.b. *J.Kakura. v. UAB "Kivija"*, Nr. 3K-3-191/2005, kat. 11.9.10.8

<sup>123</sup> LAT CBS 2001 m. spalio 16 d. nutartis c.b. *V. Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė, UAB "Radviliškio autobusų parkas"*, Nr. 3K-7-760/2001, kat. 2.11; 13; 50

<sup>124</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262).

taisyklių išimtis. Viena iš tokių išimčių yra LR DK 124 str. 1 p., kuriame nurodyta, kad darbo sutartis baigiasi šio kodekso ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais. Akcinių bendrovių įstatymo 37 str. 4 d. nustatyta, kad su bendrovės vadovu sudaryta darbo sutartis nutraukiama, vadovą išrinkusiam organui jį atšaukus iš vadovo pareigų. Šioje normoje ne tik atskleidžiama bendrovės valdybos kompetencija parenkant vadovą, bet ir įtvirtinamas vienas iš darbo sutarties su vadovu nutraukimo pagrindų.<sup>125</sup> Atleidus vadovą pagal Akcinių bendrovių įstatymo 37 str. 3 d. ar 4 d. ir LR DK 124 str. 1 p., kai nėra darbuotojo kaltės, jam turėtų būti išmokama dviejų mėnesinių darbo užmokesčio dydžio išmoka pagal LR DK 140 str. 2d. Išėtinės išmokos išmokėjimo galimybė siejama su vienintele sąlyga, t.y. atleidžiamo iš darbo darbuotojo kaltės nebuvimu. Išmokos dydis yra siejamas su gaunamu vidutiniu darbo užmokesčiu.<sup>126</sup> Įdomu pabrėžti tai, jog esminis skirtumas tarp darbo sutarties su įmonės vadovu ir darbo sutarties su paprastu darbuotoju dar ir tame, kad jeigu laiku neatsiskaityta su atleidžiamu vadovu, atsižvelgiant į šių santykių civilinę prigimtį, pinigines prievolės įvykdymo termino praleidimo padarinių klausimas turi būti sprendžiamas pagal Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.37 str. ir 6.210 str., o ne pagal Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais pavėluotą mokėjimą įstatymą.<sup>127</sup> Galima būtų teigti, kad nors įmonės vadovo santykiai su įmone iš esmės yra pavidimo civiliniai santykiai, tačiau ar bus galima sudaryti su vadovu pavidimo sutartį priklauso nuo įmonės rūšies ir jai taikomų specialių įstatymų normų. Pagal Akcinių bendrovių įstatymo nuostatas su bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis, tačiau jo teisinis statusas įmonėje yra ypatingas, nes vadovo atleidimui, jo atsakomybei taikomos ne tik LR DK, bet ir Akcinių bendrovių įstatymo bei Lietuvos Respublikos civilinio kodekso nuostatos.<sup>128</sup>

---

<sup>125</sup> LAT CBS 2005 m. spalio 5 d. nutartis *c.b. N.Puteikis v. AB "Klaipėdos laivų remontas"*, Nr. 3K-3-457/2005, kat. 11.9.12

<sup>126</sup> LAT CBS 2005 m. kovo 21 d. nutartis *c.b. J.Kakura v. UAB "Kivija"*, Nr. 3K-3-191/2005, kat. 11.9.10.8

<sup>127</sup> LAT CBS 2004 m. kovo 15 d. nutartis *c.b.A.Kvietkauskas v. bendra Lietuvos- Vokietijos įmonė UAB "Interarbo"*, Nr. 3K-3-192/2004, kat. 21.6

<sup>128</sup> GONTIENĖ, Kristina. Įmonės vadovo teisiniai santykiai su įmone: priėmimas į darbą ir santykių nutraukimo ypatumai. *Juristas*, 2006, Nr.9, p. 39-44.

### Išvados

1. DSĮ leido sudaryti terminuotą darbo sutartį, esant nuolatinio pobūdžio darbui, kai tokią sutartį pageidauja sudaryti pats darbuotojas. Darbuotojo prašymas sudaryti terminuotą darbo sutartį dažnai nebūdavo darbuotojo tikroji valia, o tiksliai formalumas, kuris buvo reikalingas darbdaviui, siekiančiam pateisinti terminuotos, esant nuolatinio pobūdžio darbui, sutarties sudarymą, kad būtų išvengta išmokų mokėjimo, nutraukiant darbo sutartį.
2. Įsigaliojus LR DK, įstatymų leidėjas, gindamas darbuotojo, kaip ekonomiškai silpnesnės darbo santykių šalies interesus, nustatė draudimą sudaryti terminuotą darbo sutartį, esant nuolatinio pobūdžio darbui. Esant ginčui dėl terminuotos darbo sutarties teisėtumo, darbdaviui tenka pareiga įrodinėti, kad darbas nėra nuolatinio pobūdžio, arba kad konkrečiu atveju terminuotos darbo sutarties sudarymą leidžia įstatymas ar kolektyvinė sutartis.
3. Draudimas sudaryti terminuotą nuolatinio pobūdžio darbo sutartį darbuotojo pageidavimu nėra laikytinas prieštaravimu direktyvos 1999/70/EB nuostatams, nes jokia direktyvos teisės norma nei draudžia, nei įpareigoja numatyti tokį griežtą draudimą ir tai palikta valstybės vidaus socialinės politikos kompetencijoje.
4. Darbo sutartyje nenurodžius termino, kaip būtiniosios darbo sutarties sąlygos, kuris gali būti nustatomas iki tam tikros kalendorinės datos arba iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, tai nebus terminuota darbo sutartis, bet ji bus laikoma įprasta neterminuota darbo sutartimi.
5. Sezoninei darbo sutarčiai būtinos jau dvi tokios sąlygos, t.y. sąlyga dėl sezoninio darbo ir terminas, kuris turi būti apibrėžtas ne kalendorine data, o tam tikrų aplinkybių pasibaigimu, ir neaptarus sezoninio darbo pobūdžio, sutartis nebūtų pripažįstama sezonine darbo sutartimi, ji būtų laikoma įprasta neterminuota darbo sutartimi;
6. Ne kiekviena terminuota darbo sutartis, kurios terminas neviršys dviejų mėnesių, bus laikoma laikinąja, o tik tokia, kuri bus sudaryta esant laikinosios darbo sutarties sudarymo pagrindams, todėl kiekviena laikinoji sutartis yra terminuota darbo sutartis, bet ne kiekviena iki dviejų mėnesių trukmės darbo sutartis yra laikinoji sutartis.
7. Terminuotos darbo sutarties terminas negali būti ilgesnis nei penkeri metai, o laikinosios darbo sutarties terminas negali viršyti dviejų mėnesių. Sezoninės darbo sutarties sezono terminas ne ilgesnis kaip aštuoni mėnesiai. Tiek terminuota, tiek

sezoninio darbo, tiek laikinoji darbo sutartis, pasibaigus jų terminui, o darbo santykiams faktiškai tęsiantis, laikomos sudarytomis neterminuotai.

8. Jeigu nepraėjus vienam mėnesiui nuo terminuotos ar laikinosios darbo sutarties nutraukimo su darbuotoju vėl sudaroma terminuota ar laikinoji darbo sutartis tam pačiam darbui, tai tik esant darbuotojo reikalavimui tokia sutartis pripažįstama sudaryta neterminuotai.
9. Su bendrovės vadovu sudaryta terminuota darbo sutartis nutraukiama, vadovą išrinkusiam organui jį atšaukus iš vadovo pareigų.
10. Kai terminas yra būtinoji darbo sutarties sąlyga, ji gali būti keičiama tik esant išankstiniam rašytiniam darbuotojo sutikimui.
11. Darbuotojui dirbant pagal terminuotą darbo sutartį, gali būti susitarta dėl papildomo darbo toje pačioje darbovietėje ir toks susitarimas gali būti sulygtas pagrindinėje terminuotoje darbo sutartyje. Papildomas darbas šalių sutarimu gali būti atliekamas tiek per normalų pagrindinės darbo funkcijos vykdymo laiką, tiek ir kitu laiku. Tuo tarpu darbo funkcija pagal antraeilių pareigų sutartį gali būti atliekama tik laisvu nuo darbo pagrindinėje darbovietėje laiku.
12. Pasibaigus terminuotos darbo sutarties terminui, nustoja galioti ir susitarimas dėl papildomo darbo, tačiau susitarimo dėl papildomo darbo pasibaigimas nereiškia, kad nutrūksta darbo santykiai ir pagal pagrindinę terminuotą darbo sutartį.
13. Darbo sutarties sąlyga dėl antraeilių pareigų yra reikalinga tik darbo laiko apskaitai, nes darbuotojų, dirbančių pagal kelias darbo sutartis, darbo dienos trukmė kartu su pertrauka pailsėti ir pavalgyti negali būti ilgesnė kaip dvylika valandų. Toks pat reikalavimas darbo laikui taikomas, kai yra susitariama dėl papildomo darbo. Nei pagrindinės, nei darbo sutarties pagal antraeilių pareigų sutartį termino pasibaigimas neturi įtakos darbo santykiams pagal kitą darbo sutartį.
14. Kai terminuota darbo sutartis nenutraukiama, jei jos terminas sueina darbuotojo laikino nedarbingumo laikotarpiu, neturėtų reikšti, kad terminuota darbo sutartis tapo neterminuota. Šiuo atveju darbo sutarties nutraukimas ir darbuotojo atleidimo terminas nusikelia iki darbuotojo laikino nedarbingumo pabaigos.
15. Jei termino suėjimo metu darbuotoja yra nėščia ir ji ketina naudotis įstatyme numatyta garantija, draudžiančia nutraukti darbo sutartį, tai darbo sutarties terminas bus laikomas suėjusiu, praėjus garantijos taikymo laikui. Darbo sutarties, kaip terminuotos, pobūdis išlieka, o iki LR DK įsigaliojimo darbdavys privalėjo

su nēščia darbuotoja sudaryti naują darbo sutartį, o įdarbinimo laikotarpiu mokėti ir atlyginimą.

## Santrauka

### Terminuota darbo sutartis kitų darbo sutarčių rūšių kontekste

Teisė į darbą yra viena iš pagrindinių žmogaus teisių. Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare, joje galiojanti teisinė sistema tampa neatsiejama ir Lietuvos teisinės sistemos dalimi, todėl darbo autorius lygina terminuotos darbo sutarties sudarymo, vykdymo, nutraukimo galimybes, vadovaujantis galiojančiais teisės aktais, išskirdamas apribojimus, kurių nebuvo iki LR DK įsigaliojimo. Tokiu būdu yra analizuojama, ar į Lietuvos teisę yra perkeltos direktyvos, reglamentuojančios darbą pagal terminuotas sutartis, nuostatos.

Darbe didžiausias dėmesys skiriamas terminuotai darbo sutarčiai, jos sudarymo galimybėms, bei įstatymų nuostatomis, draudžiančioms sudaryti tokią sutartį. Siekiant atkleisti terminuotos darbo sutarties ypatumus, darbo autorius apžvelgia būtinąsias darbo sutarčių sąlygas privalomas ne tik terminuotai darbo sutarčiai, bei ir kitoms darbo sutarčių rūšims, tokioms kaip laikinoji, sezoninio darbo, antraeilių pareigų, susitarimo dėl papildomo darbo. Darbo autorius atkreipia dėmesį į garantijas ir apribojimus, kurie atsiranda, kai sudaromos ne įprastinės, o terminuotos darbo sutartys. Ypatingai yra akcentuojama darbo sutartis su įmonės vadovu, išskiriami specifiniai tokios darbo sutarties pasibaigimo pagrindai.

**Summary**  
**Fixed-term Employment Contract in the Context of Other Employment**  
**Contracts**

A right to work is one of the basic human rights. After Lithuania joined the European Union, its legal system became inseparable part of Lithuania's legal system, therefore the author of this thesis is comparing the possibilities for formation, pursuance and discontinuation of temporary job contract in accordance with acting legal regulations, emphasising the restrictions, which were not present until Labour Code of Republic of Lithuania came to act. Thus, the author gives the analysis if the provisions of directive, regulating the work by temporary job contracts, are implemented into the Lithuanian legal system.

The thesis concentrates mainly on temporary job contract, its formation possibilities and laws, prohibiting formation of such contract. In order to display the peculiarities of temporary job contract, the author reviews necessary contract preconditions not only for temporary job contracts, but other job contracts as well, including temporary job, seasonal job, avocation, settlement for additional job. Author points out the guarantees and restrictions, which originate when a temporary job contract is signed instead of usual job contract. The author pays great attention to job contracts where the contractor is the head of a company, and emphasises the basis of discontinuation of such contracts.

## **Literatūros sąrašas**

### **Teisės norminiai aktai**

#### **Europos Sąjungos teisės aktai**

1. Europos profesinių sąjungų konfederacijos (*ETUC*), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (*UNICE*) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (*CEEP*) bendrasis susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis // Tarptautiniai dokumentai 6, Europos Sąjungos socialinė teisė, norminių teisės aktų rinkinys. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.

#### **Lietuvos Respublikos įstatymai**

2. Lietuvos Respublikos Konstitucija (Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-104).
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569).
4. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262).
5. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914).
6. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973).
7. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas (Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137).

#### **Pojstatyminiai teisės aktai**

8. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas Nr. 1195 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“ (Valstybės žinios, 2003, Nr.93-4205).
9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ (Valstybės žinios, 2003, Nr.81-3690).
10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimas Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“ (Valstybės žinios, 1994, Nr.19-313).
11. Socialinės apsaugos ir darbo ministrės 2003 m. birželio 30 d. įsakymas Nr. 107 „Dėl rekomendacijų lanksčioms darbo organizavimo formoms taikyti“ (Valstybės žinios, 2003, Nr. 101-4573).

#### **Socialinių partnerių susitarimai**

12. Europos profesinių sąjungų konfederacijos (*ETUC*), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (*UNICE*) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (*CEEP*) bendrasis susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis // Tarptautiniai dokumentai 6, Europos Sąjungos socialinė teisė, norminių teisės aktų rinkinys. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.



### Specialioji literatūra

13. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis, individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, II t.
14. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo taikymas praktikoje. Vilnius: Teisinių ir finansinių sprendimų spektras, 2002.
15. Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras. Vilnius: Mintis, 1988.
16. DAMBRAUSKAS A.; NEKRAŠAS V.; NEKROŠIUS I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990.
17. DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
18. MIKELĖNIENĖ, Dalia; MIKELĖNAS, Valentinas. *Teismo procesas: teisės aiškinimo ir taikymo aspektai*. Vilnius: Justitia, 1999.
19. TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005. I t.

### Straipsniai iš spausdintų serijinių leidinių

20. BAGDANSKAS, Tomas. Trumpalaikis darbas. *Juristas*, 20003, Nr. 1, p. 14-17.
21. DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė. Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2002, t. 25, p.19-25.
22. DAVIDAVIČIUS, Henrikas. Papildomi ir antraeiliai darbai. *Juristas*, 2004, Nr.1, p. 26-29.
23. DAVIDAVIČIUS, Henrikas. Terminuotos darbo sutarties ypatumai. *Vadovo pasaulis*, 2005, Nr.2, p. 51-54.
24. GONTIENĖ, Kristina. Įmonės vadovo teisiniai santykiai su įmone: priėmimas į darbą ir santykių nutraukimo ypatumai. *Juristas*, 2006, Nr.9, p. 39-44.
25. KIRDEIKYTĖ, Laima. Laikinoji darbo sutartis. *Vadovo pasaulis*, 2004, Nr. 2, p. 56-57.
26. MAČERNYTĖ – PANOMAROVIEŅĖ, Ingrida. Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74, p. 5-12.
27. ŠVEDAITĖ, Rita. Darbo sutarties nutraukimo problematika. *Teisės problemos*, 2003, Nr.4, p. 15-17.

### Praktinė medžiaga

28. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1998 m. balandžio 10 d. konsultacija Nr. A3-27 „Dėl kai kurių Darbo įstatymų kodekso, Darbo sutarties įstatymo bei Pridėtinės vertės mokesčio įstatymo normų taikymo“ // Teismų praktika. 1998, Nr. 9;
29. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. sausio 30 d. nutartis c.b. *J.B. v. Panevėžio moksleivių namai*, Nr. 3K-3-74/2006, kat.11.6.1;

30. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. spalio 5 d. nutartis *c.b. N.Puteikis v. AB“ Klaipėdos laivų remontas“*, Nr. 3K-3-457/2005, kat. 11.9.12;
31. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. kovo 21 d. nutartis *c.b. J.Kakura v. UAB“Kivija*, Nr. 3K-3-191/2005, kat. 11.9.10.8;
32. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. vasario 9 d. nutartis *c.b. A.M. v. UAB „Electrolux“*, Nr. 3K-3-92/2005, kat. 11.6.1; 11.9.2;
33. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. birželio 23 d. nutartis *c.b. J.K. v. UAB “Alvora“*, Nr. 3K-3-391/2004, kat. 2. 4. 2.
34. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. kovo 22 d. nutartis *c.b. M.J. v. UAB „Vokė III“*, Nr. 3K-3-220/2004, kat. 2.8;
35. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. kovo 15 d. nutartis *c.b. A.Kvietkauskas v. Bendra Lietuvos- Vokietijos įmonė UAB“Interarbo“*, Nr. 3K-3-192/2004, kat. 21.6;
36. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. spalio 17 d. nutartis *c.b. I.Dobrogost v. UAB„VP Market“*, Nr. 3K-3-943/2001, kat.2.3.1; 2.11;
37. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. spalio 16 d. nutartis *c.b. V. Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė, UAB“ Radviliškio autobusų parkas“*, Nr. 3K-7-760/2001, kat. 2.11; 13; 50.
38. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. lapkričio 6 d. nutartis *c.b. E.J. v. VšĮ „Geležinkelininkų ligoninė“*, Nr. 3K-3-1117/2000, kat. 1;
39. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. spalio 9 d. nutartis *c.b. L.B. v. Panerio žemės ūkio bendrovė*, Nr. 3K-3-968/2000, kat. 1;
40. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1999 m. gegužės 10 d. nutartis *c.b. 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;
41. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1999 m. kovo 10 d. nutartis *c.b. R.B.V. v. N.G. pradinė mokykla.*, Nr. 3K-7-3/1999, kat. 11.6.1; 11.9.2.

#### **Elektroninė informacija**

42. Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės gyventojų užimtumo tyrimo duomenys [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-04-07]. Prieiga per internetą: <http://db.stat.gov.lt/sips/leid/p2012006II/p201206II.pdf>.

