

VILNIAUS UNIVERSITETAS
TEISĖS FAKULTETAS
DARBO TEISĖS KATEDRA

Studentės
Jurgos Dringelytės

MAGISTRINIS DARBAS
„Terminuota darbo sutartis
kitų darbo sutarčių rūšių kontekste“

Darbo vadovas:
Doc. Dr. Tomas Davulis

Recenzentas:
As. Ieva Povilaitienė

Vilnius 2007 m.

TURINYS:

Įžanga	2
1 Darbo sutarčių rūšys	4
2 Terminuota paprastoji darbo sutartis	10
2.1 Terminuotos darbo sutarties sudarymas.....	10
2.2 Terminuotos darbo sutarties vykdymas	22
2.3 Terminuotos darbo sutarties nutraukimas	27
3 Kitos terminuotų darbo sutarčių rūšys	37
3.1 Sezoninė darbo sutartis	37
3.2 Laikinoji darbo sutartis	42
Išvados	46
Santrauka.....	48
Fixed-term employment contract in the context of other employment contracts	
SUMMARY	49
Literatūros sąrašas.....	50

Ižanga

Darbo teisiniai santykiai įtvirtinami, išreiškiami darbo teisine sutartimi. Tuo tarpu darbo sutartys yra įvairios, kaip ir darbo teisiniai santykiai, kurie yra įtvirtinami darbo sutarčių rūšių įvairove. Dažniausiai sudaromos neterminuotos darbo sutartys. Tačiau ekonominiai veiksniai (didėjanti konkurencija, verčianti darbdavius mažinti gamybos ir paslaugų teikimo kaštus) ir socialinės priežastys (darbinės veiklos derinimas su darbuotojų asmeniniais poreikiais) lėmė netipinių darbo sutarčių populiarėjimą. Būtent terminuotos darbo sutartys yra lanksčių darbo organizavimo formų apraiška. Terminuota darbo sutartimi siekiama tokių tikslų: šiuolaikiškesnio darbo organizavimo ir lankstesnės darbo tvarkos. Šiame darbe bus nagrinėjama terminuota darbo sutartis kitų darbo sutarčių rūšių kontekste.

Nagrinėjamos temos aktualumas:

Nagrinėjama tema aktuali teorijai tuo, kad svarbu suprasti reglamentavimo skirtumus neterminuotų ir terminuotų darbo sutarčių. Svarbu teisingai suvokti reglamentavimo ypatumus, kurie išreikšti darbo sutarčių rūšių įvairove. Vienas iš įstatymų leidėjo tikslų – užtikrinti tiek darbdavio, tiek darbuotojo poreikius. Terminuotos sutartys leidžia darbdaviui „sutaupyti“, tačiau nustatomos tokios įstatyminės normos, kurios tinkamai apsaugo ir darbuotojo interesus.

Nagrinėjama tema aktuali praktikai tuo, kad būtina tinkamai taikyti teisės normas reguliuojančias terminuotus darbo santykius. Ypač tai aktualu tuomet, kai terminuota darbo sutartis tampa neterminuota. Taip pat būtina tinkamai interpretuoti ir pritaikyti įstatymo teikiamas garantijas darbuotojui.

Tyrimų tikslas ir objektas:

Šio darbo tyrimų tikslas – atskleisti terminuotos darbo sutarties specifiką, jos vaidmenį darbo sutarčių sistemoje, išsiaiškinti tas problemas, kurios atsiranda, kai sudaroma, vykdoma ir nutraukiama terminuota darbo sutartis. Darbu siekiama palyginti terminuotą darbo sutartį su neterminuota. Taip pat išsiaiškinti santykį tarp terminuotos paprastosios darbo sutarties ir sezoninės bei laikinosios darbo sutarčių. Tyrimo objektas – terminuota darbo sutartis. Svarbu išsiaiškinti, kodėl yra sudaroma terminuota darbo sutartis. Paprastai daugeliu atvejų be jokių apribojimų sudaroma neterminuota darbo sutartis, tačiau esant tam tikroms sąlygoms, šalims patogiau sudaryti terminuotą darbo sutartį.

Darbe nebus nagrinėjami terminuotų darbo sutarčių reglamentavimo aspektai atskirose užsienio valstybėse, kadangi darbo temai atskleisti pasirinkta tik Lietuvos teisė.

Tyrimo metodai:

Sisteminis metodas atskleidžia terminuotos darbo sutarties vietą darbo sutarčių rūšių sistemoje. Aptariamoms galimybės terminuoti sutarčiai tapti neterminuota.

Lyginamuoju metodu atskleidžiami panašumai ir skirtumai neterminuotų ir terminuotų darbo sutarčių. Lyginamos terminuotų darbo sutarčių rūšys – terminuota paprastoji su sezonine bei laikinąja darbo sutartimis.

Loginiu metodu siekiama išsiaiškinti teisės normų turinį, pateikiant išvadas ir apibendrinimus. Pavyzdžiui, siekiama išsiaiškinti įstatymų leidėjo ketinimus nustatant terminuotų sutarčių sudarymo nuolatiniam darbui išimtis.

Teleologinis (teisės akto leidėjo ketinimo) metodas leido daryti išvadas dėl tam tikrų teisės normų turinio ir, atsižvelgiant į jų tikslus, taikymo. Pavyzdžiui, atsižvelgiant į įstatymo leidėjo tikslą apsaugoti darbuotojus nedarbingumo laikotarpiu, jiems nustatoma garantija, kuri įtakoja termino nukėlimą.

Istorinis metodas atskleidė skirtumus tarp reglamentavimo pagal Darbo sutarties įstatymą ir Darbo kodeksą. Pavyzdžiui, sutarčių rūšių sąrašas buvo išplėstas. Taip pat nebeliko nuostatos, kuri leido sudaryti terminuotą darbo sutartį nuolatiniam darbui darbuotojo prašymu.

Darbo originalumas:

Terminuotos darbo sutarties tema randama monografijose, taip pat Darbo kodekso komentare, šia tema buvo rašyti magistro darbai. Šiuo darbu siekiama atskleisti terminuotos darbo sutarties problematiką.

Šaltiniai:

Šaltiniai, kuriais buvo vadovautasi – norminiai teisės aktai. Tai – Darbo kodeksas, įvairūs įstatymai, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai. Taip pat vadovautasi specialiaja literatūra: Darbo kodekso komentaru, autorių doc. dr. T. Davulio monografija „Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva“, doc. dr. V. Tiažkijaus monografija „Darbo teisė: teorija ir praktika“. Analizuota Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuota teismų praktika.

1 Darbo sutarčių rūšys

Darbo sutarties samprata pateikta darbo kodekso (DK)¹ 93 straipsnyje. Darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu. Šis apibrėžimas pateikia tik bendrą darbo sutarties sąvoką. Apibrėžiami visoms darbo sutartims būdingi bruožai, tačiau neišskiriamos įvairių darbo sutarčių rūšių ypatybės. Darbo sutarčių rūšys išvardintos DK 108 straipsnyje. Įstatymų leidėjas įtvirtindamas darbo sutarčių įvairovę stengėsi aprėpti įvairius darbo teisinius santykius, kadangi jų įvairovė atspindi įvairius visuomenės poreikius. Išskirdamas darbo sutarčių rūšis įstatymų leidėjas vadovavosi darbo santykių teisinio reguliavimo principu – darbo teisės normų bendrumu ir diferenciacija. Būtent diferenciacijos principas labai svarbus atibojant vienas darbo sutarčių rūšis nuo kitų rūšių.

Darbo santykių teisinio reglamentavimo principai įtvirtinti DK 2 straipsnyje. Vienas šių principų tai – darbo įstatymų bendrumas ir jų diferenciacija pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes. „Darbo įstatymų bendrumas reiškia, kad visi darbo įstatymai yra grindžiami bendraisiais darbo organizavimo principais, visi darbuotojai turi vienodas teises ir pareigas: visiems darbo subjektams galioja tie patys darbo įstatymai ir jų teikiamos garantijos. Teisinis tokio darbo įstatymų bendrumo pagrindas yra Konstitucija“.² Konstitucijos 48 straipsnyje įtvirtinta norma, kuri nustato, kad 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. „Kita vertus, konkretūs darbo teisiniai santykiai yra specifiniai, labai skiriasi įvairios darbo santykių sritys (gamybos, paslaugų teikimo, pan.). Tokiose skirtingose darbo srityse darbai yra atliekami skirtingomis sąlygomis – normaliomis, pavojingomis, itin pavojingomis. Teisinių santykių dalyviai yra skirtingų psichikos ir fiziologinių savybių žmonės (moterys, jauni asmenys, neįgalūs asmenys), todėl jiems yra reikalingos papildomos garantijos ir apsauga. Vadinasi, darbo santykių reglamentavimo

¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės Žinios., 2002, Nr. 64-2569, Nr. IX-926).

² NEKROŠIUS, I. et al, Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I dalis: bendrosios nuostatos, II dalis: kolektyviniai darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2003, I t. P. 34.

diferenciacija atsižvelgiant į darbo sąlygas ir darbuotojų psichikos ir fiziologines savybes yra būtina. Darbo santykiai yra diferencijuojami atsižvelgiant į skirtingus objektyvius kriterijus: gamybos, gamtinės geografinės sąlygos, darbo sunkumas, darbo kenksmingumas sveikatai ir subjektyvius tam tikrų darbuotojų grupių kriterijus bei darbuotojų psichikos ir fiziologines savybes“.³

„Viena vertus, darbo teisės normos nustato vienodas teises ar pareigas visiems asmenims, sudariusiems darbo sutartį ir įgijusiems darbuotojo ar darbdavio teisinį statusą. Kita vertus, dėl skirtingų darbo sutarties sudarymo prielaidų, sutarties šalių tikslų arba darbuotojo atliekamo darbo funkcijų ypatumų, darbuotojų psichofizinių savybių ar kitų objektyvių priežasčių visoms darbo sutartims taikyti vienodą teisinį režimą gali būti ne visada pagrįsta. Pirmiausia bendrosiomis darbo teisės normomis nėra suteikiama speciali apsauga ar garantijos, kurios tam tikru atveju dėl objektyvių priežasčių gali būti reikalingos. Be to, bendrųjų darbo teisės normų taikymas, neatsižvelgiant į minėtus darbo santykių ypatumus, gali pasireikšti neproporcingai didelių ar praktiškai sunkiai įgyvendinamų teisių ir garantijų nustatymu, o tai konkrečiu atveju nėra būtina ir netgi praktiškai apsunkina asmenų įdarbinimą tokiomis specifinėmis darbo sąlygomis.

Paminėtinas ir ekonominis-socialinis darbo sutarčių reglamentavimo diferenciacijos aspektas. Darbo sutarčių rūšių nustatymas ir jų diferencijuotas reguliavimas padeda greta pagrindinės darbo formos (darbas darbdavio įmonėje pagal neterminuotą darbo sutartį visą darbo dieną) sukurti kitas lankstesnes darbo organizavimo formas. Jomis darbo sutarties šalys gali labiau individualizuoti darbo sąlygas ir įgyvendinti abiem šalims priimtinius tikslus, kaip antai: darbuotojų tikslą papildomai užsidirbti dirbant papildomą darbą ar einant ne pagrindines pareigas kitoje darbovietėje, lanksčiai derinti darbą ir poilsį dirbant namuose ar kitoje vietovėje. Darbdavys tuo tarpu siekia maksimaliai efektyviai paskirstyti pavaldžių darbuotojų darbo laiką, naudingai išnaudoti darbo kaštus, lanksčiai prisitaikyti prie rinkos pokyčių ir pan.“⁴

„Darbo santykių reguliavimo diferenciacija pasireiškia pirmiausia išskiriant darbo sutarčių rūšis, o vėliau nustatant tam tikroms sutarčių rūšims specialias teisės normas, kitaip negu bendrosios teisės normos reglamentuojančias darbo sutarčių sudarymo ir vykdymo ar nutraukimo tvarką, šalių teises ir pareigas. Darbo sutarčių rūšių išskyrimas yra nulemtas būtinybės diferencijuoti darbuotojų ir darbdavių teisių ir pareigų reglamentavimą, atsižvelgiant į darbo sąlygas (pvz., darbas pagal terminuotą darbo sutartį, namudininkų dirbamas darbas ar patarnavimo darbai), taip pat atsižvelgiant į

³ Ibid. P. 34-35.

⁴ NEKRAŠAS, V., et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis: Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, II t. P. 75-76.

darbuotojų psichofizines savybes (pvz., jauni asmenys, nėščios moterys ar darbuotojai, auginantys vaikus, ir pan.). Taigi norint išskirti darbo sutarčių rūšis ir nustatyti jas reglamentuojančias specialias normas svarbu tiek objektyvus diferenciacijos kriterijus (darbo pobūdis ir skirtingos jo atlikimo sąlygos), tiek ir subjektyvus kriterijus (darba dirbančio asmens asmeninės savybės).⁵

Taigi darbo sutarčių rūšių nustatymas ir jų diferencijuotas reguliavimas yra lanksčių darbo organizavimo formų apraiška, šiuolaikinės ekonomikos sąlygomis didinanti gyventojų užimtumą, įmonių ekonominį efektyvumą ir konkurenciją. Kita vertus, svarbu pabrėžti, kad turi būti išlaikoma protinga darbuotojų ir darbdavių interesų pusiausvyra, tai yra darbo sutarčių rūšių išskyrimas ir jų reguliavimo diferencijavimas neturi paversti šių sutarčių darbdavių piktnaudžiavimo ar darbuotojų teisių ir interesų neigimo priemone.

Galima padaryti išvadą, kad Lietuvos teisėje įtvirtinta darbo sutarčių rūšių įvairovė yra darbo santykių reguliavimo diferenciacijos principo apraiška.

Darbo Kodeksas (DK) 108 straipsnyje pateikia darbo sutarčių rūšių sąrašą. Darbo sutartys gali būti:

1. neterminuotos;
2. terminuotos, laikinosios, sezoninės;
3. dėl antraeilių pareigų;
4. su namudininkais;
5. patarnavimo darbams;
6. kitos.

Darbo sutartys gali būti klasifikuojamos įvairiais kriterijais. Galima klasifikuoti pagal teisinių darbo santykių trukmę į neterminuotas ir terminuotas. Taip pat galima klasifikuoti pagal darbo sutarties pobūdį į paprastas, sezonines, antraeilių pareigų, darbo sutartis su namudininkais, patarnavimo darbams ir kitas.

Sistemiškai lyginant sutarčių rūšių sąrašą įtvirtintą Darbo kodekse (DK) ir Darbo sutarties įstatyme (DSĮ)⁶ galima padaryti išvadą, kad darbo sutarčių rūšių sąrašas buvo išplėstas. DSĮ numatė tik neterminuotas ir terminuotas darbo sutartis. DSĮ 9 straipsnyje pasakyta, kad gali būti sudaroma neterminuota darbo sutartis arba nustatomas terminas, bet ne ilgesnis kaip penkeri metai, jeigu kiti įstatymai nenumato kitko. Įstatymų leidėjas darbo kodekse išplėtė darbo sutarčių rūšių sąrašą. Pažymėtina, kad šis sąrašas nėra

⁵ Ibid P. 77.

⁶ Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (Valstybės Žinios 1991, Nr. 36-973, Nr. I-2048).

baigtinis. „Paliekama galimybė atsižvelgiant į darbo santykių plėtotę ir atsirandančius poreikius įstatymuose numatyti tam tikrų darbo sutarčių rūšių ypatumus“.⁷

Visų pirma terminuota darbo sutartis kaip ir neterminuota yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo tiek darbdavys, tiek darbuotojas prisiima pareigas.

Darbdavys įsipareigoja:

1. suteikti darbuotojui sutartyje numatytą darbą,
2. mokėti sulgytą darbo užmokestį,
3. užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu.

Darbuotojas įsipareigoja:

1. dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas,
2. paklusti darbovietėje nustatyta darbo tvarkai.

Šios tiek darbdavio, tiek darbuotojo pareigos apibrėžiamos darbo sutarties sąvoka, įtvirtinta DK 93 straipsnyje.

Terminuotą darbo sutartį reglamentuoja DK 109-111 straipsniai, o terminuotos darbo sutarties porūšius sezoninę ir laikinąją darbo sutartis apibrėžia DK 112 ir 113 straipsniai. Terminuota darbo sutartis skiriasi nuo neterminuotos tuo, kad ji gali būti sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, bet ne ilgiau kaip penkeriems metams. Tuo tarpu neterminuota sutartis sudaroma neapibrėžtam laikotarpiui. Pagrindinis skirtumas – tai laikotarpis, kuriam sudaroma sutartis. Terminuotų sutarčių skirstymą į terminuotąsias – paprastąsias, sezonines ir laikinąsias taip pat lemia darbo santykių egzistavimo trukmė. Sezoninė sutartis sudaroma sezoniniams darbams atlikti, kurie dirbami tam tikrais periodais (sezonais). Laikinoji darbo sutartis sudaroma ne ilgesniam kaip dviejų mėnesių laikui.

„Darbas, dėl kurio sulygsta šalys sudarydamos darbo sutartis, daugiausia yra nuolatinis. Tai lemia įvairių įmonių, įstaigų, organizacijų ar fizinių asmenų vykdomos veiklos pastovumas ir tęstinumas. Tokiu atveju įteisinant darbo santykius tarp darbo sutarties šalių paprastai sudaroma neterminuota darbo sutartis. Neterminuota – tai iš anksto neapibrėžtam laikui sudaryta sutartis.

DK 108 straipsnio antroje dalyje nustatyta, kad darbo sutartis paprastai sudaroma neapibrėžtam laikui (neterminuota). Ši nuostata nėra imperatyvi, tačiau ji išreiškia tam tikrą įstatymų leidėjo požiūrį į sutarčių rūšis, o konkrečiai imant – į neterminuotų darbo sutarčių santykį su terminuotomis, laikinosiomis ir sezoninėmis darbo sutartimis.

⁷ TIAŽKIJUS, V. Darbo teisė: teorija ir praktika: monografija. Vilnius: Justitia, 2005 m. I t. P. 370.

Sutartys, sudaromos neapibrėžtam laikui, laikomos įprastomis ir labiausiai viešąjį interesą atitinkančiomis sutartimis, kadangi jų reglamentavimu labiausiai atspindima skirtingų darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyra. Kitų rūšių sutartys (terminuotos, sezoninės ir kt.) yra netipinės, tai yra sutartys, kurioms atsirasti nepakanka vien suderintos sutarties šalių valios, tačiau yra būtinos ir kitos sąlygos (juridiniai faktai). Darbdavys, priimdamas darbuotoją nuolatiniam darbui, paprastai turi sudaryti neterminuota darbo sutartį. Terminas šiuo atveju gali būti nustatomas tik įstatymuose arba kolektyvinėse sutartyse numatytais atvejais.

Atkreiptinas dėmesys, kad neterminuotos sutartys DK nėra aptariamoms atskirai (kaip, pavyzdžiui, terminuotos ir kitos sutartys) – jos reglamentuojamos visomis DK normomis, jei tik šios normos nėra skirtos kokiam konkrečiam darbo sutarties rūšiai. Tad bendrosios darbo teisės normos reguliuoja darbo sutartis, sudarytas neapibrėžtam laikotarpiui, o kitos darbo sutarčių rūšys reglamentuojamos specialiomis normomis.⁸

Galima daryti išvadą, kad vis dėlto dažniausiai sudaroma sutartis yra neterminuota darbo sutartis. Dauguma darbų yra nuolatinio pobūdžio, o tokiems darbams paprastai sudaromos neterminuotos sutartys. Kai kuriems darbams tiesiog būtina sudaryti terminuotą darbo sutartį. Tai nenuolatinio pobūdžio darbai, sezoninio pobūdžio darbai ir laikinieji darbai. Darbo kodeksas numato išimtis, kai terminuota darbo sutartis sudaroma nuolatinio pobūdžio darbui.

Be jau aptartų darbo sutarčių rūšių yra: darbo sutartys dėl antraeilių pareigų, su namudininkais, patarnavimo darbams ir kitos. Šias darbo sutartis reglamentuoja atskiri DK straipsniai. Šioms sutartims taikomi šie straipsniai ir bendrosios normos, reglamentuojančios darbo sutartį.

Terminuota darbo sutartis- lanksčių užimtumo formų apraiška. „Pastaraisiais metais Europos Sąjungos valstybėse labai padaugėjo darbuotojų, dirbančių pagal lanksčias užimtumo formas. Tokio užimtumo priežastys įvairios: darbo sąnaudų mažinimas, darbo našumo didinimas, darbdavių lankstumas rinkoje, darbo pobūdžio pokyčiai, moterų užimtumo didėjimas ir kt. Kyla pagrįstas klausimas: ar Lietuvai naudinga diegti lanksčias užimtumo formas, kurias visuomenės grupės ir gyvenimo sritis jos veiktų ir ar Lietuvoje yra tinkamos politinės, ekonominės ir teisinės sąlygos taikyti lanksčias užimtumo formas. Taip pat svarbu numatyti, kokius neigiamus padarinius darbuotojams gali sukelti lanksčių užimtumo formų užimtumo formų įteisinimas ir taikymas jų socialinių garantijų srityje (sveikatos draudimo, pensijų, atostogų, atleidimo iš darbo garantijų ir kompensacijų).

⁸ Ibid. P. 372-373.

Skirtingų šalių, o neretai ir tos pačios šalies įstatymai įteisina skirtingas lankstaus užimtumo formas. Tai galimybė laisvai pasirinkti darbą ir galimybė nedirbti; galimybė dirbti ne visą darbo dieną (part-time employment); lankstaus darbo laiko schemas (flexi-time schemes) arba vadinamosios lanksčios darbo valandos (flexible working hours); suminė darbo valandų apskaita (annualisation of working hours), savanoriškas, savarankiškas darbas, pagalbos (talkos) darbai ir kitos formos.

Visuotinai priimto lanksčių užimtumo formų apibrėžimo nėra.

Lietuvos Respublikos Konstitucija nustato, kad „Kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju“⁹ šios teisės turinį sudaro: teisė į darbo laisvę, t.y. žmogaus galimybė laisvai pasirinkti darbą, laisva valia sutikti dirbti; teisė laisvai disponuoti savo sugebėjimais dirbti, galimybė laisvai pasirinkti veiklos rūšį ir profesiją.

Taigi žmogui darbo laisvė reiškia galimybę dirbti tiek fizinį, tiek protinį darbą už atlyginimą susitarus su kita šalimi arba užsiimti kita įstatymų nedraudžiama veikla. Laisvė pasirinkti darbą reiškia ir tai, kad asmuo savo noru gali nedirbti. Laisvės principas leidžia žmogui priimti sprendimus dirbti nuolatinį arba terminuotą darbą, dirbti ne visą darbo laiką, t.y. būti iš dalies užimtam.

Smunkant gamybai ir pernelyg lėtai plečiantis paslaugų sektoriui didėja dalinis užimtumas.¹⁰

Iki Darbo kodekso priėmimo Lietuvoje buvo susiklosčiusi nepalanki šalies ūkio bei ekonominė padėtis, taip pat teisinis reglamentavimas turėjo trūkumų. Tam tikri klausimai buvo per daug reguliuojami, kiti priešingai – buvo nereguliuoti. Darbo kodeksas numatė platesnę darbo sąlygų diferenciaciją, atsižvelgiant į sezoninio ir laikino darbo pobūdį.

⁹ Lietuvos Respublikos Konstitucija (Valstybės Žinios 1992 Nr. 33-1014) 48str. 1d.

¹⁰ Prof. Dr. DAMBRAUSKIENĖ, G. Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje. Jurisprudencija, 2002, t. 25(17); 19-25. P. 19-20.

2 Terminuota paprastoji darbo sutartis

2.1 Terminuotos darbo sutarties sudarymas

Darbo kodeksas 94 straipsnyje nustato darbo sutarties turinį. Darbo sutarties turinys yra jos šalių sulygotos sutarties sąlygos, apibrėžiančios šalių teises ir pareigas. Sutarties sąlygos nustatytos DK 95 straipsnyje. Kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo sulygti 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. Atskiroms darbo sutarčių rūšims darbo įstatymuose ir kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatomos ir kitos būtinosios sąlygos, kurias šalys sulygsta sudarydamos tokią darbo sutartį (susitarimas dėl sutarties termino, sezoninio darbo pobūdžio ir kt.).

Darbo sutarties sąlygos dėl darbuotojo darbovietės ir darbo funkcijų yra būtinosios, kadangi šalims dėl jų nesusitarus laikoma, kad darbo sutartis nesudaryta. Šios bendros sąlygos, būtinos kiekvienai darbo sutarčiai. Visų pirma dėl to, kad darbuotojas darbą atlieka tam tikroje darbo vietoje, taip pat darbovietė apibrėžia darbdavį. Visų antra, darbuotojas turi atlikti tam tikrą darbo funkciją, darbą.

„Darbovietė darbo sutartyje apibrėžiama nurodant, į kurią įmonę, įstaigą, organizaciją darbuotojas priimamas dirbti arba su koku fiziniu asmeniu jis sudarė darbo sutartį. Kitaip sakant, apibrėžiant darbovietę, apibrėžiama kita sutarties šalis – darbdavys. Suprantama, kad to nepadarius, jokia sutartis neįmanoma.“¹¹

„Darbo funkcija sutartyje apibrėžiama nurodant profesiją, specialybę, kvalifikaciją, pagal kurią dirbs darbuotojas, arba pareigas. Profesija – tai darbo veiklos sritis, apimanti darbo funkcijos tikslus ir pobūdį (pvz., gydytojas, statybininkas ir pan.). Specialybė yra siauresnė darbo veiklos pagal tam tikrą profesiją sritis, kuriai reikia specialių žinių ir įgūdžių (pvz., gydytojas chirurgas, mūrininkas, fizikos mokytojas ir t.t.). Kvalifikacija yra darbuotojo pasirengimo tam tikrai specialybei laipsnis. Ji paprastai apibrėžiama kvalifikacine kategorija, specialiu išsimokslinimu, pareiginiiais laipsniais, vardais ir t.t. (pvz., mokytojas metodininkas, pirmos kategorijos gydytojas chirurgas, mokslų daktaras ir t.t.). Pareigos – tai darbovietėje pagal galiojančią etatų struktūros schemą tarnautojams nustatytas darbas. Darbo funkcijos nustatymas yra labai svarbi darbo sutarties sąlyga, nes

¹¹ Cit. op. 4 P.49.

darbdavys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi (DK 119 str.).“¹²

„Tam tikroms darbo sutarties rūšims darbo įstatymuose, norminiuose teisės aktuose ir kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatomos ir kitos būtiniosios sąlygos, kurias sulygssta šalys sudarydamos tokią darbo sutartį. Pavyzdžiui, jeigu šalys nori sudaryti terminuotą darbo sutartį, jos tai turi aptarti sutartyje. Šios rūšies būtiniosios darbo sutarties sąlygos skiriasi nuo sąlygų dėl darbovietės ir darbo funkcijos tuo, kad nuo jų priklauso ne darbo sutarties galiojimas, o tam tikros darbo sutarties rūšies buvimas. Jeigu, pavyzdžiui, sudarant darbo sutartį nebus aptartas jos galiojimo terminas, bus laikoma, kad sudaryta neterminuota sutartis.“¹³

Taigi, galima padaryti išvadą, kad terminuota darbo sutartis be būtinųjų sąlygų – darbovietės ir darbo funkcijų turi tokią papildomą sąlygą kaip termino nustatymas. Būtent terminas yra skiriamasis neterminuotų ir terminuotų darbo sutarčių bruožas. Sudarant terminuotą sutartį ši papildoma sąlyga laikoma būtinąja. Termino nustatymas lemia terminuotą darbo santykių pobūdį.

DK 109 straipsnis apibrėžia terminuotos darbo sutarties sudarymo ypatybes. Pirmojoje straipsnio dalyje pasakyta, kad terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, bet ne ilgiau kaip penkeriems metams. „Apibrėžiamas esminis terminuotos darbo sutarties požymis, pagal kurį darbo sutartis yra priskiriama prie terminuotų darbo sutarčių. Terminuota yra tokia darbo sutartis, kuri sudaryta tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, pavyzdžiui, sutartis, sudaryta šešiams mėnesiams; sutartis, sudaryta į komandiruotę išvykusio darbuotojo pavadavimo laikotarpiui; sutartis, sudaryta objekto statybos darbų laikotarpiui, ir pan. Sudarydamos darbo sutartį tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, sutarties šalys nustato darbo sutarties terminą ir apsisprendžia dėl sutarties galiojimo laiko (sutartinių santykių trukmės).“¹⁴

„Darbo sutarties terminas yra sutartinė darbo sutarties sąlyga. Ji yra ar jos nėra sutartyje, nulemia šalių sudarytas susitarimas, o ne įstatymai ar kiti norminiai teisės aktai. Susitarimas dėl darbo sutarties termino DK 95 straipsnio 2 dalyje priskiriamas prie būtinųjų darbo sutarties sąlygų. Vis dėlto reikėtų pabrėžti, kad susitarimas dėl darbo sutarties termino yra ne kiekvienos darbo sutarties, o tik terminuotos darbo sutarties būtinoji sąlyga. Vadinasi, sutartis, kurioje neaptartas sutarties terminas, vis tiek bus

¹² Cit. op. 4 P.49.

¹³ Cit. op. 4 P.50.

¹⁴ Cit. op. 4 P.79.

laikoma darbo sutartimi, tačiau jau ne terminuota darbo sutartimi, o nuolatinio darbo (neterminuota) darbo sutartimi.“¹⁵

Darbo sutartyje šalys gali sulygti dėl darbo sutarties termino. Šalys sutartyje taip pat turi nurodyti kokios rūšies sutartis sudaroma. Vyriausybės nutarime „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“¹⁶ nustatyta, kad šalys sutartyje privalo nurodyti, jog yra sudaryta terminuota darbo sutartis ir šios sutarties terminą. Taigi šalys turi aiškiai susitarti, kokio pobūdžio sutartį jos sudaro. Nustatydamos terminuotus darbo santykius, šalys turi susitarti dėl sutarties termino, nesusitarus, laikoma, kad sudaryta neterminuota darbo sutartis.

„Šalių nustatomas darbo sutarties terminas negali būti ilgesnis negu penkeri metai. Ši norma yra imperatyvus įstatyminis reikalavimas, darbuotojo interesais ribojantis galimybę sutarties šalims susitarti dėl darbo santykių trukmės. Ji reiškia, kad jei darbo sutarties terminas sutartyje yra susietas su tam tikra kalendorine data, ši data neturi būti vėlesnė negu penkeri metai nuo darbo pradžios. Jei darbo sutartis sudaryta tam tikrų darbų atlikimo laikui (iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo), šie darbai turi būti atlikti (aplinkybės turi atsirasti, pasikeisti ar pasibaigti) per penkerius metus. Jei darbo sutarties terminas nustatomas pažeidžiant šį reikalavimą, laikytina, kad sutarties terminas sutartyje nustatytas netinkamai, ir taikytini DK 110 straipsnio 2 dalyje numatyti padariniai (laikoma, kad sudaryta neterminuota darbo sutartis). Gali kilti klausimas, nuo kada turi būti skaičiuojamas šis maksimalusis penkerių metų terminas. Įstatymų leidėjo vartojama sąvoka „darbų atlikimo laikui, bet ne ilgiau kaip (...)“ suponuoja, kad minėto penkerių metų termino atskaitos tašku reikėtų laikyti ne darbo sutarties sudarymo momentą, o paties darbo pradžią, kuri gali nesutapti su darbo sutarties sudarymo momentu.“¹⁷

Darbo sutarties terminas gali būti nustatomas iki tam tikros kalendorinės datos arba iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo arba pasibaigimo (DK 110 str. 1 d.). Sistemiškai taikant šį straipsnį su DK 109 str. 1 d. galima daryti išvadą, kad kaip bebūtų nustatytas terminas, jis negali būti ilgesnis nei penkeri metai. Terminuota darbo sutartis skiriasi nuo neterminuotos tuo, kad ji galioja ne ilgiau kaip penkerius metus.

Lyginant Darbo įstatymų kodeksą (DSĮK) su Darbo kodeksu galima išžvelgti skirtumus. DSĮK 22 straipsnis nustatė darbo sutarties terminą. Darbo sutartys sudaromos:

- 1) neapibrėžtam terminui;

¹⁵ Cit. op. 4 P.80.

¹⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 115 (Valstybės Žinios, 2003, Nr. 11-412).

¹⁷ Cit. op. 4 P.80.

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

Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentare buvo teigiama, kad „sudarydamos terminuotą darbo sutartį, šalys būtinai turi nurodyti jos terminą, kuris negali būti ilgesnis kaip treji metai. Jei, sudarant terminuotą darbo sutartį, tikslų kalendorinį jos galiojimo laiką nurodyti iš anksto negalima, sutarties terminas gali būti apibrėžtas sąlyginai, nurodant tam tikrą faktą ar įvykį, kuris turi įvykti ateityje.“¹⁸

DK 109 straipsnio 2 dalis nustato, kad neleidžiama sudaryti terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys. „Vadinasi, terminuotos darbo sutarties sudarymas turi būti pagrindžiamas objektyvia būtinybe patenkinti laikinai padidėjusį darbo jėgos poreikį, nes darbas, kurį dirbti yra sudaroma darbo sutartis, nėra nuolatinis – jo poreikis ar atlikimas objektyviai yra apribotas laiko (tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui), pavyzdžiui, įvykdyti tam tikrą projektą, užbaigti įmonės likvidavimo procedūras, pristatyti gaminį ar paslaugas konkrečioje parodoje ar mugėje, pavaduoti ar pakeisti laikinai nedarbingą ar atostogaujantį darbuotoją, ir pan. Tokios objektyvios aplinkybės, pagrindžiančios terminuotos sutarties sudarymą, turi egzistuoti ar būti žinomos darbo sutarties sudarymo metu, o ne atsirasti jau pradėjus darbą.“¹⁹

Paprastai terminuota darbo sutartis sudaroma trumpalaikiams darbams. Tokiems darbams nebūtina sudaryti neterminuotas sutartis. Darbdaviui tiesiog neapsimoka sudaryti ilgalaikes sutartis dėl trumpalaikio darbų pobūdžio.

„Antros dalies norma yra imperatyvi, todėl jei nėra darbo santykių laikinumą pagrindžiančių aplinkybių, terminuotos darbo sutarties sudarymas yra neteisėtas. Kitaip tariant, darbdaviui draudžiama pasiūlyti darbuotojui sudaryti terminuotą darbo sutartį darbui, kuris pagal savo esmę yra nuolatinio pobūdžio, ir įstatymai ar kolektyvinės sutartys nenumato galimybės sudaryti tokią sutartį. Jeigu darbuotojas vis dėlto sutinka su tokiu darbdavio pasiūlymu, tokia sudarytos darbo sutarties sąlyga prieštarauja įstatymų imperatyvioms nuostatoms. Toks atsiradęs prieštaravimas savaime nedarys darbo sutarties negaliojančia. Jis taip pat nebus laikytinas pagrindu nutraukti darbo sutartį pagal DK 139 straipsnio 1 dalį, t. y. kai darbo sutarties sudedamosios dalys (dalis) prieštarauja įstatymų draudžiamosioms nuostatoms ir tų prieštaravimų negalima pašalinti. Sudarius terminuotą darbo sutartį nuolatiniam darbui, taikytini DK 110 straipsnio 2 dalyje numatyti

¹⁸ NEKROŠIUS, I., et al. Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras, Vilnius, 1998, P. 35.

¹⁹ Cit. op. 4 P.81.

teisiniai padariniai, tai yra konstatuotina, kad sutartyje darbo terminas netinkamai nustatytas, ir laikytina, jog sudaryta neterminuota darbo sutartis.“²⁰

Taigi terminuotą darbo sutartį sudaryti nuolatinio pobūdžio darbui vis gi galima, tačiau tokią galimybę turi numatyti įstatymai arba kolektyvinės sutartys. Tokia darbo sutartis negali tęstis ilgiau kaip penkerius metus, nors darbas yra nuolatinio pobūdžio. Tokiu atveju turi būti nustatoma sąlyga - terminas.

Reglamentavimas pagal DSĮ lyginant su DK pasikeitė. DSĮ 9 straipsnio 2 dalyje buvo numatyta, kad neleidžiama sudaryti terminuotą darbo sutartį, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai sudaryti tokią sutartį pageidauja pats darbuotojas arba tai nustato kiti įstatymai. DK tokio pagrindo sudaryti terminuotą darbo sutartį nebenumato. Viena iš priežasčių panaikinti tokią normą buvo ta, kad darbdavys piktnaudžiaudavo terminuotomis darbo sutartimis. Nuolatinio pobūdžio darbas turi būti atliekamas nuolat. Kai tokiam darbui sudaroma terminuota darbo sutartis, pasibaigus terminui darbuotojas turi būti atleidžiamas. Tuo tarpu darbdavys darbuotojo prašymu atnaujindavo terminuotą sutartį. Taip būdavo pažeidžiami darbuotojo interesai. Darbuotojas galėjo būti atleidžiamas pasibaigus bet kuriai pratęstai terminuotai darbo sutarčiai. Pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai darbuotojas negauna išeitinės išmokos. Jeigu darbo sutartis būtų neterminuota, tuomet darbuotojas turėtų nuolatinį darbą. Atleidžiant tokį darbuotoją darbdavys turi sumokėti išeitinę išmoką.

Darbo įstatymų kodekso komentare teigiama: „kai darbas yra nuolatinio pobūdžio, terminuotą darbo sutartį sudaryti neleidžiama, jeigu tai pablogintų darbuotojo padėtį arba kitaip prieštarautų darbo įstatymams. Terminuota darbo sutartis visada apriboja darbuotojo teises. Todėl, jei darbas yra nuolatinio pobūdžio, terminuotą sutartį leidžiama sudaryti tik įstatymo numatytais atvejais (organizuotas darbininkų telkimas, reikalas pavaduoti nesantį darbe darbuotoją ir t.t.) arba paties darbuotojo iniciatyva.“²¹

Numatytos išimtys, kada galima sudaryti terminuotą darbo sutartį nuolatinio pobūdžio darbui (DK 109 str. 2 d.). Tai išimtys, kurias nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys. „Iš tiesų kalbama apie darbus, kurie priskirtini prie nuolatinio pobūdžio darbų, tačiau dėl įvairių priežasčių (dažniausiai viešojo intereso gynimo tikslais) kai kuriuose įstatymuose numatomas reikalavimas apriboti tokių darbo sutarčių trukmę tam tikru terminu.“²² Paminėtinos išimtys numatytos tokiuose įstatymuose: Aukštojo mokslo įstatyme, Įmonių bankroto įstatyme.

²⁰ Cit. op. 4 P.81-82.

²¹ Cit. op.18 P.35.

²² Cit. op. 4 P.83.

„Aukštojo mokslo įstatymo²³ 31 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad aukštųjų mokyklų dėstytojai ir mokslo darbuotojai į pagrindines pareigas skiriami ne ilgesnei kaip penkerių metų kadencijai, o pagal to paties įstatymo 31 straipsnio 5 dalį vyresni kaip šešiasdešimt penkerių metų dėstytojai ir mokslo darbuotojai gali dirbti tik jei su jais sudaryta terminuota darbo sutartis ne ilgiau kaip trejiems metams. Tam tikri terminuotos darbo sutarties terminai numatyti kviestiniams dėstytojams, asmenims, dirbantiems pedagoginį darbą ne pagrindinėje darbo vietoje, universiteto mokslo institutų direktoriams ir kt.“²⁴ Šiuo atveju nustatyta, kad aukštųjų mokyklų dėstytojai ir mokslo darbuotojai skiriami viešo konkurso būdu (31 str.1 d.). Aukštojo mokslo įstatymas nustato kadenciją, kurios terminas yra penkeri metai. DK 101 straipsnio 1 dalis nustato, kad konkurso būdu gali būti skiriama į vadovaujančiųjų darbuotojų ir specialistų pareigas, taip pat tokias pareigas, kurias gali eiti asmenys, turintys tam tikrų gebėjimų arba kuriems keliami ypatingi intelekto, fiziniai, sveikatos ar kiti reikalavimai. Vyresnių nei šešiasdešimt penkerių metų dėstytojų darbo sutartis yra tik terminuota. Tokia sutartis senato (akademinės tarybos) sprendimu gali būti sudaroma pakartotinai(31 str. 5 d.).

„Remiantis įmonių bankroto įstatymo²⁵ 19 straipsnio 4 dalimi leidžiama bankrutuojančios įmonės administratoriui sudaryti su darbuotojais terminuotą darbo sutartį dirbti įmonės bankroto proceso metu.“²⁶ Šiuo atveju terminas apibrėžiamas aplinkybe – įmonės egzistavimo pasibaigimu. Savaimė aišku, kad darbdaviui palanku sudaryti terminuotas darbo sutartis. Įmonė, kuri ir yra darbdavys, bankrutuoja. Darbo vietos taip pat egzistuoja tik iki įmonės egzistavimo pabaigos.

„Reikšminga DK naujovė yra tai, kad įtvirtinama galimybė sudaryti terminuotas darbo sutartis nuolatiniam darbui ir tada, kai tai nustato kolektyvinės sutartys. Taigi imperatyvaus reikalavimo, kad terminuotai darbo sutarčiai sudaryti būtinas nenuolatinis darbo pobūdis, išimtis galima numatyti ir kolektyvinėse sutartyse. Kadangi įstatymų leidėjas nekonkretina, reikia manyti, kad susitarti dėl darbų ar pareigų, kurias atlikti galima sudaryti terminuotas darbo sutartis, galima tiek nacionalinėse, šakos ar teritorinėse, tiek ir įmonės kolektyvinėse sutartyse. Kita vertus, socialiniai partneriai neturėtų piktnaudžiauti tokia teise. DK 4 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad tais atvejais, kai darbo teisinių santykių subjektams nedraudžiama patiems susitarimu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, šie subjektai turėtų vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais, nepiktnaudžiauti teise. Ši principinė nuostata turi būti taikoma ir

²³ Lietuvos Respublikos aukštojo mokslo įstatymas (Valstybės Žinios, 2000, Nr. 27-715).

²⁴ Cit. op. 4 P.83.

²⁵ Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas (Valstybės Žinios, 2001, Nr. 31-1010).

²⁶ Cit. op. 4. P.83.

socialiniams partneriams sudarant kolektyvines sutartis. Todėl kolektyvinės sutarties nuostata, pagal kurią terminuotai atliekamų darbų ar pareigų sąrašas sudarytas aiškiai be jokio pagrindo ar akivaizdžiai neproporcingai (pvz., nustatoma, kad visi įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojai dirba pagal terminuotas darbo sutartis), galėtų būti pripažįstama neteisėta.²⁷

Darbuotojai dirba pagal neterminuotas sutartis, nes jų darbas yra nuolatinio pobūdžio. Tokiu atveju kolektyvinė sutartis gali numatyti, kad kai kurie darbuotojai dirba pagal terminuotas darbo sutartis. Darbuotojų dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis neturėtų būti dauguma. Teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principas reikalauja, kad darbdavys su darbuotojais elgtųsi nepiktnaudžiaudamas teise. Darbuotojai dirbantys pagal terminuotas darbo sutartis negali dirbti ilgiau nei penkerius metus. Jeigu kolektyvinėje sutartyje nenurodoma, kad darbuotojai priimami dirbti pagal terminuotas darbo sutartis, laikoma, kad jie dirba pagal neterminuotas darbo sutartis.

Nustatyti terminuotas darbo sutartis Vyriausybės nutarimais ar poįstatyminiais aktais DK neleidžia. Išimtys gali būti nustatytos tik įstatymais ar kolektyvinėmis sutartimis.

Būna situacijų, kai darbuotojas dirba pagal neterminuotą darbo sutartį. Būtent šiam darbui įstatymas ar kolektyvinė sutartis nustato terminuotus darbo santykius. Darbdavys turi spręsti šią situaciją. Jis privalo laikytis įstatymų ar kolektyvinės sutarties. Tokiu atveju šalių susitarimu sutartis gali būti pakeičiama iš neterminuotos į terminuotą, bet tik tuomet, kai yra imperatyvi įstatyminė norma. Kai kuri nors šalis nesutinka to daryti, tuomet sutartis gali būti nutraukiama, remiantis DK 139 straipsniu. Šiame straipsnyje pasakyta, kad kai darbo sutarties sudėtinės dalys (dalis) prieštarauja įstatymų draudžiamosioms nuostatomis ir tų prieštaravimų negalima pašalinti, taip pat nėra galimybės perkelti darbuotojo jo sutikimu į kitą darbą, darbo sutartis nutraukiama. Sudarytos neterminuotos darbo sutarties keisti į terminuotą nebūtina, kai įstatymo norma nėra imperatyvi. Kolektyvinėje sutartyje nuostata dėl terminuotų sutarčių sudarymo gali būti įrašyta po to, kai jau priimti darbuotojai dirbti pagal neterminuotas sutartis. Tokiu atveju jau sudarytos sutartys nėra keičiamos. Naujai sudaromos sutartys gali būti terminuotos. Kadangi kolektyvinė sutartis yra terminuotai galiojantis norminis teisės aktas, tai jos nuostatų taikyti santykiams atsiradusiems iki jos įsigaliojimo negalima. Prieš tai galiojo kita kolektyvinė sutartis, kurios nuostatos nenumatė terminuotų darbo sutarčių sudarymo. Gali būti ir taip, kad kolektyvinės sutarties nebuvo. Jeigu kolektyvinės sutarties galiojimas baigiasi, tačiau terminuotų darbo sutarčių terminas dar nepasibaigęs,

²⁷ Cit. op. 4. P.84.

tai terminuotos darbo sutartys galios iki termino pabaigos. Kai nauja kolektyvinė sutartis nebenumato, kad turi būti sudaromos terminuotos darbo sutartys, jų sudaryti nebegalima.

Terminuota darbo sutartis negali būti sudaroma nuolatinio pobūdžio darbui, jei nėra išimčių nustatytų DK 109 straipsnio 2 dalyje. Jei vis dėlto tokia sutartis sudaryta, tuomet darbdavys turi įrodyti, kad darbas yra nenuolatinio pobūdžio. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nagrinėjo bylą pagal atsakovo Panevėžio moksleivių namų kasacinį skundą dėl sprendimo peržiūrėjimo pagal ieškovių N. Andrijauskienės ir G. Norvaišienės ieškinius atsakovui dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu.²⁸ Ieškinio esmė buvo darbo pobūdžio traktavimas. Darbdavys teigė, kad darbas buvo nenuolatinio pobūdžio, o ieškovės – nuolatinio. Kolektyvinėje sutartyje nebuvo nustatyta, kad sudaromos terminuotos darbo sutartys su papildomo ugdymo pedagogais. Atsakovas (darbdavys) privalėjo įrodyti, kad darbas buvo laikino pobūdžio. Vis gi atsakovas neįrodė darbo santykių laikinumo. Atsakovo įstaigoje tam pačiam darbui, netgi su tais pačiais būreliais, vieni papildomo ugdymo pedagogai buvo įdarbinami pagal neterminuotas, o kiti pagal terminuotas darbo sutartis ir šios aplinkybės paneigia ieškovo teiginius dėl laikino šių pedagogų darbo pobūdžio. Be to ieškovės darbo vietą perėmė kita pedagogė, taigi ieškovės darbo vieta išliko. Dėl nurodytų motyvų teisėjų kolegija nusprendė, kad ieškovės darbas buvo nuolatinio pobūdžio, todėl atsakovas, sudarydamas terminuotą darbo sutartį su ieškove pažeidė DK 109 straipsnio 2 dalį. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pripažinęs, kad terminuotos darbo sutarties sudarymas, kai tam nėra teisinio pagrindo, pažeidžia darbuotojo teises. Atsakovas darbuotojams, dirbantiems nuolatinio pobūdžio darbą, taikė skirtingas darbo sąlygas ir taip diskriminavo darbuotojus.

Darbo Kodekso 109 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad su renkamaisiais darbuotojais terminuota darbo sutartis sudaroma laikui, kuriam jie išrinkti, o su darbuotojais, kuriuos pagal įstatymus arba pagal įmonės, įstaigos, organizacijos įstatus skiria į darbą renkamieji organai, išskyrus savivaldybių tarybas, terminuota darbo sutartis sudaroma tų renkamųjų organų įgaliojimų laikui (kadencijai). Darbo sutartis renkamosioms pareigoms sudaroma renkamojo organo įgaliojimų laikotarpiui. Tokiu atveju neįmanoma sudaryti neterminuotos darbo sutarties. Laikotarpis apibrėžiamas įstatymais ar kitais norminiais teisės aktais, kurie reglamentuoja konkrečios institucijos veiklą. Kai pasibaigia organų įgaliojimai, tuomet pasibaigia ir šių organų darbuotojų darbo sutartys. Pirmiau skirtas darbuotojas atlieka darbo funkcijas, kai jo įgaliojimai pasibaigę, tačiau naujas darbuotojas dar nėra išrinktas. Pirmasis darbuotojas laikinai

²⁸ LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 lapkričio 14 d. nutartis c.b. Panevėžio moksleivių namai v. V. Andrijauskienė ir G. Norvaišienė, Nr. 3K-3-568/2005, kat.11.6.1

atlieka pavadavimo funkciją. Toks darbuotojo darbo vykdymas negali būti laikomas darbo sutarties tąsa. Negalima laikyti, kad sutartis tapo neterminuota dėl to, kad darbo santykiai tęsiasi. Taip atsitinka ir dėl to, kad naujo darbuotojo skyrimas užtrunka. Skubotas pirmojo darbuotojo atleidimas gali sutrikdyti darbo funkcijos vykdymo tęstinumą.

Darbo sutarties termino nustatymas reglamentuojamas DK 110 straipsnyje. Darbo sutarties terminas gali būti nustatomas iki tam tikros kalendorinės datos arba iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo arba pasibaigimo. Jeigu darbo sutartyje jos terminas nenurodytas arba netinkamai nustatytas, laikoma, kad sudaryta neterminuota darbo sutartis. Reglamentavimas lyginant su DSĮ nepasikeitė.

Esminis terminuotos darbo sutarties požymis, pagal kurį darbo sutartis priskiriama prie terminuotų darbo sutarčių yra termino nustatymas. Terminas apibrėžiamas sutartinių santykių trukme. Sutarties šalys, nustatydamos terminą apsisprendžia dėl sutarties galiojimo laiko. Pvz., sutartis gali būti sudaryta šešių mėnesių laikotarpiui ar sudaryta pavaduoti į komandiruotę išvykusį darbuotoją ar sutartis sudaryta objekto statybos darbų laikotarpiui. Terminuotos darbo sutarties ypatumai, tai tokie požymiai, kurie skiria terminuotą sutartį nuo neterminuotų sutarčių.

Terminuota darbo sutartis yra tokia darbo sutartis, kuri sudaryta tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, pavyzdžiui, sutartis, sudaryta su darbuotoju, kol iš motinystės atostogų grįš kita, iki tol dirbusi darbuotoja, ir kt. Sudarydamos sutartį tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, sutarties šalys nustato arba sutarties terminą ir apsisprendžia dėl sutarties galiojimo laiko (sutartinių santykių trukmės).

Lyginant terminuotą darbo sutartį su neterminuota galima padaryti išvadą, kad terminuotos darbo sutarties sudarymas kai kuriais atvejais sumažina darbuotojo subjektinių teisių apimtį, o tam tikrais atvejais apriboja darbdavio teises. Terminuotos sutarties atveju darbuotojas netenka kai kurių įstatymo garantuojamų teisių. Kai sueina darbo sutarties terminas, darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį ir atleisti darbuotoją iš darbo, nemokėdamas jam išėtinės išmokos ir neišpėjęs apie atleidimą (DK 126 str.1d.), o nutraukti terminuotą darbo sutartį dėl svarbių priežasčių jis gali tik ypatingais atvejais (DK 129 str.5d.). Kokybinė DK normų, ypač reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą, analizė vis dėlto rodo, kad sudaryti terminuotą darbo sutartį yra naudingiau darbdaviui, o darbuotojo teisės ir interesai, kai sudaryta terminuota sutartis, tampa labiau pažeidžiami. Siekdamas neleisti piktnaudžiauti terminuotų darbo sutarčių sudarymu, įstatymų leidėjas įtvirtino imperatyvias normas, ribojančias sutarties šalių galimybes susitarti dėl darbo sutarties termino.

Sąlyga nustatanti terminą yra sutartinė. Tik šalys susitardamos ją gali nustatyti. Sąlygos, nustatančios terminą nenustato nei įstatymai, nei kiti norminiai teisės aktai. Tik terminuotai sutarčiai būdinga būtinoji sąlyga nustatanti terminą. Nesant šios sąlygos sutartyje, laikoma, kad sudaryta neterminuota darbo sutartis.

DK 110 straipsnio 1 dalyje apibrėžta, kad terminas gali būti nustatomas:

1. „Iki tam tikros kalendorinės datos (pvz., „sudaryta terminuota darbo sutartis, kurios terminas baigiasi iki 2003 m. gruodžio 31 d.“, arba „sudaryta terminuota darbo sutartis vieneriems (1) metams“). Ši kalendorinė data turi būti nustatyta labai tiksliai, tai yra nurodant konkrečius metus, mėnesį ir dieną. Jei darbo sutartis suėjus terminui nutraukiama (DK 126 str.), ši diena bus laikoma atleidimo iš darbo ir paskutine darbuotojo darbo diena. Nustačius konkrečią kalendorinę datą terminuotoje darbo sutartyje, kiekvienu atveju reikia pagrįsti, kodėl darbo santykių pabaiga yra siejama su būtent ta konkrečia data;“²⁹
2. Iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo. „Sutartyje gali būti nustatyta, kad ji galioja, pavyzdžiui, iki tam tikro darbuotojui pavesto darbo užbaigimo; iki tam tikros darbuotojui nustatytos užduoties įvykdymo; iki tam tikro darbdavio vykdomo projekto ar programos pabaigos; iki tam tikro užsakymo, viršijančio darbdavio įprastus gamybinius pajėgumus, įvykdymo; iki laikinai darbe nesančio darbuotojo atvykimo į darbą ir pan. Tokios aplinkybės yra tinkamos nustatyti darbo sutarties terminą tik tuo atveju, kada žinoma, kad jos tikrai atsiras, pasikeis ar pasibaigs.“³⁰

Kaip bebūtų nustatytas terminas, jis negali būti ilgesnis nei penkeri metai. Nustatyti alternatyvą pačioje darbo sutartyje negalima. Šalys turi aiškiai susitarti kaip bus nustatytas terminas.

DK 110 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad jeigu darbo sutartyje jos terminas nenurodytas arba netinkamai nustatytas, laikoma, kad sudaryta neterminuota darbo sutartis. Kai šalys neaptarė sutarties termino, laikoma, kad sudaryta neterminuota darbo sutartis. Taip pat laikoma, kad sudaryta neterminuota darbo sutartis, kai terminas netinkamai aptartas. Būna tokių situacijų, kai terminas nustatytas ilgesnis nei penkeri metai. Gali būti, kad terminas, pratęsus sutartį tampa ilgesnis nei penkeri metai. Taip pat būna, kai tam tikros aplinkybės, iki kurių atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo apibrėžtas sutarties terminas neįvyksta per penkerių metų laikotarpį. Visais šiais atvejais laikoma, kad terminas netinkamai nustatytas. Kai nuolatinio pobūdžio darbu sudaromos

²⁹ Cit. op. 7 P.376-377.

³⁰ Cit. op. 4 P.87.

terminuotos sutartys, tačiau įstatymai ar kolektyvinės sutartys nenumato terminuotų sutarčių nustatymo, tuomet taip pat laikoma, kad terminas netinkamai nustatytas. Ar tokiu atveju sutartis automatiškai tampa neterminuota? Iš pradžių reikia išsiaiškinti ar terminas tikrai nustatytas netinkamai.

„Nuspręsti, ar darbo sutarties terminas nustatytas tinkamai, turi teisę darbo ginčą nagrinėjantis organas, įvertinęs darbo santykių faktinį pobūdį ir kitas reikšmingas sutarties sudarymo ar vykdymo aplinkybes. DK 110 straipsnio 2 dalies nuostata yra imperatyvi teisės norma, nustatanti reikalavimą ne tik darbo sutarties šalims, bet ir darbo ginčą nagrinėjantiems organams. Todėl pripažinti darbo sutarties terminą nustatytu netinkamai darbo ginčą nagrinėjantis organas turi ne tik darbuotojo reikalavimu (toks reikalavimas gali būti ir savarankiškas, ir nesavarankiškas reikalavimas, pavyzdžiui, susijęs su atleidimo iš darbo pripažinimu neteisėtu ir grąžinimu į darbą), tačiau ir savo iniciatyva be darbuotojo reikalavimo (*ex officio*). Nustatęs, kad terminas sutartyje nustatytas netinkamai, darbo ginčą nagrinėjantis organas sutarties sąlygą dėl termino nustatymo turėtų pripažinti negaliojančia ir laikyti, kad sudaryta neterminuota darbo sutartis. Kita vertus, pripažinti, kad darbo sutarties terminas nustatytas netinkamai, gali ir pats darbdavys. Tokiu atveju, ištaisius darbo sutartį, kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus dėl sutarties galiojimo termino sąlygos pripažinimo neteisėta, nebūtina.“³¹

Taigi, pati darbo sutartis iš terminuotos netampa neterminuota. Reikia darbo ginčą nagrinėjančio organo įvertinimo. Turi būti išsiaiškinta, ar tikrai terminas nustatytas netinkamai ir ar sutartis turėjo būti neterminuota.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nagrinėjo bylą pagal ieškovės J. Montvilienės kasacinį skundą ieškinyje atsakovui UAB „Panevėžio stomatologai“.³² Ieškovė dirbo pagal neterminuotą darbo sutartį, tačiau ji buvo atleista. Atleidimo dieną su ja buvo sudaryta terminuota darbo sutartis. Bylai spręsti buvo vadovaujama DSĮ nuostatomis. Remiantis DSĮ 9 straipsnio 2 dalimi darbuotojos pageidavimu darbdavys sudarė terminuotą sutartį. Teismas nustatė pareigą darbdaviui įrodyti, kad ieškovė išreiškė valią dirbti pagal terminuotą darbo sutartį. Aplinkybė, jog darbuotojas pasirašė terminuotą darbo sutartį, negali būti besąlygiškai pripažinta darbuotojo pageidavimo sudaryti terminuotą darbo sutartį įrodymu. Šiuo atveju Teismas gynė silpnesnės šalies – darbuotojo interesus. Darbdavys elgėsi su darbuotoju piktnaudžiaudamas savo teise. Darbuotoja buvo praktiškai priversta sudaryti terminuotą sutartį.

³¹ Cit. op. 4 P.88.

³² LAT CBS teisėjų kolegijos 2003m. spalio 15 d. nutartis c.b. J. Montvilienė v. UAB „Panevėžio stomatologai“, Nr. 3K-3-952/2003, kat. 2.11.

Reglamentavimas, kuris buvo įtvirtintas Darbo sutarties įstatyme, leido darbdaviui sudaryti terminuotas darbo sutartis darbuotojo prašymu, kai darbas yra nuolatinio pobūdžio (DSĮ 9 straipsnio 2 dalis). Ta pati norma leido darbdaviui pratęsti darbo sutarties terminą darbuotojo sutikimu. Remiantis dabartiniu reglamentavimu, Lietuvos įstatymų leidėjas nebenumato galimybės darbdaviui piktnaudžiauti terminuota darbo sutartimi. Piktnaudžiavimo terminuota darbo sutartimi prevencija reglamentuojama ir tarptautiniu Europos Sąjungos mastu. Direktyva 1999/70/EB numato prevencijos priemones. Dažniausiai piktnaudžiaujama pakartotinai sudarant terminuotas darbo sutartis. „Kad būtų neleidžiama piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius, tais atvejais, kai nėra lygiaverčių teisinių priemonių, neleidžiančių piktnaudžiauti, valstybės narės, pasitarusios su socialiniais partneriais, pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką, ir (arba) socialiniai partneriai, atsižvelgdami į konkrečių sektorių ir (arba) darbuotojų kategorijų reikmes, nustato vieną ar kelias iš toliau nurodytų priemonių:

- a) objektyvias priežastis, pateisinančias tokių sutarčių ar santykių atnaujinimą;
- b) maksimalią bendrą paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių ar nustatomų darbo santykių trukmę;
- c) tokių sutarčių ar santykių atnaujinimo skaičių.³³

Taigi Direktyva remdamasi tuo, kad valstybės narės visgi vadovaujasi savo nacionaline teise, ją turi sureguliuoti taip, kad nacionalinė teisė atkartotų Direktyvos nuostatas. Direktyva nurodo atvejus, kada galima sudaryti pakartotines terminuotas darbo sutartis. „Taip pat Direktyva įtvirtina valstybių narių laisvę, pasitarus su socialiniais partneriais ir (arba) socialiniai partneriai tam tikrais atvejais nustato, kokiomis sąlygomis terminuotos darbo sutartys ar santykiai:

- a) laikomi „paeiliui sudaromais ar nustatomais“;
- b) laikomi neterminuotomis sutartimis ar santykiais.“³⁴

Nors Direktyva pasisako prieš piktnaudžiavimą terminuotomis darbo sutartimis, tačiau ji nustato rėmus, tokius atvejus, kai valstybės narės gali nustatyti pačios kokiais atvejais sudaromos terminuotos sutartys (pakartotinai sudarant ar atnaujinant), tačiau laikantis Direktyvos gairių. Lietuvos DK laikydamasis Direktyvos nuostatų 111 straipsnio 3 dalyje nustato draudimą sudaryti terminuotą sutartį nepraėjus vienam mėnesiui nuo

³³ Tarybos Direktyva 1999/70/EB (1999 m. birželio 28 d.) dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis OL. L. 175, 1999 07 10, 5 str.

³⁴ Ibid. 33

pirmosios terminuotos darbo sutarties sudarymo. Tokiu atveju laikoma, kad sutartis yra neterminuota - sudaryta neapibrėžtam laikotarpiui.

2.2 Terminuotos darbo sutarties vykdymas

Darbo sutarties vykdymas suprantamas kaip darbo sutartyje nustatytų abipusių įsipareigojimų tinkamas įgyvendinimas ir užtikrinimas sutarties galiojimo laikotarpiu. Tai bendriausia vykdymo sąvoka. Darbo sutarties vykdymas siauroju požiūriu apima abipusių teisių ir įsipareigojimų vykdymą, o plačiuoju požiūriu apima tinkamą darbo sutarties keitimą bei nutraukimą laikantis norminių teisės aktų reikalavimų.

Darbo sutarties įstatymo III skyriaus pavadinime buvo numatytos tiek vykdymo, tiek pakeitimo sąvokos, tačiau naujajame DK XII skyriaus III skirsnio pavadinime reglamentuojančiame tuos pačius santykius, įskaitant ir darbo sutarties keitimą, minimas tik darbo sutarties vykdymo terminas. Galima padaryti išvadą, kad darbo sutarties vykdymo sąvoka apima ne tik tinkamą pareigų vykdymą, bet ir darbo sąlygų keitimą, taip pat ir darbo sutarties pakeitimus.

Pats darbo sutarties vykdymas, apimantis abipusių teisių ir įsipareigojimų vykdymą būdingas visoms darbo sutarčių rūšims, o kiekviena sutartis paimta atskirai vykdymo siaurąja prasme ypatumų neturi.

Darbo sutarties vykdymo sąvokos DK nepateikia. Analizuojant trečiojo DK skirsnio straipsnius galima daryti išvadą, kad pagal DK vykdymą apima:

1. Darbuotojo pareiga pačiam atlikti jam pavestą darbą (118 str.);
2. Draudimas reikalauti atlikti darbą, nesulygtą darbo sutartimi(119 str.);
3. Darbo sutarties sąlygų pakeitimą(120 str.);
4. Laikiną darbo sąlygų pakeitimą ypatingais atvejais(121 str.);
5. Perkėlimą į kitą darbą prastovos atveju(122 str.);
6. Nušalinimą nuo darbo(123 str.).

Visos teisės ir įsipareigojimai įeinantys į darbo sutarties vykdymo sąvoką taikomi vienodai tiek neterminuotiems, tiek terminuotiems darbo santykiams.

Svarbi norma įtvirtinta DK 109 straipsnio 4 dalyje. 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. Darbdavys tinkamai vykdydamas sutartį privalo informuoti terminuotų darbo sutarčių darbuotojus apie laisvas darbo vietas neterminuotam darbui.

Įstatymų leidėjas numato pareigą darbdaviui. Pareiga pasireiškia tuo, kad darbdavys turi suteikti galimybę darbuotojui įsidarbinti pagal nuolatinio pobūdžio darbo sutartį. Nors darbo santykiai yra terminuoti, tačiau darbdavys įpareigojamas neužmiršti pagal terminuotą darbo sutartį dirbančio darbuotojo ir suteikti galimybę jam įsidarbinti pagal nuolatinio pobūdžio darbo sutartį. Žinoma, jei tik atsiranda neterminuoto pobūdžio darbo.

Vykdamas terminuotą darbo sutartį turi būti sukurti bendrieji pagrindai, kurie užtikrintų vienodų sąlygų taikymą pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams apsaugant juos nuo diskriminavimo ir leistų taikyti terminuotas darbo sutartis tiek darbdaviams, tiek darbuotojams priimtinu pagrindu. Ši nuostata įtvirtinta Europos Sąjungos mastu Europos Bendrijos Tarybos 1999 m. birželio 28 d. direktyvoje 1999/70/EB, kuri patvirtina Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrąjį susitarimą dėl darbo pagal terminuotas sutartis.³⁵

Europos Tarybos direktyvos tikslas pagerinti darbo pagal terminuotas sutartis kokybę, užtikrinant nediskriminavimo principo taikymą ir tai labai svarbu vykdamas terminuotą darbo sutartį. Darbo kokybė priklauso nuo to kaip darbą vykdo darbuotojas. Tuo tarpu darbuotojas stengiasi tinkamai vykdyti darbą, žinodamas, kad jam negali būti taikomos mažiau palankios darbo sąlygos negu panašioms nuolatinėms darbuotojams vien dėl to, kad jie sudarė terminuotas darbo sutartis ar palaiko terminuotus darbo santykius, nebent šios nevienodos sąlygos yra objektyviai pagrįstos.³⁶

„Lietuvos teisėje bei įstatymuose draudimas diskriminuoti pagal terminuotąsias darbo sutartis dirbančius darbuotojus palyginti su pagal neterminuotas darbo sutartis dirbančiais darbuotojais tiesiogiai nėra išreikštas. Tačiau negalima būtų teigti, kad Lietuvos teisė nesuteikia visiškai jokių teisinių priemonių darbuotojui, kurio teisės yra ribojamos dėl to, kad jis dirba pagal terminuotąją darbo sutartį. Darbo apmokėjimo sąlygų diferencijavimas atsižvelgiant į darbuotojo sudaromos darbo sutarties rūšį (pvz., darbuotojai, dirbantys pagal terminuotąją darbo sutartį, apmokami pagal mažesnę tarifinę įkainį ar neįtraukiami į premijuojamų darbuotojų sąrašą) prieštarautų DK 186 straipsnio 3 daliai, įtvirtinančiai darbo užmokesčio nustatymo principus. Kitais atvejais pagal terminuotąsias darbo sutartis dirbančius darbuotojus diskriminuojantys darbdavio veiksmai (pvz., pirmenybių ar privilegijų teikimas nuolatinėms darbuotojams darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ar nutraukimo atveju) pažeistų DK 2 straipsnio 1 dalies 4

³⁵ Cit. op. 33.

³⁶ Cit. op. 33 4 str. 1 d.

punkte numatyta 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 nacionalines teisės normas. Vis dėlto tokių bylų teismuose beveik nėra, nors tikėtina, kad darbuotojai diskriminavimą patiria.³⁷

Direktyva taip pat nustato, kad pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų ir nuolatinių darbuotojų kvalifikacija, vertinama atsižvelgiant į jų darbo stažą, yra vienoda, nebent tokios kvalifikacijos skirtumai yra objektyviai pagrįsti. Darbuotojas, nesvarbu pagal kokią sutartį jis dirba (neterminuotą ar terminuotą) turi turėti reikiamą kvalifikaciją. Negali būti kvalifikacija, darbuotojo dirbančio pagal terminuotą darbo sutartį, vertinama kaip žemesnė, nei kaip darbuotojo, turinčio tas pačias savybes, bet dirbančio pagal neterminuotą darbo sutartį, išskyrus, kai tai pagrįsta objektyviomis aplinkybėmis. Tinkamas kvalifikacijos įvertinimas svarbus ir darbuotojui, kaip parduodančiam savo darbo jėgą asmeniui.³⁸

Tiek Direktyva, tiek Darbo Kodeksas nustato informacijos ir įsidarbinimo galimybes pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams. Direktyva sako, kad darbdaviai turi informuoti pagal terminuotas darbo sutartis dirbančius darbuotojus apie toje įmonėje ar padalinyje esančias laisvas darbo vietas, užtikrindami, kad jie turėtų tas pačias galimybes užsitikrinti nuolatinės pareigas, kaip ir kiti darbuotojai. Tokia informacija gali būti pateikiama tinkamoje įmonės ar padalinio vietoje iškabinant bendrą skelbimą. DK analogišką nuostatą nustato 109 str. 4 d., kurioje pasakyta, kad darbdavys privalo informuoti darbuotojus, dirbančius pagal terminuotą darbo sutartį, apie laivas darbo vietas ir užtikrinti, kad jie turėtų tokias pat galimybes įsidarbinti nuolatiniam darbui kaip ir kiti asmenys.

Šiomis normomis terminuotų darbo sutarčių darbuotojams suteikiama galimybė gauti nuolatinio pobūdžio darbą pas tą patį darbdavį. Taip stengiamasi išvengti tokių darbuotojų diskriminacijos, kai ieškoma nuolatinių darbuotojų. Direktyva be to įtvirtina, kad kiek įmanoma, darbdaviai padeda pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams naudotis tinkamo mokymosi galimybėmis tobulinant įgūdžius, skatinant kilimą tarnyboje ir plečiant profesinį mobilumą. Taigi direktyva užtikrina tokias pat karjeros galimybes darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotas sutartis, kaip ir neterminuotų darbo sutarčių darbuotojams.³⁹

³⁷ DAVULIS, T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, P. 301-302.

³⁸ Cit. op. 33. 4 str. 4 d.

³⁹ Cit. op. 33 . 6 str.

Svarbus yra DK 120 straipsnis, kuriame reglamentuojamas darbo sutarties sąlygų pakeitimas. Kai keičiama gamyba, jos mastas, technologija arba darbo organizavimas, taip pat kitais gamybinio būtinumo atvejais darbdavys turi teisę pakeisti darbo sutarties sąlygas. Jei darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, jis gali būti atleistas iš darbo pagal DK 129 straipsnį (darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės) laikantis nustatytos darbo sutarties nutraukimo tvarkos. Darbo sutarties sąlygos, nustatytos DK 95 straipsnio 1 ir 2 dalyse, gali būti keičiamos esant išankstiniam raštiškam darbuotojo sutikimui, išskyrus DK121 straipsnyje nustatytus atvejus. Taigi būtiniosios sąlygos gali būti keičiamos, kai darbuotojas raštiškai sutinka. Gali būti keičiamos tokios sąlygos: darbuotojo darbovietė, darbo funkcijos bei kitos būtiniosios sąlygos dėl kurių šalys susitaria. Terminuotos darbo sutarties atveju būtinoji sąlyga yra termino nustatymas. Pagal DK 120 straipsnį termino sąlygą taip pat galima keisti. Jei pasikeičia gamybos mastas, pavyzdžiui gaunamas papildomas užsakymas tam tikrai prekei ir reikia pratęsti jos gamybą, o darbuotojo darbo sutarties terminas pasibaigia, tuomet terminuota sutartis gali būti pratęsiama. Taip pakeičiama darbo sutarties sąlyga, nustatanti terminą. Tuo atveju, kai darbdavys nusprendžia, kad reikia įdiegti naują technologiją ir dėl to atsiranda naujų darbo vietų, darbuotojo terminuota darbo sutartis gali būti pakeista į neterminuotą.

Darbo sutarties sąlygų keitimas svarbus tuo, kad pakeitus darbo sutarties turinį (t.y. tas sutartyje aptartas sąlygas, kurios apibrėžia šalių teises ir pareigas) gali pasikeisti pats sutarties pobūdis. Terminuota darbo sutartis tokiu atveju gali tapti neterminuota.

„Universaliausias darbo sutarties sąlygų keitimo būdas yra šalių susitarimas. Jokių tokio susitarimo apribojimų DK nenumato. DK nustato, jog darbo sutarties šalys gali savo susitarimu darbo sutartį nutraukti (DK 125 str.), juo labiau jos gali tą sutartį pačių pageidaujama būdu pakeisti. Žinoma, į darbo sutartį negalima įrašyti tokių sąlygų, kurios prieštarautų norminiams teisės aktams (dirbti be poilsio dienų, atostogų ir kt.).“⁴⁰

Taigi galima keisti tiek neterminuotos darbo sutarties būtinąsias sąlygas, tiek terminuotos sutarties sąlygas įskaitant sąlygą, nustatančią terminą. Kyla klausimas: ar galima nustatyti naujas sąlygas. Ar gali darbdavys neterminuotą darbo sutartį pakeisti į terminuotą? Jeigu darbas buvo nuolatinio pobūdžio ir darbuotojas dirbo pagal neterminuotą darbo sutartį, darbdavys neturi jokio įstatymiško pagrindo keisti darbo sutartį į terminuotą. Kadangi pati neterminuota darbo sutartis neturi sąlygos nustatančios terminą, tai sąlyga nustatanti terminą negali būti nustatoma. Būtinųjų sąlygų keitimas apima tik tų sąlygų keitimą, kurios nustatytos sutartyje.

⁴⁰ Cit. op. 7 P. 397-398.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nagrinėjo bylą.⁴¹ Šioje byloje buvo pakeista darbo sutarties sąlyga. Darbdavys nustatė darbo sutarties terminą. Ieškovas ėjo pareigas laimėjęs konkursą. Taip pat ieškovas išreiškė sutikimą dirbti pagal terminuotą darbo sutartį. Vėliau darbuotojo prašymu darbo sutarties terminas buvo pratęstas. Bylą Teismas nagrinėjo taikydamas DSĮ 9 straipsnio 2 dalį (termino nustatymas darbuotojo prašymu). Teismas konstatavo, kad ieškovo prašymas nustatyti terminuotus darbo santykius nepaneigia ieškovo valios dėl darbo teisinių santykių terminuotumo nustatymo.

Kartais į konkurso būdu skiriamas pareigas gali būti priimama terminuotam laikotarpiui. Taip pat kolektyvinės sutarties nustatytais atvejais gali būti sudaromos terminuotos darbo sutartys. Darbdavys nustatęs tokias sąlygas tiesiog išvengia ginčų su darbuotojais.

Galiojus Darbo sutarties įstatymui, buvo paplitusi praktika sudaryti darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbui darbuotojo prašymu. Taip pat terminuotos darbo sutartys darbuotojo prašymu būdavo nuolat atnaujinamos. Tokia situacija buvo laikoma teisėta, nepažeidžianti įstatymų. Tai rodo ir tuometinė teismų praktika. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas sprendė bylą pagal ieškovo A. Meškio kasacinį skundą.⁴² Teismas konstatavo, kad darbo sutartis netampa neterminuota, jeigu pasibaigus pirminėje darbo sutartyje numatytam terminui, pačios šalys šį terminą pratęsė. Tokiu atveju negali būti taikomas DSĮ 11 straipsnyje įvardintos teisinės pasekmės (nė vienai iš šalių nenutraukus darbo sutarties, ji tampa neterminuota), nes darbo sutarties terminas nepasibaigia. Taigi darbdavys galėdavo kelis kartus atnaujinti darbo sutartį ir jaustis pakankamai saugus.

⁴¹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. spalio 25 d. nutartis c.b. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija v. J. Juškauskas Nr. 3K-3-570/20042.11;13.

⁴² LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. vasario 21 d. nutartis c.b. A. Meškys v. Krašto apsaugos savanorių pajėgų Žemaičių apygardos trečioji rinktinė, Nr. 3K-3-235/2001, kat. 2.3.2.

2.3 Terminuotos darbo sutarties nutraukimas

Darbo sutartis teisinių darbo santykių atsiradimo pagrindas. Pasibaigus darbo sutarčiai, baigiasi teisiniai darbo santykiai, jų subjektų teisės ir pareigos. Yra keli terminai, susiję su darbo sutarties pasibaigimu: darbo sutarties pasibaigimas, darbo sutarties nutraukimas, atleidimas iš darbo. Plačiausias terminas – darbo sutarties pasibaigimas. Jis apima visus atvejus, kai baigiasi darbo sutarties šalių teisės ir pareigos, nesvarbu, kieno iniciatyva ir kaip tai įvyko: darbo sutartis pasibaigia ir darbuotojui mirus, ir ją nutraukus DK nustatytais pagrindais, taip pat likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo. Sąvoka darbo sutarties nutraukimas apibūdina vieną iš darbo sutarties pasibaigimo būdų, kai sutartis pasibaigia abiejų šalių ar bent vienos šalies valia arba dėl įgaliotų valstybės organų ar pareigūnų veiksmų. Atleidimas iš darbo – darbo sutarties pasibaigimo rezultatas. Tai yra teisinis darbo sutarties pasibaigimo padarinys.⁴³

Egzistuoja tam tikri juridiniai faktai, su kuriais įstatymas sieja darbo sutarties pasibaigimą - tai darbo sutarties pasibaigimo pagrindai. Lyginant dabar galiojantį DK ir Darbo sutarties įstatymą, galima pamatyti tokį skirtumą: DSI 26 str. numatė labai platų darbo sutarties pasibaigimo pagrindų sąrašą, numatantį visus galimus atvejus ir sąrašas buvo baigtinis, tuo tarpu DK atsisakyta tokio detalaus darbo sutarties nutraukimo pagrindų sąrašo. DK 124 straipsnyje pateikiami bendriausi darbo sutarties pasibaigimo pagrindai, taigi darbo sutartis baigiasi:

1. Ją nutraukus DK ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais;
2. likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo;
3. darbuotojui mirus.

„Darbo sutarties pasibaigimo pagrindus galima grupuoti pagal šalių valią:

1. pagrindai, numatantys darbo sutarties pasibaigimą dėl tam tikrų valingų darbo sutarties šalių poelgių arba veiksmų ar aplinkybių, kurių atsiradimas priklauso nuo šalių valios;
2. pagrindai, juridiniai faktai, numatyti darbo įstatymuose, arba kolektyvinėse ar darbo sutartyse, jeigu tik šios nepablogina darbuotojo padėties, kai darbo sutarties pasibaigimas nepriklauso nuo šalių valios.“⁴⁴

Pagal tai, kokio subjekto valia lemia darbo sutarties pasibaigimą skirstoma į:

1. šalių susitarimu;
2. darbuotojo pareiškimu;

⁴³ Cit. op. 7. P.407-408.

⁴⁴ Cit. op. 7 P.412-413.

3. darbdavio iniciatyva.

Darbo sutarties pasibaigimo pagrindų klasifikacija turi tam tikrą teisinę reikšmę, nes, atsižvelgiant į tai, kuriai grupei priklauso atleidimo pagrindas, padariniai esti skirtingi (pvz., garantijos darbuotojų atstovams, išėtinės išmokos dydis, išpėjimo terminai ir kt.). Sutarties pasibaigimas šalių susitarimu yra labiausiai priimtinas šalims, kadangi šalys nutraukia darbo teisinius santykius taikiai, abipusiu supratimu. Toks pasibaigimas geriausiai atitinka sutartinį darbo teisinių santykių pobūdį. Terminuotos darbo sutarties pasibaigimas suėjus terminui, laikomas sutarties nutraukimu šalių susitarimu. DK 126 straipsnyje pasakyta, kad suėjus darbo sutarties terminui, darbdavys arba darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį. Nė vienai iš šalių darbo sutarties nenutraukus, laikoma, kad sutartis tapo neterminuota. Taip straipsnyje numatomos dvejopos termino pasibaigimo pasekmės, kurios priklauso nuo šalių valios. Termino pasibaigimas yra pakankamas pagrindas nutraukti darbo sutartį. Tai gali padaryti abi šalys – ir darbuotojas, ir darbdavys. Vadinas, suėjus darbo sutarties terminui ji automatiškai nenutrūksta. Nė vienai šaliai darbo sutarties nenutraukus, laikoma, kad darbo sutartis tapo neterminuota.

Terminuota darbo sutartis gali būti nutraukta nesuėjus terminui tiek darbuotojo pareiškimu, tiek darbdavio iniciatyva. Tuo tarpu nors neterminuota sutartis sudaroma nuolatiniam darbui ji irgi gali būti bet kuriuo momentu nutraukta. Darbo kodeksas 127 straipsniu, 129 straipsnio 5 dalimi ir 130 straipsniu reglamentuoja tokią galimą situaciją. Darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą, taip pat ir terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, apie tai raštu išpėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika dienų. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas ir kitoks išpėjimo terminas, bet jis negali viršyti vieno mėnesio. Išpėjimo terminui pasibaigus, darbuotojas turi teisę nutraukti darbą, o darbdavys privalo įforminti darbo sutarties nutraukimą ir atsiskaityti su darbuotoju. Darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą, taip pat ir terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, apie tai išpėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas nuo prašymo padavimo dienos, jei reikalavimas nutraukti darbo sutartį pagrįstas darbuotojo liga ar neįgalumu, trukdančiu tinkamai atlikti darbą, arba kitomis svarbiomis priežastimis, nustatytomis kolektyvinėje sutartyje, arba jei darbdavys nevykdo įsipareigojimų pagal darbo sutartį, pažeidžia įstatymus ar kolektyvinę sutartį. Darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą darbo sutartį, apie tai išpėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas, jeigu jis jau yra įgijęs teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna. Darbo sutartis tokiais atvejais turi būti nutraukiama nuo darbuotojo prašyme nurodytos dienos. Darbuotojas turi teisę atšaukti prašymą nutraukti darbo sutartį ne vėliau kaip prieš

tris dienas nuo prašymo padavimo dienos. Po to jis gali atšaukti prašymą tik darbdavio sutikimu (DK 127 str.).

„DK 127 straipsnyje nustatyta absoliuti subjektinė darbuotojo teisė savo valia nutraukti kiekvieną darbo sutartį (neterminuotą, terminuotą, sezoninę, laikiną ir kt.). Taip įgyvendinamas ir užtikrinamas Konstitucijos 48 straipsnyje įtvirtintas darbo laisvės principas, kuris taip pat atkartotas ir garantuotas DK 2 straipsnio 1 dalies 2 punkte. Darbuotojas neprivalo aiškinti tokio apsisprendimo priežasčių, motyvų ar kitų aplinkybių. Vienintelis keliamas reikalavimas, kad darbuotojas tinkamai, t.y. raštu, išpėtų darbdavį iki nustatyto termino. Reikalavimas išpėti darbdavį apie darbo sutarties nutraukimą iki tam tikro termino nustatytas darbdavio interesais, kad jis galėtų pasirengti būsimam atleidimui (surasti kitą darbuotoją, sutvarkyti atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju reikalus ir pan.). Darbuotojas gali išpėti darbdavį ir anksčiau įstatymo nustatytų terminų. Darbuotojui prašyme nurodžius konkrečią datą, bet ne ankstesnę negu įstatymo nustatytas išpėjimo terminas, darbdavys neturi teisės be darbuotojo sutikimo atleisti jį iš darbo anksčiau ar vėliau nurodytos datos. Jeigu prašyme konkreti atleidimo iš darbo data nenurodyta, darbo sutartis turi būti nutraukta suėjus įstatyme numatytam išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminui. Darbuotojo ir darbdavio susitarimu darbo sutartis darbuotojo iniciatyva gali būti nutraukta ir nepraėjus nustatytam išpėjimo terminui.

Įspėjimo terminui pasibaigus, darbuotojas turi teisę nutraukti darbą, o darbdavys privalo įforminti darbo sutarties nutraukimą ir atsiskaityti su darbuotoju. Tačiau, jeigu išpėjimo terminas pasibaigė, o darbo sutartis nebuvo nutraukta, darbuotojas tęsia darbą ir nereikalauja jos nutraukti, laikoma, kad darbo sutarties galiojimas yra pratęstas. Taip dažniausiai atsitinka, kai darbuotojas, administracijos paprašytas, neatšaukdamas savo prašymo, sutinka tam tikrą laiką dirbti pasibaigus išpėjimo terminui. Tokiais atvejais darbdavys pagal darbuotojo anksčiau paduotą prašymą darbo sutartį gali nutraukti tik paties darbuotojo reikalavimu.⁴⁵

Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės reglamentuojamas DK 129 straipsnyje. Neterminuotos sutarties reguliavimui nustatyta 1 straipsnio dalis, o terminuotos 5 dalis. Neterminuotą darbo sutartį darbdavys gali nutraukti tik dėl svarbių priežasčių, apie tai išpėjęs darbuotoją 130 straipsnyje nustatyta tvarka. Atleisti darbuotoją iš darbo, kai nėra darbuotojo kaltės, leidžiama, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą. Tuo tarpu terminuotą darbo sutartį darbdavys turi teisę nutraukti iki jos termino pabaigos, laikydamasis ne tik komentuojamo, bet ir 130 straipsnio nuostatų, tik ypatingais atvejais, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į

⁴⁵ Cit. op. 4 P.124-125.

kitą darbą, arba sumokėjęs darbuotojui už likusį darbo sutarties galiojimo laiką vidutinį darbo užmokestį. Taigi reglamentavimas skiriasi priklausomai nuo darbo sutarties pobūdžio.

„DK įtvirtina visišką darbuotojo laisvę nutraukti darbo sutartį savo valia (jis tik turi laikytis nustatytos darbo sutarties nutraukimo tvarkos). Darbdaviui tokios laisvės Kodeksas nenumato: jis gali atleisti darbuotoją iš darbo tik esant svarbiai priežastčiai ir laikydamasis darbo sutarties nutraukimo tvarkos.“⁴⁶

Esant neterminuotai sutarčiai darbuotojas gali bet kada nutraukti sutartį, taip pat jis bet kada gali nutraukti ir terminuotą sutartį. Sudarydamas terminuotą sutartį darbuotojas neprisiima jokių išipareigojimų dirbti iki sutartyje numatyto termino. Savo apsisprendimo baigti darbo santykius darbuotojas neprivalo aiškinti, jis tik privalo laikytis formalumo, įspėti darbdavį prieš keturiolika dienų. Tuo tarpu darbdavys gali atleisti darbuotoją iš darbo laikydamasis atleidimo tvarkos ir tik ypatingais atvejais. Jeigu terminuota darbo sutartis baigiasi pasibaigus terminui, tai darbdavys nemoka išėtinės išmokos, tuo tarpu nutraukdamas terminuotą darbo sutartį nepasibaigus terminui, jis turi siūlyti darbuotojui kitą darbą arba atleisdamas išmokėti vidutinį darbo užmokestį už likusį darbo sutarties galiojimo laiką. Tokiu atveju darbdavys privalėtų sumokėti ir nuo priskaičiuotos darbo užmokesčio sumos priklausančias valstybinio socialinio draudimo įmokas.

Terminuotos darbo sutarties termino pasibaigimo pasekmes reglamentuoja DK 111 straipsnis ir DK 126 straipsnis. DK 111 straipsnio 1 dalyje nustatyta, jeigu darbo sutarties terminas pasibaigė, o darbo santykiai faktiškai tęsiasi ir nė viena iš šalių iki pasibaigiant terminui nepareikalavo jos nutraukti (Kodekso 126 straipsnis), laikoma, kad sutartis pratęsta neapibrėžtam laikui. „Šią nuostatą reikia aiškinti siejant su DK 126 straipsniu, reglamentuojančiu terminuotos darbo sutarties nutraukimą. Šių dviejų teisės normų analizė leidžia teigti, kad darbo sutarties termino pasibaigimas nėra besąlyginis pagrindas darbo sutarčiai, kartu ir darbo santykiams pasibaigti. Prieš sueinant darbo sutarties terminui jos šalys turi įvairių galimybių: tęsti sutarties vykdymą nustatant naują sutarties terminą (žinoma, jei sutarties pratęsimas pagrįstas objektyvia būtinybe pratęsti nenuolatinio pobūdžio darbą), tęsti sutarties vykdymą nepratęsiant jos termino arba nutraukti sutartį remiantis DK 126 straipsniu. Pirmu atveju terminuota darbo sutartis yra pratęsiama naujam terminui, o jeigu darbo santykiai faktiškai tęsiasi nekeičiant darbo sutarties termino, laikoma, kad darbo sutartis pratęsta neapibrėžtam laikotarpiui. Taigi sutarties termino suėjimas savaime nepabaigia pačios darbo sutarties, o tik sudaro prielaidas pasinaudoti sutarties nutraukimo galimybe. Kitais žodžiais tariant, suėjus

⁴⁶ Cit. op. 4 P. 129.

terminui darbo sutarties sąlyga dėl sutarties galiojimo termino nustoja galios ir nuo to momento laikoma, kad šalių yra sudaryta neterminuota darbo sutartis.⁴⁷

Kai darbo sutarties terminas apibrėžtas kalendorine data, tai būtent tą dieną šalis dar gali nustatyti naują darbo sutarties terminą. Tačiau jeigu tą dieną nė viena šalis nepareikš, kad ji nutraukia darbo sutartį, tuomet laikoma, kad sutartis pratęsta neapibrėžtam terminui.

„Jeigu darbo sutarties terminas buvo nulemtas tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo, pavyzdžiui, iki tam tikro pavesto darbo užbaigimo, iki projekto pabaigos, kol po laikinojo nedarbingumo ar iš atostogų grįš į darbą kitas darbuotojas, laikytina, kad terminas sueina tą dieną, kurią pavestas darbas ar projektas faktiškai užbaigiamas ar į darbą po laikinojo nedarbingumo ar iš atostogų sugrįžta dirbti kitas darbuotojas. Ši diena laikytina paskutine darbuotojo, dirbančio pagal terminuotą darbo sutartį, darbo diena, iki kurios pabaigos ir turi būti išreikšta darbuotojo arba darbdavio valia nutraukti darbo sutartį. Jei iki šios darbo dienos pabaigos darbuotojas arba darbdavys nenutraukia darbo sutarties, o kitą darbo dieną vykdė darbo sutartį, laikytina, kad sutartis tapo pratęsta neapibrėžtam laikui.“⁴⁸

Šalims paliekama galimybė sudaryti neterminuotą darbo sutartį. Tokiu atveju šalims nebūtina sudaryti neterminuotos darbo sutarties, jei prieš tai jas jau siejo terminuoti darbo santykiai. Šalys tiesiog vykdo savo darbo pareigas ir pasibaigus darbo sutarties terminui. Tuomet šalis siejanti terminuota darbo sutartis tampa neterminuota.

Nutraukiant darbo sutartį suėjus jos terminui išeitinė išmoka darbuotojui nemokama, tačiau su juo turi būti visiškai atsiskaitoma (DK 141 str.) taip pat darbuotojas uri teisę gauti piniginę kompensaciją už nepanaudotas kasmetines atostogas (DK 177 str.). Išeitinė išmoka išmokama darbuotojui, dirbusiam pagal neterminuotą sutartį ir atleistam darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 str.) arba likvidavus darbdavį, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievoles nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo (DK 136 str. 1 d. 6 p.).

„Nors įstatymas nenumato imperatyvaus reikalavimo įspėti apie būsimą atleidimą, tačiau teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principai reikalauja, kad šalis, kuri planuoja nutraukti darbo sutartį suėjus terminui, turėtų kuo anksčiau apie tai informuoti kitą šalį. Pranešimas apie darbo sutarties nutraukimą paskutinę darbo sutarties termino dieną neturi būti staigmena kitai sutarties šaliai, kai pastaroji pagrįstai tikisi, kad sutartis bus pratęsta neapibrėžtam laikotarpiui.

⁴⁷ Cit. op. 4 P.89.

⁴⁸ Cit. op. 4 P.90.

Gali pasitaikyti, kad dėl kai kurių apsauginių DK teisės normų privalomo taikymo, pavyzdžiui, DK 131 straipsnio 1 dalies, darbdavys negalės atleisti iš darbo iš karto suėjus terminui. Tokiais atvejais siūlytina laikyti, kad šalių nustatytas darbo sutarties galiojimo terminas *ex lege* pratęsiamas iki aplinkybių, su kuriomis siejamas šių apsauginių DK ar kitų įstatymų normų taikymas, pasibaigimo. Pavyzdžiui, jei darbuotojas, suėjus jo sutartyje nustatytam darbo sutarties terminui, yra laikinai nedarbingas, jo darbo sutarties terminas nukeliamas iki tos dienos, kada jis sugrįžtų į darbą arba sueitų 120 kalendorinių dienų iš eilės terminas (DK 133 str.2 d.). Būtent šią darbo dieną galima nutraukti su darbuotoju sudarytą terminuotą darbo sutartį pagal DK 126 straipsnį, neleidžiant jam tą dieną vykdyti darbo pareigų.⁴⁹

Jeigu darbuotojas yra laikinai nedarbingas arba darbuotoja yra nėštumo ir gimdymo atostogose, o darbo sutarties terminas pasibaigia, tuomet darbdavys privalo laikytis garantijų nustatytų tokiems darbuotojams. Sutarties terminas yra nukeliamas iki tos dienos, kai laikinai nedarbingas darbuotojas sugrįžtų į darbą. Taip pat terminas yra nukeliamas dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms. Pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantiems darbuotojams yra taikomos tokios pat garantijos. Tai reiškia, kad negalima atleisti darbuotoją tiek laikinojo nedarbingumo laikotarpiu, tiek negalima atleisti nėščios moters.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas sprendė bylą pagal atsakovo UAB „Electrolux“ kasacinį skundą dėl pirmosios instancijos teismo nutarties peržiūrėjimo civilinėje byloje pagal ieškovės A. Mateikaitės ieškinį.⁵⁰ Šioje byloje teismas pasisakė, kad 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 DK 132 straipsnio 1 dalyje 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 DK 132 straipsnio 1 dalyje 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, numatyto DK 126 straipsnio 1 dalyje.

⁴⁹ Cit. op. 4 P.90-91.

⁵⁰ LAT CBS teisėjų kolegijos 2005m. vasario 9 d. nutartis c.b. UAB „Electrolux“ v. A. Mateikaitė Nr. 3K-3-92/2005, kat. 11.6.1; 11.9.2.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas byloje pagal atsakovo UAB „Lemminkainen Lietuva“ kasacinį skundą dėl sprendimo peržiūrėjimo civilinėje byloje pagal A. Servienės ieškinį⁵¹ pasisakė dėl įstatymo teikiamų garantijų įtakos darbo sutarčiai. Terminuotos darbo sutarties nenutraukimas suėjus jos terminui dėl to, kad ją (sutartį) nutraukti draudžia įstatymas, negali būti vertinamas kaip sukeliantis darbo sutarties tapimo neterminuota teisinės pasekmės. Taigi, jei kuri nors šalis pareiškia valią nutraukti darbo sutartį pasibaigus įstatymo teikiamos garantijos laikui, tai ši šalis turi teisę nutraukti darbo teisinius santykius. Tokiu atveju negalima laikyti, kad terminuota darbo sutarties tapo neterminuota.

DK 111 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad terminuota darbo sutartis tampa neterminuota, kai darbo santykių buvimo laikotarpiu išnyksta aplinkybės, dėl kurių buvo apibrėžtas sutarties terminas (darbuotojas po atostogų negrįžta į darbą ir kt.). „Šiame straipsnyje nustatyta kada, darbo sutarties terminą sutartyje susiejus su tam tikrų aplinkybių atsiradimu, pasikeitimu ar pasibaigimu, šios aplinkybės sutarties vykdymo laikotarpiu išnyksta. Pavyzdžiui, darbuotojas priimamas į darbą kito darbuotojo laikinojo nedarbingumo ar atostogų laikotarpiui, tačiau tas darbuotojas į darbą dėl vienokių ar kitokių aplinkybių nebegrįžta. Kitas atvejis – darbuotojas priimamas į darbą sukurti tam tikrą eksperimentinį produktą, tačiau dar iki jo galutinio atidavimo nusprendžiama pradėti serijinę produkto gamybą, arba darbuotojas priimamas į darbą atlikti vienkartinį didelį užsakymą arba įvykdyti vienkartinio finansavimo programą, tačiau vykdymo metu su darbdaviu sudaroma neterminuota tiekimo sutartis arba programos finansavimas pratęsiamas neribotam laikui, ir pan. Visais šiais atvejais terminuota darbo sutartis transformuojasi į neterminuotą darbo sutartį. Tokio darbo sutarties rūšies pasikeitimo papildomų sąlygų (kreiptis su reikalavimu į darbdavį ar darbo ginčus nagrinėjantį organą ar pan.) nenumatyta, taigi terminuota darbo sutartis *per se* tampa neterminuota darbo sutartimi. Tais atvejais, kai darbdavio užsakymas ar finansavimas pratęsiamas terminuotai, darbuotojų terminuotos darbo sutartys gali būti pakeičiamos nustatant naują jų terminą.“⁵²

Taigi terminuota darbo sutartis priklausomai nuo situacijos gali tapti neterminuota, tačiau esant būtinybei gali būti tiesiog pratęsiamas jos terminas.

DK 111 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad jeigu darbo sutartis, pasibaigus jos terminui, nepratęsiamas arba nutraukiamas, bet nepraėjus vienam mėnesiui nuo jos nutraukimo dienos su atleistu iš darbo darbuotoju vėl sudaroma terminuota darbo sutartis tam pačiam

⁵¹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. rugsėjo 26 d. nutartis c. b. UAB „Lemminkainen Lietuva“ v. A. Servienė, Nr.3K-3-423/2005. kat. 11.6.1; 13.2.2.

⁵² Cit. op. 4 P.91.

darbui, tai darbuotojo reikalavimu tokia sutartis pripažįstama sudaryta neapibrėžtam laikui, išskyrus DK 109 straipsnio 2 ir 3 dalyse nustatytus atvejus. Ginčus šiuo klausimu sprendžia darbo ginčus nagrinėjantys organai. Jeigu darbo sutartis pripažįstama neterminuota, pertrauka darbe įskaičiuojama į darbuotojo nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje.

„Šiame straipsnyje aptariami tie terminuotos darbo sutarties termino pasibaigimo atvejai, kai terminuota darbo sutartis yra nutraukiama, tačiau tą pačią darbuotojo ir darbdavio vėl yra sudaroma terminuota darbo sutartis. Darbuotojo reikalavimu pirmoji sudaryta terminuota darbo sutartis pripažįstama sudaryta neapibrėžtam laikui, jei yra tenkinamos kelios sąlygos:

1. antroji terminuota darbo sutartis su darbuotoju sudaryta praėjus ne daugiau kaip vienam mėnesiui nuo pirmosios terminuotos darbo sutarties nutraukimo (pasibaigimo);
2. antroji terminuota darbo sutartis sudaroma tam pačiam darbui kaip ir pirmoji terminuota darbo sutartis. Šiuo kontekstu tuo pačiu darbu laikytinas būtent tos pačios darbo funkcijos vykdymas, o ne darbo atlikimo vieta, darbo užmokestis, darbo režimas ar kitos aplinkybės;
3. antrosios terminuotos darbo sutarties sudarymo atvejis nepatenka į DK 109 straipsnio 2 ir 3 dalyse nurodytus „leidžiamus“ terminuotos darbo sutarties sudarymo atvejus. Tai reiškia, kad pirmoji terminuota sutartis negali būti pripažįstama neterminuota, jei antroji terminuota darbo sutartis bus sudaryta nenuolatiniam darbui arba nuolatiniam darbui, tačiau įstatymo ar kolektyvinės darbo sutarties nurodytu atveju, taip pat su tam tikram laikotarpiui išrinktais darbuotojais ar renkamuųjų organų įgaliojimų laikui (kadencijai) paskirtais darbuotojais.“⁵³

„Kitaip nei taikant DK 110 straipsnį, tai, kad yra išvardytos sąlygos, nedaro darbo sutarties neterminuota savaiame. Pirmiausia būtina, kad darbuotojas pareikštų reikalavimą pripažinti sutartį sudarytą neapibrėžtam terminui. Darbdaviui nesutikus su darbuotojo reikalavimu ir kilus ginčui, toks darbuotojo reikalavimas turi būti nagrinėjamas darbo ginčus nagrinėjančio organo. Darbuotojo reikalavimas gali būti tiek savarankiškas, tiek nesavarankiškas, pavyzdžiui, darbuotojui ginčijant atleidimą iš darbo suėjus antrosios terminuotos sutarties terminui. Komentuojamas straipsnis nenumato specialaus termino, per kurį toks reikalavimas turi būti pareikštas, todėl reikėtų laikytis bendrųjų kreipimosi į darbo ginčus nagrinėjančius organus terminų. Jeigu pirmoji darbo sutartis pripažįstama

⁵³ Cit. op. 4 P.91-92.

neterminuota, pertrauka darbe įskaičiuojama į darbuotojo nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, tačiau darbo užmokestis nemokamas, jei darbo funkcija nebuvo vykdyta.⁵⁴

Darbuotojui pareikalavus pripažinti sutartį neterminuota, darbdavys tiesiog privalo pakeisti sutartį iš terminuotos į neterminuotą. Jam to nepadarius darbuotojas gali inicijuoti ginčą. Tokiu atveju, jei yra visos sąlygos nustatytos 111 straipsnio 3 dalyje, tikėtina, kad darbo ginčą nagrinėjantis organas sutartį pripažins neterminuota.

Kaip ir pagal DK, taip ir pagal Darbo įstatymų kodeksą vienas darbo sutarties pasibaigimo pagrindų buvo įvardytas darbo sutarties pasibaigimas, kai pasibaigia terminas, išskyrus atvejus, kai darbo santykiai faktiškai tęsiasi ir nė viena šalis nepareikalavo jų nutraukti (DSĮK 39 straipsnio 2 dalis). „Pakankamas pagrindas terminuotai darbo sutarčiai nutraukti yra ir jos termino pasibaigimas, jei darbuotojas ar administracija atsisako ją pratęsti. Terminui pasibaigus, sutartis savaime nenutrūksta. Jei darbo santykiai tęsiasi ir nė viena šalis nepareikalauja jų nutraukti, laikoma, kad darbo sutartis tomis pačiomis sąlygomis yra pratęsta neapibrėžtam terminui. Tai liečia ir laikinus bei sezoninius darbuotojus. Vėliau darbo sutartis su šiais darbuotojais gali būti nutraukta tik bendrais pagrindais.“⁵⁵

„Kalbant apie terminuotos darbo sutarties pasibaigimą, reikėtų paminėti ir vieną specifinį atvejį, dėl kurio traktavimo iki šiol nėra vienos nuomonės. Turimas omenyje toks atvejis, kai išrinktas organas, turintis apibrėžtą įgaliojimų laiką, tarkime trejus metus, išrenka ar paskiria asmenį eiti tam tikras pareigas savo įgaliojimų laikui (pvz., savivaldybės administracijos direktorius tarybos sprendimu skiriamas tarybos įgaliojimų laikui politinio (asmeninio) pasitikėjimo pagrindu – Vietos savivaldos įstatymo⁵⁶ 20 str. 2 d.). Tačiau problema yra ta, kad įstatymai nenumato tokios situacijos, kai šio organo įgaliojimai baigiasi, o darbuotojas faktiškai dirba toliau. Pažodžiui aiškinant DK gali susidaryti įspūdis, kad organo įgaliojimų pasibaigimas automatiškai reiškia darbo santykių pasibaigimą. Tačiau praktika rodo ką kita. Tokių išrinktų ar paskirtų asmenų sutartis yra terminuota. Vadinasi, tada jie ir turi būti atleidžiami kaip pasibaigus terminui, nors pasibaigimo ir atleidimo terminai gali ir nesutapti, nes, pavyzdžiui kol pradės dirbti nauja išrinkta, tarkime, taryba (turime omenyje savivaldybes), tai – administracijos direktorius, nors jo sutartis ir pasibaigusi, faktiškai ji pratęsiama, kol nauja išrinkta taryba pradės darbą ir išrinks naują administracijos direktorių. Siekiant išvengti kolizijos

⁵⁴ Cit. op. 4 P.92.

⁵⁵ DAMBRAUSKAS, A; NEKRAŠAS, V; NEKROŠIUS, I. Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Mintis, 1990. P. 117.

⁵⁶ Valstybės Žinios. 1994, Nr. 55-1049.

tikslinga manyti, kad pasikeitus valdymo organui paskirtas darbuotojas toliau laikinai eina savo pareigas, kol bus paskirtas kitas asmuo. Tačiau pažymėtina, kad tokiu atveju, nors sutartis praktiškai pratęsiama, ji netampa neterminuota. Taigi ir atleidimas turėtų būti kaip pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai, o ne neterminuotai. Tačiau toks „laikinumas“ negali būti amžinas. Vadinasi, valdymo organas privalo per protingą laiką apsispręsti dėl naujo darbuotojo paskyrimo. Antraip atleisti tokį darbuotoją galima tik bendrais pagrindais. Pažymėtina, kad būtent minėtu atveju, administracijos direktorius, kaip žinoma, yra politinio pasitikėjimo tarnautojas ir pagal Valstybės tarnybos įstatymo 44 straipsnio pirmosios dalies 6 punktą toks valstybės tarnautojas atleidžiamas iš pareigų, kai baigiasi politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautoją į pareigas priėmusio valstybės politiko ar kolegialios valstybės institucijos įgaliojimai.⁵⁷

Tai situacija, kurią reglamentuoja DK 109 straipsnio 3 dalis. Šiuo atveju darbo sutartis sudaroma su renkamaisiais darbuotojais, kuriuos skiria į darbą renkamieji organai. Tokios terminuotos sutartys sudaromos tų renkamųjų organų įgaliojimų laikui. Tuo atveju, jeigu paskirti į darbą naujus renkamuosius darbuotojus užtrunkama, tai pirmiau paskirtų darbuotojų terminuotos sutartys netampa neterminuotomis. Jeigu pasibaigia renkamųjų organų įgaliojimų laikas ir naujai išrinkti renkamieji organai dar nepaskyrė naujų pagal terminuotą sutartį samdomų darbuotojų, tai darbo funkcijas atlieka pirmiau paskirti laikinieji darbuotojai.

⁵⁷ Cit. op. 7. P. 377-379.

3 Kitos terminuotų darbo sutarčių rūšys

3.1 Sezoninė darbo sutartis

Pagal DK 112 straipsnį sezoninė darbo sutartis – tai sutartis sudaroma sezoniniams darbams atlikti. Sezoniniais vadinami darbai, kurie dėl gamtinių ir klimato sąlygų dirbami ne visus metus, o tam tikrais periodais (sezonais) ne ilgesniais kaip aštuoni mėnesiai (vienas po kito einančių dvylikos mėnesių laikotarpiu), ir yra įtraukti į sezoninių darbų sąrašą. Sezoninių darbų sąrašą, sezoninės darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo, taip pat darbo ir poilsio laiko ir darbo apmokėjimo ypatybes remdamasi Darbo kodeksu nustato Vyriausybė. Taigi išsamiai sezoninę darbo sutartį reglamentuoja Vyriausybės nutarimas „Dėl sezoninio darbo“.⁵⁸

Lyginant sezoninę darbo sutartį su terminuota galima pamatyti tokius skirtumus:

1. Sezoniniai darbai dirbami tam tikrais periodais (sezonais), ne ilgesniais kaip aštuoni mėnesiai, tuo tarpu terminuota darbo sutartis sudaroma laikotarpiui ne ilgesniam nei penkeri metai;
2. Sezoninė sutartis sudaroma tik sezoniniams darbams atlikti, tuo tarpu terminuota darbo sutartis sudaroma laikino pobūdžio darbams ar nuolatinio pobūdžio darbams, tačiau kuriuos leidžia sudaryti įstatymai ar kolektyvinės sutartys.

„Sezoninių darbų negalima dirbti visus metus dėl jiems keliamų kokybės, darbų saugos ar kitų technologinių reikalavimų, kurie įtvirtinti normatyviniuose dokumentuose arba suformuluoti pagal įprastą darbų atlikimo praktiką. Kada nebegalima dirbti sezoninio darbo, sprendžiama kiekvienu atveju atskirai, atsižvelgiant į egzistuojančias gamtines ir klimato sąlygas, sinoptikų prognozes, įprastą darbų atlikimo praktiką ir panašiai.“⁵⁹

Taigi sezoniniams darbams keliami ypatingi reikalavimai. Šiuos reikalavimus lemia ypatingas sezoninių darbų pobūdis. Sezoniniai darbai gali būti atliekami tik priklausomai nuo egzistuojančių gamtinių ir klimato sąlygų, taip pat nuo darbų atlikimo praktikos. Tuo tarpu terminuotai darbo sutarčiai vykdyti nekeliami jokie reikalavimai, kurie būtų susiję su gamtinėmis ar klimato sąlygomis.

„Sezoninė darbo sutartis sudaroma sezoniniams darbams atlikti. Ta aplinkybė, kad pagal sezoninę darbo sutartį dirbamas sezoninio pobūdžio darbas, iš esmės nulemia sutarties galiojimo laiką: darbo funkcijos nebegali būti vykdomos pasibaigus sezonui, kai

⁵⁸ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl sezoninio darbo“ Nr. 154. (Valstybės Žinios 1994 Nr. 19-313).

⁵⁹ Cit. op. 4 P.94.

gamtinės ir klimato sąlygos nebeleidžia darbo atlikti tinkamai pagal jam keliamus reikalavimus. Todėl sezoninė darbo sutartis laikytina viena iš terminuotų darbo sutarčių rūšių – šios sutarties terminas sietinas su tam tikrų darbams atlikti tinkamų gamtinių ir klimato sąlygų pasibaigimu konkrečiais metais. Paprastai tokios sutartys sudaromos vienam sezonui, tačiau gali būti sulygta dėl sezoninio darbo keliems sezonams, todėl, be sezoninio darbo sąlygos, sutartyje būtina nurodyti ir sutarties terminą. Šios nuostatos tikslas – apibrėžti, keliems sezonams yra sudaroma darbo sutartis.⁶⁰

Sezoninėje sutartyje, kaip ir terminuotoje gali būti nustatytas sutarties terminas. Nustatydamas terminą darbdavys siekia apibrėžti keliems sezonams sudaryta sezoninė sutartis. Sezoninėje darbo sutartyje būtina nurodyti, kad sudaroma sezoninė sutartis. Sutartyje neaptarus sezoninio darbo pobūdžio, sutartis nelaikoma sezonine. Sąlyga dėl sezoninio pobūdžio laikoma būtina sąlyga (DK 95 str. 2 d.). Terminuotos sutarties sąlyga nustatanti terminą laikoma būtina. Tuo tarpu sezoninė sutartis gali turėti net dvi papildomas, bet laikomas būtinosiomis sąlygas. Tai sąlyga dėl darbo sezoniškumo ir sąlyga nustatanti sutarties terminą.

„Ta aplinkybė, kad pagal sezoninę darbo sutartį dirbamas sezoninio pobūdžio darbas, iš esmės nulemia sutarties galiojimo laiką: darbo funkcijos nebegali būti vykdomos pasibaigus sezonui, kai gamtinės ir klimato sąlygos nebeleidžia darbo atlikti tinkamai pagal jam keliamus reikalavimus. Todėl sezoninė darbo sutartis laikytina viena iš terminuotų darbo sutarčių rūšių – šios sutarties terminas sietinas su tam tikrų darbams atlikti tinkamų gamtinių ir klimato sąlygų pasibaigimu atitinkamais metais. Tai reiškia, kad sutarties terminas turi būti apibrėžtas ne kalendorine data, o tam tikrų aplinkybių pasibaigimu, pavyzdžiui, iki 2004 metų sezono, kuriam dirbti buvo įdarbintas darbuotojas, pabaigos (2004 metų tam tikrų darbų sezonui). Dažniausiai tokios sutartys sudaromos vienam sezonui, tačiau gali būti sulygta dėl sezoninio darbo keliems sezonams, todėl, be sezoninio darbo sąlygos, sutartyje būtina nurodyti ir sutarties terminą. Šios nuostatos tikslas – apibrėžti, keliems sezonams yra sudaroma sezoninė darbo sutartis. Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimu Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“⁶¹ patvirtintos darbo sutarties pavyzdinės formos 2 punkte nustatytas reikalavimas sutarties šalims nurodyti, kad yra sudaryta sezoninė darbo sutartis ir jos galiojimo terminą. Taigi, sezoninėje darbo sutartyje būtina nustatyti sutarties terminą ir apsispręsti, keliems sezonams ji sudaroma.“⁶²

⁶⁰ Cit. op. 7 P.380-381.

⁶¹ Cit. op. 16.

⁶² Cit. op. 4 P.94.

Taigi sezoninės darbo sutarties terminas paprastai apibrėžiamas ne kalendorine data, o tam tikromis aplinkybėmis (sezono pabaiga). Terminuotos darbo sutarties terminas gali būti nustatomas tiek kalendorine data, tiek tam tikrų aplinkybių atsiradimu, pasikeitimu ar pasibaigimu. Sezoninės darbo sutarties terminas paprastai nustatomas tam tikrų aplinkybių pasibaigimu (sezono pabaiga).

Vyriausybės nutarimo „Dėl sezoninio darbo“ 2 straipsnyje nustatyta, kad sezoninėje darbo sutartyje, be kitų sutarties sąlygų, turi būti nurodyta ir tai, jog darbuotojas priimtas dirbti sulygtą sezoninį darbą pagal atitinkamą profesiją, specialybę, kvalifikaciją, taip pat nurodytas sutarties terminas. Kaip ir bet kokiai sutarčiai, taip ir sezoninei būtinas darbuotojo sugebėjimas dirbti konkretų darbą. Toks sugebėjimas atitinka profesinį, specialybės ar kvalifikacinį pasirengimą.

Šio Vyriausybės nutarimo 3 straipsnyje nustatyta, kad dirbant sezoninius darbus, gali būti taikoma suminė darbo laiko apskaita. Darbuotojų, dirbančių pagal sezonines darbo sutartis, darbo grafikai turi būti skelbiami prieš savaitę iki jų įsigaliojimo. Suminę darbo laiko apskaitą reglamentuoja DK 149 straipsnis. Nepertraukiamai veikiančiose įmonėse, įstaigose ir organizacijose, atskiruose cechuose, baruose, darbuose, kur yra pertraukiamasis darbo dienos (pamainos) režimas, taip pat darbuose, kur dėl techninių gamybos sąlygų negalima laikytis konkrečiai darbuotojų kategorijai nustatytos kasdieninės ar kassavaitinės darbo trukmės, atsižvelgus į darbuotojų atstovų nuomonę (Kodekso 19 straipsnis) ar kitais kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais galima įvesti suminę darbo laiko apskaitą, bet darbo laiko trukmė per apskaitinį laikotarpį neturi viršyti tai darbuotojų kategorijai nustatyto darbo valandų skaičiaus. Esant suminei darbo laiko apskaitai, negali būti dirbama daugiau kaip keturiasdešimt aštuonias valandas per savaitę ir dvylika valandų per darbo dieną (pamainą). Apskaitinio laikotarpio trukmė negali būti ilgesnė negu keturi mėnesiai. Esant suminei darbo laiko apskaitai, privalo būti garantuota DK nustatyta paros bei savaitės nepertraukiamo poilsio trukmė. Jeigu suminiu darbo laiko apskaitiniu laikotarpiu viršijamas tai darbuotojų kategorijai nustatytas darbo valandų skaičius, darbuotojams jų pageidavimu sutrumpinama darbo diena arba suteikiama poilsio diena (dienos) darbo, kolektyvinėje sutartyje arba darbo tvarkos taisyklėse nustatyta tvarka ar papildomai apmokama kaip už viršvalandinį darbą. Darbus, sąlygas, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarką nustato Vyriausybė.

Galima daryti išvadą, kad suminė darbo laiko apskaita gali būti taikoma tiek pagal neterminuotas, tiek pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams. Kiekvienu konkrečiu atveju darbus, sąlygas, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko

apskaita, apskaitos įvedimo tvarką nustato Vyriausybė. Suminę darbo laiko apskaitą reguliuoja Vyriausybės nutarimas „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, darbų sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminė darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos aprašo patvirtinimo“.⁶³

Vyriausybės nutarimo „Dėl sezoninio darbo“ 4 straipsnyje nustatyta, kad darbuotojams, dirbantiems vieną sezoną, kasmetinės atostogos nesuteikiamos, o atleidžiant juos iš darbo, už nepanaudotas atostogas mokama pinigine kompensacija. Darbuotojams, kurie pasibaigus jų sezoninės darbo sutarties terminui pratęsia darbo sutartį kitam sezonui, nenutraukdami darbo santykių, kasmetinės atostogos suteikiamos tarpsezoniniu laikotarpiu, nepažeidžiant Lietuvos Respublikos darbo kodekso reikalavimo jas suteikti tais pačiais darbo metais. Kasmetinės atostogos suteikiamos ir ne tarpsezoniniu laikotarpiu, jeigu tai numatyta kolektyvinėje sutartyje arba darbo sutartyje.

Skiriasi sezoninės darbo sutarties ir terminuotos darbo sutarties atostogų suteikimo tvarka. Darbuotojui, dirbančiam pagal terminuotą sutartį, atostogos suteikiamos už kiekvienus darbo metus tais pačiais darbo metais. Darbo kodeksas nenumato atskiros atostogų suteikimo tvarkos darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotą darbo sutartį. Tai reiškia, kad atostogos suteikiamos kaip ir darbuotojams, dirbantiems pagal neterminuotas darbo sutartis. Darbuotojams, dirbantiems pagal sezonines darbo sutartis, Vyriausybės nutarimas reglamentuoja atostogų suteikimo tvarką. Atostogos suteikiamos tarpsezoniniu laikotarpiu. Tuo atveju, kai darbuotojas dirba vieną sezoną, jam išmokama pinigine kompensacija už nepanaudotas atostogas. Tačiau kolektyvinėje sutartyje arba darbo sutartyje gali būti numatyta, kad kasmetinės atostogos suteikiamos ir ne tarpsezoniniu laikotarpiu.

Vyriausybės nutarimo „Dėl sezoninio darbo“ 5 straipsnyje nustatyta, kad darbuotojams, kurie dirba du sezonus ir daugiau iš eilės nenutraukę darbo santykių, už tarpsezoninius laikotarpius mokamas kolektyvinėje sutartyje 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 apmokamas kolektyvinėje sutartyje arba darbo sutartyje nurodyto dydžio atlyginimas.

„Vyriausybės nutarimo „Dėl sezoninio darbo“ yra nustatytos ir sezoninės darbo sutarties pakeitimo ir nutraukimo ypatybės. Sezoninė darbo sutartis gali būti pakeista ir

⁶³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 587 (Valstybės Žinios 2003 Nr. 48-2120)

gali pasibaigti DK normų, reglamentuojančių darbo sutarties vykdymą ir pasibaigimą (DK XII skyriaus trečiasis, ketvirtasis skirsniai), nustatytais pagrindais ir tvarka.⁶⁴

Tačiau minėtame nutarime nustatytos ir papildomos, būdingos būtent sezoninei darbo sutarčiai darbo sutarties nutraukimo sąlygos, t.y. sezoninė darbo sutartis taip pat gali būti nutraukta (6 str.):

- 1) Nepasibaigus sutarties terminui darbuotojo pareiškimu, apie tai išpėjus darbdavį prieš penkias kalendorines dienas;
- 2) Kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje sezoniniai darbai buvo sustabdyti ilgiau kaip dviems savaitėms dėl gamybinių priežasčių arba kai sumažinamas darbų mastas;
- 3) Kai darbuotojas per sezoną neatvyksta į darbą ilgiau kaip vieną mėnesį dėl laikinojo nedarbingumo. Tais atvejais, kai darbingumas prarandamas dėl suluošinimo (traumos) darbe arba profesinės ligos per sezoną, darbuotojui darbo vieta (pareigos) paliekama, kol jis atgauna darbingumą arba jam nustatomas invalidumas, bet ne ilgiau kaip iki darbo sutarties termino pabaigos.

Apie numatomą atleidimą iš sezoninio darbo dėl priežasčių, nurodytų paskutiniuose dviejuose punktuose, darbuotojas neįspėjamas. Darbuotojui, atleidžiamam iš sezoninio darbo dėl šių priežasčių, išmokama vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio kompensacija.

Darbo kodeksas išsamiai nereglamentuoja sezoninės darbo sutarties nutraukimo pagrindų. Sezoninė darbo sutartis kaip ir terminuota gali būti nutraukiama bendraisiais pagrindais. Tik terminuotai sutarčiai būdingas darbo sutarties pasibaigimas suėjus terminui, tokiu pagrindu gali pasibaigti ir sezoninė sutartis.

„Pažymėtina, kad sezoninės darbo sutartys yra nepopuliarios, nes darbdaviai linkę sudaryti paprastas terminuotas sutartis (ne sezoninio darbo), siekdami nemokėti tarpsezoninių išmokų. Teoriškai tokia situacija (paprastos terminuotos sutarties sudarymas vietoje sezoninės) yra darbuotojo padėties pabloginimas, palyginti su ta, kurią nustato įstatymas, tačiau ekonominė darbdavio logika čia yra nesudėtinga: darbdavys negali mokėti darbo užmokesčio tarpsezoniniu laikotarpiu (nors jo dydis turi būti nustatytas kolektyvinėje ar darbo sutartyje), trunkančiu tiek pat ar ilgiau nei pats sezoninis darbas.“⁶⁵

⁶⁴ Cit. op. 4 P.96.

⁶⁵ Cit. op. 7 P.382.

3.2 Laikinoji darbo sutartis

Laikinosios darbo sutarties sąvoka pateikiama DK 113 straipsnyje. „Laikinoji darbo sutartis yra darbo sutartis, sudaryta ne ilgiau kaip dviem mėnesiams. Taigi 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. Pažymėtina, kad laikinosios darbo sutarties terminas (iki dviejų mėnesių) gali būti ne tik išreikštas tam tikra kalendorine data, bet ir tam tikrų aplinkybių atsiradimu, pasikeitimu ar pasibaigimu, su sąlyga, kad šios aplinkybės akivaizdžiai rodo, kad 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. Atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad vien darbo sutarties termino, kuris neviršija dviejų mėnesių, įrašymas į sutartį dar nedaro terminuotos darbo sutarties laikinąja darbo sutartimi. Vyriausybė turi nustatyti laikinosios darbo sutarties sudarymo pagrindus (aplinkybes, kurioms esant gali būti sudaroma laikinoji darbo sutartis). Vadinasi, 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. Kita vertus, tam, kad iki dviejų mėnesių galiojanti darbo sutartis būtų laikoma laikinąja sutartimi, turi būti *expressis verbis* susitariama. Kitaip sakant, kiekviena laikinoji sutartis yra terminuota darbo sutartis, tačiau ne kiekviena iki dviejų mėnesių trukmės darbo sutartis yra laikinoji sutartis.“⁶⁶

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. Tuo klausimu buvo priimtas Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“⁶⁷, kuriuo buvo patvirtintos ir minėtos laikinosios darbo sutarties ypatybės.

Taigi ne kiekvienam trumpalaikiam darbui atlikti gali būti sudaroma laikinoji darbo sutartis. Pagal Vyriausybės nutarimą „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ laikinoji darbo sutartis gali būti sudaroma skubiems ar trumpalaikiams darbams atlikti, laikinai nesantiems (dėl ligos, atostogų ir panašiai) darbuotojams pavaduoti. Laikinoji darbo sutartis taip pat gali būti sudaryta su studentais, moksleiviais

⁶⁶ Cit. op. 4 P.98.

⁶⁷ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ (Valstybės Žinios 2003, Nr. 81 (1)-3690).

jų atostogų metu, vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 277 straipsnio ir kitų teisės aktų nuostatomis dėl saugių ir sveikų darbo sąlygų sudarymo asmenims iki 18 metų. Tai laikinosios sutarties sudarymo prielaidos. Taikant šią normą kartu su DK 113 straipsniu, galima teigti, kad skubūs ar trumpalaikiai darbai negali tęstis ilgiau kaip du mėnesius. Laikiniai nesantys darbuotojai taip pat negali atostogauti ilgiau kaip du mėnesius. Darbdavys gali nesamdyti darbuotojų pagal laikinąją sutartį nors ir yra prielaidos laikinajai darbo sutarčiai sudaryti. Darbdavys gali tiesiog sudaryti terminuotas sutartis. Jei darbdavys tiksliai nežino kiek laiko tęsis skubūs ar trumpalaikiai darbai, tai gali sudaryti paprastąsias terminuotas sutartis. Tokiu atveju pasibaigus dviem mėnesiams, tačiau darbo santykiams tęsiantis dėl to, kad darbai nebuvo baigti, darbdavys nepraranda darbuotojo. Kita situacija susiklosto tuomet, kai sudaroma paprastoji terminuota sutartis, kurios terminas apibrėžtas tam tikrų aplinkybių atsiradimu, pasikeitimu ar pasibaigimu. Šioms aplinkybėms įvykus per trumpesnį laikotarpį nei du mėnesiai, darbo sutartis nelaikoma laikinąja. Tai paprastoji terminuota darbo sutartis, tačiau ne ilgesnės trukmės nei du mėnesiai.

Vyriausybės nutarime nustatyta, kad laikiniams darbuotojams išbandymo laikotarpis nenustatomas. DK 105 straipsnio 3 dalis nustato, kad išbandymas norint patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, nenustatomas priimant į darbą asmenis:

- 1) Iki aštuoniolikos metų;
- 2) Pareigoms konkurso arba rinkimų būdu, taip pat išlaikiusius kvalifikacinius egzaminus pareigoms eiti;
- 3) Darbdavių susitarimu perkeliamus dirbti į kitą darbovietę;
- 4) Kitais darbo įstatymų nustatytais atvejais.

Vyriausybės nutarimo norma draudžianti nustatyti išbandymo laikotarpį laikiniams darbuotojams patenka į Darbo kodekso 105 straipsnio 3 dalies 4 punkto reglamentavimą. Įstatymų leidėjas DK 106 straipsnyje nustato, kad išbandymo terminas negali būti ilgesnis kaip trys mėnesiai. Tuo tarpu laikinoji sutartis tęsiasi tik du mėnesius. Logiškai interpretuojant, išbandymo terminas yra tiesiog ilgesnis nei trunka pati sutartis. Be to darbdavys įdarbina darbuotoją tik dviem mėnesiam ir esant laikinosios sutarties sudarymo prielaidoms. Skubūs ar trumpalaikiai darbai trunka ne ilgiau nei tęsiasi pati darbo sutartis – tik du mėnesius. Darbdavys tiesiog nėra suinteresuotas sudaryti ilgalaikes sutartis su laikiniais darbuotojais, todėl jam nebūtina nustatinėti ar jis priima į darbą tokius darbuotojus, kurie tikėtų ilgalaikiam darbui. Laikinosios sutarties esmė – „trumpalaikių“ darbų atlikimas. Tuo tarpu išbandymo esmė – nustatyti ar darbuotojas tinka sulygtam

darbui arba ar darbas tinka darbuotojui. Išbandymas svarbus tuomet, kai darbuotojas priimamas ilgalaikiam darbui dirbti.

Laikinoji darbo sutartis gali būti keičiama Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka ir sąlygomis. Kaip ir terminuotos darbo sutarties keitimo atveju, taip ir laikinosios, keičiamos darbo sutarties sąlygos pagal DK 120 straipsnį ir 121 straipsnį.

Darbuotojams, dirbantiems pagal laikinąsias darbo sutartis, gali būti taikoma suminė darbo laiko apskaita. DK 149 straipsnio 3 dalis nustato, kad darbus, sąlygas, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarką nustato Vyriausybė.

Laikiniesiems darbuotojams atostogos nesuteikiamos, o nutraukiant laikinąją darbo sutartį išmokama pinigine kompensacija. Laikinieji darbuotojai dirba labai trumpą laiko tarpą. Turint omenyje tai, kad pagal DK 169 straipsnio 2 dalį kasmetinės atostogos paprastai suteikiamos po šešių mėnesių nepertraukiamojo darbo, darbuotojas tiesiog per trumpai dirba. Jei reikėtų suteikti atostogas, darbdaviui neapsimokėtų samdyti laikinojo darbuotojo. Taip pat būtų pažeidžiami darbdavio interesai, nes jis negalėtų įdarbinti laikinųjų darbuotojų trumpalaikiams darbams atlikti. Įdarbinęs patirtų nuostolių, nes turėtų suteikti atostogas. Samdydamas nuolatinį darbuotoją darbdavys taip pat patirtų finansinius nuostolius. Tokiam darbuotojui reikėtų suteikti nuolatinį darbą, o darbdaviui reikia atlikti trumpalaikius darbus.

Jeigu laikinosios darbo sutarties terminas pasibaigė, o darbo santykiai faktiškai tęsiasi ir nė viena iš laikinosios darbo sutarties šalių, iki pasibaigia terminas, nepareikalauja jos nutraukti, laikoma, kad laikinoji darbo sutartis pratęsta neapibrėžtam terminui. Laikinosios darbo sutarties termino pasibaigimo pasekmė yra lygiai tokia pati kaip ir terminuotos darbo sutarties. Nė vienai iš šalių nepareiškus valios nutraukti darbo sutartį, ji tampa neterminuota. Jei kuri nors šalis vis gi pareiškia norą nutraukti sutartį, tuomet laikoma, kad sutartis pasibaigė šalių bendru susitarimu.

Vyriausybės nutarime nustatyta, kad laikinoji darbo sutartis gali būti nutraukta:

1. nepasibaigus sutarties terminui, darbuotojo pareiškimu, apie tai įspėjus darbdavį raštu prieš 5 darbo dienas;
2. kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje darbai buvo sustabdyti ilgiau kaip 2 savaitėms dėl gamybinių priežasčių arba kai sumažinamas darbų mastas;
3. kai laikinasis darbuotojas neatvyksta į darbą ilgiau kaip 7 dienas dėl laikinojo nedarbingumo. Kai darbingumas prarandamas dėl nelaimingo atsitikimo darbe arba profesinės ligos, darbuotojui darbo vieta (pareigos) paliekama, kol jis atgauna

darbingumą arba jam nustatomas invalidumas, bet ne ilgiau kaip iki laikinosios darbo sutarties termino pabaigos.

Apie numatomą atleidimą iš darbo dėl priežasčių nurodytų paskutiniuose dviejuose punktuose, darbuotojas neįspėjamas. Kai darbuotojas atleidžiamas dėl to, kad įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje darbai buvo sustabdyti ilgiau kaip 2 savaitėms dėl gamybinių priežasčių arba kai sumažinamas darbų mastas, darbdavys išmoka vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką. Jeigu darbuotojas atleidžiamas dėl laikinojo nedarbingumo, tuomet jam išmokama išeitinė išmoka, apskaičiuota pagal vidutinį mėnesinį darbo užmokestį, už likusį iki sutarties termino pabaigos laiką, bet ne daugiau kaip už vieną mėnesį. Nutraukiant darbo sutartį su darbuotoju, praradusiu darbingumą dėl nelaimingo atsitikimo darbe arba profesinės ligos, jam išmokama vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka.

Jeigu laikinoji darbo sutartis, pasibaigus jos terminui, nutraukiama, bet nepraėjus vienam mėnesiui nuo jos nutraukimo dienos su atleistu iš darbo darbuotoju vėl sudaroma laikinoji darbo sutartis tam pačiam darbui, darbuotojo reikalavimu tokia sutartis pripažįstama sudaryta neapibrėžtam laikui. Šia norma atkartota DK 111 straipsnio 3 dalis. Kaip ir paprastoji terminuota sutartis taip ir laikinoji gali tapti neterminuota darbo sutartimi. Tokiame reglamentavime galima įžvelgti trūkumą. „Toks reguliavimas išties yra sunkiai pagrindžiamas įprasta verslo logika, nes, pavyzdžiui, priėmus į darbą darbuotoją dirbti padėjėju keletą dienų parodoje ar kokiame kitame renginyje, nebus galima įdarbinti jį keletui dienų kitoje parodoje ar mugėje, jei pastaroji įvyks nepraėjus vienam mėnesiui nuo pirmosios laikinosios darbo sutarties pabaigos. To priežastis– į Vyriausybės nutarimą „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ paprasčiausiai „pamiršta“ įtraukti DK 111 straipsnio 3 dalyje numatytas išimtis (DK 109 str. 2 d. ir 3 d.).“⁶⁸ Nenumatyta išimtis sudaryti terminuotą sutartį nuolatinio pobūdžio darbui, kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys. Taip pat terminuota sutartis sudaroma su renkamųjų organų darbuotojais.

⁶⁸ Cit. op. 4 P.100.

Išvados

1. Darbo sutarčių rūšys skirstomos remiantis darbo įstatymų diferenciacijos principu. Darbo sutarčių rūšių nustatymas ir jų diferencijuotas reguliavimas padeda greta pagrindinės darbo formos sukurti kitas lankstesnes darbo organizavimo formas.
2. Darbe nagrinėjamos terminuotoms sutartims sudaryti nepakanka vien suderintos sutarties šalių valios, tačiau ir būtinos kitos sąlygos. Pavyzdžiui, laikinas darbo pobūdis.
3. Terminuota darbo sutartis sudaroma patenkinti laikinai padidėjusį darbo jėgos poreikį. Skiriasi nuo neterminuotos darbo sutarties tuo, kad paprastai sudaroma trumpalaikiams darbams atlikti. Tuo tarpu neterminuota darbo sutartis sudaroma nuolatinio pobūdžio darbui. Darbas, kurį dirbti sudaroma terminuota darbo sutartis yra apribotas laiko.
4. Gali būti, kad darbuotojas dirba pagal neterminuotą sutartį, o įstatymas ar kolektyvinė sutartis nustato, kad šie darbo santykiai turi būti terminuoti. Tuomet galimos skirtingos pasekmės. Kai sudaryti terminuotą sutartį numato įstatymai, tuomet sutartis iš neterminuotos keičiama į terminuotą. Tuo atveju, jei tą pačią situaciją nustato kolektyvinė sutartis, tuomet neterminuota darbo sutartis negali būti keičiama į terminuotą.
5. Darbdavys, tinkamai vykdydamas darbo sutartį, privalo informuoti pagal terminuotą sutartį dirbančius darbuotojus apie laisvas nuolatinio darbo vietas.
6. Terminuota darbo sutartis kaip ir neterminuota gali būti keičiama šalių sutarimu. Galima keisti termino nustatymo sąlygą. Esant būtinybei sutarties terminas pratęsiamas.
7. Terminuotos darbo sutarties pasibaigimas suėjus terminui laikomas darbo santykių pasibaigimu šalių susitarimu. Tereikia, kad viena iš šalių pareikštų valią nutraukti darbo santykius.
8. Darbuotojas gali bet kada nutraukti tiek neterminuotą, tiek terminuotą darbo sutartį. Darbdavys gali atleisti darbuotoją, dirbantį pagal neterminuotą darbo sutartį tik įspėjęs ir dėl svarbių priežasčių (kai nėra darbuotojo kaltės). Tokios pat tvarkos jis turi laikytis atleisdamas darbuotoją nepasibaigus sutarties terminui.
9. Darbo sutarties terminas nukeliamas, jei terminas sueina darbuotojo laikinojo nedarbingumo laikotarpiu arba darbuotojos nėštumo ir gimdymo atostogų metu. Tai įstatymo teikiamos garantijos. Darbo sutarties nutraukimas dėl to, kad ją

nutraukti draudžia įstatymas, nėra vertinamas kaip sukeliantis darbo sutarties tapimo neterminuota teisinės pasekmes.

10. Esminis sezoninės darbo sutarties ypatumas yra tas, kad ji sudaroma darbams, kurie laikomi sezoniniais. Šie darbai dėl jų specifikos atliekami sezono metu. Tačiau darbdavys gali sudaryti su darbuotoju ir paprastą terminuotą sutartį sezoniniams darbams atlikti.
11. Tik esant laikinosios darbo sutarties sudarymo prielaidoms galima sudaryti laikiną sutartį. Šios prielaidos yra skubūs ar trumpalaikiai darbai arba būtinybė pavaduoti laikinai nesantį darbuotoją.

SANTRAUKA

Šio darbo tyrimų objektas – terminuota darbo sutartis yra lanksčių darbo organizavimo formų apraiška. Įstatymų leidėjas, įtvirtindamas nuostatas, reguliuojančias terminuotas darbo sutartis laikėsi Europos Tarybos Direktyvos 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 nuostatų. Terminuotai darbo sutarčiai būdingos tokios pat būtinosios sąlygos kaip ir neterminuotai darbo sutarčiai. Tačiau terminuota darbo sutartis pasižymi papildomomis sąlygomis, kurios yra būtinosios terminuotos darbo sutarties sąlygos. Tai – laikinas darbo santykių pobūdis ir termino nustatymas. Terminas gali būti nustatytas iki tam tikros kalendorinės datos arba iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo arba pasibaigimo. Darbdavys neturi diskriminuoti darbuotojų tuo pagrindu, kad jie dirba pagal terminuotas darbo sutartis, o taip pat privalo informuoti apie laisvas darbo vietas nuolatinio pobūdžio darbui. Terminuota darbo sutartis baigiasi suėjus darbo sutarties terminui. Tačiau jeigu nei viena šalis neišreiškia valios nutraukti darbo sutartį, o tęsia darbo santykius, laikoma, kad terminuota darbo sutartis tapo neterminuota. Jei pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai, tačiau nepraėjus vienam mėnesiui po darbo sutarties pasibaigimo su darbuotoju sudaroma nauja darbo sutartis, tai sutartis pripažįstama sudaryta neapibrėžtam laikui. Pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai, darbuotojas negauna išeitinės išmokos, tačiau su juo turi būti visiškai atsiskaityta. Kitos terminuotų darbo sutarčių rūšys – sezoninė ir laikinoji darbo sutartis. Sezoninė darbo sutartis sudaroma sezoniniams darbams atlikti, kurie dirbami tam tikrais periodais (sezonais) ne ilgesniais kaip aštuoni mėnesiai (vienas po kito einančių dvylikos mėnesių laikotarpiu), ir yra įtraukti į sezoninių darbų sąrašą. Laikinoji darbo sutartis sudaroma ne ilgesniam kaip dviejų mėnesių laikui.

Fixed-term employment contract in the context of other employment contracts SUMMARY

The study of this master's paper is fixed-term employment contract. This contract is the product of the flexible working arrangements. Legislator followed Council Directive 1999/70/EB concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by European Trade Union Confederation (ETUC), Union of Industrial and Employer's Confederations of Europe (UNICE) and the European Centre of Enterprises with Public Participation (CEEP) provisions, which regulates fixed-term employment contracts. Fixed-term contract must include essential conditions, which are characteristic for usual employment contracts. Whereas fixed-term employment contract has additional conditions, which are essential conditions for fixed-term employment contract. These conditions are temporary work and terminated labour relations. The term of an employment contract may be determined until a specific calendar date or occurrence, change or cessation of specific circumstances. Employer has no right to discriminate fixed-term workers on a basis that these workers are employed on a fixed-term contract. Employer has an obligation to inform fixed-term workers about free workplaces of regular work. Fixed-term contracts finishes by the end of the working contract term. If the term of an employment contract has expired, whereas employment relations are actually continued and neither of the parties has, prior to the expiry of the term, requested to terminate the contract, it shall be considered extended for an expiry of its term, is not extended or is terminated, but within one month from the day of its termination another fixed-term employment contract is concluded with the dismissed employee, such a contract shall be recognized as concluded for an indefinite period of time. If an employment contract, upon the expiry of its term, is not extended or is terminated, but within one month from the day of its termination another fixed-term employment contract is concluded with the dismissed employee, such a contract shall be recognized as concluded for an indefinite period of time, except some cases. When fixed-term contract ends, worker does not gain severance pay, but employer must settle accounts with an employee being dismissed. Other fixed-term contracts are seasonal employment contract and temporary employment contract. A seasonal employment contract shall be concluded for the performance of seasonal work. Seasonal work due to natural and climatic conditions is performed not all year round, but in certain periods (seasons) not exceeding eight months (in a period of twelve successive months), and is entered of the list of types of seasonal work. A temporary employment contract shall be an employment contract concluded for a period not exceeding two months.

LITERATŪROS SĄRAŠAS:

Norminiai teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės Žinios, 1992, Nr. 33-1014);
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės Žinios 2002, Nr. 64-2569);
3. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (V.Ž. 1991, Nr. 36-973);
4. Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės Žinios, 1994, Nr. 91-2832);
5. Lietuvos Respublikos aukštojo mokslo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės Žinios, 2000, Nr. 27-715);
6. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės Žinios, 2001, Nr. 31-1010);
7. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „dėl sezoninio darbo“ 1994, Nr. 154 (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės Žinios, 1994, Nr. 19-313).
8. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“ 2003, Nr. 115, (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės Žinios, 2003, Nr. 11-412);
9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, darbų sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminė darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos aprašo patvirtinimo“ 2003 Nr. 587 (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės Žinios, 2003, Nr. 48-2120);
10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ 2003 Nr. 1043 (Valstybės Žinios, 2003, Nr. 81 (1)-3690);
11. Europos Sąjungos Tarybos Direktyva „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“. 1999/70/EB. OL L 175 1999 07 10.

Specialioji literatūra:

DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. Darbo teisė. Vilnius: Mintis, 1990 m.

DAVULIS, Tomas. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004 m.

NEKRAŠAS, Vytautas., *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis: individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004 m. II t.

NEKROŠIUS, Ipolitas., *et al.* Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras. Vilnius: Mintis, 1988 m.

NEKROŠIUS, Ipolitas., *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I dalis: bendrosios nuostatos, II dalis: kolektyviniai darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2003m, I t.

TIAŽKIJUS, Viktoras. Darbo teisė: teorija ir praktika: monografija. Vilnius: Justitia, 2005 m. I t.

DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė. Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje. Jurisprudencija, 2002, nr. 25(17).

Lietuvos Aukščiausiojo teismo sprendimai:

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. vasario 21 d. nutartis c. b. A. Meškys v. Krašto apsaugos savanorių pajėgų Žemaičių apygardos trečioji rinktinė, Nr. 3K-3-235/2001, kat. 2.3.2.;
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. spalio 15 d. nutartis c. b. J.Montvilienė v. UAB „Panevėžio stomatologai“, Nr. 3K-3-952/2003, kat 2.11.;
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. spalio 25 d. nutartis c. b. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija v. J. Juškauskas Nr. 3K-3-570/2004, kat. 2.11; 13;
4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. vasario 9 d. nutartis c. b. UAB „Elecrolux“ v. A. Mateikaitė Nr. 3K-3-92/2005, kat. 11.6.1; 11.9.2;
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. rugsėjo 26 d. nutartis c. b. UAB „Lemminkainen Lietuva“ v. A. Servienė, Nr. 3K-3-423/2005; kat. 11.6.1; 13.2.2;

6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. lapkričio 14 d. nutartis c. b. Panevėžio moksleivių namai v. V. Andrijauskienė ir G. Norvaišienė, Nr. 3K-3-568/2005, kat 11.6.1;

Internetinės duomenų bazės:

1. www.lrs.lt
2. www.lat.litlex.lt