

**Vilniaus Universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės katedra**

Rūtos Martinaitytės
V kurso, darbo teisės
studijų atšakos studentės

Magistro darbas

**Terminuota darbo sutartis Lietuvoje ir Europos Sąjungos
valstybėse – narėse: lyginamoji analizė**

Vadovas: doc.dr. T. Davulis

Recenzentas: as. A. Šuminas

Vilnius 2006

Turinys

Ižanga.....	2
1. Terminuotos darbo sutarties samprata Lietuvoje ir ES valstybėse – narėse.....	4
2. Terminuotos darbo sutarties sudarymas.....	8
2.1. Terminuotos darbo sutarties sudarymo prielaidos.....	8
2.2. Termino nustatymo ypatumai.....	17
3. Terminuotos darbo sutarties vykdymo ypatumai.....	24
4. Terminuotos darbo sutarties nutraukimas.....	29
4.1. Terminuotos darbo sutarties nutraukimas, suėjus terminui.....	29
4.2. Terminuotos darbo sutarties nutraukimas kitais pagrindais.....	43
Išvados.....	50
Santrauka lietuvių kalba.....	52
Santrauka vokiečių kalba (Zusammenfassung).....	53
Literatūros sąrašas.....	54

Ižanga

Teisė pasirinkti darbą, tinkamas, palankias bei lanksčias darbo sąlygas įtvirtintas ne viename tarptautiniame dokumente. 2000 m. Europos Sąjungos Pagrindinių teisių chartija¹ taip pat įtvirtina nemažai žmogaus teisių, susijusių su darbo pasirinkimu, priverstinio darbo ar diskriminacijos draudimu ir kitų teisių, sudarančių pamatą demokratinių valstybių nacionalinėje darbo teisėje.

Prasidėjus laisvam darbo jėgos judėjimui Europos Sąjungoje, darbo teisės ar bent jau jos pagrindų žinojimas yra labai svarbus daugeliui Europos Sąjungos piliečių. Tai būtina ne tik siekiant preventyviai apsaugoti savo kaip darbuotojo teises, bet ir siekiant apginti pažeistas teises.

Šio darbo analizės objektas – terminuota darbo sutartis. Diskusija apie terminuotą darbo sutartį – pakankamai aktuali ir įdomi tiek teorijoje, tiek praktikoje. Svarbu išsiaiškinti ir suprasti terminuotos darbo sutarties paskirtį, jos sudarymo prielaidas, nutraukimo pagrindus bei apribojimus tam, kad šis darbo teisės institutas būtų tinkamai pritaikomas praktikoje, nepažeidžiant tiek darbuotojo, tiek darbdavio interesų.

1999 m. birželio 28 d. buvo priimta Europos Sąjungos tarybos direktyva dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos, Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 1999/70/eb² (toliau – Direktyva), kurios pagalba Europos Sąjungos (toliau – ES) valstybės - narės siekė harmonizuoti, t.y. suderinti, darbo teisės normas, reglamentuojančias terminuotą darbo sutartį. Neabejotinai Direktyva turėjo didelę įtaką, siekiant užtikrinti kuo lankstesnes, palankesnes ir vienodesnes sąlygas darbuotojams sudarant darbo sutartį, tačiau vis dėl to ryškių skirtumų tarp ES valstybių – narių nacionalinės darbo teisės normų, reglamentuojančių terminuotą darbo sutartį, yra.

Atsižvelgiant į tai, šio darbo tikslas yra palyginti skirtingų ES valstybių – narių nacionalinių teisės aktų, reglamentuojančių terminuotą darbo sutartį, normas, jų suteikiamas privilegijas bei nustatomus ribojimus, liečiančius terminuotą darbo sutartį. Taigi šiame darbe bus analizuojami skirtingų teisinių sistemų, Lietuvos, Jungtinės Karalystės bei Vokietijos, skirtumai bei panašumai, reglamentuojant terminuotą darbo sutartį.

¹ Europos Bendrijų oficialus leidinys, 2000, Nr. C 364/1.

² Europos Bendrijų oficialus leidinys, 1999, Nr. L 175/43.

Pagrindiniai šio darbo uždaviniai yra sekantys:

- išanalizuoti terminuotos darbo sutarties sampratą;
- išsiaiškinti terminuotos darbo sutarties sudarymo prielaidas, t.y. kokias atvejais skirtingose valstybėse gali būti sudaroma terminuota darbo sutartis;
- išanalizuoti terminuotos darbo sutarties termino nustatymo taisykles bei problematiką;
- aptarti terminuotos darbo sutarties šalių teisių ir pareigų įgyvendinimo ypatybes;
- taip pat išanalizuoti terminuotos darbo sutarties pasibaigimą, jos nutraukimo galimybe bei garantijas, taikomas nutraukiant darbo sutartį.

Šiame kursiniame darbe bus aptariama terminuota darbo sutartis, lyginant Lietuvos teisinės sistemos reglamentavimo bei praktikos ypatybes su Vokietijos bei Jungtinės Karalystės terminuotos darbo sutarties teisiniu reglamentavimu. Atkreiptinas dėmesys, kad šios dvi ES valstybės - narės pasirinktos neatsitiktinai. Nekvestionuotina, kad Vokietijos teisė, ypač privatinė, – dažnas pavyzdys Lietuvos teisės kūrėjams. Todėl dažnai Lietuvos teisės aktuose galima rasti atitikmenų ar panašių teisės normų Vokietijos teisei. Jungtinė Karalystė – pasirinkta kaip bendrosios teisės sistemos pavyzdys.

Pažymėtina, kad darbo apimtis riboja išnagrinėti visas terminuotos darbo sutarties rūšis. Todėl pabrėžtina, kad šiame magistriniame darbe bus pateikiama tik paprastosios terminuotos darbo sutarties, kaip ji yra suprantama pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – Darbo kodeksas) 109 str., analizė. Tiek sezoninė darbo sutartis, tiek laikinoji nebus šio darbo objektas, tačiau jos bus aptartos tiek, kiek tai būtina suprasti paprastosios terminuotos darbo sutarties esmę, atibojant ją nuo kitų panašių sutarties rūšių

Analizuojant trijų ES valstybių – narių teisės aktus, teoriją bei praktines problemas, kurios susiję su terminuota darbo sutartimi, lyginant šių valstybių teisės normas, šiame darbe bus pateikiama Lietuvos, Vokietijos bei Jungtinės Karalystės pagrindinių teisės norminių aktų, reglamentuojančių terminuotą darbo sutartį analizė, taip pat ES valstybių – narių praktika.

Magistro darbe naudojami lyginamasis, loginis, sisteminis, struktūrinis, lingvistinis, aprašomasis, taip pat analizės ir sintezės metodai.

1. Terminuotos darbo sutarties samprata Lietuvoje ir ES valstybėse – narėse

Įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje dėl įvairių gamybos ir darbo organizavimo priežasčių gali atsirasti laikinojo pobūdžio darbų, kuriuos reikia atlikti per tam tikrą laiką. Dėl tokių laikinų darbų atsiradimo dažniausiai ir yra sudaromos terminuotos darbo sutartys, siekiant verslo sąlygas padaryti lankstesnes ir naudingesnes tiek darbdaviui, tiek darbuotojui.

1999 m. buvo priimta ES Direktyva. Jos tikslas – užtikrinti vienodas sąlygas darbuotojams visose ES valstybėse – narėse, dirbantiems pagal terminuotą darbo sutartį. Iš Direktyvos 3 punkto 1 papunkčio nuostatų išplaukia, kad „terminuota darbo sutartis“ reiškia darbo sutartį, tiesiogiai sudarytą tarp darbdavio ir darbuotojo, kai darbo sutarties ar santykių pabaiga siejama su objektyviomis aplinkybėmis, tokiomis kaip konkretaus data nurodyto termino suėjimas, konkrečios užduoties įvykdymu ar konkretaus įvykio įvykimas. Paanalizavus ES valstybių – narių teisės aktus, galima teigti, kad tokia terminuotos darbo sutarties samprata vyrauja ir visose ES valstybėse – narėse, nes pagrindinis terminuotos darbo sutarties požymis yra tas, kad abi sutarties šalys žino ir supranta darbo santykių terminuotumą, t.y. tai, kad darbo santykiai, siejantys darbo sutarties šalis, yra laikini ir jų pasibaigimas abiem šalims yra žinomas iš anksto.

Sistemiškai analizuojant bei aiškinant Lietuvos Darbo kodekso nuostatas darytina išvada, kad Lietuvoje *terminuota darbo sutartis* suprantama kaip susitarimas tarp darbuotojo ir darbdavio, sudaromas tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, bet ne ilgiau kaip penkeriems metams, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas pakludamas 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.

Taigi Lietuvoje terminuotos darbo sutarties sudarymas yra siejamas su laikino pobūdžio darbu ir termino nustatymu – tai yra pagrindinės terminuotos darbo sutarties prielaidos.

Jungtinėje Karalystėje pagal Įstatymą dėl darbo terminų ir sąlygų Nr. 2034 (angl.- *Terms and conditions of employment. The Fixed-term Employees*)³, (toliau – Įstatymas dėl darbo terminų bei sąlygų), terminuota darbo sutartis (angl. – *fixed – term contract*) suprantama kaip darbo sutartis, kuri pagal jos atitinkamas sąlygas baigiasi:

- a) suėjus nustatytam terminui;
- b) atlikus darbo sutartimi suldytą darbą;
- c) pasiekus darbo sutartyje numatytą rezultatą arba jo nepasiekus dėl objektyvių aplinkybių, išskyrus darbuotojo normalius darbinius pasiekimus

Pagal Vokietijos Įstatymo apie nepilną darbo laiką ir terminuotą darbo sutartį (vok. – *Teilzeit – und Befristungsgesetz*)⁴, (toliau – Įstatymas apie terminuotą darbo sutartį) 3 paragrafo 1 dalį, darbo sutartis pripažįstama terminuota, kai jos galiojimas yra nustatytas konkrečia data (kalendorine data apribota darbo sutartis; vok. – *kalendermässig befristeter Arbeitsvertrag*) arba ji pagal darbo esmę, tikslą ar pobūdį yra terminuota (tikslu apribota darbo sutartis; vok. – *zweckbefristeter Arbeitsvertrag*).

Taigi pažymėtina, kad terminuotos darbo sutartys yra netipinė sutarčių rūšis. Tai sutartys, kurioms atsirasti nepakanka vien suderintos sutarties šalių valios, tačiau yra būtinos ir tam tikros specialiosios sąlygos (juridiniai faktai)⁵. Ši darbo sutarties rūšis pasižymi tam tikromis ypatybėmis ne tik ją sudarant, bet ir vykdant bei nutraukiant. Dažniausiai įstatymų leidėjai formuluoja išimtis iš bendrų taisyklių, taikytinų visoms darbo sutarties rūšims, todėl ES valstybių – narių nacionalinėje teisėje terminuotai darbo sutarčiai yra skiriami atskiri teisės aktų straipsniai (taip yra Lietuvoje), o kitose – net atskiri įstatymai (Jungtinėje karalystėje bei Vokietijoje).

Kalbant apie terminuotos darbo sutarties sampratą, reikia pabrėžti, kad yra kita panaši kategorija darbuotojų, kurių darbo laikas taip pat apibrėžiamas atitinkamu terminu. Tai vadinami *laikinieji darbuotojai*. Tokios darbuotojų kategorijos įvirtinimą galima rasti Vokietijos bei Jungtinėje Karalystėje teisės aktuose. Lietuvos Darbo kodekse taip pat yra įtvirtinta laikinoji darbo sutartis, kaip atskira darbo sutarties rūšis, tačiau atkreiptinas

³ Terms and conditions of employment No. 2034, 2002.07.30 [interaktyvus]. Office Of Public Sector [žiūrėta 2005 m. gruodžio 20 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.opsi.gov.uk/si/si2002/20022034.htm>.

⁴ Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge. 2001.01.01 [interaktyvus]. Bundesministerium der Justiz [žiūrėta 2005 m. gruodžio 20 d.] Prieiga per internetą: <http://bundesrecht.juris.de/tzbfsg/index.html>.

⁵ NEKRAŠAS, V., *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius, 2004, p. 78.

dėmesys, kad dirbantys Lietuvoje laikinieji darbuotojai negali būti tapatinami su laikiniais darbuotojais Vokietijoje ir Jungtinėje Karalystėje. Lietuvoje laikinosios darbo sutarties ir laikinųjų darbuotojų reikšmė yra kitokia. Analizuojant Darbo kodekso nuostatas konstatuotina, kad laikinoji darbo sutartis yra lyg ir terminuotos darbo sutarties porūšis: tai ta pati terminuota darbo sutartis, tik skiriasi maksimali termino riba (laikinosios sutarties atveju – ne daugiau du mėnesiai, o terminuotos ne daugiau kaip penki metai), be to laikinosios sutarties sudarymo pagrindus nustato Vyriausybė. „Vadinasi ne kiekviena terminuota darbo sutartis, kurios terminas neviršys dviejų mėnesių, bus laikoma laikinąja, o tik tokia, kuri bus sudaryta esant laikinosios sutarties sudarymo pagrindams“⁶. Vis dėlto Lietuvoje tiek terminuotos darbo sutarties atveju, tiek laikinosios santykiai betarpiškai sieja darbuotoją ir darbdavį.

Vokietijoje ir Jungtinėje Karalystėje *laikinieji darbuotojai* - tai darbuotojai priimti į darbą laikino darbo agentūrų, kurios yra kaip tarpininkai tarp laikinųjų darbuotojų ir tų ūkio subjektų, pas kuriuos laikinieji darbuotojai faktiškai dirba. Taigi šiuo atveju, laikinosiose darbo sutartyse tarsi atsiranda trys santykių šalys: darbuotojas, darbo agentūra ir įmonė – klientė, pas kurią, kaip minėta, darbuotojas faktiškai dirba. Tokių darbo sutarčių sudarymą dėl laikinųjų darbuotojų, sąlygoja tam tikros aplinkybės, pavyzdžiui tai, kad kompanijai skubiai reikia papildomo personalo, nes laikinai padidėjo darbo krūvis arba reikia pakeisti pastovų įmonės darbuotoją, kuris susirgo arba išėjo nėštumo ar gimdymo atostogų. Tam, kad nereiktų kurti naujos darbo vietos, atrinkinėti kandidatų į laikinai atsilaisvinusią darbo vietą, sutaupyti laiko ir pinigų, nemažai įmonių teikia pirmenybę laikiniams darbuotojams iš laikino darbo agentūrų. Taigi tam tikra prasme laikinosios darbo sutartys konkuruoja su terminuotomis darbo sutartimis ir yra viena iš lanksčių darbo organizavimo formų pavyzdžių.

Jungtinėje Karalystėje laikinųjų darbo sutarčių sudarymas nėra ribojamas, tačiau kitose valstybėse – narėse (pavyzdžiui Danijoje, Olandijoje) laikinosios darbo sutartys gali būti uždraustos kolektyviniais susitarimais. Kaip ir terminuotoms darbo sutartims taip ir laikinosioms, valstybės – narės gali nustatyti tam tikrus apribojimus. Vokietijoje nustatyta, kad sutartis dėl laikinojo darbuotojo darbo įmonėje – klientėje negali būti ilgesnė kaip šeši mėnesiai. Jungtinės Karalystės teisės aktai jokių ribojimų laikinosios sutarties terminui nenustato.

⁶ NEKRAŠAS, V., *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius, 2004, p. 98.

Taigi kai kuriais atvejais, terminuotų bei laikinųjų darbo sutarčių sudarymą lemia tos pačios aplinkybės. Tokiu atveju darbdavys turi teisę savo nuožiūra nuspręsti, kokią darbo sutarties rūšį pasirinkti. Tačiau reikia atkreipti dėmesį, kad Vokietijoje ir Jungtinėje Karalystėje sutarčių pagrindu sukurtų santykių subjektai ir jų tarpusavio padėtis skiriasi. Terminuotos darbo sutarties atveju santykiai atsiranda tarp darbdavio ir darbuotojo, o laikinosios darbo sutarties atveju – tarp trijų šalių: darbuotojo, laikino darbo agentūros ir įmonės – klientės, kurioje faktiškai dirba darbuotojas.

Apibendrinant trijų valstybių teisės aktuose įtvirtintą terminuotos darbo sutarties sampratą, pažymėtina, kad esminių skirtumų joje nėra. Tiek Lietuvoje, tiek Jungtinėje Karalystėje, tiek Vokietijoje terminuotos darbo sutarties sudarymas dažniausiai yra siejamas su tam tikromis objektyviomis aplinkybėmis, darbo laikinumu, o nutraukimas – su nustatyto termino suėjimu ar tam tikrų aplinkybių ar įvykių atsiradimu ar neatsiradimu.

Iš esmės ES Direktyva suformuoja tam tikras gaires, kurias valstybės – narės perkėlė į savo nacionalinius teisės aktus, dėl terminuotos darbo sutarties sudarymo ar atnaujinimo, daugiausiai siejant tai su objektyviomis aplinkybėmis, neleidžiančiomis piktnaudžiauti darbdaviams savo kaip stipresniosios šalies padėtimi. Direktyvoje netgi įtvirtinta rekomendacinio pobūdžio nuostata, siūlanti nustatyti maksimalią bendrą paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių ar nustatomų darbo santykių trukmę. Kokie yra objektyvūs ir kokie neobjektyvūs terminuotos darbo sutarties sudarymo pagrindai ir kaip jie suprantami valstybėse – narėse bus aptariama sekančioje šio darbo dalyje. Tačiau atkreiptinas dėmesys, kad valstybių – narių įstatymai formuluoja skirtingus pagrindus ir prielaidas terminuotai darbo sutarčiai sudaryti.

2. Terminuotos darbo sutarties sudarymas

2.1. Terminuotos darbo sutarties sudarymo prielaidos

Kaip jau minėta, tam, kad būtų galima sudaryti terminuotą darbo sutartį, turi būti tam tikros realiai egzistuojančios aplinkybės. Tokios aplinkybės vadinamos terminuotos darbo sutarties prielaidomis. Terminuotai darbo sutarčiai sudaryti reikalingi tiek bendri reikalavimai apskritai sudaryti darbo sutarčiai (darbuotojo ir darbdavio teisingumas bei veiksnumas), t.y. *bendrosios prielaidos*, tiek *specialiosios prielaidos*, būdingos tik terminuotai darbo sutarčiai. Kadangi šiame darbe kalbama apie terminuotą darbo sutartį, todėl šioje dalyje bus analizuojamos tik specialiosios terminuotos darbo sutarties prielaidos, t.y. valstybių – narių nacionalinėje teisėje suformuluotos prielaidos, kurios yra pagrindas terminuotai darbo sutarčiai sudaryti.

ES valstybėse – narėse terminuotos darbo sutarties sudarymą dažniausiai lemia tam tikros objektyvios aplinkybės – prielaidos, kurioms esant leidžiamas ir teisiškai pateisinamas terminuotos darbo sutarties sudarymas. Kalbant apie terminuotos darbo sutarties prielaidas, pažymėtina, kad terminuotos darbo sutarties sudarymą dažniausiai lemia tai, kad tam tikras darbas yra laikino pobūdžio. Tačiau laikino pobūdžio darbas yra pagrindinė, tačiau ne vienintelė terminuotos darbo sutarties prielaida. Kai kurios ES valstybės – narės nustato ne tik objektyvius pagrindus, kurie gali sąlygoti terminuotos darbo sutarties sudarymą. Tam tikrais atvejais terminuotos sutarties sudarymą gali lemti vienos iš darbo sutarties šalių valia arba aplinkybės, kurios priklauso nuo vienos ar kitos šalies. Tokie pagrindai galėtų būti vadinami neobjektyviomis terminuotos darbo sutarties prielaidomis.

ES valstybėse – narėse terminuotos sutarties sudarymo prielaidos yra pakankamai skirtingos. Iš šių valstybių labiausiai išsiskiria Lietuva. Vokietijoje bei Jungtinėje Karalystėje terminuotos darbo sutarties sudarymą gali lemti tiek objektyvios aplinkybės, tiek neobjektyvios aplinkybės. Lietuvoje terminuota darbo sutartis gali būti sudaryta neesant objektyvaus pagrindo tik tuo atveju, jei teisės aktai numato, kad tokia sutartis turi būti sudaryta tam tikrom pareigom arba tokia galimybė yra numatyta kolektyvinėje sutartyje. Tiek Vokietijoje, tiek Jungtinėje Karalystėje leidimas sudaryti terminuotas darbo sutartis neesant objektyvaus pagrindo yra įtvirtintas įstatyme, todėl papildomų susitarimų šiose ES valstybėse – narėse nereikia.

Vis dėlto objektyviai nepagrįstų terminuotų darbo sutarčių sudarymui yra teisės aktų numatyti tam tikri ribojimai, siekiant apsaugoti darbuotojo interesus. Jei terminuotos darbo sutarties sudarymas yra pagrįstas objektyviomis, realiai egzistuojančiomis aplinkybėmis, tokiu atveju tiek Vokietijoje, tiek Jungtinėje Karalystėje jokių apribojimų (nei termino maksimumo, nei sutarties pratęsimo ribojimo) nėra. Tokios pagrindinės nuostatos yra įtvirtintos ir ES Direktyvoje, kurioje teigiama, kad valstybės – narės privalo nustatyti arba „...objektyvias priežastis, pateisinančias tokių sutarčių ar santykių atnaujinimą, maksimalią bendrą paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių ar nustatomų darbo santykių trukmę“ (5 punkto 1 dalis).

Tačiau analizuojant ES valstybių – narių teisės aktus, vis dėlto galima atrasti bendrų terminuotos darbo sutarties sudarymo prielaidų bruožų. Dažniausiai pagrindinė terminuotos darbo sutarties sudarymo prielaida yra nenuolatinio pobūdžio darbas. Nenuolatinio pobūdžio darbas visuomet yra objektyviai pagrįsta aplinkybė, lemianti terminuotos darbo sutarties sudarymą. Pagal Lietuvių kalbos žodyną⁷, „nenuolatinis“ reiškia apimantis ne visą laiką, paliaujamas; kintamas. Žodis „darbas“ suprantamas kaip fizinė bei protinė veikla, dirbimas. Iš to išplaukia, kad nenuolatinio pobūdžio darbas yra darbuotojo protinė ar fizinė veikla, kuri trunka nustatytą laiką ir jos pabaiga yra numatoma iš anksto. Nenuolatinio pobūdžio darbu gali būti laikomas tam tikro projekto parengimas ar įgyvendinimas, laikinai nedarbingo darbuotojo pavadavimas arba darbas, atsiradęs laikinai dėl įmonės darbo apimties padidėjimo ir pan.

Remiantis ES valstybių – narių teisės aktais būtų galima išskirti tokias nenuolatinio pobūdžio – kaip terminuotos darbo sutarties sudarymo prielaidas - išraiškas:

- a) laikinai nedarbingo darbuotojo pavadavimas;
- b) darbo sutartyje numatyto darbo atlikimas ar rezultato pasiekimas;
- c) objektyvios priežastys, atsirandančios dėl įmonės veiklos pobūdžio;
- d) nustatytos įstatymais, kolektyvinėmis sutartimis ar suformuluotos teismų praktikos.

Jei terminuota darbo sutartis būtų sudaryta dėl aukščiau išvardintų priežasčių, ji turėtų būti laikoma objektyviai pateisinama. Tai reiškia, kad tokių aplinkybių egzistavimas sudaro prielaidą sudaryti su darbuotoju terminuotą darbo sutartį.

⁷ Lietuvių kalbos institutas. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas, [interaktyvus], (žiūrėta 2005 m. gruodžio 22 d.). Prieiga per internetą: <http://www.autoinfa.lt/webdic/>

Svarbu išsiaiškinti, kada ir kaip gali pasireikšti aplinkybės, lemiančios terminuotos darbo sutarties sudarymą, kada viena ar kita aplinkybė gali būti prielaida terminuotai darbo sutarčiai sudaryti, o kada ji nėra pakankamas pagrindas terminuotai darbo sutarčiai sudaryti. .

a) *Laikiniai neesančio darbe darbuotojo pavadinimas.* Tiek Lietuvos Darbo kodeksas, tiek Vokietijos Įstatymas apie nepilną darbo laiką ir terminuotą darbo sutartį numato galimybę sudaryti terminuotą darbo sutartį su darbuotoju, kuris pavaduoja laikinai neesantį darbe darbuotoją. Tokiose terminuotose darbo sutartyse terminas dažniausiai yra apibrėžiamas ne konkrečia data, bet aplinkybe (tikslu). Dažniausiai nėra žinoma, kada tiksliai darbuotojas grįš po ligos ar gimdymo motinystės/tėvystės atostogų, todėl su pavaduojančiu darbuotoju susitariama, kad darbo sutartis bus nutraukta tada, kai laikinai nedarbingas darbuotojas grįš į darbą. Tačiau, jei yra iš anksto konkrečiai žinoma, kada darbuotojas grįš į darbą, be abejonės galima terminą nustatyti ir konkrečia data. Tarkim darbuotojui yra suteikiamos vieno mėnesio atostogos, tokiu atveju į jo vietą atėjusio dirbti kito asmens darbo sutartyje galima nurodyti vieno mėnesio darbo sutarties terminą. Taigi koku būdu nustatyti darbo sutarties terminą šiuo atveju yra darbuotojo ir darbdavio susitarimo reikalas, nes galimi abu variantai. Kaip jau minėta, dėl šių aplinkybių būtų galima taip pat sudaryti ir laikinąją darbo sutartį.

b) *Terminuotoje darbo sutartyje numatyto darbo atlikimas ar rezultato pasiekimas.* Terminuotos darbo sutarties šalys gali susitarti dėl tam tikro darbo atlikimo ar rezultato pasiekimo. Pavyzdžiui, Jungtinės Karalystės Įstatymas dėl darbo terminų ir sąlygų numato, kad terminuota darbo sutartis gali būti nutraukta pasiekus darbo sutartyje numatytą rezultatą ar atlikus darbą arba dėl objektyvių aplinkybių to nepadarius. Lietuvos darbo kodeksas taip pat numato, kad terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma tam tikrų darbų atlikimui. Analizuojant ES valstybių – narių teisės aktus, galima teigti, kad tam tikro projekto rengimas ar įgyvendinimas arba darbas, kurio tikslas yra tam tikro rezultato pasiekimas gali būti pripažįstami kaip objektyvios prielaidos terminuotai darbo sutarčiai sudaryti.

Vokietijos Federacinis darbo teismas (vok. – *Bundesarbeitsgericht*), išnagrinėjęs bylą⁸, nurodė, kad tam tikro projekto sąlygotas didesnis darbuotojų poreikis gali būti pateisinamas. Tą sąlygoja atitinkamos darbdavio prognozės, kad po sutarto laiko pasibaigimo nebus daugiau galimybių suteikti darbuotojui daugiau darbo ir taip jį užimti. Tokios

⁸ Bundesarbeitsgericht Deutschlands, Urteil vom 25.8.2004 - 7 AZR 7/04. 85 [interaktyvus], (žiūrėta 2005 m. gruodžio 22 d.). Preiga per internetą: <http://www.lexrex.de/rechtsprechung/onlineupdates/70/2364.pdf>.

darbdavio prognozės negali būti laikomos neteisingomis, jei darbdavys po nustatyto laiko pasibaigimo pagal darbuotojo kvalifikaciją pasiūlo jam laisvą darbo vietą, susijusią su naujo projekto įgyvendinimu, ir sudaro su juo taip pat terminuotą darbo sutartį arba pasiūlo pastovų darbą toje įmonėje.

c) Objektyvios priežastys, atsirandančios dėl įmonės veiklos pobūdžio. Įmonėje dėl tam tikrų priežasčių gali laikinai padidėti darbo apimtis ir krūvis. Tai gali sąlygoti ekonominiai veiksniai, partnerių užsakymų pagausėjimas ar net tam tikras laikotarpis (pvz. kalėdinis laikotarpis, vasaros metas ir pan.). Tokiu atveju darbdaviui laikinai reiktų pagalbinių darbuotojų, kurie padėtų pastoviai dirbantiems, pakeistų juos ir palengvintų šiems darbą. Atkreiptinas dėmesys, kad Lietuvoje Darbo kodeksas atskirai išskiria sezonines darbo sutartis kaip vieną iš darbo sutarties rūšių, tačiau tiek Vokietijoje, tiek Jungtinėje Karalystėje tokios sutartys nėra išskiriamos į atskirą kategoriją ir patenka į terminuotų sutarčių reguliavimo sritį.

d) Nustatytos įstatymais, lokaliniais aktais ar suformuluotos teismų praktikos. Tam tikrais atvejais terminuotos darbo sutarties prielaida gali būti ir įstatymo norma. Įstatymas gali numatyti atvejus, kada su darbuotojais gali būti sudaromos tik terminuotos darbo sutartys. Lietuvos Darbo kodekso 109 str. įtvirtinta, kad su renkamais darbuotojais terminuotos darbo sutartys sudaromos laikui kuriam jie išrinkti, o su darbuotojais, kuriuos skiria į darbą renkamieji organai, darbo sutartis sudaroma tų renkamųjų organų kadencijos laikui. Žinoma, Lietuvoje šis laikas negali trukti ilgiau nei 5 metus. Terminuotos darbo sutartys kaip privalomos numatytos ir Lietuvos Respublikos Aukštojo mokslo įstatyme⁹. Pagal jį aukštųjų mokyklų dėstytojai bei mokslo darbuotojai skiriami ne ilgesnei nei 5 metų kadencijai. Terminuotų darbo sutarčių sudarymo galimybė Lietuvoje gali būti numatyta ir kolektyvinėse sutartyse

Jungtinės Karalystės kaip bendrosios teisės sistemos valstybės pagrindinis teisės šaltinis yra teismo precedentas. Todėl pagrindinės teisinės nuostatos, tame tarpe ir terminuotos darbo sutarties prielaidos, yra suformuluotos teismų praktikos. Pavyzdžiui, teismų praktika Jungtinėje Karalystėje įtvirtino tokias aplinkybes kaip pateisinamas, kad terminuota darbo sutartis galėtų būti sudaryta:

- kai gaunamas tam tikras finansavimas projektui ir aiškiai galima spręsti, kad to projekto įgyvendinimas bus trumpalaikis, be perspektyvios ateities;

⁹ Lietuvos Respublikos aukštojo mokslo įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 27 – 715.

- „verslo“ poreikiai aiškiai parodo darbo laikinumą;
- „užpildyti“ kolektyvo spragą (kai darbuotojas išeina kasmetinių atostogų, išvyksta į komandiruotę, suserga, išeina tėvystės ar motinystės atostogų ir pan.);
- kai yra reikalinga trumpalaikė eksperto konsultacija¹⁰.

Vokietijos Federacinis darbo teismas taip pat ne kartą savo bylose išreiškė savo nuomonę, kokių aplinkybių egzistavimas galėtų pateisinti terminuotos darbo sutarties sudarymą. Pavyzdžiui viename iš savo sprendimų yra nurodęs, kad darbo sutartis sudaryta dėl socialinių sąlygų, pavyzdžiui tam, kad darbo karjerą po studijų pradedantis darbuotojas lengviau įveiktų sunkumus, susijusius su pereinamuoju laikotarpiu, t.y. įsitvirtinimu darbo rinkoje, yra objektyviai pateisinamas.¹¹ Teismas išaiškino, kad šiuo atveju prielaidos pagrįstumas yra tame, kad čia pasireiškia darbuotojo socialiniai interesai, o įmonės interesai dėl sutarties nutraukimo yra atmetami. Terminuotos darbo sutarties sudarymą dėl socialinių interesų savo praktikoje įtvirtino kaip minėta Vokietijos Federacinis darbo teismas, o nuo 1997 m., priėmus Vokietijoje Įstatymą apie nepilną darbo laiką ir terminuotą darbo sutartį, ši nuostata tapo įstatyminė.

Iš esmės, Lietuvoje, priešingai nei Jungtinėje Karalystėje, teismai nėra teisės kūrėjai, todėl į jų kompetenciją neįeina teisė kurti tam tikras normas, nustatančias terminuotos sutarties sudarymo prielaidas, kaip tai daro teismai Jungtinėje Karalystėje. Esant tam tikrai konfliktinei situacijai tarp darbuotojo ir darbdavio dėl terminuotos darbo sutarties sudarymo teisėtumo, Jungtinės Karalystės teismai išanalizuoja konkrečias bylos aplinkybes ir pasako, ar tos aplinkybės pakankamai pagrįstos, kad būtų galima sudaryti terminuotą darbo sutartį. Tokiu būdu teismų praktika įtvirtina tam tikras taisykles – prielaidas, kuriomis vadovaujamosi, sudarant terminuotas darbo sutartis. Lietuvos teismai apsiriboja darbo teisės nuostatų aiškinimu, todėl naujų prielaidų terminuotai darbo sutarčiai kūrimas neįeina į jų kompetenciją. Vis dėlto, atsižvelgiant į tai, kad Lietuvoje teismų praktika įgyja vis didesnę reikšmę, galima tikėtis, kad esant įstatymo spragai, teismai Lietuvoje galėtų pasakyti, ar tam tikros aplinkybės galėtų būti terminuotos darbo sutarties prielaidomis, ar ne.

¹⁰ University of Oxford, Fixed – term Employees Regulations [interaktyvus], (žiūrėta 2006 m. balandžio 4 d.). Prieiga per internetą: http://www.admin.ox.ac.uk/ps/managers/appoint/fixdterm.shtml#_Toc47929294.

¹¹ Bundesarbeitsgericht Deutschlands, Urteil vom 1985.12.12 – 2AZR 9/85 [interaktyvus], (žiūrėta 2005 m. gruodžio 22 d.). Prieiga per internetą: <http://www.lexrex.de>.

Viena iš terminuotos darbo sutarties sudarymo prielaidų yra pakankamai specifinė, todėl reikalauja atskiro aptarimo ir dėmesio. Vokietijos teisės aktai numato, kad terminuota darbo sutartis gali būti sudaryta ir yra objektyviai pateisinama, jei ji yra sudaryta tam, jog nustatyti, ar darbuotojas yra tinkamas sulygtam darbui. Taigi dar viena iš terminuotos darbo sutarties prielaidų yra bandomasis laikotarpis (vok. – *Probezeit*). Atkreiptinas dėmesys, kad Lietuvoje visiškai kitaip yra reglamentuojamas bandomasis laikotarpis ir jis neturi jokių sąsajų su terminuota darbo sutartimi. Lietuvos Darbo kodeksas nustato, kad sutartyje gali būti nustatytas išbandymo terminas ir jis negali būti ilgesnis nei trys mėnesiai. Tačiau ši sąlyga yra tik viena iš papildomų sąlygų, kurios gali būti numatytos darbo sutartyse. Tai jokių būdu nėra objektyvus pagrindas terminuotai darbo sutarčiai sudaryti. Be to, Lietuvoje bandomasis laikotarpis gali būti nustatytas ir sudarant terminuotą darbo sutartį, tai dar kartą įrodo, kad Lietuvoje bandomasis laikotarpis yra tik papildoma darbo sutarties sąlyga, o ne atskiras pagrindas terminuotai darbo sutarčiai sudaryti.

Vokietijoje teismai yra pasakę, kad tokia sąlyga kaip darbuotojo išbandymas negali būti netinkamai interpretuojama ir nepagrįstai plečiamai aiškinama. Vokietijos Federacinis darbo teismas išnagrino bylą¹², kurioje su viena mokytoja trijų metų laikotarpyje buvo sudarytos penkios terminuotos sutartys, sudarymo pagrindu nurodant bandomąjį laikotarpį. Teismas pasakė, kad tokia terminuotos sutarties pratęsimo prielaida yra negalima, ir pripažino sutartį neterminuota. Tokiu savo sprendimu teismas dar kartą patvirtino, kad numatant bandomąjį laikotarpį kaip terminuotos sutarties sudarymo prielaidą, reikia vadovautis kertiniais teisės principais – teisingumo, sąžiningumo bei protingumo – negalima piktnaudžiauti, norint sukurti palankesnes sąlygas darbdaviui, nutraukiant darbo sutartį.

Atkreiptinas dėmesys, kad lyginant Lietuvos terminuotos darbo sutarties teisinį reglamentavimą su Vokietijos bei Jungtinėje Karalystėje, darytina išvada, jog Lietuvoje tiek darbdaviui, tiek darbuotojui nesuteikiama labai didelė diskrecija, sudarant terminuotą darbo sutartį. Kaip minėta, priešingai nei Lietuvoje, Vokietijoje ir Jungtinėje Karalystėje, terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma ir neesant objektyvaus pagrindo. Iš anksčiau išvardintų terminuotos darbo sutarties prielaidų, Lietuvos Darbo kodekse įtvirtintos tik trys: laikinai neesančio darbe darbuotojo pavadavimas, terminuotoje darbo sutartyje numatyto darbo atlikimas, rezultato pasiekimas arba esant atvejams, kuriuos imperatyviai nustato

¹² Bundesarbeitsgericht Deutschlands, AP Nr. 28-620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag. [interaktyvus], (žiūrėta 2005 m. gruodžio 22 d.). Preiga per internetą: <http://www.lexrex.de>

įstatymas arba kolektyvinės sutartys. Lietuvos Aukščiausiasis teismas, aiškindamas Darbo kodekso 109 str. 2 d. nuostatas, kur teigiama, kad neleidžiama sudaryti terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys, pasakė, kad "...terminuota darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbui atlikti gali būti sudaroma tik išimtiniais atvejais, nustatytais Darbo kodekso 109 str. 2 d. Teisėjų kolegija taip pat pažymi, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pripažinęs, kad terminuotos darbo sutarties sudarymas, kai tam nėra teisinio pagrindo, pažeidžia darbuotojo teises. Dėl to, nustačius, kad terminuota darbo sutartis sudaryta pažeidžiant darbo įstatymus, darbuotojo teisės turi būti ginamos."¹³

Jei su darbuotoju yra sudaroma terminuota darbo sutartis neesant objektyvaus pagrindo, Vokietijos Įstatymas apie terminuotą sutartį nustato, kad tokios sutarties galiojimas negali būti ilgesnis nei du metai. Tokia sutartis taip pat gali būti pratęsta ne daugiau kaip tris kartus, neviršijant nustatytos maksimalios dviejų metų ribos. Šiuo atveju vėl gi įstatymų leidėjas, vadovaudamasis Direktyvos nuostatomis, nustato tam tikrus ribojimus, siekdamas apsaugoti darbuotojų socialinius bei ekonominius interesus. Neesant objektyvių aplinkybių, lemiančių terminuotos darbo sutarties sudarymą, darbdaviui yra užkertama galimybė, sudaryti paeiliui kelias terminuotas darbo sutartis dėl to paties darbo. Taigi Vokietijos įstatyme veikia du „saugikliai“, sudarant terminuotą darbo sutartį, neesant objektyvaus pagrindo: maksimalus galimas terminuotos darbo sutarties terminas ir pakartotinio terminuotos darbo sutarties sudarymo ribojimas.

Pastebėtina, kad tiek Vokietijos, tiek Jungtinės Karalystės teisės aktai lanksčiau reglamentuoja terminuotos darbo sutarties sudarymą, lyginant su Lietuvos įstatymais. Kaip minėta, kai kuriose ES valstybėse – narėse suteikiama galimybė sudaryti terminuotą darbo sutartį ir neesant objektyvioms aplinkybėms. Pavyzdžiui, Vokietijos Įstatymas apie terminuotą darbo sutartį suteikia teisę sudaryti terminuotą darbo sutartį, kai tai lemia darbuotojo asmeniniai poreikiai (asmeninės priežastys), t.y. jei to prašo pats darbuotojas. Darbuotojas dėl tam tikrų aplinkybių gali pats norėti sudaryti terminuotą darbo sutartį. Tokiu atveju į darbo specifiką nėra atsižvelgiama, t.y. pagal darbo specifiką darbas gali būti nuolatinis, tačiau šiuo atveju, jei darbuotojas nori sudaryti terminuotą darbo sutartį, darbo nuolatinumas neturi reikšmės. Tokia nuostata buvo įtvirtinta anksčiau galiojusiam

¹³ LAT Civilinė byla Nr. 3K-3-568/2005 [interaktyvus], (žiūrėta 2005 m. gruodžio 23 d.). Prieiga per internetą: <http://www.infolex.lt/praktika/tekstas.asp?id=55667>.

Darbo sutarties įstatyme¹⁴, tačiau, priimant naują Darbo kodeksą, šios nuostatos buvo atsisakyta. Žinoma taip įstatymų leidėjas pašalino galimybę darbdaviui kaip stipresniajai darbo santykių šaliai piktnaudžiauti, verčiant sudaryti darbuotoją darbo sutartį darbdaviui palankesnėmis sąlygomis, tačiau tuo pačiu panaikindamas galimybę pačiam darbuotojui reguliuoti darbo santykių trukmę. Todėl diskutuotina, ar galimybės darbuotojo prašymu sudaryti terminuotą darbo sutartį panaikinimas yra pagrįstas.

Vokietijoje taip pat nereikalaujama objektyviai pagrįsti terminuotos darbo sutarties sudarymo, jei darbuotojui yra daugiau nei 52 metai. Su tokiais darbuotojais gali būti sudaryta ne ilgesnė nei dviejų metų terminuota darbo sutartis. Tačiau terminuotos darbo sutarties sudarymas su darbuotoju, kuriam yra 52 metai ir daugiau, yra negalimas, jei praėjo mažiau nei šeši mėnesiai nuo to laiko, kai šis darbuotojas turėjo pastovius (neterminuotus) darbo santykius su tuo pačiu darbdaviu. Šiuo atveju įstatymų leidėjas nustatė „saugiklius“, neleidžiančius piktnaudžiauti darbdaviui ir leidžiančius apsaugoti vyresnio amžiaus žmonių tiek socialinius, tiek ekonominius interesus. Atsižvelgiant į tai, kad vyresnio, ypač pensijinio, amžiaus asmenims yra sunkiau susirasti darbą, be to jie dėl savo amžiaus yra mažiau patrauklesni darbuotojai ir darbdaviams, tokia įstatymų leidėjo nuostata yra sveikintina. Šiuo atveju yra sumažinama ir vyresnio amžiaus darbuotojų diskriminacijos galimybė. Tokia Vokietijos įstatymų leidėjo pozicija yra suderinta ir su 2000-11-27 Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatančia vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus¹⁵ (toliau – Bendroji nediskriminavimo direktyva). Tokiu reglamentavimu siekiama išvengti netiesioginės diskriminacijos, kaip ji yra apibrėžiama Bendrojoje nediskriminavimo direktyvoje, kurios 2 str. 2 d. b punkte yra teigiama, kad netiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai dėl akivaizdžiai neutralių sąlygų, kriterijų ar taikomos praktikos tam tikrą religiją ar įsitikinimus išpažįstantys, tam tikrą negalią turintys, tam tikro amžiaus ar tam tikros seksualinės orientacijos asmenys gali patekti tam tikru atžvilgiu į prastesnę padėtį nei kiti asmenys. Taigi Vokietijos įstatymų leidėjas nustato tokias sąlygas, kad nuolatiniai darbo santykiai su pensijinio amžiaus asmenimis netaptų terminuotais ir taip būtų išvengta pensijinio amžiaus darbuotojų diskriminacijos.

Taigi, jei terminuota darbo sutartis buvo sudaryta be objektyvaus pagrindo, jos terminas Vokietijoje negali būti ilgesnis nei 2 metai. Jei darbo sutartis buvo sudaryta

¹⁴ Lietuvos Respublikos Darbo sutarties įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.

¹⁵ Europos Bendrijų oficialus leidinys, 2000, Nr. L 303.

trumpesniai nei 2 metų laikotarpiui, ji gali būti pratęsta dviejų metų laikotarpyje, tačiau ne daugiau nei tris kartus. Lietuvoje nėra reglamentuojama, kiek kartų terminuota darbo sutartis gali būti pratęsta, svarbiausia, kad ji neviršytų penkerių metų laikotarpio. Tam, kad darbo sutartis nebūtų vis atnaujinama ir atnaujinama, vietoj to, kad būtų sudaryta neterminuota darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbams, pagal Vokietijos darbo teisę, negalima sudaryti terminuotos darbo sutarties tris kartus iš eilės su tuo pačiu darbuotoju. Priešingu atveju pripažįstama, kad sutartis yra neterminuota. Darbdavys taip pat negali sudaryti terminuotos darbo sutarties su kitu darbuotoju dėl to paties pobūdžio darbų atlikimo, dėl kurių buvo prieš tai sudaryta terminuota darbo sutartis ir nuo jo nutraukimo nepraėjo daugiau nei 6 mėnesiai.

Darbo kodekso 109 str. 2 d. teigia, kad neleidžiama sudaryti terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio. Ši norma yra imperatyvi, todėl jei nėra darbo santykių laikinumą pagrindžiančių aplinkybių, terminuotos darbo sutarties sudarymas yra nepagrįstas ir neteisėtas. Tačiau, jei vis dėlto terminuota sutartis būtų sudaryta nuolatiniam darbui, toks prieštaravimas nedarytų darbo sutarties negaliojančia. Tokiu atveju Lietuvoje būtų taikomos Darbo kodekso 110 str. nuostatos, t.y. būtų laikoma, kad terminas nustatytas netinkamai ir sutartis yra neterminuota.

2.2. Termino nustatymo ypatumai

Terminuotos darbo sutarties pagrindinis skirtumas nuo paprastosios darbo sutarties yra tas, kad terminuotoje darbo sutartyje be kitų būtinųjų darbo sutarties sąlygų – darbovietės ir darbo funkcijų – kaip būtinoji darbo sutarties sąlyga yra *terminas*, kuris pagal Lietuvos teisės aktus negali būti ilgesnis nei penkeri metai. Vokietijoje, kaip ir Jungtinėje Karalystėje terminuotos sutarties, jei ji yra objektyviai pagrįsta, terminas nėra ribojamas, tačiau jei sutartis sudaryta neesant objektyvaus pagrindo tokia sutartis Vokietijoje negali būti ilgesnė nei du metai, o Jungtinėje Karalystėje – keturi metai. Tai reiškia, kad darbo santykių maksimali trukmė nustatoma tik tuo atveju, jei nėra objektyvių, terminuotos darbo sutarties sudarymą pateisinančių aplinkybių. Jei tokios aplinkybės objektyviai egzistuoja, įstatymų leidėjas neriboja darbo sutarties maksimalaus termino, leisdamas pačioms sutarties šalims reguliuoti darbo santykių trukmę, priklausomai nuo jų poreikio. Priešingai nei Lietuvoje, Vokietijoje ir Jungtinėje Karalystėje yra numatyta galimybė kolektyvinėse sutartyse arba susitarimuose su konkrečiu darbdaviu kolektyvu padidinti arba sumažinti maksimalią ribą terminuotai darbo sutarčiai sudaryti. Taigi Jungtinėje Karalystėje darbdaviui ir darbuotojų kolektyvui arba jų atstovui teisės aktai suteikia teisę patiems nustatyti maksimalią termino ribą, kai sutartis sudaryta be objektyvaus pagrindo. Atkreiptinas dėmesys, kad terminas terminuotoje darbo sutartyje gali būti nustatomas ne tik kalendorine data, bet ir tam tikromis aplinkybėmis, kurių atsiradimas, pasikeitimas ar išnykimas ir būtų pagrindas nutraukti darbo sutartį.

Kadangi tinkamas termino nustatymas yra labai svarbus abiem darbo sutarties šalims ir tarp jų susiklostysiantiems darbo teisiniams santykiams bei jų trukmei, o netinkamas nustatymas sukelia neigiamas teises pasekmes, nenuostabu, kad praktikoje nemažai problemų kelia būtinoji terminuotos darbo sutarties sąlyga – darbo sutarties terminas. Pažymėtina, kad netinkamas termino nurodymas ar nenurodymas sukelia neigiamas teises pasekmes abiem darbo santykių šalims. ES valstybių – narių teisės aktai numato, kad jei terminas nurodytas netinkamai ar apskritai nenurodytas, laikoma, kad darbo sutartis sudaryta neribotam laikui (LR Darbo kodekso 110 str. 2 d., Vokietijos Įstatymo apie terminuotą darbo sutartį 16 str.).

Termino nustatymo būdai yra pakankamai įvairūs, kas ir kelia daugiausiai problemų praktikoje sudarant terminuotas darbo sutartis. Juolab, kad teisingas termino nustatymas

darbo sutartyje sąlygoja tai, kad sutartis pripažįstama terminuota. ES valstybių – narių įstatymai numato du galimus termino nurodymo būdus:

1. *Terminas nustatomas kalendorine data.* Pvz., sutartyje rašoma, kad darbo sutartis galioja nuo 2005 m. sausio 1 d. iki 2005 m. liepos 19 d. Pastaroji data ir turėtų būti laikoma paskutine darbuotojo darbo diena ir atleidimo iš darbo diena. Terminas kalendorine data gali būti nustatomas ir kitu būdu, nurodant terminą mėnesiais, metais, savaitėm ir dienom, pvz. sutarties galiojimo terminas yra du metai (arba penkiolika mėnesių, arba du metai, penki mėnesiai ir penkios savaitės ir pan.).
2. *Terminas nustatomas iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo ar išnykimo arba kitaip tariant tikslu apribotas terminas (vok. – Zweckbefristung).* Taigi terminas darbo sutartyje gali būti apibrėžiamas aplinkybėmis, kurių atsiradimas, pasikeitimas ar išnykimas ir yra pagrindas nutraukti su darbuotoju terminuotą darbo sutartį. Darbo sutartyje turi būti aiškiai nurodyta, ar tokios aplinkybės turi atsirasti, pasikeisti ar pasibaigti, priešingu atveju, jei kyla ginčas, gali būti pripažinta, kad darbo sutarties terminas yra nustatytas netinkamai ir sutartis yra neterminuota, o tai būtų nenaudinga darbdaviui, o galbūt net ir pačiam darbuotojui. Darbo sutarties pasibaigimą siejant su tam tikromis aplinkybėmis galima tik tuomet, kai yra žinoma, kad jos tikrai atsiras, pasikeis ar pasibaigs. Pvz., darbuotojas priimamas dirbti iki Jonas Jonaitis grįš tėvystės atostogų. Ši aplinkybė yra reali ir visada preziumuojama, kad ji įvyks. Žinoma Jonas Jonaitis po tėvystės atostogų gali negrįžti į šį darbą, tokiu atveju Joną Jonaitį pavaduojančio darbuotojas dirbs toliau ir bus laikoma, kad jo sutartis pratęsta neapibrėžtam laikui.

Terminas yra būtinoji darbo sutarties sąlyga, tad suprantama, kad jei sutartyje toks terminas nenustatytas ar nustatytas netinkamai, tokia sutartis negali būti laikoma terminuota. Pažymėtina, kad tiek termino nenustatymas, tiek termino nustatymas netinkamai sukelia tuos pačius teisinius padarinius – darbo sutartis pripažįstama sudaryta neterminuotam laikui.

Jungtinės Karalystės įstatymas dėl darbo terminų bei sąlygų imperatyviai numato, kad susitarimas dėl terminuotos darbo sutarties visais atvejais turi būti sudaroma raštu. Formos nesilaikymas darbo sutarties sąlygą, nustatančią terminą, daro negaliojančią. Taigi

tokiu atveju, jei dėl termino sąlygos yra susitariama ne raštu, laikoma, kad sutartis yra neterminuota. Vokietijos įstatymo apie terminuotą darbo sutartį 14 paragrafo 4 punktas taip pat numato, kad sąlyga dėl termino nustatymo turi būti įtvirtinta raštišku šalių susitarimu. Vokietijos Federacinis darbo teismas yra pasakęs, kad jei darbo sutarties šalys sudaro rašytinę sutartį, tačiau dėl sutarties termino susitaria tik žodžiu, o vėliau tą sutarties terminą įtvirtina raštiškai, tai toks jų susitarimas dėl termino neturi atgalinės galios ir galioja tik nuo susitarimo rašytinio įtvirtinimo¹⁶. Lietuvos Darbo kodeksas šiuo atveju yra lankstesnis ir konkrečiai terminuotos darbo sutarties formos nereglamentuoja. Pagal Darbo kodeksą darbo sutarčiai yra nustatyta rašytinė forma, tačiau Darbo kodeksas nenumato, kad rašytinės darbo sutarties nesudarymas daro sutartį negaliojančia. Lietuvoje, kad darbo sutartis būtų laikoma sudaryta, reikia susitarti darbuotojui ir darbdaviui dėl darbo sutarties sąlygų (Darbo kodekso 99 str.). Ši nuostata yra taikoma ir terminuotai darbo sutarčiai. Tačiau dėl kokių konkrečiai sąlygų susitarė darbdavys bei darbuotojas ir ar jų susitarimas būtent apėmė ir termino nustatymą darbo sutartyje bus sunku įrodyti, todėl bet kokių atveju būtina darbo sutartį sudaryti raštu. Atkreiptinas dėmesys, kad ir Lietuvos Aukščiausias administracinis teismas (toliau – LVAT) ne kartą savo bylose yra pažymėjo, kad darbo sutarčiai yra privaloma rašytinė forma, jis teigia, jog darbo teisiniai „...santykiai turi būti įforminami rašytinės formos darbo sutartimi, o šių santykių neįforminus, atsakingus asmenis traukti administracinę atsakomybę“¹⁷.

Teorijoje yra išskiriami keli atvejai, kada laikoma, jog darbo sutarties terminas yra nustatytas netinkamai. Šie atvejai ir jų sukeltos teisinės pasekmės iš esmės nesiskiria visose ES valstybėse – narėse. Vienas iš tokių atvejų yra, kai terminuotos darbo sutarties terminas yra ilgesnis negu įstatyme numatytas maksimalus terminuotos darbo sutarties terminas. Įstatymų leidėjas aiškiai apibrėžia terminuotos darbo sutarties viršutinę termino ribą, todėl taikant šią normą iš esmės neturėtų kilti jokių neaiškumų. Tačiau vis dėlto pasitaiko praktikoje atveju, kada viršutinė termino leistina riba yra viršijama (dažniausiai tai atsitinka, kai terminuota darbo sutartis yra pratęsiama papildomam laikotarpiui). Taigi

¹⁶ Bundesarbeitsgericht Deutschland, Urteil vom 1.12.2004 - 7 AZR [inetraktyvus], (žiūrėta 2005 m. gruodžio 22 d.). Prieiga per internetą: www.lexrex.de.

¹⁷ LVAT Administracinė byla Nr. N(9) – 1413 – 05. AZR [inetraktyvus], (žiūrėta 2006 m. balandžio 30 d.). Prieiga per internetą: www.infolex.lt/praktika/tekstas.asp?id=52502.

imperatyvios teisės aktų normos, nustatančios maksimalią leistiną termino ribą, nesilaikymas sudaro pagrindą pripažinti darbo sutartį sudarytą neterminuotam laikui.

Antras atvejis, priskiriamas prie netinkamo darbo sutarties termino nustatymo pavydžių, yra, kai įstatymų ir kolektyvinių sutarčių nenumatytais atvejais nuolatiniam darbui sudaromos terminuotos darbo sutartys. Tiek Lietuvoje, tiek Jungtinėje Karalystėje įstatymas numato galimybę įtvirtinti kolektyvinėje sutartyje atvejus, kada galima sudaryti terminuotą darbo sutartį nors darbas yra nuolatinio pobūdžio. Pagal Darbo kodekso 109 str. 2 d. terminuota sutartis negali būti sudaryta, jei darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys. Taigi, jei terminuota darbo sutartis sudaroma dėl nuolatinio darbo ir šis darbas nėra numatytas kolektyvinėje sutartyje ar kitokiame susitarime su kolektyvu, toks sutarties sudarymas sukels neigiamas teises pasekmes vienai ar abiem darbo sutarties šalims, t.y. bus pagrindas pripažinti darbo sutartį neterminuota. Atkreiptinas dėmesys, kad vis dėlto numatant kolektyvinėje sutartyje, kokiems darbams galima būtų leisti sudaryti terminuotą darbo sutartį, reikia vadovautis visuotinai pripažintais protingumo, sąžiningumo ir teisingumo principais. Negalima piktnaudžiauti šia įstatymo suteikta teise ir kolektyvinėje sutartyje numatyti, tarkim, visas atitinkamoje įmonėje esančias pareigybes, dėl kurių būtų galima sudaryti su darbuotojais terminuotas darbo sutartis. Tam tikrų pareigybių įtvirtinimas kolektyvinėje sutartyje, dėl kurių būtų galima sudaryti terminuotas darbo sutartis, taip pat turėtų būti pagrįstas, atsižvelgiant į įmonės veiklos pobūdį bei specifiką.

Kitas atvejis, priskiriamas prie netaisyklingo darbo sutarties termino nustatymo, yra kai terminas apibrėžiamas tam tikra aplinkybe, su kuria siejamas darbo sutarties pasibaigimas, tačiau tokia aplinkybė realiai negali atsirasti, nepasikeisti ar išnykti. Tokiu atveju terminuota darbo sutartis kaip ir anksčiau nurodytais atvejais tampa neterminuota.

Lietuvoje, nuspręsti, ar darbo sutarties terminas buvo nustatytas tinkamai ar ne, nėra darbuotojo diskrecija. Tokią teisę turi darbo ginčą nagrinėjantis organas: "... įvertinęs darbo santykių faktinį pobūdį ir kitas reikšmingas sutarties sudarymo ir vykdymo aplinkybes."¹⁸ Savaimė suprantama, kodėl tokią nuostatą įtvirtino įstatymų leidėjas. Tarpusavio ginčą turinčios šalys niekada nesutiks viena su kitos argumentais ir nepripažins oponuojančios nuomonės, o trečiojo asmens vertinimas, analizuojant abiejų šalių argumentus, turėtų būti pakankamai objektyvus. Nuostata, kad, dėl sutarties termino tinkamo nustatymo, turi teisę

¹⁸ NEKRAŠAS, V., *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius, 2004, p. 88.

spřesti darbo ginčus nagrinėjantys organai, yra imperatyvi, todėl nustatyti, ar darbo sutarties terminas nustatytas tinkamai ar ne, ginčą nagrinėjantis organas turi spřesti ne tik darbuotojui pareikalavus, bet ir savo iniciatyva (ex officio). Darbo ginčą nagrinėjantis organas, išsiaiškines, kad darbo sutarties terminas yra nustatytas netinkamai, pripažįsta darbo sutartį neterminuota. Tokią teisę turi ir darbo sutarties šalys. Tačiau atkreiptinas dėmesys, kad, norint ištaisyti netinkamai apibrėžtą terminuotos darbo sutarties terminą, yra reikalingas abiejų šalių konsensusas. Tai reiškia, kad nei darbuotojas, nei darbdavys negali padaryti to vienašališkai, neatsižvelgdamas į kitos darbo sutarties šalies interesus. Taigi darytina išvada, kad be teismo įsikišimo, neteisingai apibrėžtas terminuotos darbo sutarties terminas gali būti ištaisytas tik šalių susitarimu, darant pakeitimą darbo sutartyje. Jei netinkamai apibrėžtą terminuotos darbo sutarties terminą būtų suteikta galimybė ištaisyti pačiam darbdaviui, būtų pažeista darbo sutarties šalių interesų pusiausvyra. Darbdavys galėtų ištaisyti darbo sutarties terminą ir nustatyti jį teisingai, pagal įstatymų reikalavimus, tačiau sutartis vėlgi būtų terminuota. Tokiu atveju, pačiam darbdaviui ištaisant neteisingai nustatytą darbo sutarties terminą, gali būti pažeidžiami darbuotojo interesai bei užkertamas kelias, siekiant pripažinti darbo sutartį neterminuota. Todėl įstatymų leidėjas ir nesuteikia teisės ištaisyti neteisingai apibrėžtą darbo sutarties terminą pačiam darbdaviui ir numato, kad, jeigu šalys nesusitaria dėl termino nustatymo, darbuotojas gali kreiptis į darbo ginčus nagrinėjantį organą ir prašyti pripažinti darbo sutartį neterminuota.

Vokietijoje kaip ir Lietuvoje terminuotą sutartį pripažinti neterminuota, kai sutartyje terminas yra nenurodytas ar nurodytas netinkamai, turi teisę tik teismas. Tokiu atveju darbuotojas privalo pateikti Vokietijos kompetentingam teismui skundą ne vėliau kaip per tris savaites nuo terminuotos sutarties termino pasibaigimo.

Pažymėtina, kad sudarius terminuotą darbo sutartį teisės aktai numato galimybę ją pratęsti. Tačiau sutarties pratęsimas kaip ir jos sudarymas turi būti pagrįstas tomis pačiomis objektyviomis aplinkybėmis. Lietuvoje terminuotos darbo sutarties pratęsimų skaičius nėra ribojamas, svarbu tik tai, kad sudaryta sutartis, nepaisant, kiek kartų ji buvo pratęsta, neturi viršyti penkių metų termino. Tačiau Vokietijoje, jei sutartis sudaryta neesant objektyviam pagrindui, pratęsimų skaičius yra ribojamas – tokia sutartis su pratęsimais negali viršyti dviejų metų. Jungtinės Karalystės teisės aktai numato, kad tuo atveju, jei sutartis yra sudaryta be objektyvaus pagrindo ji gali būti pratęsta neribotą skaičių kartų, tačiau galutinis terminas negali viršyti keturių metų. Jei po keturių metų periodo terminuota sutartis pratęsiama neesant objektyvaus pagrindo, pripažįstama, kad sutartis sudaryta neterminuotam laikui.

Siekiant išvengti darbdavio piktnaudžiavimo, Lietuvos Darbo kodekso 111 str. 3 d. yra įtvirtinta norma, kad jei darbo sutartis, pasibaigus jos terminui, nepratęsiama arba nutraukiama, bet nepraėjus vienam mėnesiui nuo jo nutraukimo dienos su atleisti iš darbo darbuotoju vėl sudaroma terminuota darbo sutartis tam pačiam darbui, tai darbuotojo reikalavimu tokia sutartis pripažįstama sudaryta neapibrėžtam laikui. Ši norma nėra pažeidžianti darbdavio interesus ir įtvirtinta, naudojantis ES Direktyvoje įtvirtinta galimybe riboti tam tikrai atvejais pakartotinį terminuotos darbo sutarties sudarymą. Tačiau problemomis gali pasirodyti minėto straipsnio nuostatos santykis su Lietuvos Darbo kodekso 109 str. 2 d. nuostatomis. Įtvirtinęs tokią nuostatą, įstatymų leidėjas atrodytų nepagrįstai uždraudė pakartotinai sudaryti terminuotas darbo sutartis, neatsižvelgdamas, kad toks pakartotinis darbo sutarčių sudarymas galėtų būti objektyviai pagrįstas ir nepažeisti darbuotojo interesų. Pavyzdžiui, darbdavys užsiima koncertų organizavimo veikla ir organizuoja tarkim vieną ar du koncertus per mėnesį. Koncertui reikalinga aptarnaujantis personalas (rūbininkai, bilietų kontrolės darbuotojai, apsauga). Tokie asmenys ir samdomi būtent tam koncertui, nes darbdavys koncertui pasibaigus, negalės suteikti darbuotojui sutartimi sulgyto darbo. Todėl protinga ir teisiškai bei objektyviai pagrįsta būtų sudaryti su tokiu darbuotoju terminuotą darbo sutartį, pasibaigus koncertui nutraukti ją, o sekančio koncerto metu vėl jį įdarbinti. Taigi „vis dėl to svarstyti, ar ši Darbo kodekso 111 str. 3 dalies norma iš tiesų suteikia naujų galimybių kovoti su piktnaudžiavimais terminuotomis sutartimis, atsižvelgiant į tai, turime Darbo kodekso 109 str. 2 dalies imperatyvią normą“¹⁹, kurios pagrindu draudžiama sudaryti terminuotas darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbams. Tai reiškia, kad neesant objektyvių aplinkybių, pagrindžiančių terminuotos darbo sutarties sudarymą „...sutarties šalims yra draudžiama:

- a) sudaryti terminuotą darbo sutartį;
- b) pratęsti tokią sutartį, tai yra prailginti sutarties terminą jos terminui nepasibaigus;
- c) pasibaigus sutarties terminui, sudaryti naują terminuotąją sutartį, jeigu pagal šią sutartį darbas yra nuolatinio pobūdžio.“²⁰

Grįžtant prie analizuojamo konkretaus pavyzdžio pažymėtina, kad šiuo atveju toks terminuotos darbo sutarties nutraukimas ir jos sudarymas pakartotinai nepraėjus viena

¹⁹ DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva monografija*. Vilnius, 2004, p. 301.

²⁰ DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva monografija*. Vilnius, 2004, p. 301.

mėnesiui su tuo pačiu darbuotoju tam pačiam darbui, neturėtų būti pagrindas pripažinti sutartį sudaryta neterminuotam laikui, nes yra objektyvus sutarties sudarymo pagrindumas, t.y. laikinas, neturintis pastovaus tęstinumo darbas. Reikėtų būtinai atkreipti dėmesį į darbo santykių terminuotumo prielaidas – jei egzistuoja aplinkybės objektyviai pagrindžiančios terminuotos darbo sutarties sudarymą, abejotina, ar teismas taikytų Darbo kodekso 111 str. 3 dalį.

Be to, atkreiptinas dėmesys, kad Lietuvos Darbo kodekso straipsnis, numatantis, kad paeiliui negali būti sudarytos kelios terminuotos darbo sutartys, jei nuo paskutinės darbo sutarties nutraukimo nepraėjo vienas mėnuo ir ta sutartis sudaryta dėl tos pačios darbo funkcijos kaip ir prieš tai buvusi, buvo derinamas ir taikomas tam Darbo kodekso variantui, kai pirminiame Darbo kodekso projekte buvo numatyta, kad terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma ir esant raštiškam darbuotojo prašymui (Lietuvos Respublikos darbo kodekso projekto 109 str. 2 d.).²¹ Panaikinus tokią galimybę, Lietuvos Darbo kodekso 111 str. 3 d. prarado „tikrąją“ savo funkciją (apsauga nuo piktnaudžiavimo) ir praktikoje taikant Darbo kodekso nuostatas sukelia papildomų problemų.

Apibendrinant šią dalį, reikia pažymėti, kad viena svarbiausių terminuotos darbo sutarties sąlygų yra terminas. Tik esant teisingai nustatytam terminui, sutartis bus terminuota, priešingu atveju kyla neigiamos teisinės pasekmės, kurios gali būti pašalintos tik teismo keliu.

²¹ Lietuvos Respublikos seimas. Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektas. Nr. IXP-1268(2SP) [interaktyvus], (žiūrėta 2006 m. balandžio 5 d.). Prieiga per internetą: https://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?id=160690.

3. Terminuotos darbo sutarties vykdymo ypatumai

Kalbant apie terminuotos darbo sutarties vykdymą, pirmiausiai reikėtų išsiaiškinti, kas yra apskritai darbo sutarties vykdymas. Taigi „darbo sutarties vykdymas suprantamas kaip darbo sutartyje nustatytų abipusių įsipareigojimų tinkamas įgyvendinimas ir užtikrinimas sutarties galiojimo laikotarpiu“²². Atkreiptinas dėmesys, kad, sudarant darbo sutartį, šalys prisiima įsipareigojimus ir įgyja teises ne tik surašytas konkrečiame darbo sutarties tekste, bet ir tas teises bei pareigas, kurias numato įstatymai, kolektyviniai susitarimai ar kitokio pobūdžio teisės aktai ir susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio. Taigi išplečiant anksčiau paminėtą apibrėžimą, būtų galima teigti, kad darbo sutarties vykdymu turėtų būti laikomas ne tik darbo sutartyje numatytų abipusių įsipareigojimų įgyvendinimas, bet ir darbo įstatymuose, kolektyvinėse sutartyse ar kituose susitarimuose darbdaviams bei darbuotojams numatytų teisių bei pareigų įgyvendinimas.

Iš esmės, terminuotos darbo sutarties vykdymas savo esme nesiskiria nuo kitų darbo sutarties rūšių vykdymo. Tiek dirbantiems pagal terminuotą darbo sutartį, tiek darbuotojams, priimtiems į darbą kitų darbo sutarties rūšių pagrindu turi būti užtikrinamos bei garantuojamos adekvačios darbo bei poilsio sąlygos. Pagal terminuotą darbo sutartį dirbantiems darbuotojams gali būti nustatytas išbandymo terminas, jie gali būti nušalinti nuo darbo įstatymų nustatyta tvarka, jiems gali būti skiriamos nuobaudos. Iš kitos pusės darbuotojams priklauso kasmetinės atostogos, teisingas darbo užmokestis bei apmokėjimas už viršvalandžius bei kitos garantijos, nustatytos teisės aktuose. Tačiau vis dėlto yra keletas ypatumų, į kuriuos reiktų atkreipti dėmesį analizuojant būtent terminuotos darbo sutarties vykdymą. Teisės aktuose įtvirtinamos tam tikri įpareigojimai darbdaviams, pas kuriuos yra dirbančių pagal terminuotą darbo sutartį darbuotojų. Būtų galima išskirti tokius terminuotos darbo sutarties vykdymo ypatumus:

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

Darbuotojų, dirbančių pagal terminuotą darbo sutartį nediskriminavimo principas. Jungtinės Karalystės Įstatyme dėl darbo terminų bei sąlygų ypatingai daug dėmesio skiriama darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis, nediskriminavimo

²² TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius, 2005, p. 396.

principui. Mažiau palankus elgesys su darbuotojais, dirbančiais pagal terminuotą darbo sutartį (angl. – *less favourable treatment of fixed – term employee*) pagal Jungtinės Karalystės Įstatymą dėl darbo terminų bei sąlygų yra draudžiamas. Įstatymo 8 straipsnyje teigiama, kad pagal terminuotą darbo sutartį dirbantis darbuotojas turi teisę, kad su juo būtų elgiamasi lygiai taip pat kaip su darbuotojais, dirbančiais pagal neterminuotas darbo sutartis. Tai reiškia, kad darbdavys negali atlikti jokių veiksmų, pažeidžiančių darbuotojo interesus ar tyčia neatlikti tam tikrų darbdaviui privalomų veiksmų vien dėl to, kad darbuotojas dirba pagal terminuotą darbo sutartį. Pagal Jungtinės Karalystės Įstatymą dėl darbo terminų bei sąlygų darbdavys turi užtikrinti terminuotam darbuotojui tokias pačias galimybes apmokymams darbui, kvalifikacijos tobulinimui ar galimybei įsidarbinti pagal neterminuotą darbo sutartį, atsilaisvinus darbo vietai. Laikoma, jog darbdavys mažiau palankiai elgiasi su terminuotu darbuotoju, jei tokį darbdavio elgesį sąlygoja tai, jog darbuotojas dirba pagal terminuotą darbo sutartį ir toks darbdavio elgesys – diskriminuojantis darbuotoją elgesys – nėra objektyviai pagrįstas. Taigi yra du būtini kriterijai, pagal kuriuos galima nustatyti, ar darbdavio elgesys yra diskriminuojantis darbuotojo atžvilgiu:

- darbdavys diskriminuoja darbuotoją vien dėl to, kad jis dirba pagal terminuotą darbo sutartį;
- diskriminuojantis darbdavio elgesys neturi objektyvaus pagrindo.

Jei nėra bent vieno iš šių kriterijų negalima teigti, jos darbdavys mažiau palankiai elgiasi su terminuotu darbuotoju nei su tuo, kuri dirba pagal neterminuotą darbo sutartį. Pasak anglų teisininko Norman'o Selwyn'o (angl. – *Norman Selwyn*), negalima laikyti, jog darbdavys su pagal terminuotą darbo sutartį dirbančiu darbuotoju elgiasi mažiau palankiai, jei tokį jo elgesį sąlygoja tokios aplinkybės kaip darbo vieta, darbo funkcijos ar darbuotojo kvalifikacija. Hipotetiniai spėjimų ir palyginimų neužtenka, turi būti objektyvus palyginimas, esant panašiom darbo funkcijom ir sąlygom.²³

Kalbant apie nediskriminavimo principą, vykdant terminuotą darbo sutartį, reikia pabrėžti, kad šis principas galioja taip pat ir atlyginimo, pašalpų bei pensijų skyrimo atžvilgiu. Šiuo atveju taikomas „*pro rata*“ principas, kuris reiškia, kad darbuotojui, dirbančiam pagal terminuotą darbo sutartį, suteikiama teisė gauti tokią atlyginimo ar kitų privilegijų dalį, kuri yra protingai proporcinga darbo sutarties galiojimo terminui. Pasak jau minėto anglų teisininko Selwyn'o Norman'o tiek nuolatinis darbuotojas, tiek „...pagal

²³ SELWYN, Norman. *Law of Employment*. s.l., 2004, p 2.277.

terminuotą darbo sutartį, sudarytą trims mėnesiams ar trumpesniam laikotarpiui, dirbantis darbuotojas turi teisę gauti nustatytą įstatymo ligos pašalpą, o taip pat ir garantinius mokėjimus bei gydymo išlaidas“.²⁴

Jei manoma, kad darbdavio elgesys darbuotojo, dirbančio pagal terminuotą darbo sutartį, atžvilgiu yra mažiau palankus nei pastovaus darbuotojo atžvilgiu, reiktų pirmiausiai palyginti sutartis, sudarytas tarp terminuoto darbuotojo bei dirbančio pagal neterminuotą darbo sutartį, ir nustatyti, ar terminuota darbo sutartis, sudaryta su darbuotoju, gali būti objektyvus pagrindas elgtis su darbuotoju mažiau palankiai.

Reikėtų atkreipti dėmesį, kad Lietuvos Darbo kodeksas atskirai neįtvirtina nediskriminavimo principo darbuotojų, dirbančių pagal terminuotą darbo sutartį, atžvilgiu lyginant su pastoviais darbuotojais. Tačiau šis principas išplaukia iš bendrų teisės principų, tokių kaip darbo teisės subjektų lygybės, teisingo apmokėjimo už darbą, darbo santykių stabilumo ir kitų principų, įtvirtintų ne tik Lietuvos Darbo kodekso 2 str., bet ir aukščiausią teisinę galią turinčiame teisės akte - Lietuvos Respublikos Konstitucijoje²⁵. Todėl klaidinga būtų teigti, kad Lietuvoje su darbuotojais, dirbančiais pagal terminuotą darbo sutartį galima elgtis mažiau palankiai nei su pastoviais darbuotojais. Ir iš tikrųjų, terminuotiems darbuotojams užtikrinamos tokios pačios darbo sąlygos kaip ir dirbantiems pagal neterminuotą darbo sutartį, įskaitant ir saugias darbo sąlygas, teisę gauti ligos pašalpą, teisę į kasmetines atostogas. Be to terminuotų darbuotojų nediskriminavimą kitų darbuotojų atžvilgiu, įgyvendinat darbo teises ir pareigas, įtvirtina ir Lietuvos Darbo kodekso 35 str., kuriame yra numatoma, kad darbo teisės subjektai privalo ne tik laikytis įstatymų, bet ir bendro gyvenimo taisyklių, veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo bei sąžiningumo principų. Dauguma ES valstybių – narių nuostatas apie mažiau palankų elgesį su terminuotais darbuotojais yra perkėlę iš ES Direktyvos, o Lietuvos darbo kodeksas taip pat yra suderintas su ES Direktyva, todėl manytina, kad nepaisant to, kad Lietuvos Darbo kodekse nėra tiesiogiai minimas draudimas dėl mažiau palankaus elgesio su terminuotais darbuotojais, kitų teisės principų veikimas darbo teisėje jį „kompensuoja“.

Darbdavio pareiga informuoti darbuotoją, dirbantį pagal terminuotą darbo sutartį, apie galimybę įsidarbinti nuolatiniam darbui. Jau minėta, kad pagal Jungtinės Karalystės Įstatymą dėl darbo terminų bei sąlygų, į nediskriminavimo principą taip pat

²⁴ SELWYN, Norman. *Law of Employment*. s.l., 2004, p. 2.277A.

²⁵ Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

patenka darbdavio pareiga informuoti darbuotoją, dirbantį pagal terminuotą darbo sutartį, apie galimybę įsidarbinti nuolatiniam darbui. Vis dėlto šią darbdavio pareigą reiktų aptarti šiek tiek plačiau, nes ji atskirai yra įtvirtinta ne tik Lietuvos Darbo kodekse, bet ir Vokietijos Įstatyme apie terminuotą darbo sutartį.

Atkreiptinas dėmesys, kad tik 2005 m. gegužės 12 d. Lietuvos Darbo kodekso 109 str. buvo papildytas ketvirta dalimi kurioje numatoma, kad darbdavys privalo informuoti darbuotojus, dirbančius pagal terminuotą darbo sutartį, apie laisvas darbo vietas ir užtikrinti, kad jie turėtų tokias pat galimybes įsidarbinti nuolatiniam darbui kaip ir kiti asmenys.

Vokietijos Įstatymo apie terminuotą darbo sutartį 18 paragrafe taip pat yra numatyta analogiška darbdavio pareiga informuoti darbuotojus apie įmonėje atsiradusias laisvas darbo vietas pastoviam darbui.

Kaip jau minėta, Jungtinės Karalystės Įstatymo dėl darbo terminų bei sąlygų 3 str. 2 dalyje, kurioje kalbama apie terminuotų darbuotojų nediskriminavimo principą, taip pat įtvirtinta nuostata, kad darbdavys turi užtikrinti darbuotojui, esant galimybei, įsidarbinti pagal neterminuotą darbo sutartį.

Taigi iš šių normų išplaukia, kad darbdaviui, pas kurį dirba darbuotojai pagal terminuotą darbo sutartį atsiranda papildoma pareiga, t.y. pareiga suteikti darbuotojams informaciją apie galimybes įsidarbinti nuolatiniam darbui. Kaip ir kokia forma ši pareiga turėtų būti įgyvendinta Lietuvos Darbo kodeksas nenumato, o Vokietijos Įstatyme apie terminuotą darbo sutartį nurodoma, kad darbdavys informaciją apie laisvas darbo vietas privalo pateikti visuotinai pripažintais būdais. Kadangi konkreti tvarka tokiai informacijai pateikti nėra numatyta, manytina, kad informacija apie laisvas darbo vietas įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje turėtų būti pateikta darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis, raštu ar kitokiu visuomenėje priimtinu būdu ir prieš tokį laikotarpį, kad darbuotojai galėtų tinkamai pasiruošti ir pateikti savo kandidatūrą tam tikrai nuolatinei pareigybei įmonėje užimti. Atkreiptinas dėmesys, kad įpareigojimas darbdaviui informuoti darbuotojus apie atsiradusias laisvas darbo vietas, nereiškia įpareigojimo priimti ar perkleti darbuotojus, dirbančius pagal terminuotas darbo sutartis, į pastovaus pobūdžio darbą ir sudaryti su jais neterminuotą darbo sutartį. Kiekvienu konkrečiu atveju turi būti vertinama, ar darbuotojas atitinka darbdavio keliamus reikalavimus ir kvalifikaciją, reikalingą pastoviai darbo vietai užimti. Todėl negali būti reikalaujama iš darbdavio darbuotoją, dirbantį pagal terminuotą darbo sutartį, perkelti į atsilaisvinsią darbo vietą. Įstatymų leidėjas tik „nukreipia“ darbdavį teisinga linkme įtvirtindamas tokią nuostatą ir rekomenduodamas

informuoti apie laisvas darbo vietas terminuotai dirbančius asmenis, taip skatindamas nuolatinį terminuotai dirbančių asmenų užimtumą. Iš kitos pusės, jei pagal terminuotą darbo sutartį dirbantis asmuo atitinka atsilaisvinusiai darbo vietai keliamus išsilavinimo ir kvalifikacijos reikalavimus ir į tą vietą yra priimamas naujas darbuotojas, net neinformavus apie darbo vietos atsilaisvinimą pagal terminuotą darbo sutartį dirbančio darbuotojo, pastarasis turėtų teisę kreiptis į teismą dėl jo pažeistų teisių gynimo ir reikalauti atstatyti jo pažeistas teises.

Apibendrinant šią darbo dalį, darytina išvada, kad tiek Lietuvos, tiek Vokietijos, tiek Jungtinės Karalystės teisės aktai nustato tokius teisės principus, kurie užkirstų kelią darbdaviui, jei pastarasis siektų pagal terminuotą darbo sutartį dirbančius darbuotojus traktuoti mažiau palankiai nei nuolatinis darbuotojus, vien dėl to, kad šie dirba pagal terminuotą darbo sutartį. Aišku, kad terminuotas darbuotojas yra laikina figūra bendrovėje ir jis, atsižvelgiant į darbo terminuotumą, gali turėti mažesnę įtaką, priimant bendrovėje bet kokius sprendimus, tame tarpe ir sprendimus, susijusius su darbuotojų teisėmis bei garantijomis. Tačiau darbuotojo darbo funkcijų ar jo paties darbo bendrovėje laikinumas, neturėtų būti priežastis elgtis su juo mažiau palankiai nei su nuolatiniais darbuotojais ir juos diskriminuoti, to ir siekia valstybių nacionalinių įstatymų leidėjai, įtvirtindami šioje darbo dalyje aptartas garantijas darbuotojams, vykdant terminuotą darbo sutartį.

4. Terminuotos darbo sutarties nutraukimas

4.1. Terminuotos darbo sutarties nutraukimas, suėjus terminui.

„Terminuota darbo sutartis pasibaigia suėjus terminui, kuriam ji buvo sudaryta. Pagrindinė terminuotos darbo sutarties ypatybė yra ta, kad darbo sutarties termino pasibaigimas laikomas darbo sutarties pasibaigimu šalių susitarimu, nes šalys iš anksto susitaria, jog darbo sutartis pasibaigs suėjus sutarties terminui.“²⁶

Pagrindinis požymis, skiriantis terminuotą darbo sutartį nuo neterminuotos yra tas, kad terminuotoje darbo sutartyje turi būti nustatytas terminas, nurodantis laikotarpį kiek darbuotojas dirbs pas konkretų darbdavį ir šiam terminui pasibaigus darbo sutarties gali būti nutraukta. Taigi terminuotos darbo sutarties pasibaigimas dažniausiai yra siejamas su termino pasibaigimu. Tokį sutarties nutraukimą, suėjus darbo sutartyje nustatytam terminui, reglamentuoja atitinkamai Lietuvos Darbo kodekso 126 str., Vokietijos Įstatymo apie terminuotą darbo sutartį 15 paragrafas, Jungtinės Karalystės Darbo teisių akto (angl. – *Employment Rights Act*)²⁷ 95 str.

Nepaisant to, kad darbuotojas bei darbdavys iš anksto susitaria, kada pasibaigs darbo santykiai ir tai numato darbo sutartyje, tam tikra iniciatyva iš šalių yra būtina, nes automatiškai, suėjus terminui, darbo sutartis nepasibaigia. Terminuotą darbo sutartį, suėjus terminui turi teisę nutraukti tiek darbdavys, tiek darbuotojas. Tai reiškia, kad suėjus terminui, reikia bent vienos iš darbo sutarties šalių iniciatyvos, kad tokia sutartis būtų nutraukta. Priešingu atveju, jei darbo santykiai, suėjus darbo sutartyje numatytam terminui faktiškai tęsiasi, laikoma, kad darbo sutartis pratęsta neterminuotam laikui. Tačiau atkreiptinas dėmesys, kad šalies valios (iniciatyvos) išreiškimas, nutraukti terminuotą darbo sutartį, negali būti tapatinamas su įspėjimu apie darbo sutarties nutraukimą. Lietuvoje pavyzdžiui nėra jokių terminų, skirtų darbdaviui pateikti įspėjimą apie terminuotos darbo sutarties nutraukimą, tiesiog suėjus terminui, jeigu darbdavys nepageidauja pratęsti darbo santykių, jis sutvarko visus darbuotojo atleidimo iš darbo dokumentus, informuoja apie tai darbuotoją ir darbuotojas yra atleidžiamas. Tuo tarpu, jei darbdavys pageidauja tęsti darbo santykius, tai darbo sutarties pratęsimas ar nutraukimas priklauso jau nuo darbuotojo valios.

²⁶ TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius, 2005, p. 377 psl.

²⁷ Employment Rights Act. Office of Public Sector Informatikon. [interaktyvus], (žiūrėta 2006 m. balandžio 8 d.). Prieiga per internetą: <http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1996/1996018.htm>.

Tuo tarpu pagal Vokietijos Įstatymo 15 paragrafą, kalendorine data apribotos darbo sutarties galiojimas baigiasi, kai ateina sutartas laikas, o tikslu (aplinkybe) apribota darbo sutartis baigiasi ne anksčiau kaip po dviejų savaičių nuo darbuotojo išpėjimo apie tam tikros aplinkybės, kuri buvo aptarta darbo sutartyje, atsiradimą ar išnykimą. Pažymėtina, kad Vokietijoje kaip ir Lietuvoje, jeigu terminas numatytas kalendorine data, jokie išpėjimai apie darbo sutarties nutraukimą yra nereikalingi, reikalinga tik šalių valios išreiškimas, norint nutraukti terminuotą darbo sutartį. Tačiau priešingai nei Lietuvoje, Vokietijos Įstatymas numato, jog tuo atveju, jeigu darbo sutarties terminas yra apibrėžtas aplinkybe nuo kurios atsiradimo ar išnykimo priklauso darbo sutarties pasibaigimas, darbo sutartis su darbuotoju negali būti nutraukta anksčiau nei po dviejų savaičių nuo raštiško išpėjimo apie darbo sutartyje numatytų aplinkybių atsiradimą ar išnykimą darbuotojui pateikimo. Taigi Vokietijoje įstatymų leidėjas, tuo atveju jei darbo sutarties terminas apibrėžtas aplinkybe, įtvirtina ne tik šalių valios išreiškimą nutraukti darbo sutartį, bet ir išpėjimo terminą, kuris negali būti trumpesnis, nei dvi savaitės.

Vokietijoje pakankamai dažnai darbo teisinių santykių pasibaigimo pagrindu būna darbo sutartyje nustatyto termino pasibaigimas. Toks darbo santykių pasibaigimo pagrindas dažnai sutinkamas tiek viešojo administravimo srityje, tiek privačiame sektoriuje²⁸. Toks darbo sutarties pasibaigimas yra įtvirtintas Vokietijos Civilinio kodekso (vok. - *Bürgerliches Gesetzbuch Deutschlands*)²⁹ 620 str. Tačiau tiksliai nustatytas ir suėjęs terminas ne visuomet yra pagrindas darbo santykiams pasibaigti. Vienas iš pagrindinių darbo teisės tikslų yra darbuotojų užimtumas ir turi būti stengiamasi, kad darbuotojas išlaikytų savo darbo vietą. Iš čia išplaukia pagrindinis principas, kad darbo teisinių santykių terminuotumas galimas tik tuomet, kai tai turi pakankamą faktinį pagrindą. Jei tokio įtikinamo faktinio pagrindo nėra, tada darbdavys negali sudaryti terminuotos darbo sutarties, o jei ji sudaryta turi būti pripažįstama, kad darbo sutartis sudaryta, tačiau neapibrėžtam laikui. Tokiu atveju „...darbo sutartis savo esmės nepraranda, ji negali būti negaliojanti, tiesiog panaikinamas jos teminuotumas“³⁰.

²⁸ Dr. ZOLLNER, Wolfgang, Dr. LORITZ, Karl - Georg. *Arbeitsrecht. Studienbuch*. München, 1998, p. 268.

²⁹ Bürgerliches Gesetzbuch Deutschlands. Gesetze im Internet [interaktyvus], (žiūrėta 2006 m. balandžio 10 d.). Prieiga per internetą: www.gesetze-im-internet.de/bgb/_620.html.

³⁰ Dr. ZOLLNER, Wolfgang, Dr. LORITZ, Karl - Georg. *Arbeitsrecht. Studienbuch*. München, 1998, p. 269

Pagal Jungtinės Karalystės Darbo teisių akto 95 straipsnį³¹ darbdavys gali atleisti darbuotoją, jeigu jis yra priimtas pagal terminuotą darbo sutartį, kai sueina terminas, nurodytas sutartyje, ir darbo sutartis nebuvo pratęsta teisės aktų nustatyta tvarka. Tačiau atkreiptinas dėmesys, kad ji terminuota yra tik tuo atveju, jei nurodomas maksimalus terminas, t.y. ketveri metai. Tai yra labai svarbu, nes terminuotos darbo sutarties pabaiga jos neatnaujinus nebūtų laikoma atleidimu iš darbo, tai būtų tiesiog sutarties pasibaigimas. Pagal galiojančias normas terminuotos darbo sutarties galiojimo pabaiga tiesiog užbaigia sutartį.

Tačiau tai nereiškia, kad darbuotojo, dirbančio pagal terminuotą darbo sutartį, negalima atleisti. Jungtinės Karalystės Darbo santykių akte numatytos specialios taisyklės: jei sutartis neatnaujinama, toks neatnaujinimas laikomas atleidimu. Tačiau ar atleidimas teisėtas ar ne, sprendžiama remiantis įprastinėmis taisyklėmis. Tai reiškia, kad darbdaviai Jungtinėje Karalystėje suėjus terminuotos darbo sutarties terminui, jei jis nėra maksimalus, visada privalo „pasitarti“ su darbuotoju prieš jį atleidžiant – jei tai nepadaroma, atleidimas paprastai laikomas neteisėtu. Ši taisyklė taikoma net ir nustojus galioti terminuotos darbo sutarčiai, ypač jei darbdavys galėjo pasiūlyti kitą darbą.

Atkreiptinas dėmesys, kad kaip ir darbo sutarties vykdymo laikotarpiu, taip ir sutarties nutraukimo atveju galioja draudimas elgtis mažiau palankiai su pagal terminuotą darbo sutartį dirbančiais darbuotojais. Tačiau reiktų nepamiršti, kad pati terminuotos darbo sutarties specifiška kartais įtakoja mažiau palankų elgesį su terminuotais darbuotojais nei su nuolatiniais, todėl šios darbo sutarties specifiškumas negali būti paneigtas, siekiant pilna apimtimi įgyvendinti draudimą mažiau palankiai elgtis su terminuotais darbuotojais. Jungtinės Karalystės Apeliacinis teismas 2004 metais sprendė bylą *Atasha Webley vs. Department for Work and Pension*³², kurioje Atasha Webley ginčijo jos atleidimą iš darbo dėl to, kad jos manymu darbdavys atleisdamas ją iš darbo suėjus darbo sutartyje nustatytam terminui pasielgė nesąžiningai ir elgėsi mažiau palankiai nei su nuolatiniais darbuotojais. Ieškovė Atasha Webley 2002 m. vasario 4 d. buvo priimta į darbą Leitono darbo centre (angl. - *Leyton Job Centre*) pagal terminuotą darbo sutartį. Ji dirbo viena po kitos einančių terminuotų darbo sutarčių pagrindu. Paskutinė darbo sutartis pasibaigė po 51 savaitės nuo jos

³¹ Employment Rights Act. Office of Public Sector Informatikon. [interaktyvus], (žiūrėta 2006 m. balandžio 8 d.). Prieiga per internetą: <http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1996/1996018.htm>.

³² England and Wales Court of Appeal (Civil division), [interaktyvus], (žiūrėta 2006 m. balandžio 20 d.). Prieiga per internetą: <http://www.bailii.org/cgi-bin/markup.cgi?doc=/ew/cases/EWCA/Civ/2004/1745.html&query=fixed-term+contract+dismissal&method=phrase>.

atėjimo į Leitono darbo centrą. Tokios darbo sutartys kaip ieškovės Atasha Webley buvo specifinės ir dažnai naudojamos paslaugų teikimo sferoje, kas užtikrindavo, kad darbo kolektyvo laikinas papildymas vienerių metų ar ilgesniam terminui, vykdomas atviro konkurso būdu, atitiktų teisės aktus ir normalias taisykles. Todėl ir Atasha Webley buvo informuota iš anksto apie jos paskutinės terminuotos darbo sutarties pasibaigimą ir apie tai, kad šioje sutartyje nurodyta diena yra paskutinė jos darbo diena. Suėjus darbo sutartyje nustatytam terminui, darbo sutartis su Atasha Webley buvo nutraukta. Tačiau ieškovė apskundė atleidimą teismui teigdama, kad Leitono darbo centras neatnaujindamas darbo sutarties su ja pažeidė Jungtinės Karalystės Įstatymą dėl darbo terminų bei sąlygų, nes jų elgesys buvo mažiau palankus nei būtų buvęs su nuolatinio darbuotoju. Savo skundą ji argumentavo tuo, kad po 51 savaitės darbo atitinkamose pareigose nuolatinis darbuotojas nebūtų atleistas, o jam būtų pasiūlytas kitas darbas. Tačiau ji buvo atleista pasibaigus paskutiniosios darbo sutarties terminui. Pirmosios instancijos teismas ieškovės skundą patenkino ir nurodė, kad terminuotos darbo sutarties neatnaujinimas gali būti pripažintas mažiau palankiu terminuoto darbuotojo nei nuolatinio traktavimu.

Apeliacinė instancija nurodė, kad terminuotos darbo sutarties neatnaujinimas pats savaime negali būti traktuojamas kaip mažiau palankus elgesys. Terminuota darbo sutartis yra teisėta ir įstatymų numatytas galimas darbo santykių atsiradimo pagrindas, todėl tokios sutarties terminuotumas vien tik laiko tėkme negali pats savaime reikšti mažiau palankaus traktavimo lyginant nuolatinis bei pagal terminuotą darbo sutartį dirbančius darbuotojus. Apeliacinis teismas pabrėžė, kad natūralu, jog terminuota darbo sutartis reiškia, kad ji baigsis tada, kai sueis sutartyje nustatytas terminas, būtent čia ir yra jos specifiškumas lyginant su neterminuota darbo sutartimi.

Grįžtant prie Lietuvos teisinio reglamentavimo, reiktų atkreipti dėmesį į situaciją, kuri susidarė keičiantis teisiniam reglamentavimui Lietuvoje, kai vietoj Darbo sutarties įstatymo pradėjo veikti Lietuvos Darbo kodeksas. Lietuvoje įsigaliojus naujam Darbo kodeksui, dažnai pasitaiko atveju, kai darbo santykiams atsiradusiems galiojant Darbo sutarties įstatymui, taikomos Darbo kodekso nuostatos. Todėl kyla nemažai problemų kvalifikuojant tokius santykius ar sprendžiant problemas, susijusias su jų perkvalifikavimu. Dėl šios priežasties, sprendžiant tokio pobūdžio ginčus, labai svarbu išsiaiškinti darbo sutarties šalių veiksmus ir valią, galiojant tiek Darbo sutarties įstatymui, tiek Darbo kodeksui, juo labiau, kai santykiai yra tęstiniai.

Byloje, *Jonas Juškauskas vs. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija*³³, kurią nagrinėjo Lietuvos Aukščiausias teismas (toliau – LAT), ieškovas Jonas Juškauskas ginčijo atleidimą iš darbo pagal Darbo kodekso 126 str. 1 d. Jis pradėjo dirbi kaip valstybės tarnautojas, tuo metu dar negaliojant naujai Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo³⁴ redakcijai. Po jos įsigaliojimo mokyklų direktoriai neteko valstybės tarnautojo statuso ir jų darbą reglamentavo darbo įstatymai. Ieškovas dar turėjęs valstybės tarnautojo statusą, pagal tuomet galiojusius įstatymus, pratęsė savo darbo terminą. Pasikeitus jo statusui ir jo darbą pradėjus reglamentuoti darbo įstatymais (po naujos LR Valstybės tarnybos įstatymo redakcijos), o po to Darbo sutarties įstatymą pakeitus Darbo kodeksui, suėjus terminui Juškauskas buvo atleistas pagal Darbo kodekso 126 str. 1 d. Ieškovas ginčijo, kad sutikimą dirbti terminuotai jis davė turėdamas valstybės tarnautojo statusą, o dirdamas pagal darbo sutartį tokio sutikimo nedavė. LAT konstatavo, kad prašymas nustatyti terminuotus darbo teisinius santykius ieškovo buvo pateiktas jam esant valstybės tarnautojui, nepaneigia ieškovo valios dėl darbo teisinių santykių terminuotumo nustatymo. Teisėjų kolegija pažymi, kad toks prašymas pasikeitus santykių pobūdžiui ieškovui netekus valstybės tarnautojo statuso ir tarp šalių atsiradus darbo teisiniams santykiams pagal darbo sutartį, laikytinas tinkamu ieškovo (darbuotojo) valios išreiškimu pagal tuo metu galiojusio Darbo sutarties įstatymo 9 str. 2 d. sudaryti terminuotą darbo sutartį.

Lyginant Lietuvos, Vokietijos bei Jungtinės Karalystės teisės aktuose numatyta terminuotos darbo sutarties pasibaigimą, reiktų atkreipti dėmesį į tai, kad Jungtinėje Karalystėje terminuota sutartis, suėjus joje nurodytam terminui, baigiasi tik tuomet, kai yra atliekamos tam tikros procedūros. Tokios procedūros nustatytos ne tik tam, kad apsaugoti darbuotojo interesus, bet ir užtikrinti darbuotojo socialinį bei ekonominį stabilumą, siekiant suteikti jam pastovų užimtumą. Jei darbdavys nesilaiko nustatytų procedūrų, atleidimas gali būti pripažintas neteisėtu. Taigi Jungtinėje Karalystėje, prieš nutraukiant terminuotą sutartį turi būti atliktos šios procedūros:

- iki keturių mėnesių prieš sutarčiai nustojant galioti, turėtų būti apsvaistytos visos galimos alternatyvos, pvz., atnaujinimas, perkėlimas į kitas pareigas ir pan.;
- iki trijų mėnesių prieš sutarčiai nustojant galioti, turėtų vykti konsultacijos su pareigas užimančiu asmeniu apie galimas alternatyvas, atsižvelgiant į to asmens pageidavimus;

³³ LAT Civilinė byla Nr. 3K-3-570/2004 m. [interaktyvus], (žiūrėta 2006 m. balandžio 20 d.). Prieiga per internetą: <http://www.infollex.lt/praktika/tekstas.asp?id=42475>.

³⁴ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 45-1708.

- pareigas užimančiam asmeniui turi būti suteikta informacija apie kitas toje institucijoje galimas užimti pareigas;
- jei sutartis nustoja galioti vykdant etatų mažinimą, turi vykti konsultacijos su pripažintomis profesinėmis sąjungomis, remiantis įstatymuose numatytais reikalavimais;
- esant poreikiui, turi vykti tolesnės konsultacijos su pripažintomis profesinėmis sąjungomis ir pareigas užimančiu asmeniu.

Terminuotos darbo sutarties nutraukimas nekelia didelių problemų, jei darbuotojui, dirbančiam pagal terminuotą darbo sutartį negali būti ir nėra taikomos tam tikro įstatyme numatytos garantijos. Esant tam tikroms aplinkybėms, terminuotos darbo sutarties nutraukimas apsunkinamas arba tampa apskritai neįmanomas. Tiesa sakant, siekiant apsaugoti labiau pažeidžiamas darbuotojų grupių, tam tikros garantijos yra įtvirtintos visų trijų šiame darbe analizuojamų ES valstybių – narių nacionalinėje darbo teisėje.

Viena iš garantijų darbuotojams, numatytų ES valstybių – narių teisės aktuose, yra draudimas nutraukti darbo sutartį su nėščia darbuotoja.

Bendra Lietuvos Darbo kodekso norma įtvirtina, kad terminuota darbo sutartis gali būti nutraukta vienos iš šalių iniciatyva, suėjus sutartyje numatytam terminui, tačiau tuo pačiu įtvirtina ir garantijas tam tikrų kategorijų darbuotojams, su kurias darbo sutartis negali būti nutraukta. Darbo kodekso 132 str. teigia, kad darbo sutartis negali būti nutraukta su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, išskyrus šiame Darbo Kodekse nustatytus atvejus. Tokį draudimą taip pat įtvirtina ir Vokietijos Motinų apsaugos įstatymo (vok. – *Mutterschutzgesetz*)³⁵ 9 paragrafas.

Tokios teisės aktų nuostatos suponuoja mintį, kad su nėščia darbuotoja terminuota darbo sutartis negali būti nutraukta, nes minėtos teisės aktų nuostatos neišskiria sutarčių rūšių, pagal kurias dirbant taikoma ši garantija, o tai reiškia, kad ši nuostata apriboja visų sutarčių rūšių nutraukimą. Tiek Lietuvos Darbo kodekse, tiek Vokietijos Įstatyme, kaip jau minėta, yra įtvirtinta nuostata, kad nenutraukus terminuotos darbo sutarties, suėjus sutartyje nustatytam terminui, tokia sutartis tampa neterminuota. Taigi kyla klausimas: ar reikia nutraukti terminuotą darbo sutartį su minėta kategorija darbuotojų, kuriems taikomos numatytos garantijos, suėjus terminui, kad sutartis netaptų neterminuota ar reikia laukti, kol

³⁵ Mutterschutzgesetz. Gesetze im Internet, [interaktyvus], (žiūrėta 2006 m. balandžio 13 d.). Prieiga per internetą: www.gesetze-im-internet.de/bgb/620.html.

išnyks aplinkybės, dėl kurių yra taikomos tokios garantijos, tačiau tuo metu sutartis taptų neterminuota (nes ji nebuvo nutraukta suėjus sutartyje nustatytam terminui) ir ji būtų nutraukiama bendrais pagrindais?

Priėmus naują Darbo kodeksą Lietuvoje, šiuo klausimu buvo daug diskusijų, nes įstatymų leidėjas tiesiogiai nepasakė, kaip turi būti elgiamasi būtent su darbuotoja, dirbančia pagal terminuotą darbo sutartį. Viena iš nuomonių yra ta, kad su nėščia darbuotoja terminuota darbo sutartis negali būti nutraukta. Darbuotojai išėjus gimdymo atostogų darbo sutarties terminas tarsi sustabdomas ir jai grįžus į darbą tęsiasi toliau, o terminui pasibaigus, darbdavys gali nutraukti sutartį pagal Darbo kodekso 126 str. 1 d. Kitų nuomone sutartis pagal Darbo kodekso 126 str. 1 d. gali būti nutraukta iš karto grįžus darbuotojai po gimdymo atostogų.

Lietuvos Aukščiausias teismas, 2004 m. balandžio 22 d. pateikė konsultaciją³⁶ (toliau – Konsultacija) dėl nėščios darbuotojos atleidimo iš darbo, kai ji dirba pagal terminuotą darbo sutartį. Šioje Konsultacijoje teigiama, kad Darbo kodekso norma, nustatanti garantijas nėščioms moterims, draudžia nutraukti darbo sutartį su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, išskyrus Darbo kodekso 136 str. 1 ir 2 dalyse numatytus atvejus, t.y. kai darbuotojas be išpėjimo gali būti atleistas dėl įsiteisėjusio teismo nuosprendžio, pagal kurį darbuotojas nuteisiamas bausme, dėl kurios negali tęsti darbo, ar kai darbuotojui įstatymų nustatyta tvarka atimamos specialios teisės dirbti tam tikrą darbą ir kitais šiame straipsnyje nustatytais atvejais. Darbo kodekso 126 str. 1 d. nustatytas darbo sutarties nutraukimo pagrindas patenka tarp tų pagrindų, pagal kuriuos Darbo kodekso 132 str. 1 d. nustatytu laikotarpiu darbdaviui draudžiama nutraukti darbo sutartį su nėščia moterimi. Taigi Darbo kodekso 132 str. 1 d. dalyje nustatytu laikotarpiu darbdavys neturi teisės nutraukti terminuotą darbo sutartį su nėščia moterimi pagal Darbo kodekso 126 str. 1 d.

Atkreiptinas dėmesys, kad Lietuvos Aukščiausias teismas tik konstatavo faktą, kad terminuota darbo sutartis negali būti nutraukta su nėščia moterimi, net jei ir suėjo darbo sutartyje nustatytas terminas. Tačiau teismas šioje Konsultacijoje nepasakė ir neišaiškino, kas atsitinka su terminuota darbo sutartimi: ar ji tampa neterminuota, nes nebuvo nutraukta

³⁶ LAT Civilinių bylų skyriaus 2004 m. balandžio 22 d. Konsultacija, [interaktyvus], (žiūrėta 2006 m. balandžio 11 d.). Prieiga per internetą: <http://www.infolex.lt/praktika/tekstas.asp?id=35411>.

suėjus terminui (Darbo kodekso 126 str. 2 d.), ar darbdavys gali nutraukti šią sutartį, kai darbuotojas grįžta po atitinkamų atostogų į darbą? Tai Aukščiausias teismas padarė vėlesnėse bylose, tačiau verta paanalizuoti visus galimus šios problemos sprendimo variantus.

Pažymėtina, kad Lietuvoje terminuota darbo sutartis negali būti sudaryta nuolatinio pobūdžio darbui, o tai reiškia, kad ji sudaroma trumpalaikiams, nenuolatinio pobūdžio darbams. Taigi darbdavys sudarydamas darbo sutartį ir nustatydamas joje terminą siekia, kad tam tikri darbai, kurie jam yra svarbūs, būtų atlikti per tam tikrą laikotarpį. Pasibaigus laikotarpiui ir pasiekus reikiamą rezultatą, t.y. atliktus tam tikrus darbus, darbdaviui to darbuotojo daugiau nebereikia. Terminuota darbo sutartis su darbuotoju baigiasi dažniausiai dėl to, kad sueina joje nustatytas terminas (įvykdomas trumpalaikis projektas, atliekamas trumpalaikis darbas ar atsiranda aplinkybės, kurios sąlygoja terminuotos darbo sutarties pasibaigimą). Darbuotojos nėštumas šiuo atveju visai neįtakoja darbuotojo atleidimo iš darbo, dėl atleidimo buvo susitarta iš anksto. Juk darbuotoja nėra atleidžiama dėl to, kad ji yra nėščia, ji atleidžiama, nes pasibaigė sutarties terminas.

Jei būtų taikoma Lietuvos Darbo kodekso 126 str. 2 d., suėjus nustatytam terminui nenutraukus sutarties ji taptų neterminuota. Todėl analizuojamu atveju yra pažeidžiami darbdavio interesai: jis negauna to, ko tikėjosi sudarydamas terminuotą darbo sutartį ir be to, darbuotojui grįžus iš gimdymo atostogų, jis turi darbuotoją, dirbantį pagal neterminuotą darbo sutartį, kuriam negali suteikti darbo sutartimi sulygto darbo dėl paprasčiausios priežasties – to darbo nėra. O tai tam tikra prasme būtų darbo teisės pažeidimas ir įsipareigojimų nevykdymas iš darbdavio pusės.

Vis dėlto vadovaujantis pagrindiniais teisės principais – protingumo, sąžiningumo bei teisingumo,- bei derinant abiejų darbo sutarties šalių tiek darbuotojo, tiek darbdavio interesus (jie negali būti visiškai ignoruojami), terminuota darbo sutartis analizuojamu atveju turėtų būti nutraukta, kai darbuotoja grįžta iš gimdymo atostogų. Sutarties nutraukimo diena turėtų būti nukelta tam laikotarpiui, kurį darbuotoja buvo atostogose. Darbuotojai grįžus ir gimdymo atostogų jų metu taikomos garantijos nustoja galios ir darbuotoja galėtų būti atleidžiama pagal darbo kodekso 126 str. 1 d., nebent ji dar pasinaudoja teise pasiimti motinystės atostogas, tada būtų taikoma jau kita garantija (apie ją vėliau bus kalbama šiame darbe). Tokiu atveju būtų apsaugoti ir darbuotojo interesai, ir darbdavio. Šiuo atveju privalo būti atsižvelgiama į ypatingą darbuotojo padėtį. Motinystė, šeima laikomi valstybės pagrindu, todėl visais įmanomais teisiniais būdais turi būti užtikrinama, kad būtų apsaugoti šeimos, motinų bei vaikų interesai, užtikrintas jų socialinis bei ekonominis stabilumas.

LAT byloje *A. Mateikatė vs. UAB „Electrolux“*³⁷ pažymėjo, kad jei terminas yra nustatytas sutarties šalių, bet jo suėjimo metu darbuotojui turi būti taikoma Darbo kodekso 132 str. numatyta garantija ir jis ketina ja naudotis, tai pagal šios įstatymo normos nuostatą sutartinis darbo sutarties laikotarpis įstatymo pagrindu perkeliamas į kitą datą. Darbo sutarties, kaip terminuotos, pobūdis išlieka. LAT taip pat nurodė, kad 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 Darbo kodekso 126 str. 1 d.

Iš esmės Vokietijoje galioja tos pačios taisyklės kaip ir Lietuvoje. Siekiant apsaugoti nėščias moteris, užtikrinti saugias darbo sąlygas ir skatinti gimstamumą, besilaukiančioms moterims taip pat suteikiama atitinkamos garantijos, atleidžiant iš darbo. Pagal Motinų apsaugos įstatymo (vok. – *Mutterschutzgesetz*) 9 paragrafą negalima atleisti moters jos nėštumo laikotarpiu ir dar keturis mėnesius po gimdymo iš darbo, jei darbdavys buvo tinkamai informuotas apie moters nėštumą. Taigi kaip ir Lietuvoje galioja nuostata, kad darbdavys turi būti tinkamai informuotas apie moters padėtį. Lietuvoje darbdavys neturi teisės atleisti nėščios moters nuo to momento, kai jam buvo pateikta medicininė pažyma, kad moteris laukiasi. Tokia nuostata galioja ir Vokietijoje. Vokietijoje terminuota darbo sutartis su nėščia moterimi nėra pratęsiama ir netampa neterminuota. Tiesiog sutarties pasibaigimo terminas nukeliamas visam nėštumo laikotarpiui ir dar keturiems mėnesiams po gimdymo. Kol ji vėl grįš į darbą ir dar pradirbs ne mažiau kaip keturis mėnesius. Pagal minėto Vokietijos Motinų apsaugos įstatymo 9 paragrafą terminuota darbo sutartis su nėščia moterimi negali būti nutraukta jos nėštumo metu ir dar keturis mėnesius po pagimdymo. Atkreiptinas dėmesys, kad kaip ir Lietuvoje darbo sutartis netampa neterminuota, nors ji nėra nutraukiama suėjus terminui.

Vokietijos Bochum darbo teismas vienoje byloje³⁸ atkreipė dėmesį į tai, kad darbdavys privalo atleisdamas darbuotoją užtikrinti, kad nebūtų su ja elgiama mažiau palankiai nei su kitais darbuotojais ir ji nebūtų diskriminuojama. Pasak teismo, kai pagal terminuotą darbo sutartį dirba keletas asmenų ir pasibaigus darbo sutarties terminui visoms moterims yra pasiūlomas nuolatinis darbas toje bendrovėje ir su jomis darbo teisiniai

³⁷ LAT 2005 m. vasario 9 d. Civilinė byla Nr. 3K-3-92/2005, [interaktyvus], (žiūrėta 2006 m. gegužės 1 d.). Prieiga per internetą: www.infolex.lt/prakita/tekstas.asp?id=48229.

³⁸ Bochum Arbeitsgericht AZ:2 Ca 2552/90, [interaktyvus], (žiūrėta 2006 m. balandžio 18 d.). Prieiga per internetą: www.elterm.de/beruf_geld/befristeter_arbeitsvertrag.html.

santykiai pratęsimi, o nepasiūlomas nuolatinis darbas tik tai moteriai, kuri yra grįžo ir gimdymo atostogų, tai pažeidžia lygiateisiškumo principą. Bochum darbo teismas byloje yra pasakęs, kad jei susiklosto aukščiau išdėstyta situacija, tokiu atveju net su moterimi, grįžusia iš gimdymo atostogų, negali būtų nutraukta darbo sutartis. Jei darbo sutartis yra nutraukiama, ji turi teisę reikalauti žalos atlyginimo ir turi būti gražinta į darbą bei jai turi būti suteiktas tolesnis užimtumas kaip ir kitoms moterims, dirbusioms pagal terminuotą darbo sutartį

Motinių apsaugos įstatymo 9 paragrafo 3 dalis numato, kad atitinkamai kompetentingi Vokietijos federacinių žemių darbo apsaugos organai gali nustatyti ypatingus atvejus, kada nėščia moteris arba jau pagimdžiusi moteris, kai dar nėra praėję keturi mėnesiai po gimdymo, gali būti atleista iš darbo, tačiau tokie atvejai negali jokiais būdais susiję su jos padėtimi, t.y. nėštumu. Lietuvoje pavyzdžiui tokius atvejus nustato Darbo kodekso 136 str. Pagal šį straipsnį darbo sutartis gali būti nutraukta net ir be išpėjimo. Tokie atvejai yra tuomet, kai darbuotojai yra įstatymo nustatyta tvarka atimamos specialios teisės dirbti tam tikrą darbą ar įstatymų įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimu arba kai įsiteisėja teismo sprendimas arba nuosprendis, pagal kurį darbuotojas nuteisiamas bausme, dėl kurios negalės tęsti darbo ir kitais tame straipsnyje nustatytais atvejais.

Pagal Tarybos direktyvos 96/34/EB Dėl bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudarytos tarp UNICE, CEEP IR ETUC³⁹ (toliau – Direktyva dėl tėvystės atostogų), 2 str. 4 punktą siekiamos užtikrinti, kad darbuotojai galėtų naudotis savo teise gauti tėvystės atostogas, valstybės narės ir (arba) administracija ir darbuotojai imasi priemonių, būtinų darbuotojams apsaugoti nuo atleidimo iš darbo pagal nacionalinės teisės aktus, kolektyvines sutartis ir nusistovėjusią tvarką, pasinaudojus savo teise gauti tėvystės atostogas ir pasinaudojus tėvystės atostogomis. Minėtos Direktyvos dėl tėvystės atostogų 2 str. 5 punkte nurodyta, kad pasibaigus tėvystės atostogoms darbuotojai turi teisę grįžti į tą patį darbą arba, jeigu tai neįmanoma, į jam prilygstantį darbą ar panašų darbą, atitinkantį jų darbo sutartį arba darbo santykius. Tėvystės atostogų metu ir joms prasidėjus darbuotojo įgytos teisės išlieka nepakitęs iki pat tėvystės atostogų pabaigos Direktyvos dėl tėvystės atostogų 5 str. 6 punktas).

Vokietijos teisės aktai numato ne tik nėščiųjų darbuotojų apsaugą, atleidimo iš darbo atveju. Pagal Vokietijos Federacijos vaikų priežiūros išmokų įstatymo (vok. –

³⁹ Europos Bendrijų oficialus leidinys, 1996, Nr. L 145.

Bundeserziehungsgeldgesetz) 18 paragrafą negalima nutraukti darbo sutarties, tame tarpe ir terminuotos, motinystės/tėvystės atostogų laikotarpiu. Išimtis, kaip ir nėščiąjų darbuotojų atveju, gali numatyti atitinkami kompetentingi Vokietijos federacinių žemių darbo apsaugos organai. Vokietijos Federacinis darbo teismas (vok. – *Bundesarbeitsgericht*) 2003 m. kovo 27 d. byloje⁴⁰ pasakė, kad draudimas atleisti darbuotoją iš darbo galioja ne tik moters neštumo laikotarpiu, bet ir vaiko auginimo laikotarpiu, tai reiškia, kad ši garantija užtikrina ne tik motinos, bet ir tėvo apsaugą. Todėl netgi tuo atveju, jei gimusį vaiką iš pradžių auginą ir juo rūpinasi motina, o po to šias pareigas perima tėvas, tokia apsauga nustoja galioti motinai, tačiau ji pradeda galioti tėvui. Tokiu atveju vaiką auginantis tėvas negalėtų būti atleistas iš darbo. Teismas taip pat akcentavo, kad pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams ši garantija taip pat galioja ir negali būti „atimama“. „Reikia atkreipti dėmesį ir pabrėžti įstatymo tikslą: įstatymas siekia užtikrinti nuolatinę vaiko priežiūrą pirmojoje jo augimo fazėje ir neversti tėvų rinktis tarp šeimos bei vaikų gerovės ir darbinių pasiekimų – karjeros bei geresnio atlyginimo“⁴¹.

Lietuvos Darbo kodeksas taip pat įtvirtina taisyklę, pagal kurią draudžiama nutraukti darbo sutartį su darbuotojais, auginančiais vaikus iki trejų metų tuo atveju, jei nėra darbuotojo kaltės. Sistemaiškai aiškinant Lietuvos darbo kodekso normas galima teigti, kad darbuotojas negali būti atleistas, konstatuotina, kad tokiu atveju darbuotojas, esantis motinystės/tėvystės atostogose, negali būti atleistas pagal Darbo kodekso 129 str., kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, t.y. kai mažinamas etatų skaičius, dėl ekonominių technologinių priežasčių, profesinių gebėjimų ar kitų priežasčių nurodytų minėtame straipsnyje. Atkreiptinas dėmesys, kad čia kalbama tik apie tuos asmenis, kurie yra tėvystės/motinystės atostogose. Jei darbuotojui nėra pagrindo taikyti šią garantiją, jis gali būti atleistas pagal Darbo kodekso 129 str., tačiau plačiau apie tai bus kalbama sekančioje šio darbo dalyje.

Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad pats darbdavys negali reguliuoti ar keisti motinystės/tėvystės atostogų trukmės. LAT byloje *A. Servinē vs. UAB „Lemminkainen*

⁴⁰ Bundesarbeitsgericht Deutschlands, Urteil vom 27.3.2003 – 2 AZR 627/01. [interaktyvus], (žiūrėta 2006 m. balandžio 17 d.). Prieiga per internetą: <http://lexetius.com/2003/7/114>.

⁴¹ Bundesarbeitsgericht Deutschlands, Urteil vom 27.3.2003 – 2 AZR 627/01 [interaktyvus], (žiūrėta 2006 m. balandžio 17 d.). Prieiga per internetą: <http://lexetius.com/2003/7/114>.

Lietuva“⁴² nurodė, kad nei suėjus šalių sulygtam darbo sutarties terminui, nei praėjus darbuotojos nėštumo ir gimdymo atostogų vieno mėnesio laikui darbdavys neturi teisės nutraukti terminuotos darbo sutarties, kai darbuotoja yra pateikusi prašymą išleisti ją vaiko priežiūros atostogų, nes tai draudžia įstatymas. Darbdavys taip pat neturi teisės revizuoti darbuotojo prašomų suteikti atostogų vaikui prižiūrėti trukmės. Pagal Darbo kodekso 180 str. 1 d. darbuotojui suteikiama teisė pasirinkti, kaip jis naudosis tikslinėmis atostogomis, todėl ši nuostata negali būti vertinama kaip suteikianti darbdaviui teisę ignoruoti bei revizuoti darbuotojo, turinčio teisę į atostogas vaikus prižiūrėti, pasirinkimą.

Dar viena darbuotojams teikiama garantija, atleidžiant juos iš darbo, yra ta, kad darbo sutartis negali būti nutraukta darbuotojo laikino nedarbingumo laikotarpiu. Europos Sąjungos teisės aktai įpareigoja valstybes nares taikyti vienodas darbo sąlygas darbuotojams dirbantiems tiek pagal neterminuotą, tiek pagal terminuotą darbo sutartį. kaip jau minėta, Direktyva, numato, kad „pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti taikomos mažiau patrauklios darbo sąlygos, negu panašioms nuolatinėms darbuotojams, vien dėl to, kad jie sudarė terminuotas darbo sutartis ar palaiko terminuotus darbo santykius, nebent ši nevienoda traktuotė yra objektyviai pagrįsta“⁴³. Kaip jau aptarta anksčiau šiame darbe, mažiau palankaus elgesio su darbuotojais, dirbančiais pagal terminuotą darbo sutartį, draudimas yra įtvirtintas ir nacionaliniuose ES valstybių – narių teisės aktuose.

Siekiant apsaugoti darbuotojo interesus, Darbo kodeksas suteikia tam tikras garantijas ir darbuotojams, laikinojo nedarbingumo atveju. Darbo kodekso 131 str. 1 d. teigia, kad draudžiama įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti iš darbo darbuotoją laikino nedarbingumo laikotarpiu, išskyrus Darbo kodekso 136 str. 1 d. numatytus atvejus. Vadinasi, kitais nei Darbo kodekso 136 str. 1 d. išvardintais atvejais galioja tiek draudimas įspėti apie darbo sutarties nutraukimą, tiek draudimas atleisti iš darbo darbuotojo laikino nedarbingumo laikotarpiu.

Pažymėtina, kad Darbo kodeksas terminuotą darbo sutartį leidžia nutraukti suėjus darbo sutarties terminui pagal Darbo kodekso 126 str. 1 d., t.y. net ir tuo atveju, kada terminuotos darbo sutarties galiojimo terminas sueina darbuotojo laikino nedarbingumo

⁴² LAT 2005 m. rugsėjo 26 d. Civilinė byla Nr. 3K-3-423/2005, [interaktyvus], (žiūrėta 2006 m. gegužės 1 d.). Prieiga per internetą: www.infolex.lt/prakita/tekstas.asp?id=54370.

⁴³ Europos Sąjungos tarybos direktyva dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos, Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 1999/70/eb. Europos Bendrijų oficialus leidinys, 1999, L 175/43

laikotarpiu. „Draudimas laikino nedarbingumo ar atostogų metu įspėti darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą yra nustatytas siekiant apsaugoti darbuotoją nuo psichologinių traumų.“⁴⁴ Konstatuotina, kad Darbo kodeksas numato skirtingas atleidimo iš darbo laikino nedarbingumo laikotarpiu sąlygas darbuotojams, dirbantiems pagal neterminuotas ir pagal terminuotas darbo sutartis, nes laikino nedarbingumo laikotarpiu darbuotojas, dirbantis pagal neterminuotą darbo sutartį negali būti atleistas, o dirbantis pagal terminuotą – gali. Iš esmės negalima teigti, kad toks skirtingas darbuotojų traktavimas pažeidžia pagal terminuotą darbo sutartį dirbančių darbuotojų interesus. Jis negali sukelti taip vadinamų psichologinių traumų nedarbingam darbuotojui, nes jis iš anksto žino, kad bus atleistas, kad jo darbo santykiai yra terminuoti. Tokią galimybę netaikyti Darbo kodekso 131 str. 1 d. įtvirtinto darbo sutarties nutraukimo apribojimo, nutraukiant terminuotą darbo sutartį, suteikia minėtos Direktyvos nuostata, kuri leidžia darbuotojus, dirbančius pagal terminuotą darbo sutartį, taip pat dirbančius pagal neterminuotą darbo sutartį, traktuoti skirtingai, tačiau tik tuo atveju, kai tokia traktuotė yra objektyviai pagrįsta. Lietuvos įstatymų leidėjo nuomone, terminuotos darbo sutarties nutraukimą laikino nedarbingumo laikotarpiu galima objektyviai pagrįsti. Kaip jau minėta, terminuota darbo sutartis sudaroma nenuolatinio pobūdžio darbams arba įstatymuose ar kolektyvinėse sutartyse numatytiems nuolatinio pobūdžio darbams. Vis dėl to pagrindinė terminuotos darbo sutarties specifika yra tame, kad darbdaviui yra reikalingas darbuotojas tam tikriems darbams, kuriems nustatomas apibrėžtas terminas, atlikti arba pavaduoti darbuotoją. Jei terminuota darbo sutartis nebūtų nutraukta suėjus terminui, ji taptų neterminuota, todėl tai pažeistų darbdavio interesus.

Atleidimo laikino nedarbingumo laikotarpiu problematika yra ta, kad atleistas darbuotojas netenka socialinių garantijų, kurios darbuotojo ligos atveju jam yra itin svarbios. Todėl, kai kurie teisės specialistai teigia, kad vis dėlto nereikėtų diferencijuoti sąlygų, taikant Darbo kodekso 131 str. 1 d., darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotas ir pagal neterminuotas darbo sutartis. Be to atkreiptinas dėmesys, kad šiuo atveju netgi yra skirtingai traktuojamos dvi pagal terminuotą darbo sutartį dirbančių darbuotojų kategorijos: tie, kurie yra gimdymo ar tėvystės/motinytės atostogose ir tie, kurie yra laikinai nedarbingi. Manytina, kad toks skirtingas šių darbuotojų grupių traktavimas yra pakankamai pagrįstas, nes pirmuoju atveju (kai darbuotojas išeina tėvystės/motinytės ar gimdymo atostogų) yra ginamas didesnis socialinis gėris, taip valstybė užtikrina demografijos augimą, saugumą tėvams ir

⁴⁴ NEKRAŠAS, V., *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius, 2004, p. 143.

šeimai – tai konstitucinė vertybė. Nėščiąjų darbuotojų ir vaikus auginančių darbuotojų apsauga privalo būti stipresnė ir dėl to, kad tokie asmenys gerina valstybės demografinę padėtį, o tai yra vertybė ne tik pačiam darbuotojui, bet ir valstybei. Šeimos kaip vienos iš valstybės vertybių apsauga yra įtvirtinta Lietuvos Respublikos Konstitucijos 38 str. 2 d., kur teigiama, kad valstybė saugo, globoja šeimą, motinystę, tėvystę ir vaiskytę. Tuo tarpu laikino nedarbingumo atveju, darbuotojas tik laikinai netenka savo darbingumo, kuris vėliau atsistatys ir darbuotojas vėl galės dirbti.

Vokietijoje gimdymo atostogų metu ar motinystės/tėvystės atostogų metu terminuota darbo sutartis nėra pratęsiama ir galioja iki sutarto laikotarpio. Vokietijos Atleidimo iš darbo apsaugos įstatymas (vok. – *Kündigungsschutzgesetz*), kuris numato tam tikras garantijas darbuotojams atleidžiant juos iš darbo šiuo atveju negalioja, nes praktiškai darbuotojas nėra atleidžiamas iš darbo, tiesiog sutartis pasibaigia. Darbdavys netgi nėra įpareigojamas po motinystės/tėvystės atostogų grąžinti darbo vietą grįžusiam darbuotojui. Visais atvejais darbdavys negali nutraukti su besilaukiančia moterimi terminuotos darbo sutarties prieš laiką: jis turi užtikrinti besilaukiančios moters užimtumą iki sueis sutartyje nustatytas terminas

Ne vėliau nei likus trims mėnesiams iki terminuotos darbo sutarties pasibaigimo, darbdavys turi pasiteirauti darbuotojo, ar jis yra suinteresuotas įsidarbinti bendrovėje nuolatiniam darbui. Lietuvoje tokia sąlyga nėra numatyta. Netgi suejus terminuotos darbo sutarties terminui, darbdavys turi teisę atleisti darbuotoją be jokių papildomų procedūrų. Lietuvos teisės aktai nenumato pareigos darbdaviui, besibaigiant darbo sutarties terminui, konsultuotis su darbuotoju dėl jo tolimesnio darbo toje pačioje įmonėje. Darbdavys turi tik pareigą informuoti darbuotoją apie atsiradusias laisvas darbo vietas (ši darbdavio pareiga aptarta anksčiau).

4.2. Terminuotos darbo sutarties nutraukimas kitais pagrindais.

Terminuota darbo sutartis gali pasibaigti ne tik suėjus terminui, bet ir kitais teisės aktuose numatytais pagrindais. Tai, kad sutartis terminuota, nereiškia, kad darbuotojo, dirbančio pagal terminuotą darbo sutartį, negalima atleisti ar sutartis negali pasibaigti kitais pagrindais. Terminu suėjimas yra vienas iš pagrindų pasibaigti darbo sutarčiai, tačiau ne vienintelis.

Jungtinės Karalystės Darbo santykių akte (angl. - *Employment Relations Act*)⁴⁵ numatytos specialios taisyklės, kada terminuota darbo sutartis gali būti neatnaujinama. Jei sutartis neatnaujinama, toks neatnaujinimas laikomas atleidimu. Tačiau ar atleidimas teisėtas ar ne, sprendžiama remiantis įprastinėmis taisyklėmis. Tai reiškia, kad darbdaviai Jungtinėje Karalystėje suėjus terminuotos darbo sutarties terminui, jei jis nėra maksimalus, visada privalo „pasitarti“ su darbuotoju prieš jį atleidžiant – jei tai nepadaro, atleidimas paprastai laikomas neteisėtu. Ši taisyklė taikoma net ir nustojus galioti terminuotos darbo sutarčiai, ypač jei darbdavys galėjo pasiūlyti kitą darbą.

Sprendžiant, ar atleidimas teisėtas ar ne, reikia atsižvelgti į šiuos kriterijus:

- ***pajėgumus ir kvalifikacijos lygį, atliekant konkretų darbą.*** Pagal terminuotas darbo sutartis dirbančio darbuotojo atleidimas dėl darbo našumo patikrinimas – prieš sutarties galiojimą pabaigą *ar jos galiojimui baigiantis* – turi būti atliekamas taip pat kaip ir nuolatinių darbuotojų atveju, t. y., visais atvejais reikia vadovautis universitetine pajėgumo procedūra. Jei pagal terminuotas sutartis dirbantys darbuotojai šiuo atžvilgiu traktuojami mažiau palankiai nei nuolatiniai darbuotojai, darbdavys veikiausiai pažeis Jungtinės Karalystės Įstatymą. Jei darbdavys ketina atleisti darbuotoją dėl pajėgumo, jis bent jau privalo raštu nurodyti darbuotojui galimo atleidimo priežastis, pakviesti darbuotoją į susitikimą galimam atleidimui aptarti ir suteikti jam galimybę teikti apeliaciją prieš sprendimą atleisti. Jam neįvykdžius šios 3 žingsnių procedūros, bet koks vėlesnis atleidimas automatiškai yra neteisėtas.
- ***darbuotojo elgesys.*** Pagal terminuotas sutartis dirbančiam darbuotojui turi būti taikomos tokios pačios elgesio/disciplinos taisyklės kaip ir nuolat dirbantiems kolegoms. Jei pagal terminuotas sutartis dirbantis personalas šiuo atžvilgiu traktuojamas mažiau palankiai nei nuolatinis personalas, darbdavys veikiausiai pažeis 2002 m. Jungtinės Karalystės

⁴⁵ Employment Relations Act. Office of Public Sector Informatikon, [interaktyvus], (žiūrėta 2006 m. balandžio 8 d.). Prieiga per internetą <http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2002/20020022.htm>.

Įstatymą Jei darbdavys ketina atleisti darbuotoją dėl elgesio, jis privalo taikyti jau minėtą 3 žingsnių procedūrą, jos nesilaikant bet koks atleidimas bus laikomas neteisėtu.

- **etatu mažinimas.** Jei pagal terminuotas sutartis dirbantis darbuotojas atleidžiamas, nes nebereikia tam tikrą konkretų darbą atliekančių darbuotojų arba toks poreikis sumažėjo, tada atleidimas laikomas atliekamu dėl etatų mažinimo. Jei svarstoma etatų mažinimo galimybė, darbdavys privalo asmeniškai informuoti apie tai darbuotoją siekdamas susitarti, jei įmanoma, dėl alternatyvos atleidimui dėl etatų mažinimo. Jei darbdavys nori atleisti dėl etatų mažinimo 20 ar daugiau darbuotojų 90 dienų laikotarpiu, jis pagal įstatymus privalo konsultuotis su pripažinta profesine sąjunga. Vietiniuose procedūriniuose susitarimuose taip pat turėtų būti reikalavimas, kad darbdavys konsultuotųsi su pripažintomis profesinėmis sąjungomis, kai svarstomas bet kokio darbuotojų skaičiaus atleidimas dėl etatų mažinimo. Tačiau vėl gi, jei pagal terminuotas sutartis dirbantis personalas šiuo atžvilgiu traktuojamas mažiau palankiai nei nuolatinis personalas, darbdavys gali pažeisti 2002 m. Jungtinės Karalystės Įstatyme nustatytas taisykles, pagal kurias negalima mažiau palankiai elgtis su terminuotu darbuotoju nei su nuolatiniumi, nebent mažiau palankų traktavimą kiekvienu atskiru atveju galima objektyviai pagrįsti. Galimo etatų mažinimo situacijose darbdaviai taip pat privalo pasiūlyti tinkamą alternatyvų darbą, jei toks prieinamas, o universitetai turėtų užtikrinti, kad būtų apsvaistytos visos perkėlimo į kitas pareigas galimybės ir kad prireikus būtų pasiūlytas apmokymas naujoms pareigoms. Darbuotojų, kurie bus atleidžiami mažinant etatus, atranka turi būti teisinga, ir bet kokia tokios atrankos procedūra turi būti taikoma pagrįstai. Negali būti atleidžiami darbuotojai, mažinant etatus, vien dėl to, kad jie dirba pagal terminuotą darbo sutartį. Gavę pranešimą apie etatų mažinimą darbuotojai, įskaitant dirbančius pagal terminuotas sutartis, turi teisę į pagrįstas apmokamas darbo pertraukas kito darbo paieškai, su sąlyga, kad jie dirba šiam darbdaviui ne mažiau kaip 2 metus (numatomo atleidimo data). Jei darbdavys nesiūlo tinkamo alternatyvaus darbo, daugiau nei 2 metus dirbę darbuotojai turi teisę į išeitinę išmoką. Išeitinės išmokos pagal terminuotas sutartis dirbančiam personalui turi būti mokamos tuo pačiu pagrindu kaip ir nuolatiniam darbuotojams, nebent galima objektyviai pagrįsti skirtingą traktavimą. Mokėti pagal terminuotas sutartis dirbančiam personalui mažesnes išeitines išmokas nei nuolatiniam personalui vien dėl to, kad jis dirba pagal terminuotas sutartis, nėra objektyvus pagrindimas.

Pagal Lietuvos Darbo kodeksą, kaip ir pagal Vokietijos bei Jungtinės Karalystės teisės aktus, tai, kad sutartis yra apibrėžta terminu, t.y. yra konkrečiai žinoma, kada ji pasibaigs, nereiškia, kad tokia sutartis negali būti nutraukta anksčiau nustatyto termino, vadovaujantis kitais įstatymuose numatytais pagrindais.

Terminuota darbo sutartis taip pagal Lietuvos darbo kodeksą gali baigtis:

- šalių susitarimu;
- darbuotojo prašymu;
- nuo darbuotojo nepriklausančių priežasčių (prastovos atveju, jei nemokama mėnesinė alga);
- taip pat darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės;
- likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo;
- darbuotojui mirus.

Trumpai apie kiekvieną iš šių nutraukimo pagrindų.

Dėl darbo santykių pabaigos, Šalys gali susitarti, sudarydamos raštišką susitarimą. Pagal Lietuvos Darbo kodekso 125 str. tiek darbuotojas, tiek darbdavys turi teisę pasiūlyti nutraukti darbo sutartį, kadangi neįvardijamos atskiros sutarčių rūšys, kurioms šis straipsnis taikomas, darytina išvada, kad šia teise šalys gali pasinaudoti nepriklausomai nuo to, kokos darbo sutarties pagrindų atsirado darbo santykiai. Tai gi net ir darbuotojui dirbant pagal terminuotą darbo sutartį, tiek jis, tiek ir jo darbdavys turi teisę siūlyti nutraukti darbo sutartį. Tačiau reiktų atkreipti dėmesį, kad šiuo atveju būtų galimas darbdavio piktnaudžiavimas, siekiant atleisti pagal terminuotą darbo sutartį dirbantį darbuotoją. Darbuotojas gali patirti spaudimą iš darbdavio, susitarti dėl terminuotos darbo sutarties nutraukimo. Jei iš tikrųjų terminuota darbo sutartis būtų nutrakta, esant darbdavio spaudimui, darbuotojas galėtų kreiptis į teismą dėl jo pažeistų teisių gynimo ir prašyti pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu.

Nei vienas asmuo negali būti verčiamas dirbti priverstinio darbo. Priverstinio darbo draudimas įtvirtintas ne viename tarptautiniame teisės akte. Todėl termino nustatymas darbo sutartyje, neįpareigoja darbuotojo dirbti visą sutartyje numatytą laiką. Darbo sutarties terminas daugiau yra įpareigojimas darbdaviui suteikti numatytą laikotarpį darbuotojui užimtumą. Jei nėra ypatingų aplinkybių (apie jas bus kalbama vėliau), darbdavys lyg ir neturi teisės nutraukti terminuotos darbo sutarties anksčiau laiko. Tačiau darbuotojui tokia teisė yra suteikiama teisės aktuose, todėl pats darbuotojas bet kada, laikydamasis teisės aktuose nustatytų įspėjimo terminų, turi teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį, net neaiškindamas

jos nutraukimo priežasčių, motyvų ar aplinkybių. Darbuotojas tokiu atveju turi teisę įspėti darbdavį apie sutarties nutraukimą bet kada: dirbdamas, sirgdamas ar atostogaudamas.

Pagal Vokietijos Civilinio kodekso 622 paragrafą bet kuris darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį apie tai įspėjęs darbdavį. Įspėjimo terminais svyruoja nuo dviejų iki penkiolikos savaičių. Tačiau ypatingais atvejais darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį ir neįspėjęs darbdavio, jeigu atsižvelgiant į visas aplinkybes konkrečiu atveju ir įvertinus abiejų šalių interesus, faktai rodo, kad darbuotojas negalės dirbti ir darbdavys to nereikalauja (Vokietijos Civilinio kodekso 626 paragrafas).

Kitas terminuotos darbo sutarties nutraukimo pagrindas formuluojamas Darbo kodekso 128 str. Pagal šį straipsnį darbuotojas turi teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį, sudarytą ilgesniam nei šešių mėnesių laikotarpiui, jeigu jo darbo vietoje darbo sutartyje nustatytu laku prastova ne dėl darbuotojo kaltės tęsiasi ilgiau kaip trisdešimt dienų iš eilės arba jeigu ji sudaro daugiau kaip šešiasdešimt dienų per paskutinius dvylika mėnesių, taip pat jeigu darbuotojui ilgiau kaip du mėnesius iš eilės nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis. Atkreiptinas dėmesys, kad Lietuvos įstatymų leidėjas aukščiau paminėtu pagrindu nutraukti sutartį suteikė teisę tik darbuotojams, kurių terminuotos darbo sutarties terminas yra ne trumpesnis nei šeši mėnesiai. Tokia įstatymo leidėjo pozicija galėtų būti grindžiama tuo, kad ilgiau išdirbęs darbuotojas „užsitarnavo“ daugiau garantijų ir privilegijų. Atkreiptinas dėmesys, kad nutraukimui tokiu pagrindu yra taikomos tos pačios taisyklės kaip ir darbuotojo reikalavimu, jei toks darbuotojo reikalavimas nutraukti darbo sutartį yra pagrįstas liga ar darbuotojo neįgalimu, kuris trukdo toliau dirbti (Darbo kodekso 127 str. 2 d.), t.y. taikomas trijų dienų įspėjimo terminas ir turi būti išmokėta dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, jei įstatymas ar kolektyvinė sutartis nenustato kitaip. Darytina išvada, kad įstatymų leidėjo nuomone šešių mėnesių terminas yra būtent tas terminas, kurį išdirbęs darbuotojas turėtų gauti palankesnes atleidimo iš darbo sąlygas, lyginant su trumpiau išdirbusiais darbuotojais.

Viena iš sudėtingesnių situacijų yra atleidimas iš darbo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės. Jau anksčiau šioje darbo dalyje buvo aptarti atvejai, kai Jungtinėje Karalystėje darbuotojas, dirbantis pagal terminuotą darbo sutartį, gali būti atleidžiamas nesuėjęs sutartyje nustatytam terminui. Jungtinėje Karalystėje pabrėžiamas, kad darbuotojas gali būti atleistas nesuėjęs terminui ir yra numatyti tam tikri kriterijai, siekiant nustatyti, ar atleidimas buvo teisėtas, ar ne. Iš esmės Lietuvos darbo kodekse yra įtvirtinti pakankamai

panašūs pagrindai, kurie gali būti priežastis atleisti darbuotoją iš darbo nesuėjus sutartyje nustatytam terminui. Tokį atleidimą reglamentuoja Lietuvos Darbo kodekso 129 str. 1 d.

Atkreiptinas dėmesys, kad darbdaviui atleisti darbuotoją iš darbo, neesant jo kaltės yra pakankamai sunku. Įstatymų leidėjas nustato nemažai suvaržymų tokiems darbdavio veiksams. Pirmiausiai yra pabrėžiama, kad darbuotojas gali būti atleidžiamas tik dėl svarbių priežasčių. Kaip ir Jungtinėje Karalystėje svarbiomis priežastimis gali būti pripažintos tik tos aplinkybės, kurios susiję su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe. Taip pat ir ekonominės, technologinės priežastys, darbovietės struktūriniai pertvarkymai ar kitos panašios ir svarbios priežastys. „Atsakyti į klausimą, tam tikros aplinkybės yra pakankamai svarbi priežastis nutraukti darbo sutartį ar ne, galima tik visapusiškai įvertinus konkrečios bylos aplinkybes.<...> Tos pačios aplinkybės, atsižvelgus į konkrečios įmonės situaciją ir darbuotojo padėtį, gali būti pripažintos svarbiomis, o kitu atveju – nepakankamai svarbiomis, kad darbo sutarties nutraukimas būtų pripažintas pagrįstu.“⁴⁶ Tokios sąlygos galioja tiek nuolatiniam darbuotojams, tiek pagal terminuotą darbo sutartį dirbantiems darbuotojams. Pabrėžtina, kad pagal terminuotą darbo sutartį dirbančių darbuotojų interesai ir teisės šiuo atveju yra labiau saugomos. Darbo kodekso 129 str. 5 d. numato, kad terminuoti darbuotojai gali būti atleisti neesant jų kaltės tik ypatingais atvejais. Tai reiškia, kad turi atleidžiant pagal terminuotą darbo sutartį dirbantį darbuotoja turi būti ne svarbios aplinkybės, bet ir būti ypatingas atvejis. Pagal LAT išaiškinimą „darbo sutarties nutraukimo pagrindas suprantamas kaip tam tikras juridinis faktas ar jų sudėtis, kuriai esant leidžiama nutraukti darbo sutartį. Į juridinių faktų sudėtį, atleidžiant darbuotoją pagal Darbo kodekso 129 str., visuomet įeina darbdavio iniciatyva, <...> taip pat: nutraukiant terminuotą darbo sutartį - svarbios priežasties ir ypatingo atvejo buvimas, faktas, kad terminuotos darbo sutarties terminas nėra suėjęs ir iki jos termino suėjimo likęs laikas ne trumpesnis nei darbuotojui taikytinas įspėjimo terminas, ir faktas, kad darbuotojas negali būti perkeltas jo sutikimu į kitą darbą“⁴⁷.

Kai kurių Lietuvos teisės specialistų nuomone, „reguliuojant terminuotos darbo sutarties nutraukimą iki jos termino pabaigos, nepagrįstai pažeidžiamas darbo sutarties šalių

⁴⁶ NEKRAŠAS, V., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius, 2004, p. 131.

⁴⁷ LAT 2003 m. gruodžio 29 d. Senato nutarimas Nr. 44 [interaktyvus], (žiūrėta 2006 m. gegužės 1 d.). Prieiga per internetą <http://www.infolex.lt/praktika/tekstas.asp?id=35541>.

lygybės principas⁴⁸. Kaip anksčiau minėta, kalbant apie terminuotos darbo sutarties nutraukimą darbuotojo prašymu, termino nustatymas darbo sutartyje neįpareigoja darbuotojo dirbti visą nurodytą laikotarpį pas darbdavį, tačiau įpareigoja darbdavį suteikti darbuotojui užimtumą darbo sutartyje nurodytą laikotarpį. Tą patvirtina ir čia analizuojami terminuotos darbo sutarties nutraukimo pagrindai. Darbdavys, norintis atleisti pagal terminuotą darbo sutartį dirbantį darbuotoją turi atsižvelgti į keletą momentų:

- turi būti svarbios aplinkybės;
- ypatingas atvejis;
- darbdavys turi pasiūlyti darbuotojui perkelti jį į kitas pareigas.

Tik darbdaviui atlikus visus šiuos žingsnius ir darbuotojui nesutikus, kad jis būtų perkeltas į kitas pareigas, darbdavys turi teisę atleisti jį iš darbo ir tą gali padaryti tik išpėjęs darbuotoją prieš du mėnesius. Reikia tokio darbuotojo atleidimo terminas nusikelia dar dvejiems mėnesiams. Be to darbuotojui tokiu atveju turi būti išmokėta išeitinė išmoka, priklausomai nuo jo išdirbtų mėnesių skaičiaus (Darbo kodekso 140 str.). Išeitinės išmokos mokėjimas vėl tam tikra prasme pažeidžia darbdavio interesus - sąlygoja papildomas darbdavio išlaidas, - nes įprastai nutraukiant terminuotą darbo sutartį suėjus sutartyje nustatytam terminui išeitinė išmoka darbuotojui nepriklauso.

Darbdavys atleisdamas darbuotoją, dirbantį pagal terminuotą darbo sutartį, pagal analizuojamą straipsnį turi dar vieną pasirinkimą: jis turi teisę sumokėti už likusį darbo sutarties galiojimo laiką vidutinį darbo užmokestį. „Tokiu atveju darbdavys privalėtų sumokėti ir nuo priskaičiuotos darbo užmokesčio sumos priklausančias valstybės socialinio draudimo įmokas.“⁴⁹ Taigi tiek anksčiau aptartu atveju, tiek šiuo atveju, darbdavys atleisdamas darbuotoją iš darbo, kai nėra jis kaltės, patiria papildomus finansinius nuostolius.

Atsižvelgiant į tai, kas aukščiau išdėstyta galima būtų pritarti tų teisės specialistų nuomonei, kurie teigia, kad suvaržant darbdavio galimybe nutraukti terminuotą darbo sutartį nutraukimą anksčiau laiko, yra pažeidžiamas darbo santykių šalių lygiateisiškumo principas. Darytina išvada, kad įstatymų leidėjas šiek tiek „persistengė“ siekiant kuo labiau apsaugoti darbuotojo interesus. Įtvirtindamas tokią nuostatą Darbo kodekse ir suvaržydamas darbdavio teises, siekiant atleisti pagal terminuotą darbo sutartį dirbantį darbuotoją iš darbo, jis beveik

⁴⁸ NEKRAŠAS, V., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius, 2004, p. 136.

⁴⁹ NEKRAŠAS, V., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius, 2004, p. 137.

nuneigė darbdavio interesus. Manytina, kad siekis apginti darbuotoją nuo darbdavio piknaudžiavimo, turėtų būti proporcingas tiek darbuotojo, tiek darbdavio interesams. Juk darbo sutartis yra dviejų šalių susitarimas, jai lygiai taip pat kaip ir kitoms sutartims galioja (nors kai kuriais atvejais ir ribotai) sutarčių teisėje taikomi principai, tame tarpe ir šalių lygiateisiškumo principas. Analizuojamu atveju šalių lygiateisiškumo principas yra ribojamas nepagrįstai. Tokia įstatymo leidėjo pozicija nėra objektyviai pagrįsta. Jei būtų įtvirtinta darbdavio galimybė atleisti pagal terminuotą darbo sutartį dirbantį darbuotoją, netaikant tokių didelių suvaržymų, tai netgi nepažeistų Direktyvos nuostatų. Jau minėta Direktyvos nuostata, kad „pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti taikomos mažiau patrauklios darbo sąlygos, negu panašioms nuolatiniams darbuotojams, vien dėl to, kad jie sudarė terminuotas darbo sutartis ar palaiko terminuotus darbo santykius, nebent ši nevienoda traktuotė yra objektyviai pagrįsta“. Manytina, kad šiuo atveju siekiant sušvelninti darbuotojo, dirbančio pagal terminuotą darbo sutartį, atleidimo tvarką darbdavio iniciatyva, kadi nėra darbuotojo kaltės, būtų galima vadovautis būtent Direktyvoje nustatyta išimtimi – nevienoda darbuotojų traktuotė turi būti objektyviai pagrįsta. Ši Direktyvos nuostata leidžia mažiau palankiai traktuoti darbuotojus, dirbančius pagal terminuotą darbo sutartį, nei nuolatinius darbuotojus, todėl manytina, kad šiuo atveju ne tokia griežta procedūra, atleidžiant pagal terminuotą darbo sutartį dirbantį darbuotoją būtų objektyviai pagrįsta.

Apibendrinant terminuotų darbo sutarčių pasibaigimo pagrindus, reikėtų atkreipti dėmesį į tai, kad nepaisant to, jog terminuotos darbo sutarties pasibaigimas dažniausiai yra siejamas su termino, nustatyto darbo sutartyje, suėjimu, terminuota darbo sutartis gali pasibaigti ir kitais teisės aktuose nustatytais pagrindais. Terminuotos darbo sutarties nutraukimą dažnai apsunkina garantijos, kurios gali būti taikomos tam tikroms darbuotojų grupėms, tačiau net ir taikant garantijas, neleidžiančias nutraukti darbo sutarties, terminuota darbo sutartis visais atvejais nepraranda savo specifiškumo ir netampa neterminuota.

Išvados

1. ES valstybių narių teisės aktų, reglamentuojančių terminuotą darbo sutartį, analizė leidžia daryti išvadą, kad šio instituto reglamentavimas Lietuvoje, Vokietijoje bei Jungtinėje Karalystėje turi tiek panašumų, tiek skirtumų. Nepaisant tam tikrų skirtumų tarp ES valstybių – narių nacionalinio terminuotos darbo sutarties reglamentavimo, visose ES valstybėse narėse terminuotos darbo sutarties samprata yra vienoda. Tiek Lietuvoje, tiek Vokietijoje, tiek Jungtinėje Karalystėje terminuota darbo sutartis siejama su viena iš darbo sutarčių specifinių sąlygų – termino nustatymu.
2. Pakankamai skirtingai ES valstybės – narės traktuoja terminuotos darbo sutarties prielaidas, t.y. aplinkybes, kurioms esant terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma. Lietuvoje terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma tik laikino pobūdžio darbams, o nuolatiniam darbui terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma tik tuo atveju, jei tai numato įstatymai ar kolektyvinė sutartis. Priešingai nei Lietuvoje, Vokietijoje bei Jungtinėje Karalystėje įstatymų leidėjai nereikalauja, kad terminuotos darbo sutarties sudarymas būtų visais atvejais objektyviai pagrįstas, todėl Vokietijoje bei Jungtinėje Karalystėje terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma bet kokio pobūdžio – tiek laikino, tiek nuolatinio – darbams.
3. Vienas iš panašumų lyginamų ES valstybių – narių darbo teisėje yra termino nustatymo būdai. Tiek Lietuvoje, tiek Vokietijoje, tiek Jungtinėje Karalystėje teisės aktai numato, kad terminas gali būti nustatytas arba kalendorine data, arba tam tikra aplinkybe (tikslu) atsiradimas, pasikeitimas arba išnykimas, sąlygoja terminuotos darbo sutarties pasibaigimą. Terminas kaip būtinosios terminuotos darbo sutarties sąlygos nustatymas reglamentuojamas visose valstybėse – narėse analogiškai. Tie patys teisiniai padariniai atsiranda ir tuo atveju, jei terminas nėra nustatomas arba nustatomas netaisyklingai.
4. Vienas iš pagrindinių principų, galiojančių kalbant apie terminuotą darbo sutartį, yra draudimas mažiau palankiai traktuoti pagal terminuotą darbo sutartį dirbančius darbuotojus, nei nuolatinius darbuotojus. Ir nors Lietuvos ir Vokietijos teisės aktuose šis principas nėra taip akivaizdžiai įtvirtinamas ir pabrėžiamas kaip Jungtinės Karalystės, tačiau jo poveikis tiek įstatymų leidėjo pozicijai, priimant teisės aktus, tiek darbo teisiniuose santykiuose yra pakankamai žymus.

5. Tai, kad darbo sutarties terminuota ir jos pasibaigimas siejamas su termino suėjimu, nereiškia, kad ji negali pasibaigti kitais pagrindais. Išanalizavus ES valstybių – narių teisės aktus, darytina išvada darbuotojas gali nutraukti terminuotą darbo sutartį (kaip ir bet kokią kitą darbo sutartį) bet kada, tinkamai įspėjęs apie tai darbdavį. Šiuo atveju darbuotojo subjektinės teisės nėra ribojamos. Darbdavys taip pat turi teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį anksčiau termino, tačiau siekiant išvengti bet kokio darbdavio piktnaudžiavimo, nustatomi darbo sutarties nutraukimo ribojimai, susiję ne tik su svarbiomis aplinkybėmis, bet ir tam tikrų procedūrinių veiksmų atlikimu.
6. Dar vienas panašumas, lyginant ES valstybių – narių nacionalinį terminuotos darbo sutarties reglamentavimą, yra tas, kad vienos teisės aktuose nustatytos garantijos, atleidžiant darbuotojus iš darbo, tokios kaip draudimas atleisti iš darbo nėštumo metu, motinystės/tėvystės atostogų metu, yra taikomos visa apimtimi ir nėra ribojamos, o kitos garantijos, tokios kaip draudimas atleisti iš darbo nedarbingumo laikotarpiu ir kt., yra netaikomos. Iš esmės šį skirtingą garantijų taikymą sąlygoja saugomi skirtingi teisiniai ir visuomeniniai gėriai: pirmu atveju saugomi šeimos ir vaikų interesai, o antru atveju - žmogaus sveikata bei ekonominis stabilumas.
7. Apibendrinant šį darbą dar kartą reiktų akcentuoti tai, kad Lietuvos įstatymų leidėjas paliko pakankamai mažai galimybių darbuotojui ir darbdaviui savo iniciatyva ir sąlygomis sudaryti ar nutraukti terminuotą darbo sutartį. Tuo tarpu Vokietijoje bei Jungtinėje Karalystėje terminuotos darbo sutarties šalys turi pakankamai lanksčias sąlygas ir įstatymų rėmuose patys gali reguliuoti darbo teisinius santykius. Lietuvos, Vokietijos ir Jungtinės Karalystės teisės aktų bei praktikos lyginamoji analizė parodo, kad dauguma terminuotos darbo sutarties instituto teisės normų Vokietijoje bei Jungtinėje Karalystėje yra liberalesnės ir demokratiškesnės, būdingos rinkos ekonomikai bei paliekančios daugiau laisvės darbo teisinių santykių egzistavimui ir individualiems susitarimams.

Santrauka (lietuvių kalba)

Darbo sutarties, tame tarpe ir terminuotos, institutas yra vienas svarbiausių darbo teisės institutų. Darbo sutartį galima vadinti darbo teisinių santykių atsiradimo pagrindu, o atsižvelgiant į tai, kad terminuotų darbo sutarčių sudarymas yra labai paplitęs ES valstybėse – narėse, tikėtina, kad netrukus ir Lietuvoje terminuota darbo sutartis taps viena iš lanksčias darbo sąlygas užtikrinančių priemonių.

Lyginamoji terminuotos darbo sutarties analizė Lietuvoje, Vokietijoje bei Jungtinėje Karalystėje padeda atskleisti šio instituto reglamentavimo trūkumus ir privalumus.

Pažymėtina, kad esminis terminuotos darbo sutarties instituto reglamentavimo Lietuvoje, Vokietijoje bei Jungtinėje Karalystėje skirtumas yra susijęs ne tik su skirtinga pagrindinių darbo teisės šaltinių lyginamosiose valstybėse struktūra, bet ir su valstybių ekonomikos išsivystymo lygiu, socialiniais poreikiais bei ES valstybių – narių gyventojų teisine sąmone, kas turi nemažą įtaką nustatant griežtesnes (kaip Lietuvoje) ar lankstesnes (kaip Vokietijoje bei Jungtinėje Karalystėje) sąlygas, sudarant terminuotą darbo sutartį.

Akivaizdu, kad nors dauguma darbo sutarties normų Lietuvos Darbo kodekse yra suderintos su Europos Sąjungos ir tarptautiniais teisės aktais, tačiau lyginant su Vokietijos bei Jungtinės Karalystės teisine baze, reglamentuojančia terminuotą darbo sutartį, pastebėtina, kad Lietuvos Darbo kodeksui labiau būdingas griežtas terminuotos darbo sutarties instituto reglamentavimas, bylojantis tik apie menką darbo teisinių santykių pažangą nuo Sovietų Sąjungos laikais egzistavusių valstybinio-planinio pobūdžio darbo teisinių santykių.

Santrauka vokiečių kalba (Zusammenfassung)

Befristeter Arbeitsvertrag in Litauen und in den EU-Mitgliedsstaaten:

Vergleichsanalyse

The fixed-term contract in Lithuania and European Union member states: comparative analysis

Das Institut Arbeitsvertrag, darunter auch befristeter Arbeitsvertrag, ist eines der wichtigsten Rechtsinstitute. Einen Arbeitsvertrag kann man als Entstehung der Grundlage für Arbeitsrechtsverhältnis betrachten und angesichts davon, dass die Schließung von befristeten Arbeitsverträgen sehr gängig in den EU-Mitgliedsstaaten ist, kann es dazu kommen, dass demnächst auch in Litauen der befristete Arbeitsvertrag zu einem Mittel, der flexible Arbeitsbedingungen gewährleistet, wird.

Die Vergleichsanalyse des befristeten Arbeitsvertrags in Litauen, Deutschland und Großbritannien dient zur Aufdeckung von Vorteilen und Nachteilen der Regelung dieses Rechtsinstituts.

Bemerkenswert ist das, dass der wesentliche Unterschied der Regulierung der Institute in Litauen, Deutschland und Großbritannien nicht nur mit der unterschiedlichen Struktur der Hauptquellen des Arbeitsrechtes des zu vergleichenden Staates verbunden ist, sondern auch mit dem Wirtschaftsentwicklungsniveau des Staates, sozialen Bedürfnissen und der Rechtsgessinnung der Bürger der EU-Mitgliedsstaaten, was einen namhaften Einfluss auf die Festsetzung der strikteren (wie in Litauen) oder flexibeler (wie in Deutschland und Großbritannien) Bedingungen bei der Schließung eines befristeten Arbeitsvertrags hat.

Offensichtlich, obwohl die meisten Arbeitsvertragsnormen im Arbeitsgesetzbuch der Republik Litauen nach den internationalen Rechtsakten der EU abgestimmt sind, aber im Vergleich mit der Rechtsbasis von Deutschland und Großbritannien, die den befristeten Arbeitsvertrag regeln, ist es zu erkennen, dass für den litauischen Arbeitsgesetzbuch mehr strengere Regulierung des befristeten Arbeitsrechtsinstitutes kennzeichnend sind, dass nur von einem kleinen Fortschritt der Arbeitsrechtsverhältnis seit der Sowjetzeit, als noch staatliche planmäßige Arbeitsverhältnisse herrschten, zeugt.

Literatūros sąrašas

Norminė literatūra

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
3. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.
4. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 45-1708.
5. Lietuvos Respublikos aukštojo mokslo įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 27-715.
6. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių rūšių ypatumų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 81(1)-3690.
7. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 154 “Dėl sezoninio darbo”. Valstybės žinios, 1994, Nr. 19-313.
8. Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektas. Nr. IXP-1268(2SP), [interaktyvus], (žiūrėta 2006 m. balandžio 5 d.). Prieiga per internetą: https://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?id=160690.
9. ES direktyva 1999/70/EEB 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 terminuotą darbo sutartį. Europos Bendrijų oficialus leidinys, 1999, Nr. L 175/43.
10. 2000 m. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. Europos Bendrijų oficialus leidinys, 2000, Nr. C 364/1.
11. Terms and conditions of employment. The fixed-term Employees (prevention of Less Favourable Treatment) Regulation 2002. No. 2034, 2002.07.30. Office Of Public Sector, [interaktyvus]. (žiūrėta 2005 m. gruodžio 20 d.). Prieiga per internetą: <http://www.opsi.gov.uk/si/si2002/20022034.htm>.
12. Employment Rights Act. Office of Public Sector Informatikon, [interaktyvus], (žiūrėta 2006 m. balandžio 8 d.). Prieiga per internetą: <http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1996/1996018.htm>.
13. Employment Relations Act. Office of Public Sector Informatikon. [interaktyvus], (žiūrėta 2006 m. balandžio 8 d.). Prieiga per internetą <http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2002/20020022.htm>.
14. Mutterschutzgesetz. Gesetze im Internet [interaktyvus], (žiūrėta 2006 m. balandžio 13 d.). Prieiga per internetą: www.gesetze-im-internet.de/bgb/620.html.

15. Bürgerliches Gesetzbuch Deutschlands. Gesetze im Internet [interaktyvus], (žiūrėta 2006 m. balandžio 10 d.). Prieiga per internetą: www.gesetze-im-internet.de/bgb/620.html.
16. Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge. 2001.01.01 [interaktyvus]. Bundesministerium der Justiz [žiūrėta 2005 m. gruodžio 20 d.] Prieiga per internetą: <http://bundesrecht.juris.de/tzbfgr/index.html>.

Specialioji literatūra

17. BUŽINSKAS, GINTAUTAS, et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Pirmas tomas. 1 - asis leidimas. – Vilnius: Justitia, 2003.
18. NEKRAŠAS, VYTAUTAS, et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Antras tomas. 1 - asis leidimas. – Vilnius: Justitia, 2004.
19. TIAŽKIJUS, VIKTORAS. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2005.
20. DAVULIS, TOMAS. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Monografija. – Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2004.
21. BAGDANSKIS, TOMAS. *Trumpalaikis darbas. Ar galima sudaryti terminuotą darbo sutartį?* // Juristas, Nr. 1, 2003. – P. 14-17.
22. SELWYN, NORMAN. *Law of Employment*. 13th ed. s.l., 2004.
23. DR. ZOLLNER WOLFGANG., DR. LORITZ KARL-GEORGE. *Arbeitsrecht. Studienbuch*. 5-te Auflage. München, C.H.Beck'sche Verlagsbuchhandlung, 1998.
24. European Commission. *The regulation of working conditions in the Member States of the European Union*. Volume 1. Comparative labour law of the Member States, 1999.
25. PAINTER, RICHARD W. *Cases and Materials on Employment Law*. – Oxford University press, Oxford, 2004.
26. DEAKIN, SIMON, et al. *Labour law*. – Butterworths, 1998.
27. BOWERS, JOHN, et al. *Textbook on Labour Law*. – Blackstone press limited, 1990.
28. DÄUBLER, WOLFGANG. *Das Arbeitsrecht 2*. – Rowolt Taschenbuch Verlag, Hamburg, 1999;
29. ZÖLLNER, WOLFGANG. *Arbeitsrecht. Ein Studienbuch*. – C.H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung, München, 1998;

30. LÖWISCH, MANFRED. *Arbeitsrecht. Ein Studienbuch.* – Werner Verlag, Düsseldorf, 2004.
31. BROX, HANS, et al. *Arbeitsrecht.* –Verlag W. Kohlhammer, 2004.

Teismų praktika

32. LAT Civilinė byla Nr. 3K-3-568/2005 [interaktyvus], (žiūrėta 2005 m. gruodžio 23 d.). Prieiga per internetą: <http://www.infolex.lt/praktika/tekstas.asp?id=55667>.
33. LAT Civilinė byla Nr. 3K-3-570/2004 m. [interaktyvus], (žiūrėta 2006 m. balandžio 20 d.). Prieiga per internetą: <http://www.infolex.lt/praktika/tekstas.asp?id=42475>.
34. LAT Civilinė byla Nr. 3K-3-92/2005, [interaktyvus], (žiūrėta 2006 m. gegužės 1 d.). Prieiga per internetą: www.infolex.lt/praktika/tekstas.asp?id=48229.
35. LAT Civilinių bylų skyriaus 2004 m. balandžio 22 d. Konsultacija [interaktyvus], (žiūrėta 2006 m. balandžio 11 d.). Prieiga per internetą: <http://www.infolex.lt/praktika/tekstas.asp?id=35411>.
36. LAT Civilinė byla Nr. 3K-3-568/2005 [interaktyvus], (žiūrėta 2005 m. gruodžio 23 d.). Prieiga per internetą: <http://www.infolex.lt/praktika/tekstas.asp?id=55667>.
37. LAT 2003 m. gruodžio 29 d. Senato nutarimas Nr. 44 [interaktyvus], (žiūrėta 2006 m. gegužės 1 d.). Prieiga per internetą <http://www.infolex.lt/praktika/tekstas.asp?id=35541>.
38. Bundesarbeitsgericht Deutschlands, Urteil vom 25.8.2004 - 7 AZR 7/04. 85 [interaktyvus], (žiūrėta 2005 m. gruodžio 22 d.). Prieiga per internetą: <http://www.lexrex.de>. BAG, Urteil vom 14.1.1982 – 2AZR 245/80. Prieiga per internetą: www.lexrex.de;
39. Bundesarbeitsgericht Deutschlands, Urteil vom 1985.12.12 – 2AZR 9/85 [interaktyvus], (žiūrėta 2005 m. gruodžio 22 d.). Prieiga per internetą: <http://www.lexrex.de>.
40. Bundesarbeitsgericht Deutschlands, AP Nr. 28-620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag. [interaktyvus], (žiūrėta 2005 m. gruodžio 22 d.). Prieiga per internetą: <http://www.lexrex.de>.
41. Bundesarbeitsgericht Deutschland, Urteil vom 1.12.2004 - 7 AZR [interaktyvus], (žiūrėta 2005 m. gruodžio 22 d.). Prieiga per internetą: www.lexrex.de. BAG, Urteil vom 25.8.2004 - 7 AZR 7/04. Prieiga per internetą: www.lexrex.de;

42. England and Wales Court of Appeal (Civil division), [interaktyvus], (žiūrėta 2006 m. balandžio 20 d.). Prieiga per internetą: <http://www.bailii.org/cgi-bin/markup.cgi?doc=/ew/cases/EWCA/Civ/2004/1745.html&query=fixed-term+contract+dismissal&method=phrase>
43. Bochum Arbeitsgericht AZ:2 Ca 2552/90. [interaktyvus], (žiūrėta 2006 m. balandžio 18 d.). Prieiga per internetą: www.eltern.de/beruf_geld/befristeter_arbeitsvertrag.html.
44. Bundesarbeitsgericht Deutschlands, Urteil vom 27.3.2003 – 2 AZR 627/01 [interaktyvus], (žiūrėta 2006 m. balandžio 17 d.). Prieiga per internetą: <http://lexetius.com/2003/7/114>.

Interneto tinklapiai:

45. www.lexrex.lt
46. www.lexetius.com.
47. www.bailii.org.
48. www.opsi.gov.uk.
49. www.gesetze-im-internet.de.
50. www.admin.ox.ac.uk.
51. www.bernhard-stiedl.de.
52. www.litlex.lt
53. www.infolex.lt
54. www.lrs.lt
55. www.justitia.lt;
56. www.autoinfo.lt;