

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Rūtos Putnaitės
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

**Darbo sutarčių rūšių teorinio ir praktinio taikymo problemos
Problems of Theoretical and Practical Application of Types of
Employment Contracts**

Vadovas: prof. dr. Tomas Davulis
Recenzentas: doc. dr. Justinas Usonis

Vilnius
2020

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame darbe analizuojamos priežastys, lemiančios naujų darbo sutarčių rūšių atsiradimą, apžvelgiama darbo sutarčių rūšių reglamentavimo raida, analizuojant norminius teisės aktus, teisės doktriną ir teismų praktiką aptariamos teorinės ir praktinės terminuotų ir laikinojo darbo sutarčių taikymo problemos. Apžvelgiama, kokie reikalavimai yra keliami terminuotų ir laikinojo darbo sutarčių turiniui, kokios garantijos priklauso pagal šias darbo sutartis dirbantiems darbuotojams, analizuojami įstatymuose nustatyti apribojimai sudaryti ar nutraukti šių rūšių darbo sutartis.

Pagrindiniai žodžiai: darbo sutarčių rūšys, netipinės darbo sutartys, laikinasis įdarbinimas, terminuotos darbo sutartys, darbuotojas, darbdavys, socialinė apsauga.

The work analyzes reasons, who cause new kinds of employment contracts, reviews development of employment contracts regulation. The work discusses theoretical and practical problems of fixed – term and temporary employment contracts. This aspect is revealed by analyzing legislation, case law, doctrine. As well, the job analyzes requirements for the fixed – term and temporary employment contracts, guarantees for the employees, who are hired by these employment contracts and restrictions for the employers to terminate fixed – term or temporary employment contracts.

Keywords: types of employment contracts, atypical employment contracts, temporary employment, fixed-term employment contracts, employee, employer, social security.

Turinys

ĮVADAS	3
1. DARBO SUTARČIŲ RŪŠIŲ REGLAMENTAVIMO RAIDA IR VEIKSNIAI, LĖMIANTYS JŲ ATSIKADIMĄ	7
1.1. Neterminuota darbo sutartis ir veiksniai lemiantys naujų darbo sutarčių rūšių atsiradimą	7
1.2. Darbo sutarčių rūšių reglamentavimo raida	10
1.2.1. Reglamentavimo raida Europos Sąjungos teisėje	11
1.2.2. Reglamentavimo raida Lietuvoje	15
2. TERMINUOTŲ DARBO SUTARČIŲ YPATUMAI IR TAIKYMO PROBLEMOS 27	
2.1. Terminas, kaip būtinoji terminuotos darbo sutarties sąlyga	27
2.2. Darbo pobūdžio reikšmė, sudarant terminuotas darbo sutartis	29
2.3. Darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis diskriminavimo draudimas	32
2.4. Terminuotos darbo sutarties su nėščia darbuotoja nutraukimo ypatumai	35
3. LAIKINOJO DARBO SUTARČIŲ YPATUMAI IR TAIKYMO PROBLEMOS ...	38
3.1. Laikinųjų darbo santykių ypatumai	38
3.2. Laikinųjų darbuotojų komandiravimas į užsienį	43
3.3. Trečiųjų šalių piliečių laikinojo darbo ypatumai	49
IŠVADOS	52
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	54
SANTRAUKA	61
SUMMARY	62

IVADAS

Teisė į darbą yra viena iš pamatinių žmogaus teisių, įtvirtintų Lietuvos Respublikos Konstitucijoje (toliau – Konstitucija). Pagal Konstituciją kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju. Teisė į darbą gali būti realizuojama įvairiais būdais – laisvai pasirinkant darbą ar sutinkant dirbti, laisvai disponuojant savo sugebėjimais dirbti, laisvai pasirinkant veiklos rūšį ir profesiją (Dambrauskienė *et al*, 2000, p. 424). Kadangi pagrindinė darbo užimtumo forma – darbo santykiai, žmogus, įgyvendindamas teisę į darbą, yra laisvas pasirinkti, ar darbo sutartį sudaryti savarankiškai, be niekieno pagalbos, ar per tarpininkus (Dambrauskienė, Mačernytė-Panomariovienė, 2008, p.75).

Pastaraisiais dešimtmečiais Lietuvoje ir pasaulyje darbo teisė išgyvena pokyčius. Vykstant globalizacijai, vystantis ekonomikai, didėjant konkurencijai, kinta ir darbo organizavimas. Vis populiareesnės tampa lanksčios darbo formos – darbas pagal iškvietimą, laikinasis įdarbinimas, nuotolinis darbas ir kitos. Reaguojant į rinkos pokyčius, įstatymų leidėjui kyla būtinybė keisti darbo santykių reglamentavimą, pritaikant jį prie šių dienų poreikių.

Didelį indėlį nustatant naujų darbo sutarčių rūšių standartus padarė Europos Sąjunga. Lietuvoje 2002 m. kodifikavus darbo teisę, į Lietuvos Respublikos Darbo kodeksą (toliau – Darbo kodeksas) perkeltos Europos Sąjungos direktyvų nuostatos, reglamentavusioms darbo sutarčių rūšis. Lietuvoje žymus postūmis darbo sutarčių reglamentavimo srityje įvyko 2016 m. priėmus naująjį Darbo kodeksą – supaprastintas darbo sutarčių sudarymas, keitimas ir nutraukimas, išplėstas darbo sutarčių rūšių skaičius – reglamentuota pameistrystės, nenustatytos apimties, darbo vietos dalijimosi ir darbo keliams darbdaviams ir projektinio darbo sutartys, taip pat liberalizuotas terminuotų darbo sutarčių sudarymas.

Nors Darbo kodeksu praplėstos galimybės rinktis iš didesnio darbo sutarčių rūšių skaičiaus, tačiau ir toliau populiariausia darbo sutarties rūšimi išlieka neterminuota darbo sutartis. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos duomenimis (Naujojo darbo kodekso monitoringas, 2019) 2018 m. buvo sudaryta 76 % neterminuotų, 19 % terminuotų, 4 % laikinojo darbo, 0,8 % sezoninio darbo, 0,52 % projektinio darbo, 0,1 % pameistrystės ir 0,07 % darbo keliams darbdaviams darbo sutarčių. Nors matyti, kad dominuojančias pozicijas išlaiko neterminuota darbo sutartis, tačiau vis populiareesnės tampa ir lanksčios – terminuotos ar laikinojo darbo sutartys.

Atsižvelgiant į tai, kad Darbo kodekse yra reglamentuotas didelis skaičius darbo sutarčių rūšių, kurių dalis darbo rinkoje nesulaukė „pripažinimo“ ir yra taikomos retai, todėl darbe pasirinkta atlikti dažniausiai taikomų lanksčių darbo sutarčių rūšių – laikinojo ir terminuotų darbo sutarčių – analizę. Manytina, kad būtent dažnas jų taikymas leis atskleisti, su kokiomis problemomis dažniausiai yra susiduriama sudarant šias darbo sutartis praktikoje. Be to, laikinojo darbo atveju tarp subjektų susiklostę trijų rūšių santykiai kelia tam tikrų garantijų užtikrinimo ir atsakomybės atribojimo klausimų, kuriuos šiame darbe yra tikslinga aptarti. Tuo tarpu terminuotų darbo sutarčių analizės tikslingumas yra siejamas su reglamentavimo pakeitimais rekodifikavus Lietuvos darbo teisę.

Darbo aktualumas. Kadangi darbo santykių lankstumas yra betarpiškai susijęs ir su jų saugumu, o darbo teisės, kaip apsauginės teisės, pagrindinis uždavinys – apsaugoti darbuotoją nuo darbdavio piktnaudžiavimo (Nekrošius, 2007, p. 50), tikslinga įvertinti ar Darbe kodekse nustatytu labiausiai paplitusių lanksčių darbo sutarčių (terminuotų ir laikinojo darbo sutarčių) rūšių reglamentavimu tinkamai užtikrinama darbo santykių lankstumo ir saugumo pusiausvyra, užkertamas kelias darbuotojų diskriminavimui.

Be to, Darbo kodekse reglamentavus naujas darbo sutarčių rūšis arba pakeitus anksčiau įtvirtintų darbo sutarčių reglamentavimą, kyla neaiškumų, kaip praktikoje turėtų būti taikomos darbo sutarčių rūšis reglamentuojančios teisės normos. Būtent paminėta darbo sutarčių rūšių reglamentavimo ir taikymo problematika lemia darbo temos aktualumą.

Darbo tikslas – išanalizuoti ir įvertinti pagrindines darbo sutarčių rūšis reglamentuojančius teisės aktus, identifikuoti terminuotų ir laikinojo darbo sutarčių rūšių teorinio ir praktinio taikymo problemas.

Siekiant nurodyto tikslo, išsikeliama šie **uždaviniai**:

1. nustatyti veiksnius, lemiančius naujų darbo sutarčių rūšių atsiradimą;
2. atskleisti darbo sutarčių rūšių reglamentavimo raidą Europos Sąjungos ir nacionaliniuose teisės aktuose;
3. išanalizuoti terminuotų ir laikinojo darbo sutarčių reglamentavimo ypatumus Lietuvos darbo teisėje;
4. identifikuoti problemas, kylančias taikant terminuotas ir laikinojo darbo sutartis reglamentuojančius teisės aktus.

Darbo objektas. Pagrindinis šio darbo objektas yra darbo sutarčių rūšis reglamentuojantys Europos Sąjungos ir nacionaliniai teisės aktai bei juos išaiškinančių Europos Sąjungos Teisingumo Teismo ir Lietuvos teismų formuojama praktika. Atsižvelgiant į reglamentuotų lanksčių darbo sutarčių kiekį ir ribotą magistro darbo

apimtį, darbe bus analizuojamos dažniausiai Lietuvoje sudaromų lanksčių darbo sutarčių – terminuotų ir laikinojo darbo sutarčių teorinės ir praktinės problemos.

Darbo tyrimo metodai. Nagrinėjant darbo sutarčių rūšių reglamentavimo raidą, ypatumus ir taikymo problemas naudojami teleologinis, lyginamasis - istorinis, sisteminis analizės, ir loginis metodai. Teleologinis metodas bus naudojamas atskleisti teisės normų, reglamentuojančių darbo sutarčių rūšis, turinį. Lyginamasis - istorinis metodas leis atskleisti darbo sutarčių reglamentavimo raidą skirtingais laikotarpiais. Šis metodas svarbus analizuojant darbo sutarčių reglamentavimo kaitą, bei nustatant aplinkybes, lėmusias reglamentavimo pokyčius. Sisteminis analizės metodas padės tirti normų, reglamentuojančių atskiras darbo sutarčių rūšis, tarpusavio sąveiką, kadangi Darbo kodeksas kaip vientisas teisės aktas turi būti taikomas sistemiškai. Loginis metodas būtinas atskleisti darbo tikslus, analizuojant teisės normų turinį, tiriant norminę ir mokslinę literatūrą bei pateikiant iš to kylančias išvadas ir apibendrinimus.

Darbo originalumas. Darbo sutarčių rūšių problematika mokslinėje literatūroje nėra plačiai nagrinėta. Išsamiausiai darbo sutarčių rūšių problematiką nagrinėjo T. Bagdanskis ir R. Macijauskienė straipsnyje „Skirtingų darbo sutarčių teorinio ir praktinio taikymo problemos“, kuriame analizuota terminuotų, sezoninio ir trumpalaikio darbo, laikinojo darbo, patarnavimo, dėl antraeilių pareigų darbo sutartys. Terminuotų darbo sutarčių problematiką nagrinėjo ir V. Mačiulaitis straipsnyje „Terminuotos darbo sutartys flexicurity aspektu“, laikinojo darbo – J. Usonis ir T. Bagdanskis, straipsnyje – „Darbo nuoma ir jo teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje“. Tam tikrus klausimus, susijusius su terminuotomis darbo sutartimis magistro darbuose nagrinėjo Kristina Kondrotaitė, Evaldas Malinovskis, Tomas Razbadauskis, Mantas Matulionis, o klausimus, susijusius su laikinojo darbo sutartimis – Žygimantas Lukošius, Eglė Malonytė, Jurgita Gaižutytė bei Laimonas Žemaitis. Nepaisant prieš tai paminėtų darbų, šis darbas laikytinas originaliu, kadangi jame, priešingai negu pastaruosiuose, yra analizuojamos priežastys, lemiančios naujų darbo sutarčių rūšių reglamentavimą, lyginamas skirtingais darbo teisės raidos etapais Lietuvoje galiojęs teisinis reguliavimas.

Tyrimo šaltiniai. Siekiant visapusiškai ir išsamiai išanalizuoti darbo sutarčių rūšių reglamentavimo raidą ir atskleisti teorinio ir praktinio taikymo problemas, darbe yra naudojama darbo teisės doktrina, norminiai teisės aktais ir teismų praktika. Darbe remiamasi tyrimo darbo sutarčių rūšis reglamentuojančiais Lietuvos Respublikos teisės aktais – Konstitucija, Darbo kodeksu ir kitais, kurie yra lyginami su anksčiau darbo sutarčių rūšis reglamentavusiais teisės aktais, taip pat didelis dėmesys skiriamas Europos Sąjungos direktyvoms. Siekiant atskleisti tyrimo objekto sampratą, remiamasi ir darbo

teisės mokslininkų – prof. dr. Tomo Davulio, doc. dr. Tomo Bagdanskio, prof. dr. Ingridos Mačernytės – Panomariovienės, doc. dr. Justino Usonio, prof. dr. Viliaus Mačiulaičio ir kitų darbais. Taip pat siekiant išlaikyti tiriamojo darbo praktinę reikšmę yra remiamasi Europos Sąjungos Teisingumo Teismo ir Lietuvos teismų praktika.

1. DARBO SUTARČIŲ RŪŠIŲ REGLAMENTAVIMO RAIDA IR VEIKSNIAI, LEMIANTYS JŲ ATsirADIMĄ

1.1. Neterminuota darbo sutartis ir veiksniai lemiantys naujų darbo sutarčių rūšių atsiradimą

Pagrindine ir dažniausiai naudojama darbo sutarties rūšimi yra laikoma neterminuota darbo sutartis. Pagal Darbo kodekso 66 straipsnio 2 dalį laikoma, kad darbo sutarties šalys sudarė neterminuotą darbo sutartį tuo atveju, jeigu darbo sutartyje nėra susitarta dėl jos rūšies. Pagrindiniu neterminuotos darbo sutarties požymiu laikytina aplinkybė, kad darbo sutartis sudaroma neapibrėžtam laikui. Aplinkybė, kad neterminuota darbo sutartis nėra atskirai aptarta Darbo kodekse reiškia, kad šiai darbo sutarties rūšiai yra taikomos bendrosios Darbo kodekso normos (Davulis, 2018, p. 261 - 262).

Pagrindinis neterminuotos darbo sutarties privalumas – plati darbuotojų teisių apsauga. 1999 m. kovo 18 d. 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 sutartį, kuris yra Direktyvos 1999/70/EB sudedamoji dalis, preambulėje, įtvirtintas valstybių, pasirašiusių susitarimą, patvirtinimas, kad neterminuotos darbo sutartys yra bendriausia darbo santykių forma, padedanti gerinti pagal jas dirbančių darbuotojų gyvenimo kokybę.

Darbo kodekso 2 straipsnyje yra įtvirtintas darbo santykių stabilumo principas, kuriuo siekiama užtikrinti darbuotojų apsaugą nuo pernelyg didelės darbo santykių kaitos, neteisėto darbo santykių nutraukimo (Mačiulaitis, 2012, p. 559). Tokio principo įtvirtinimas rodo įstatymų leidėjo poziciją, kad neterminuota darbo sutartis yra tipinė ir siektina, kadangi ji geriausiai užtikrina darbuotojų apsaugą. Todėl kitos sutarties rūšys, kurios yra sudaromos ribotam laikui, yra išimtinio pobūdžio ir leidžiamos tik įstatymų nustatytais atvejais (Davulis, 2018, p. 28). Darbuotojas, sudaręs neterminuotą sutartį gali jaustis stabiliai, nesijaudinti dėl darbo santykių tęstinumo ar pajamų stabilumo. Visgi, neterminuotos darbo sutartys sulaukia daug kritikos dėl savo nelankstumo. Dėl šios priežasties, vis populiariesni tampa nestandartiniai darbo santykiai.

M. Jarulaitis nestandartinį darbą apibūdina kaip darbą, panašų į standartinį, tačiau išskiria du aspektus, atskiriančius jį nuo standartinio darbo. Visų pirma, tokio darbo nestandartiškumas pasižymi formalių darbo sutarties sąlygų nukrypimu nuo standartinių darbo sutarties sąlygų, t.y. sudaroma nestandartinės rūšies darbo sutartis arba dirbama be

darbo sutarties. Antra, nestandartiniai darbo santykiai gali pasižymėti faktinių užimtumo sąlygų nestandartiškumu – darbu nestandartiniu režimu (Jarulaitis, 2008, p. 83). Taigi nestandartiniu darbu yra laikomas ne tik darbas, kuris dirbamas sudarius nestandartinės rūšies darbo sutartį, tačiau ir kitokia, paprastai darbo santykiams nepriskiriama, veikla.

Vykstant globalizacijai, vystantis ekonomikai ir didėjant konkurencijai pasaulyje, keičiasi ir darbo santykių organizavimas. Modelis, kai darbuotojas vienoje darbo vietoje dirbdavo kelis dešimtmečius, XXI amžiuje darosi nefunkcionalus. Standartinius darbo santykius keičia lankstesni – darbas ne visą darbo laiką, nuotolinis darbas ir kiti. Darbuotojai per gyvenimą keičia visiško užimtumo darbą į nevisiško užimtumo, darbą biure į darbą namuose, apsaugą dirbant samdomu darbuotoju į riziką kuriant savo verslą. Darbo organizavimas ir jo produktas šiuolaikiniame pasaulyje tampa vis labiau neapčiuopiami (Jarulaitis, 2008, p. 83-84).

Nestandartinių darbo santykių plitimui didelę įtaką padarė didėjanti konkurencija tarp ūkio subjektų. Įmonės, veikdamos globalizacijos sąlygomis, susiduria su padidėjusia konkurencija nacionalinėje ir pasaulinėje rinkoje, todėl, siekdamos būti konkurencingos ir prisitaikyti prie globalios ekonomikos, ieško būdų, kaip mažinti veiklos kaštus. Viena iš grandžių, kurioje tai galima padaryti, yra mažinti įdarbinimo sąnaudas. Pavyzdžiui, įmonės, pasinaudojusios darbuotojų nuoma, gali sumažinti su personalo paieška, atranka, įdarbinimu, administravimu susijusias laiko ir finansines sąnaudas kadangi paprastai darbdaviui būdingas funkcijas – darbuotojų paiešką, įdarbinimo procesą ir kitas – perduoda laikinojo įdarbinimo įmonei (Baranowska, Gebel, 2008 cituota Meškienė, Tamošiūnas, 2019, p. 106),

Taip pat, esant nelanksčiam ir griežtam darbo santykių reguliavimui, įmonės renkasi alternatyvius darbo organizavimo būdus – samdo savarankiškai dirbančius asmenis, naudojami rangos ar kitais civiliniais santykiais darbo jėgai gauti. Toks darbo organizavimo metodas darbdaviams garantuoja pigią ir lanksčią darbo jėgą, o kartu ir konkurencingumą rinkoje (Jarulaitis, 2008, p. 84). Tačiau kyla klausimas ar nėra pažeidžiamos civilinių sutarčių pagrindu dirbančių asmenų teisės. Manytina, kad teisinių problemų nekyla, kai paslaugų teikėjas yra tam tikras juridinis asmuo, o paslaugas teikia juridinio asmens, sudariusio sutartį su kitu asmeniu, darbuotojai. Tačiau esant situacijai, kai darbus juridiniams asmeniui (užsakovui) atlieka fiziniai asmenys, dirbantys savarankiškai, praktikoje kyla problema dėl tarp šių asmenų susiklostančių santykių tinkamo kvalifikavimo. Paprastai savarankiškai dirbantieji yra pasitelkiami vienkartiniais ir trumpalaikiams darbams atlikti, tačiau pasitaiko atvejų, kai darbų, kuriuos jie atlieka sritis, sutampa su įmonės pagrindine veiklos sritimi. Tokiu atveju kyla

klausimas dėl tokio asmens statuso. Viena vertus, jis atlieka darbuotojo funkcijas, kita vertus, nepretenduoja į darbuotojams priklausančias garantijas, o darbdavys nėra suinteresuotas tokio dirbančiojo integravimu į darbo kolektyvą (Nekrošius, 2007, p. 51-52). Situacija, kai civilinėmis sutartimis yra paslepiami darbo santykiai yra neteisėta veikla, kurią dažniausiai lemia griežtas darbo sutarčių reglamentavimas, darbo santykiams taikytini didesni mokesčiai. Valstybės uždavinys, siekiant mažinti paslėptų darbo santykių skaičių – nustatyti tokį reglamentavimą, kuris tenkintų darbdavio poreikius ir užtikrintų darbuotojų apsaugą nuo diskriminacijos.

Taigi vienas iš būdų, palengvinti darbo našumą nacionaliniams darbdaviams ir sudaryti galimybes jiems konkuruoti globalioje rinkoje – diferencijuoti darbo santykius, sudarant sąlygas įdarbinti darbuotojus pagal terminuotas darbo sutartis, ne visai darbo dienai, įteisinti laikinojo įdarbinimo įmonių veiklą ir pan. (Davulis, 2008, p. 29). Tačiau, darbo santykių diferencijavimas turi būti objektyviai pagrįstas. Be to, valstybė turi užtikrinti, nustatytu reglamentavimu būtų pasiektas lanksčios darbo rinkos ir darbuotojų teisių ir teisėtų interesų apsaugos balansas (Dambrauskienė, 2008, p. 11).

Kita priežastis, lėmusi griežtumo darbo rinkoje mažėjimą – darbuotojo tipo pokyčiai (Davulis, 2008, p. 28). Žmogaus teisių apsaugos stiprėjimas, lygios galimybės įsidarbinti ir darbo jėgos paklausa lėmė, kad į darbo rinką įsiliejo nauji dalyviai: pasikeitus moters vaidmeniui visuomenėje, vis daugiau jų tapo aktyviomis darbo rinkos dalyvėmis; tarp vyresniųjų klasių moksleivių ir studentų išpopuliarėjo darbas vasaros laikotarpiu ar laisvu nuo studijų laiku; dėl gyvenimo trukmės ilgėjimo ir socialinių garantijų vyresnio amžiaus žmonėms neužtikrinimo, vis daugiau vyresnio amžiaus žmonių lieka darbo rinkoje; neįgaliųjų teisių apsauga, lygių galimybių užtikrinimas ir valstybių parama darbdaviams, įdarbinantiems specialių poreikių turinčius darbuotojus, lėmė dirbančiųjų skaičiaus didėjimą. Skirtingo amžiaus ir individualių poreikių turintiems rinkos dalyviams vienodas darbo modelis nėra tinkamas. Vieni darbuotojai ieško tik trumpalaikio darbo, kiti – darbo, garantuojančio stabilias pajamas, leidžiančio derinti šeimyninį gyvenimą ir darbo santykius, dar kitų tikslas darbe – išbandyti save skirtingose darbo sferose, įgyti patirties ar realizuoti save. Todėl yra būtinas skirtingas darbo santykių reguliavimas, kurį sukūrus, darbo santykių subjektai galėtų pasirinkti tokios rūšies darbo sutartis, kurios labiausiai atitiktų jų poreikius ir pateisintų lūkesčius.

Dar vienas veiksnys, lemiantis naujų darbo sutarčių rūšių atsiradimą – informacinių technologijų plėtra. Plintant informacinėms technologijoms, didelė dalis darbų persikėlė į skaitmeninę erdvę. Darbai gali būti atliekami bendraujant elektroninėmis komunikacijos priemonėmis, todėl atstumas iki darbo vietos nebėra labai svarbus veiksnys įsidarbinant

(Usonis, 2012, p. 1140). Darbdaviui, prireikus tam tikros specializacijos darbuotojo, nebūtina apsiriboti paieška tik konkrečiame mieste ar valstybėje, informacinių technologijų pagalba, per trumpą laiką galima rasti ir nuotoliniu būdu įdarbinti reikiamą specialistą. Įvardintos aplinkybės lėmė sutarčių, dėl darbo nuotoliniu būdu atsiradimą ir plėtrą.

Ne mažiau svarbus veiksnys – siekis didinti užimtumą. Vystantis technologijoms, atsiradus dirbtiniam intelektui, yra neišvengiamas nekvalifikuotų ar žemos kvalifikacijos darbuotojų, atliekančių automatinį darbą, išstūmimas iš darbo rinkos, pavyzdžiui: darbuotojus, dirbusius pramonėje, palaipsniui keičia įrenginiai, kasininkus – savitarnos kasos aparatai ir pan. Tai lemia bedarbių skaičiaus didėjimą. Valstybėms kyla iššūkis, kaip užtikrinti iš darbo rinkos iškritusių žmonių užimtumą ir socialines garantijas. Nors svarbų vaidmenį tokiu atveju vaidina darbuotojų perkvalifikavimas, tačiau, kaip nurodo ekonomistai T. Boeri ir P. Garibaldi, ne mažiau svarbus yra darbo santykių lankstumo didinimas, kadangi yra nustatyta, kad griežto darbuotojų apsaugos reguliavimo liberalizavimas trumpuoju laikotarpiu didina darbuotojų užimtumą (Boeri, Garibaldi, 2007 cituota Lietuvos laisvosios rinkos institutas, 2018, p. 14). Todėl valstybių siekis didinti užimtumą, autoriaus nuomone, gali būti vienas, iš veiksnių, lemiančių naujų darbo sutarčių rūšių atsiradimą. Vis dėl to, svarbu paminėti, kad nors darbo santykių lankstumas daro įtaką bedarbystės rizikos mažėjimui, tačiau taikant lanksčias darbo formas, pagal tokias darbo formas dirbantys asmenys susiduria su socialinės apsaugos problemomis ir karjeros perspektyvų nebuvimu (Jarulaitis, 2008, p. 85).

Apibendrinant galima teigti, kad griežtas, nelankstus darbo santykių reglamentavimas neatitinka šiuolaikinės darbo rinkos poreikių. Globalizacija, konkurencija tarp įmonių ir valstybių, informacinių ir kitų modernių technologijų raida, pasikeitę darbo sutarties subjektų poreikiai ir siekis didinti užimtumą yra pagrindiniai veiksniai, skatinantys diferencijuoti darbo teisę ir lemiantys naujų darbo sutarčių rūšių atsiradimą. Tačiau naujų darbo sutarčių rūšių reglamentavimas įstatymų leidėjui kelia iššūkį — kaip užtikrinti darbo rinkos lankstumo ir darbuotojų teisių bei teisėtų interesų pusiausvyrą.

1.2. Darbo sutarčių rūšių reglamentavimo raida

Siekiant nustatyti kaip kito darbo sutarčių reglamentavimas, toliau darbe bus apžvelgti šiuo metu galiojantys ir anksčiau galioję Europos Sąjungos ir Lietuvos teisės aktai, kuriais buvo reglamentuotos nestandartinės darbo sutartys.

1.2.1. Reglamentavimo raida Europos Sąjungos teisėje

Dėl ekonominių ir socialinių priežasčių Europoje sparčiai populiarėjant netipinėms darbo formoms – darbui pagal nenuolatinio pobūdžio terminuotąsias darbo sutartis, agentūrinio darbo sutartis, taip pat darbui ne visą darbo dieną, valstybės narės (Vokietija, Belgija, Prancūzija) ėmė reglamentuoti šiuos santykius nacionaliniuose teisės aktuose, tuo tarpu kitos valstybės šių santykių reglamentuoti neskubėjo, motyvuodamos įmonių našumo ir konkurencingumo didinimu, siūlė į naujas darbo formas žiūrėti pakančiau. Tačiau pastebėjus, kad netipinių darbo sutarčių reglamentavimas valstybėse narėse ėmė skirtis, kilo poreikis suvienodinti netipinių darbo santykių reguliavimą (Davulis, 2004, p. 294).

Pirmoji direktyva, reglamentavusi pagal terminuotas ir laikinojo darbo sutartis dirbančių darbuotojų teises buvo priimta 1991 m. birželio 25 d. Tarybos Direktyvos 91/383/EEB pateikiančios papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotuose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe (toliau – Direktyva 91/383/EEB) konstatuojamoje dalyje buvo pažymėta, kad terminuotuose ir laikinuose darbo santykiuose esantiems darbuotojams labiau nei kitiems gresia nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų pavojus, todėl minėta direktyva siekia užtikrinti tokias pačias saugos ir sveikatos darbe sąlygas, kokios yra taikomos kitiems darbuotojams. Visgi, po šios direktyvos priėmimo, kuri laiką pagal terminuotas ir laikinojo darbo sutartis dirbančių darbuotojų teises Bendrijoje buvo reglamentuotos tik siaura apimtimi (darbuotojų saugos ir sveikatos srityje), o Bendrijos pastangos plačiau reglamentuoti šiuos santykius buvo bevaisės, parengti direktyvų projektai taip ir nebūdavo priimami (Davulis, 2004, p. 294-295).

Reglamentuoti netipinius darbo santykius pavyko tik pasinaudojus Europos Bendrijos (toliau – Bendrija) steigimo sutarties 139 straipsnyje numatyta galimybe Europos socialinius partnerius įtraukti į bendrijos teisėkūros procesą (Davulis, 2004, p. 295). Pasinaudodami šia galimybe, socialiniai partneriai¹ 1997 m. birželio 6 d. sudarė Bendrąjį susitarimą dėl darbo ne visą darbo dieną, kurio pagrindu buvo priimta Tarybos Direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną. Nors darbas ne visą darbo dieną yra laikomas lanksčia darbo organizavimo forma, o ne darbo sutarties rūšimi, tačiau priimtu susitarimu buvo padėtas pagrindas panašių susitarimų priėmimui ateityje.

1999 m. kovo 18 d. Socialiniai partneriai priėmė Bendrąjį susitarimą dėl darbo pagal terminuotas darbo sutartis. 1999 m. birželio 28 d. ES Taryba minėtą susitarimą pridėjo

¹ Socialiniai partneriai, dalyvavę sudarant susitarimą - Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC).

prie Direktyvos 1999/70/EB, kuria Bendrijoje reglamentuoti terminuoti darbo santykiai. Direktyvoje 1999/70/EB nustatyti minimalūs reikalavimai ir principai, taikomi terminuotoms darbo sutartims. Direktyvos 1999/70/EB 5 punkto 1 dalyje valstybėms nustatyta pareiga nacionaliniais teisės aktais vieną ar kelias iš šių priemonių: nustatyti objektyvias priežastis, kada gali būti sudaromos terminuotos darbo sutartys; nustatyti maksimalią terminuotų darbo santykių trukmę ar maksimalų sudaromų sutarčių skaičių. Be to, Direktyvos 1999/70/EB 5 punkto 2 dalimi nustatyta, kad valstybės nacionalinėje teisėje turi apibrėžti kokios sutartys yra laikomos terminuotomis, bei kokios sutartys yra laikomos paeilui einančiomis. Kaip pažymi T. Davulis, susitarimo nuostatos yra socialinių partnerių nelengvai pasiekto kompromiso rezultatas, todėl jos nepasižymi ypatingu detalumu ir griežtumu. Be to, susitarimas taikomas darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis, kurių darbo sutartį ar darbo santykius apibrėžia kiekvienos valstybės teisės normos, kolektyvinės sutartys ar praktika. Tai reiškia, kad darbo sutarties ir darbo santykių apibrėžimai nėra autonominiai Bendrijos teisės apibrėžimai, o valstybių narių nacionalinės teisės sąvokos (Davulis, 2004, p. 296).

Direktyvos 1999/70/EB 4 punkte taip pat įtvirtintas darbuotojų nediskriminavimo principas. Darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis, negali būti taikomos blogesnės darbo sąlygos negu panašioms nuolatinėms darbuotojams vien dėl to, kad jie yra sudarę terminuotas darbo sutartis, nebent tokia nevienoda traktuotė yra objektyviai pagrįsta. Pagal Direktyvos 1999/70/EB 3 punkto 2 dalį, panašiais nuolatiniais darbuotojais yra laikomi toje pačioje įmonėje pagal neterminuotas darbo sutartis dirbantys darbuotojai, kurie atsižvelgiant į jų kvalifikaciją ir įgūdžius, įmonėje atlieka tokias pačias ar panašias funkcijas. O jei tokių darbuotojų nėra, darbuotojui dirbančiam pagal terminuotą darbo sutartį turi būti užtikrinamos tokios pačios darbo sąlygos, kaip ir nustatytos įmonei taikomoje kolektyvinėje sutartyje, o jei ir tokios nėra – atsižvelgiant į nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką. Direktyvos 1999/70/EB 6 punkte darbuotojams nustatyta teisė gauti informaciją apie įmonėje esančias laisvas nuolatinės darbo vietas ir į jas pretenduoti. Toks reglamentavimas reiškia, kad jei darbuotojai yra vienodos ar panašios kvalifikacijos, atlieka panašų darbą, nepriklausomai nuo to, kokios rūšies darbo santykiai (terminuoti ar ne) susiklostė tarp darbuotojo ir darbdavio, darbuotojai turėtų tas pačias galimybes mokytis, kilti karjeros laiptais, užsitikrinti nuolatinės pareigas įmonėje ir kt.

Dar vienas kompromisas dėl lankstaus darbo organizavimo buvo priimtas 2002 m. socialiniams partneriams pasirašius Bendrąjį susitarimą dėl teledarbo (toliau – Susitarimas dėl teledarbo). Pažymėtina, kad šis susitarimas Bendrijoje nebuvo įteisintas

direktyvos forma, todėl nėra įpareigojančio pobūdžio, o valstybės narės yra laisvos pasirinkti kaip susitarimo nuostatas realizuoti nacionalinėje teisėje.

Susitarimo dėl teledarbo 2 punkte yra apibrėžta teledarbo sąvoka – tai tam tikra darbo organizavimo ir atlikimo forma, kai darbas, kuris galėtų būti atliekamas darbdavio patalpose, pasinaudojant informacinių technologijų pagalba, atliekamas už jų ribų. Susitarimo dėl teledarbo 3 punkte yra įtvirtintas šalių dispozityvumo principas, leidžiantis bet kuriai darbo sutarties šaliai inicijuoti klausimą dėl galimybės dirbti nuotoliniu būdu, susitarti dėl nuotolinio darbo, laisvai spręsti sutikti ar ne su tokia darbo organizavimo forma. Pažymėtina, kad pagal susitarimą, atsisakymas dirbti nuotoliniu būdu negali būti laikomas objektyviu pagrindu darbo sutarčiai nutraukti.

Susitarimo dėl teledarbo 3 punkte yra įtvirtinta darbuotojo, dirbančio nuotoliniu būdu, teisė ir darbdavio pareiga suteikti darbuotojui informaciją apie darbo sąlygas tokia apimtimi, kaip tai įtvirtinta Tarybos 1991 m. spalio 14 d. direktyvoje 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas (toliau – Direktyva 91/533/EEB). Pagal Direktyvos 91/533/EEB 2 straipsnį darbdavys privalo darbuotojui suteikti informaciją apie: 1) darbdavį; 2) darbo vietą; 3) darbo, kuriam yra įdarbintas darbuotojas, pavadinimą, rūšį, pobūdį ar kategoriją bei pateikti darbo aprašymą; 4) darbo pradžios datą; 5) jei darbo santykiai terminuoti – jų trukmę; 6) mokamų atostogų trukmę, o jei jos nustatyti negali – atostogų suteikimo ir trukmės nustatymo tvarką; 7) įspėjimo dėl darbo sutarties nutraukimo terminus, o jei tokių nustatyti negalima – jų nustatymo metodus; 8) darbo užmokesčio dydį (pradinę bazinę ir kitas sudedamąsias dalis) arba jo apskaičiavimo tvarką; 9) darbo trukmę per dieną ar savaitę; 10) taikomas kolektyvines sutartis.

Kita garantija, įtvirtinta Susitarime dėl teledarbo – nuotolinis darbas, negali būti priežastimi bloginti darbuotojo padėtį. Susitarimo dėl teledarbo 4 punkte yra nustatyta, kad darbuotojai, dirbantys nuotoliniu būdu, turi turėti tokias pačias teises, kokios yra nustatytos įstatymais ir kolektyvinėmis sutartimis ne nuotoliniu būdu dirbantiems darbuotojams. Tai apima teisę gauti vienodą darbo užmokestį, vienodas kolektyvines teises, tokias pačias galimybes mokytis bei kitas garantijas, kurias turi kiti, įmonėje tas pačias ar panašias pareigas atliekantys darbuotojai (Susitarimo dėl teledarbo 10 punktas). Be to, nepriklausomai nuo to, kad darbuotojas dirba kitose, ne darbdavio suteiktose patalpose, darbdavys privalo užtikrinti tokio darbuotojo teisę į sveikas ir saugias darbo sąlygas (Susitarimo dėl teledarbo 8 punktas), kartu užtikrinant ir darbuotojo privatumą (Susitarimo dėl teledarbo 6 punktas).

Kitas socialinių partnerių siekis buvo reglamentuoti laikinojo darbo santykius. Derybos dėl laikinojo darbo organizavimo vyko 2000-2001 m., tačiau susitarimas nebuvo pasiektas, o laikinasis darbas Bendrijoje liko reglamentuotas tik fragmentiškai – nustatyti standartai laikinųjų darbuotojų darbo saugos ir sveikatos darbe. Nesant vieningo reglamentavimo, laikinųjų darbuotojų teisinė padėtis, statusas ir darbo sąlygos valstybėse skyrėsi, todėl poreikis reglamentuoti šiuos santykius Bendrijos mastu tapo dar aktualesnis. Svarbus žingsnis laikinojo įdarbinimo reglamentavimo srityje žengtas 2008 m. lapkričio 19 d. priėmus Direktyvą 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones (toliau - Direktyva 2008/104/EB). Direktyvos 2008/104/EB 2 straipsnyje nurodytas jos priėmimo tikslas – užtikrinti laikinųjų darbuotojų apsaugą ir pagerinti darbo per laikinojo įdarbinimo įmones kokybę užtikrinant, kad laikiniejiems darbuotojams būtų taikomas vienodo požiūrio principas ir kad laikinojo įdarbinimo įmonės būtų pripažintos darbdaviais. Direktyvos 2008/104/EB 1 straipsnio 1 - 2 dalyse nustatyta, kad direktyva taikoma laikiniejiems darbuotojams, laikinojo darbo įmonėms ir laikinojo darbo naudotojams, nepriklausomai nuo to, ar jos veikia siekdamos pelno. Valstybėms narėms yra draudžiama riboti darbą per laikinojo įdarbinimo įmones. Visgi, Direktyvos 2008/104/EB 4 straipsnio 1 dalyje yra nustatyta išimtis – darbo per laikinojo įdarbinimo įmones ribojimai yra pateisinami tik siekiant užtikrinti darbuotojų apsaugą, darbuotojų sveikatą ir saugą darbe bei darbo rinkos tinkamą veikimą.

Siekiant apsaugoti laikinųjų darbuotojų interesus, Direktyvos 2008/104/EB 5 straipsnyje yra įtvirtintas vienodo požiūrio principas, pagal kurį laikiniejiems darbuotojams turi būti nustatomos tokios pačios pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos, kokios būtų taikomos, jei įmonė (laikinojo darbo naudotoja) būtų tiesiogiai įdarbinusi tuos darbuotojus toms pačioms pareigoms užimti. Svarbu tai, kad pagal Direktyvos 2008/104/EB 3 straipsnio 1 dalies f punkto ii papunktį vienodo požiūrio principas taikomas ir darbo užmokesčio srityje, taip įtvirtindamas teisę laikiniejiems darbuotojams gauti tokį patį darbo užmokestį kaip ir nuolatiniais darbuotojams. Be to, pagal Direktyvos 2008/104/EB 6 straipsnio 4 dalį, laikinieji darbuotojai turi turėti teisę tokiomis pačiomis sąlygomis naudotis ir papildomai darbdavio suteikiamomis naudomis – valgyklos, vaikų priežiūros, transporto ir kitomis paslaugomis, kuriomis naudojasi tiesiogiai įmonėje įdarbinti darbuotojai, išskyrus atvejus, kai skirtingų sąlygų taikymas yra pateisinamas objektyviomis priežastimis. Tačiau pagal Direktyvos 2008/104/EB 5 straipsnio 2 dalį valstybėms narėms, pasikonsultavus su socialiniais partneriais, gali būti taikoma vienodo požiūrio principo išimtis, kai laikiniejiems darbuotojams, pasirašiusiems neterminuotą darbo sutartį su laikinojo įdarbinimo įmone, tarp paskyrimų mokamas darbo

užmokestis. Kita sritis, kurioje pagal Direktyvos 2008/104/EB 3 straipsnio 1 dalies f punkto i papunktį taikomas vienodo požiūrio principas yra darbo ir poilsio laikas – laikinieji darbuotojai turi būti garantuojamos tokios pačios sąlygos kaip ir nuolatiniai darbuotojai, susijusios su darbo laiko, viršvalandžių, pertraukų, poilsio laiko, naktinio darbo, atostogų ir valstybinių švenčių trukme. Be to, pagal Direktyvos 2008/104/EB 5 straipsnio 1 dalį šiems darbuotojams turi būti taikomi teisės aktai, reglamentuojantys nėščiąjų, maitinančių moterų, vaikų ir jaunimo apsaugą, bei laikinųjų darbuotojų apsaugą nuo diskriminacijos dėl lyties, rasės ar etninės kilmės, religijos, įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos.

Kitas svarbus Direktyvos 2008/104/EB 6 straipsnio 3 dalyje nustatytas aspektas – draudimas laikinojo įdarbinimo įmonei imti iš laikinojo darbuotojo mokesčius už įdarbinimą, darbo sutarties sudarymą ar darbo santykių turėjimą su laikinojo darbo naudotoja, pasibaigus paskyrimui. Suprantant, kad laikinųjų darbuotojų padėtis yra blogesnė negu nuolatinių darbuotojų, Direktyvos 2008/104/EB 6 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta nuostata, įpareigojanti laikinojo darbo naudotojus informuoti laikinuosius darbuotojus apie įmonėje esančias laisvas darbo vietas, suteikiant tokiems darbuotojams tokias pačias galimybes susirasti nuolatinį darbą kaip ir kitiems įmonės darbuotojams.

Apibendrinant galima teigti, kad svarbų postūmį imti reglamentuoti nestandartinius darbo santykius davė Europos socialinių partnerių įtraukimas į teisėkūros procesą. Socialinių partnerių dėka, buvo priimti Susitarimas dėl ne viso darbo laiko, Susitarimas dėl darbo pagal terminuotą darbo sutartį (Davulis, 2004, p. 296). O nepavykus priimti susitarimo dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones, tačiau darbo rinkose kilus būtinybei šiuos santykius reglamentuoti, Europos Parlamentas ir Taryba priėmė Direktyvą 2008/104/EB. Europos Sąjungos teisės aktais buvo reglamentuotos pagrindinės pagal lanksčias darbo sutartis dirbančių darbuotojų teisės, tokios kaip – teisė į nediskriminavimą, į saugią ir sveiką aplinką darbe, gauti informaciją apie darbo sąlygas, teisė būti informuotiems apie įmonėje esančias laisvas nuolatinės vietas ir kt,

1.2.2. Reglamentavimo raida Lietuvoje

Lietuvos darbo teisės raida yra išskiriama į kelis vystymosi etapus: tarybinį laikotarpį, pereinamąjį laikotarpį ir integracijos į Europos Sąjungos darbo rinką laikotarpį (Usonis, 2012, p. 1132). Manytina, kad ketvirtuoju darbo teisės raidos etapu turėtų būti laikomas laikotarpis po darbo teisės rekodifikavimo 2016 m. – priėmus naująjį Darbo kodeksą.

Pirmajame etape – iki Lietuvos Respublikos nepriklausomybės atkūrimo, vienintele teisėta teisės į darbą realizavimo forma buvo laikomi darbo santykiai, o vieninteliu darbdaviu buvo valstybė, centralizuotai reguliavusi darbo santykius visoje šalyje (Usonis, 2012, p. 1132).

Sovietmečiu darbo sutarčių sudarymą, vykdymą ir nutraukimą reglamentavo Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas (toliau – LTSR Darbo įstatymų kodeksas), kurio 22 straipsnyje nustatyta, kad darbo sutartys gali būti sudaromos: 1) neapibrėžtam terminui; 2) apibrėžtam terminui ir 3) tam tikro darbo atlikimo laikui. LTSR Darbo įstatymų kodekso 286 straipsnis nustatė, kad įstatymais gali būti taikomos išimtys, iš kodekse nustatyto reglamentavimo, asmenims, dirbantiems sezoninius, miško pramonės ir miškų ūkio darbus, laikiniams darbininkams ir tarnautojams, namų ūkio darbuotojams. Taigi, iš galiojusio teisinio reglamentavimo matyti, kad įstatymų leidėjas darbo sutarčių rūšis diferencijavo pagal terminą, kuriam jos sudaromos, išskirdamas – terminuotas, neterminuotas, laikino ir sezoninio darbo sutartis. Diferencijuojama taip pat buvo ir pagal asmenų atliekamo darbo pobūdį – įstatymuose galėjo būti nustatytos kitokios darbo sąlygos darbininkams ir tarnautojams, dirbantiems miško pramonės ir miško ūkio darbus, namų ūkio darbuotojams. Pagal galiojusį teisinį reguliavimą, sudaryti terminuotą darbo sutartį nuolatinio pobūdžio darbams buvo leidžiama tik įstatyme nustatytais atvejais (pvz. pavaduojant laikinai darbe nesantį darbuotoją, organizuojant darbininkų telkimą ir pan.) bei darbuotojo iniciatyva. Tam tikrais atvejais, būtinybę sudaryti terminuotą darbo sutartį nustatė įstatymai, kartu numatydami ir tokios sutarties terminą, pavyzdžiui, darbo sutartys dėl darbo statybose, negalėjo būti sudaromos trumpesniam kaip dvejų metų terminui. Tuo tarpu maksimalus terminuotos darbo sutarties terminas buvo 3 metai (Nekrošius *et al*, 1988, p. 35).

Nepaisant LTSR Darbo įstatymų kodekse nustatyto darbo santykių diferencijavimo, darbo santykiai nebuvo lankstūs. Priverstinė visiško užimtumo politika ir menkos technologinės sąlygos neleido vystytis darbo santykių lankstumui, kokį suprantame šiandien (pvz. agentūriniam darbui, nuotoliniam darbui, darbui pagal poreikį) (Usonis, 2012, p. 1132).

Lietuvai atgavus nepriklausomybę, valstybėje prasidėję ekonominiai, socialiniai ir politiniai pokyčiai lėmė būtinybę reformuoti teisinę sistemą. 1991 m. buvo priimtas Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (toliau – Darbo sutarties įstatymas), kurio 9 straipsnio 1 dalyje nustatyta galimybė sudaryti neterminuotas darbo sutartis arba terminuotas, kurių terminas negali būti ilgesnis kaip penkeri metai, jeigu kiti įstatymai nenumato kitko. O Darbo sutarties įstatymo 2 dalyje nustatyta, kad terminuota darbo

sutartis gali būti sudaroma tik laikino pobūdžio darbams, išskyrus išimtį, leidusią terminuotą darbo sutartį sudaryti nuolatinio pobūdžio darbui, kai to pageidauja pats darbuotojas.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas aiškindamas, koku būdu ir tvarka turi būti išreikštas darbuotojo prašymas sudaryti terminuotą darbo sutartį, nurodė, kad toks prašymas turi būti išreikštas prieš sudarant darbo sutartį, o aplinkybę, jog sudaryti terminuotą darbo sutartį pageidavo pats darbuotojas, privalo įrodyti darbdavys. Tokiu įrodymu gali būti rašytinis darbuotojo prašymas priimti jį į darbą pagal terminuotą darbo sutartį (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje).

Darbo autoriaus nuomone, reglamentavimas leidžiantis sudaryti terminuotą darbo sutartį darbuotojo prašymu, viena vertus vertintinas kaip darbo sutarties šalių laisvė susitarti dėl darbo sutarties sąlygų, tačiau, kita vertus, kelia grėsmę susiklostyti situacijai, kai darbuotojas, būdamas silpnesne darbo sutarties šalimi, negalėtų daryti įtakos darbo sutarties terminui. Tokią grėsmę teismų praktikoje pažymi ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, nurodydamas, kad aplinkybė, jog darbuotojas pasirašė terminuotą darbo sutartį, negali būti besąlygiškai pripažinta darbuotojo pageidavimo sudaryti terminuotą darbo sutartį įrodymu, nes darbdavys, būdamas atsakingas už darbo sutarties informinimą, juo labiau bedarbystės sąlygomis, gali, piktnaudžiaudamas savo, kaip ekonomiškai stipresnės darbo sutarties šalies, padėtimi, diktuoti darbuotojui darbo sutarties sąlygas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. rugsėjo 17 d. nutartis civilinėje byloje). Kaip pažymėjo kasacinis teismas, net ir vėlesnis darbuotojo prašymas pratęsti darbo sutartį negali būti vertinamas kaip darbuotojo pageidavimas sudaryti terminuotą darbo sutartį (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje).

Iš teismų praktikos matyti, kad darbdaviai iš tiesų piktnaudžiavo terminuotų darbo sutarčių sudarymu nuolatinio pobūdžio darbams. Pavyzdžiui, kasacinis teismas nustatė, kad nors darbdaviai ir teigė, terminuota darbo sutartis sudaryta darbuotojo prašymu, tačiau tokių įrodymų į bylą pateikti negalėjo (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. rugsėjo 17 d. nutartis civilinėje byloje; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002 m. gruodžio 11 d. nutartis civilinėje byloje). O kitoje civilinėje byloje buvo pateikta darbuotojo prašymo priimti į darbą kopija, su galimai vėliau padarytu įrašu apie darbo sutarties terminą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje). Be to, praktikoje buvo daug atvejų, kai darbdaviai versdavo darbuotojus sudaryti terminuotas darbo sutartis kas 3 mėnesius (Bagdanskis, Usonis, 2011, p. 598).

Teisės doktrinoje nurodoma, kad darbuotojo prašymas sudaryti terminuotą darbo sutartį nebuvo tikroji darbuotojo valia, o ne kas kitas, kaip darbdaviui reikalingas

formalumas, siekiant pateisinti terminuotos darbo sutarties sudarymą nuolatinio pobūdžio darbui bei sutaupyti įmokas, kurias darbdavys turėtų sumokėti darbuotojui nutraukiant darbo sutartį (Dambrauskienė, 2002, p. 23). Taigi, Darbo sutarties įstatymo 9 straipsnio 2 dalyje nustatyta išimtis, leidusi sudaryti terminuotas darbo sutartis esant darbuotojo prašymui, praktikoje sukėlė situaciją, kai buvo piktnaudžiaujama terminuotų darbo sutarčių sudarymu (Nekrošius, *et al*, 2004, p. 82).

Be terminuotos ir neterminuotos darbo sutarčių rūšių, kitos darbo sutarčių rūšys Darbo sutarties įstatyme reglamentuotos nebuvo, tačiau Darbo sutarties įstatymo 1 straipsnyje buvo numatyta galimybė skirtingais darbo ypatumais pasižyminčius darbo santykius – su renkamais, laimėjusiais konkursą ar atestuotais darbuotojais, tarnautojais, laikiniais, sezoniniais darbuotojais, namudininkais, mokiniais, stažuotojais ir riboto darbingumo asmenimis – reglamentuoti atskirais norminiais teisės aktais.

Visgi, Darbo sutarties įstatymo galiojimo metu buvo reglamentuotos tik sezoninio darbo sutartys, 1994 m. priėmus Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimą „Dėl sezoninio darbo“ (toliau – Vyriausybės nutarimas „Dėl sezoninio darbo“), kuriuo patvirtintos „Sezoninio darbo sutarties nuostatos“. Šių nuostatų 1 punkte nustatytos sąlygos, kurioms esant gali būti sudaroma sezoninio darbo sutartis: 1) darbas, kurį dirbti sudaroma terminuota darbo sutartis, dėl sezoninių ir klimato sąlygų per metus turi būti dirbamas ne ilgiau kaip 8 mėnesius; 2) darbas turi būti įtrauktas į sezoninių darbų sąrašą. Taip pat minėtų nuostatų 4 punkte nustatytos papildomos sąlygos dėl atostogų sezoniniams darbuotojams suteikimo, o 6-7 punktuose – sezoninių darbuotojų atleidimo pagrindai ir tvarka.

Po Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo Lietuvos darbo teisėje susiklostė situacija, kai darbo sutarčių rūšys buvo reglamentuotos skirtingo lygio teisės aktais – liko galioti Darbo įstatymų kodeksas, priimtas Darbo sutarties įstatymas, Vyriausybės nutarimas „Dėl sezoninio darbo“. Taip pat darbo santykiams reglamentuoti buvo priimtas aibė kitų įstatymų² ir poįstatyminių teisės aktų. Tokia teisės aktų gausa lėmė situaciją, kada teisės aktai nebuvo suderinti tarpusavyje, egzistavo teisinio reguliavimo spragos, be to darbo santykių reguliavimas neatitiko rinkos poreikių. Nors po Lietuvos nepriklausomybės atgavimo, atsirado galimybė nustatyti lankstesnį darbo santykių reguliavimą, tačiau įstatymų leidėjas tokių įstatymo iniciatyvų vengė, kadangi darbuotojų atstovai paprastai tokioms iniciatyvoms nepritarė (Usonis, 2012, p. 1135-1136). G. Dambrauskienė, vertindama tuo laikotarpiu galiojusius teisės aktus, nurodo, kad darbo įstatymai neskatinio

² Iki darbo teisės kodifikavimo Lietuvoje, buvo priimti Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas, Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas, Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas ir kt.

darbo organizavimo formų įvairovės (Dambrauskienė, 2002, p. 24). Sutiktina su tokia pozicija, kadangi atkūrus nepriklausomybę, perėjus iš planinės į rinkos ekonomiką, pasikeitė darbo organizavimo poreikiai, tačiau valstybė išlaikė griežtą darbo santykių reglamentavimą, ribodama galimybes sudaryti lanksčias darbo sutartis. Šios aplinkybės lėmė būtinybę reformuoti darbo santykių reglamentavimą.

Siekiant numatyti būsimąjį Darbo kodekso kryptį, buvo priimta Darbo kodekso koncepcija, kurioje nustatyti Darbo kodeksui keliami tikslai – perkelti į Lietuvos teisę tarptautinius ir Europos Sąjungos teisės aktus, reglamentavusius darbo santykius, liberalizuoti darbo santykių reglamentavimą bei nustatyti tokį reguliavimą, dėl kurio sutarimas būtų pasiektas derinant socialinių partnerių interesus (Tiažkijus, 2005, p. 18). Kitas teisės aktas, apibrėžęs Lietuvos darbo rinkos politikos strategiją, buvo 2001 m. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos užimtumo didinimo 2001-2004 metų programos patvirtinimo“, patvirtintos programos 2.3.1 punkte numatyta, kad užimtumą didinti padėtų lankstesnės darbo organizavimo formos, tokios kaip darbo vietos skaidymas įvedus ne visą darbo dieną ir atsisakius viršvalandžių, lankstesnis pamainų organizavimas, terminuotas, namudinis, agentūrinis, distancinis darbas, savarankiškas užimtumas, paslaugos, sezoniniai darbai, darbo vietų rotacija ir kt. Minėta programa išsikelti tikslai – tobulinti darbo santykius reglamentuojančius teisės aktus, juose numatyti lankstesnes darbo organizavimo ir sutarčių formas, kartu užtikrinti pakankamą darbuotojų socialinių ir darbo teisių apsaugą, visokeriopai skatinti šių formų plėtojimą.

2003 m. sausio 1 d. įsigaliojęs Darbo kodeksas, padėjo pagrindą naujam darbo teisės reguliavimo etapui Lietuvoje. Rengiant Darbo kodeksą buvo pasinaudota Rytų ir Vidurio Europos valstybių – Vengrijos, Lenkijos ir Čekijos, reformavusių savo darbo teisę, patirtimi, į jį perkeltos Europos Sąjungos direktyvų nuostatos, didelis dėmesys skirtas Lietuvos ratifikuotoms ir neratifikuotoms TDO konvencijoms ir rekomendacijoms, Europos socialinės chartijos (pataisytos) nuostatoms. Taigi Darbo kodekso priėmimu įgyvendinti priimti tarptautiniai įsipareigojimai, siekta nustatyti lankstų, aiškų, atitinkančių rinkos poreikius teisinį reguliavimą darbo santykių srityje (Lietuvos Respublikos darbo kodekso aiškinamasis raštas, 2001). Darbo kodekso 108 straipsniu buvo praplėstas darbo sutarčių rūšių sąrašas, nustatant galimybę prie anksčiau reglamentuotų terminuotų, neterminuotų ir sezoninio darbo sutarčių, sudaryti taip pat ir laikinojo, namudinio darbo, patarnavimo darbo, dėl papildomo darbo, antraeilių pareigų darbo sutartis. Darbo kodekso 108 straipsnio 1 dalies 6 punkto nuostata, kad darbo sutartys gali būti ir „kitos“, leidžia teigti, kad buvo nustatytas nebaigtinis darbo sutarčių

sąrašas, todėl darbo santykių subjektai galėjo susitarti ir dėl kitokių, nei nustatyta Darbo kodekse, sutarčių rūšių. Be to, keitėsi ir anksčiau reglamentuotų darbo sutarčių reguliavimas. Nebeliko galimybės sudaryti terminuotą darbo sutartį nuolatinio pobūdžio darbui, kai to pageidauja darbuotojas. Pažymėtina, kad pirminiame Darbo kodekso projekte toks draudimas nebuvo numatytas, tačiau likus keliems mėnesiams iki Darbo kodekso svarstymo Seime, analogišką draudimą buvo siekta įteisinti Darbo sutarties įstatymo 9 straipsnyje, tačiau Lietuvos Respublikos Prezidentas draudimą sudaryti terminuotas darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbams, esant darbuotojo prašymui, grąžino svarstyti iš naujo, teikdamas, kad toks draudimas pažeidžia tiek darbuotojo, tiek ir darbdavio teises susitarti dėl jiems tinkamų darbo sąlygų. Visgi, Darbo kodekse minėtas draudimas buvo nustatytas (Davulis, 2004, p. 299). Pagrindinė priežastis, lėmusi reglamentavimo pasikeitimą, buvo darbdavių piktnaudžiavimas terminuotų darbo sutarčių sudarymu – darbdaviai sudarydavo terminuotas darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbams, net ir tada, kai darbuotojas tokio pageidavimo nebuvo išreiškęs (Nekrošius, *et al*, 2004, p. 82).

Taip pat naujove laikyta Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalyje esanti nuostata, leidusi kolektyvinėje sutartyje susitarti dėl terminuotų darbo sutarčių sudarymo nuolatinio pobūdžio darbams. Įstatymų leidėjas nedetalizuoja kokio lygio kolektyvinėje sutartyje toks susitarimas gali būti priimtas, tačiau manytina, kad tai galima padaryti tiek nacionalinėse, tiek šakos, teritorinėse ar įmonės kolektyvinėse sutartyse. Visgi, socialiniai partneriai neturėtų piktnaudžiauti tokių susitarimų sudarymu, kadangi nustatyta galimybė kolektyvinėje sutartyje susitarti dėl terminuotų sutarčių sudarymo nuolatinio pobūdžio darbams, yra išimtis iš taisyklės. Todėl kolektyvinės sutarties nuostata, nustačiusi aiškiai nepagrįstą ar neproporcingą terminuotai atliekamų darbų ir pareigų sąrašą, gali būti pripažįstama neteisėta (Nekrošius *et al*, 2004, p. 84).

Keitėsi ir terminuotos darbo sutarties termino pasibaigimo pasekmės. Darbo sutarties įstatymo 11 straipsnyje buvo nustatyta, kad pasibaigus darbo sutarties terminui, darbo sutarties šalys turi teisę nutraukti darbo sutartį, o nei vienai iš šalių to nepadarius – sutartis tampa neterminuota. Tuo tarpu Darbo kodekso 111 straipsnyje buvo nustatytas platesnis reguliavimas – be paminėto, nustatyta, kad darbo sutartis taip pat tampa neterminuota, kai: 1) darbo santykių buvimo laikotarpiu išnyksta aplinkybės, dėl kurių buvo apibrėžtas sutarties terminas (darbuotojas po atostogų negrįžta į darbą ir kt.) (Darbo kodekso 111 straipsnio 2 dalis); 2) po darbo santykių pabaigos nepaėjęs mėnesiui, darbo sutarties šalims pakartotinai sudarius terminuotą darbo sutartį tam pačiam darbui atlikti,

darbuotojo reikalavimu tokia sutartis pripažįstama sudaryta neapibrėžtam laikui (Darbo kodekso 3 dalis).

Darbo autoriaus nuomone, tikslinga apžvelgti, kaip Darbo kodekso 111 straipsnis buvo taikomas praktikoje. Panevėžio apygardos teismas vertindamas, ar terminuotos darbo sutarties nenutraukimas paskutinę termino dieną dėl darbuotojo ligos, gali būti laikomas pagrindu, terminuotai darbo sutarčiai tapti neterminuota, pažymėjo, kad abiem darbo sutarties šalims buvo žinoma, kad darbuotojui grįžus po nedarbingumo sutartis su juo bus nutraukta. Suėjus terminuotos darbo sutarties terminui, darbuotojas faktiškai nevykdė darbo funkcijų, o darbdavys su juo nenutraukė darbo sutarties dėl netinkamo Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalyje esančio draudimo (atleisti darbuotoją jo nedarbingumo laikotarpiu) aiškinimo, be to darbo sutartis su darbuotoju buvo nutraukta kitą dieną po laikinojo nedarbingumo pabaigos, todėl teismas sprendė, kad negalima konstatuoti, kad darbo sutartis tapo neterminuota Darbo kodekso 111 straipsnio 1 dalies pagrindu (Panevėžio apygardos teismo 2007 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje). Kitoje civilinėje byloje Vilniaus apygardos teismas, įvertinęs aplinkybes, kad suėjus terminuotos darbo sutarties terminui, ieškovė toliau dirbo pas atsakovą, o naują terminuotos darbo sutarties terminą darbdavys vienašališkai nustatė praėjus mėnesiui po to, kai suėjo terminuotos darbo sutarties terminas, sprendė, kad šalių sudaryta sutartis tapo neterminuota Darbo kodekso 111 straipsnio 1 dalies pagrindu (Vilniaus apygardos teismo 2011 m. kovo 3 d. nutartis civilinėje byloje). Kitoje civilinėje byloje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas aiškino, kada turi būti laikoma, kad išnyksta aplinkybės, dėl kurių buvo apibrėžtas darbo sutarties terminas (Darbo kodekso 111 straipsnio 2 dalį). Teismas sprendė, kad terminuotoje darbo sutartyje nustatyta aplinkybė – „operatorių atostogų ar ligos laikotarpiu“ yra laikoma išnykusia tada, kai į darbą po atostogų ar ligos grįžta pavaduojami operatoriai. Kadangi bylos nagrinėjimo metu buvo nustatyta, kad darbuotoja atliko darbo funkcijas taip pat ir laikotarpiais, kurių metu nebuvo dėl atostogų ar ligos nesančių darbuotojų, teismas sprendė, kad su darbuotoja sudaryta darbo sutartis tapo neterminuota, todėl negalėjo būti nutraukta Darbo kodekso 126 straipsnio 1 dalyje nurodytu pagrindu – suėjus sutartyje nurodytam terminui (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. rugsėjo 28 d. nutartis civilinėje byloje). Apibendrinant teismų praktiką, galima teigti, kad sprendžiant ar terminuota darbo sutartis tapo neterminuota, nepakanka nustatyti, kad terminuota darbo sutartis su darbuotoju nebuvo nutraukta suėjus joje nurodytam terminui, tačiau svarbu nustatyti, kad darbuotojas suėjus terminui faktiškai atliko darbo funkcijas.

Įsigaliojus Darbo Kodeksui, papildomai darbo sutarčių rūšys reglamentuotos ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“, kuriame detalizuoti laikinosios, patarnavimo darbo sutarčių ir sutarčių dėl antraeilių pareigų, darbo sutarčių su namudininkais ypatumai, bei Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu „Dėl rekomendacijų darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas“, kuriame apibrėžtos lanksčių darbo organizavimo formų sąvokos, pateiktos taikymo galimybės. Tačiau pastarosiose rekomendacijose įvardintos Darbo kodekso lankstumo galimybės darbuotojų ir darbdavių nesudomino, kadangi nebuvo atlikti pakeitimai susijusiose Darbo kodekso nuostatose, reglamentavusiose darbo laiką, saugą darbe, atleidimą iš darbo ir kitas garantijas (Usonis, 2012, p. 1136).

2008 metais atėjusios pasaulinės ekonomikos ir finansų krizės, kuri sukretė darbo rinkos struktūrą – išaugo ilgalaikių bedarbių skaičius, vyravo aukštas nedarbo lygis, egzistavo vangi bedarbių integracija į darbo rinką (Tomaševičienė, Staroselskaja, 2018, p. 323), akivaizdoje kilo būtinybė reformuoti Lietuvos darbo teisę. Prioritetiniu darbu socialinės apsaugos srityje 2009 m. Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2008 metų Veiklos ataskaitoje įvardino darbo rinkos lankstumo didinimą, derinant jį su užimtumo saugumu. Nurodytos aplinkybės lėmė, kad buvo atlikti ir darbo sutarčių reglamentavimo pakeitimai. 2010 m. įsigaliojo Darbo kodekso pakeitimo įstatymas³, kuriuo buvo papildyta Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalis, leidusi terminuotą darbo sutartį sudaryti nuolatinio pobūdžio darbui, kai darbuotojas priimamas į naujai steigiamą darbo vietą. Įgyvendinant šią nuostatą, Darbo kodekso pakeitimo įstatymo 17 straipsnio 5 - 6 dalyse buvo nustatyti saugikliai: 1) buvo ribojamas tokių darbo sutarčių sudarymo skaičiui, kuris negalėjo viršyti pusės visų įmonėje, įstaigoje arba organizacijoje sudaromų darbo sutarčių; 2) neleista tokias darbo sutartis sudaryti su darbuotojais, su kuriais, po minėto Darbo kodekso pakeitimo įsigaliojimo (2010 m. rugpjūčio 1 d.), buvo nutrauktos darbo sutartys šalių susitarimu ar darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės. V. Mačiulaitis, tokį reglamentavimą vertina nevienareikšmiškai. Viena vertus pripažįsta, kad terminuotų darbo sutarčių sudarymas su naujai į darbą priimamais darbuotojais gali lemti užimtumo padidėjimą, kadangi esant mažesnėms darbuotojo garantijoms, darbo rinkos dalyviai nebijos kurti naujų darbo vietų. Kita vertus, toks laikinas Darbo kodekso pakeitimas sudaro prielaidas darbo teisinių santykių šalių nelygiateisiškumui, kadangi nustačius tokį

³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Kodekso papildymo 123-1 straipsniu įstatymas (2010). *Valstybės žinios*, 81-4221.

reguliuojamą, silpninamą darbuotojų pozicijas. Pasak V. Mačiulaičio, minėtu pakeitimu, buvo nustatytas diskriminacinis reglamentavimas, kadangi įstatymas apribojo darbo sutarties šalių galimybes nutraukti terminuotą darbo sutartį kitais Darbo kodekse nustatytais pagrindais. Kita problema, kurią išskiria V. Mačiulaitis – įstatymo leidėjo nustatyta tokių terminuotųjų darbo sutarčių trukmė. Nustatyta, tokių terminuotųjų darbo sutarčių terminas negali būti ilgesnis nei dveji metai, tačiau tokia sutartis negali būti sudaroma ilgesniam terminui negu iki 2012 m. liepos 31 d. Toks reglamentavimas sukelia teisinę koliziją, kada, darbo sutarties šalys turi teisę susitarti dėl būtinios darbo sutarties sąvokos – termino, tačiau įstatymų leidėjas tokią galimybę riboja (Mačiulaitis, 2010, p. 304-305). Iš esmės sutiktina su V. Mačiulaičio nuomone, kad toks reglamentavimas iš vienos pusės sudaro prielaidas krizės ir laikotarpiu po krizės kurti naujas darbo vietas, sugrąžinti darbuotojus, netekusius darbo į darbo rinką, tačiau kita vertus nustatytas reglamentavimas padeda darbdaviui sutaupyti resursus, tačiau dėl to darbuotojai netenka dalies garantijų. Todėl faktiškai susiklosto situacija, kada darbuotojui, dirbančiam nuolatinio pobūdžio darbą, nėra užtikrinamos vienodos garantijos, o ypač teisė į stabilius darbo santykius.

Minėtu Darbo kodekso pakeitimo įstatymu buvo pakeistas ir nuotolinio darbo reglamentavimas – „darbo sutartį su namudininkais“ pakeitė „nuotolinio darbo sutartis“, taip pat praplėsta tokio darbo samprata. Kadangi pagal iki tol galiojusį reglamentavimą, namudiniu darbu buvo laikomas darbas, kai darbuotojas savo funkcijas atlieka iš namų. Tuo tarpu 2010 m. buvo atliktas Darbo kodekso 115 straipsnyje nustatyto nuotolinio darbo reglamentavimo pakeitimas, numatęs, kad pagal nuotolinio darbo sutartį dirbantis darbuotojas sutartyje sulygtą darbo funkciją arba dalį sulygtų darbo funkcijų atlieka kitose negu darbovietė vietoje. Taigi įstatymo formuluotė buvo papildyta nuostata, leidžiančia darbuotojui darbo funkciją atlikti ne tik namuose, tačiau ir kitoje (išskyrus darbovietę) darbuotojui, priimtinoje darbo vietoje. Darbo kodekso 115 straipsnio pakeitimo prielaida, buvo siekis Lietuvoje įgyvendinti 2002 m. Europos Sąjungoje Socialinių partnerių priimtą Susitarimą dėl teledarbo. Visgi, Susitarimo dėl teledarbo 2 punkte kaip būtina teledarbo atlikimo priemonė yra minimas informacinių technologijų naudojimas, tuo tarpu Lietuvoje nustatyta, kad tokios priemonės (telefonas, kompiuteris, ir kt.) gali būti naudojamos, tačiau nėra būtina priemonė nuotoliniam darbui atlikti (Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo 7 punktas).

Dar vienas svarbus žingsnis lanksčių darbo santykių link buvo žengtas 2011 m., priėmus Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymą

(toliau – Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas), kuriuo nustatyti darbo santykių tarp laikinųjų darbuotojų ir laikinojo įdarbinimo įmonių ypatumai. Šis įstatymas buvo priimtas įgyvendinant du Europos Sąjungos teisės aktus – Direktyvą 91/383/EEB, pateikiančią papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe ir Direktyvą 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones. Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas 2 straipsnio 3 dalyje buvo numatyta, kad laikinojo darbo sutartis – tai laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbuotojo darbo sutartis, pagal kurią laikinasis darbuotojas įsipareigoja laikinojo darbo sutartyje numatytas darbo funkcijas atlikti laikinojo įdarbinimo įmonės nurodyto darbo naudotojo naudai, laikydamasis pastarojo nustatytos darbo tvarkos, o laikinojo įdarbinimo įmonė įsipareigoja mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir vykdyti kitus įsipareigojimus. Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo 5 straipsnyje buvo aptartos laikinojo darbuotojo, laikinojo darbo naudotojo ir laikinojo įdarbinimo įmonės tarpusavio teisės bei pareigos, 3 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad laikinojo darbo sutartis gali būti tiek terminuota, tiek neterminuota, numatyti tokios sutarties ypatumai, pavyzdžiui: 4 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad laikinųjų darbuotojų pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos jų paskyrimo pas darbo naudotoją laikotarpiu turi būti bent tokios, kokios būtų taikomos, jeigu darbo naudotojas būtų juos tiesiogiai įdarbinęs tam pačiam darbui atlikti. Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo 4 straipsnio 2 dalyje nurodytos darbo ir įdarbinimo sąlygos yra kone analogiškos nuostatoms, numatytoms Tarybos direktyvos 2008/104/EB 5 straipsnio 1 dalyje. Taip pat minėto įstatymo 4 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad už ilgesnį kaip 5 darbo dienos iš eilės laikotarpį tarp siuntimų dirbti laikinajam darbuotojui turi būti mokama ne mažiau kaip Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga ir kt. Tokia nuostata nėra tiesiogiai įtvirtinta Direktyvoje 2008/104/EB, tačiau jos 5 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad valstybės narės, pasikonsultavusios su socialiniais partneriais, gali numatyti, kad laikiniejiems darbuotojams, pasirašiusiems neterminuotą darbo sutartį su laikinojo įdarbinimo įmone, tarp paskyrimų mokamas darbo užmokestis. 2016 m. rekodifikavus darbo teisę, Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas neteko galios, o laikinojo darbo sutartį ėmė reglamentuoti naujai (2016 m.) priimtas Darbo kodeksas, kai tuo tarpu anksčiau galiojusiam Darbo Kodekse (2002 m.), egzistavo tik blanketinė norma, nukreipianti į specialų įstatymą.

Naujajame Darbo kodekse taip pat buvo priimta keletas laikinojo darbo santykių reguliavimo pakeitimų. Pavyzdžiui, Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo

3 straipsnio 4 dalyje buvo nustatyta darbdavio pareiga pranešti Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai apie laikinojo darbuotojo įdarbinimą bent prieš 1 valandą iki darbuotojui pradėdant dirbti, tuo tarpu pagal Darbo kodekso 42 straipsnio 2 dalį – pranešti reikia bendra tvarka bent prieš 1 d. d. Taip pat, kaip jau minėta – pagal Įdarbinimo pagal laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo straipsnio 4 straipsnio 1 dalį laikinajam darbuotojui nebuvo apmokami iki 5 d. d. nedarbo laikotarpiai, tuo tarpu pagal naujojo Darbo kodekso 76 straipsnį laikinajam darbuotojui iki 5 d. d. laikotarpis gali būti neapmokamas tik kartą per mėnesį. Taip pat naujajame Darbo kodekso 72 straipsnio 5 dalyje numatyta, kad terminuotos laikinojo darbo sutarties maksimalus terminas, taip pat paeiliui einančių darbo sutarčių, kurios sudarytos su tuo pačiu darbuotoju tam pačiam darbui, bendra maksimali trukmė yra treji metai, kai tuo tarpu Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas jokio termino nebuvo nustatęs.

Taip pat naujajame Darbo kodekse atsirado ir daugiau darbo sutarčių reguliavimo pakeitimų. Lyginant 2016 m. liepos mėn. 1 d. Darbo kodekso redakciją su 2017 m. sausio mėn. 1 d. redakcija pirmiausia matyti, kad naujajame Darbo kodekso 66 straipsnyje nustatytas baigtinis darbo sutarčių rūšių sąrašas. Darbo kodekse išliko neterminuota, terminuota, laikinojo darbo ir sezoninio darbo sutartys, reglamentuotos naujos – pameistrystės, projektinio darbo, darbo vietos dalijimosi ir darbo keliems darbdaviams sutartys bei atsisakyta trumpalaikės, antraeilių pareigų, nuotolinio darbo sutarčių rūšių. Nors nuotolinio darbo sutartys buvo išbrauktos iš darbo sutarčių sąrašo, tačiau nuotolinio darbo reglamentavimas Darbo kodekse išliko (Bagdanskis *et al*, 2018, p. 176-177). Darbo kodekso 52 straipsnyje jis apibrėžtas kaip darbo organizavimo forma, o ne darbo sutarties rūšis.

Tačiau rekodifikavus darbo teisę keitėsi ne tik darbo sutarčių rūšių skaičius, tačiau ir jų turinys. Naujojo Darbo kodekso 68 straipsnyje nustatyta, kad maksimalus terminuotos darbo sutarties terminas – dveji metai, nebent sudaromos kelios terminuotos sutartys skirtingoms funkcijoms atlikti, tuomet terminas gali siekti penkis metus, tuo tarpu pagal anksčiau galiojusį reguliavimą, terminuotos darbo sutartys galėjo būti sudaromos maksimaliam penkerių metų terminui. Taip pat naujajame Darbo kodekso 69 straipsnio 3 dalyje numatyta, kad jeigu darbo santykiai pagal terminuotą darbo sutartį tęsiasi ilgiau kaip vienus metus, apie darbo sutarties pasibaigimą suėjus terminui darbdavys privalo raštu įspėti darbuotoją ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas, o jeigu darbo santykiai pagal terminuotą darbo sutartį tęsiasi ilgiau kaip trejus metus – ne vėliau kaip prieš dešimt darbo dienų. Taip pat Darbo kodekso 69 straipsnio 4 dalyje numatyta ir darbdavio pareiga išmokėti vieno mėnesio išėtinę išmoką, jeigu darbo santykiai pagal terminuotą darbo

sutartį tęsiasi ilgiau kaip dvejus metus. Tuo tarpu sezoninio darbo reglamentavimas, nustatytas naujojo Darbo kodekso 100 straipsnyje, lyginant su prieš tai galiojusio Darbo kodekso 112 straipsniu, išliko kone identišką.

Matyti, kad skirtingais Lietuvos darbo teisės raidos etapais reglamentuotų darbo sutarčių rūšių skaičius skyrėsi. Skyrėsi ir darbo santykiams keliami reikalavimai, darbuotojams užtikrinamos garantijos. Darbo teisės reglamentavimo raidą lėmė perėmimas iš planinės prie rinkos ekonomikos, integracija į Europos Sąjungos darbo rinką, ekonominės krizės metu darbo rinką sukrėtę išbandymai, teisės aktų taikymo metu paaiškėję jų trūkumai ir taikymo problemos, kurie buvo sprendžiami priimant naujus ar keičiant tuo metu galiojusius teisės aktus, pavyzdžiui, panaikinta galimybė, sudaryti terminuotas darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbui darbuotojo prašymu, diferencijuotas terminuotų darbo sutarčių terminas ir kt.

2. TERMINUOTŲ DARBO SUTARČIŲ YPATUMAI IR TAIKYMO PROBLEMOS

2.1. Terminas, kaip būtinoji terminuotos darbo sutarties sąlyga

Viena iš pagrindinių, dažniausiai taikomų, lanksčių darbo sutarčių rūšių yra terminuota darbo sutartis. Terminuotos darbo sutarties sąvoka yra apibrėžta Darbo kodekso 67 straipsnio 1 dalyje, kurioje nurodyta, kad terminuota darbo sutartimi yra laikoma darbo sutartis, kuri yra sudaryta tam tikram laikui ar tam tikrų darbų atlikimo laikui.

Darbo kodekso 42 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad tam, kad darbo sutartis būtų sudaryta, šalys turi susitarti dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų, nustatytų kodekso 34 straipsnyje. Tokios sąlygos yra darbovietė ir darbo funkcijos. Be to, kiekvienoje darbo sutartyje turi būti susitariama ir dėl atlyginimo už darbą (Davulis, 2018, p. 131). Toks reikalavimas taikomas visos darbo sutarčių rūšims. Tuo tarpu terminuotos darbo sutarties sudarymo ypatumas – sudarant tokią sutartį, papildomą būtinąją darbo sutarties sąlygą – terminą, kuris gali būti apibrėžiamas tam tikru dienų, mėnesių, metų skaičiumi, konkrečia kalendorine data arba nustatomas iki tam tikros užduoties įvykdymo ar tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo dienos (Darbo kodekso 67 straipsnio 2 dalis). Pavyzdžiui, darbo sutartyje gali būti nustatomas terminas – iki kol į darbo pareigas sugrįš ar viešo konkurso būdu bus priimtas darbuotojas. Tokiu atveju, laikoma, kad terminas suėjo dieną prieš, iki naujas darbuotojas pradės eiti pareigas (Vilniaus apygardos teismo 2020 m. liepos 2 d. nutartis civilinėje byloje).

Kaip minėta, terminuotų darbo sutarčių specifiškumą lemia aplinkybė, kad sutartiniai darbo santykiai sutarties šalis sieja ribotą, iš anksto aptartą, laiko tarpą. Darbo sutarties terminas laikytinas sutartine darbo sutarties sąlyga, kadangi šios sąlygos įtraukimas į sutartį priklauso tik nuo darbo sutarties šalių valios, o ne įstatymų ar kitų norminių teisės aktų (Davulis, 2018, p. 263 p.). Todėl kilus ginčui dėl darbo sutarties sąlygų, tame tarpe ir dėl darbo sutarties termino, būtina kiek įmanoma tiksliau išsiaiškinti šalių valią, t.y. įvertinti ar darbdavys darbuotoją siekė priimti į darbą nustatytam terminui, bei ar darbuotojas suvokė sąlygą dėl terminuotų darbo santykių (Vilniaus apygardos teismo 2017 m. kovo 22 d. nutartis civilinėje byloje).

Pažymėtina, kad darbo sutartis, kurioje nesusitarta dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų, sukelia skirtingas teises pasekmes: nesusitarus dėl darbovietės ir darbo funkcijų, laikytina, kad darbo sutartis nėra sudaryta, tuo tarpu, nesusitarus dėl darbo sutarties

termino ir šiam nesant nustatytam imperatyvių teisės normų, laikytina, kad šalys sudarė neterminuotą darbo sutartį (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. spalio 25 d. nutartis).

Nors susitarimas dėl darbo sutarties termino priklauso nuo abiejų darbo sutarties šalių valios, tačiau kaip pažymėjo Lietuvos Aukščiausias Teismas, sudaryti terminuotą darbo sutartį paprastai yra naudingiau darbdaviui, o darbuotojo teisės ir interesai tokiu atveju tampa labiau pažeidžiami – jiems mažiau garantuojamas darbo santykių bei jų pagrindu gaunamų pajamų pastovumas, išlieka neapibrėžtumas dėl galimo darbo santykių tęstinumo šioje darbovietėje bei rūpestis dėl naujos darbo vietos paieškos. Todėl viešąjį interesą daugiau atitinka darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyrą užtikrinančios neterminuotos darbo sutartys, o terminuotų darbo sutarčių sudarymui įstatyme nustatyti tam tikri imperatyvieji reikalavimai (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. sausio 30 d. nutartis).

Vienas iš imperatyvių reikalavimų, kuriuo siekiama apsaugoti darbuotojus nuo terminuotų darbo sutarčių sudarymo ilgam laikotarpiui, taip pat nuo kelių paeiliui einančių terminuotų darbo sutarčių sudarymo, yra Darbo kodekso 68 straipsnyje nustatytas ribojimas terminuotų darbo sutarčių trukmei. Šio ribojimo nustatymu buvo įgyvendinta Direktyvos 1999/70/EB 5 punkte nustatyta valstybių narių pareiga nustatyti vieną ar daugiau priemonių, leisiančių išvengti piktnaudžiavimo paeiliui sudaromomis terminuotomis darbo sutartimis. Lietuvos įstatymų leidėjas pasirinko Direktyvos 1999/70/EB 5 punkto 1 dalies b papunktyje nurodytą prevencinę priemonę – riboti maksimalią vienos darbo sutarties ar paeiliui einančių terminuotų darbo sutarčių trukmę. (Davulis, 2018, p. 266). Darbo kodekso 68 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad maksimalus terminuotos darbo sutarties, sudarytos su tuo pačiu darbuotoju, tai pačiai funkcijai atlikti, terminas yra dveji metai. Toks apribojimas taikomas ir tuo atveju, jei su darbuotoju yra sudaromos kelios paeiliui einančios terminuotos darbo sutartys, kurias skiria ne ilgesnis kaip dviejų mėnesių laikotarpis. Tuo tarpu, jei su tuo pačiu darbuotoju skirtingoms funkcijoms eiti yra sudaromos paeiliui einančios kelios terminuotos darbo sutartys, jų bendra trukmė negali viršyti penkerių metų (Darbo kodekso 68 straipsnio 3 dalis). Į šį laiką taip pat įskaitomi laikotarpiai tarp terminuotų darbo sutarčių, tačiau darbo užmokestis už juos nėra mokamas. Pagal Darbo kodekso 41 straipsnio 4 dalį, maksimalus terminuotos darbo sutarties, sudarytos su darbuotoju, kol į naujas pareigas konkurso būdu bus išrinktas naujas darbuotojas, terminas yra vieneri metai. Pažymėtina, kad išimtis, leidžianti taikyti maksimalų penkerių metų terminuotos darbo sutarties terminą, yra taikoma: (1) darbuotojams, priimamiems laikinai dirbti į laikinai nesančio darbuotojo pareigas (Darbo kodekso 68 straipsnio 2 dalis); (2) taip pat renkamiems,

skiriamiems darbuotojams, kūrybinių profesijų ir mokslo darbuotojams, kolegialių renkamų organų skiriamais ar kitais darbuotojais, su kuriais terminuotų sutarčių sudarymo galimybę numato kiti įstatymai (Darbo kodekso 68 straipsnio 4 dalis), pavyzdžiui: Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymo 72 straipsnio 5 dalyje, Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo 59 straipsnio 1 dalyje, Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įmonių įstatymo 11 straipsnyje nurodyti darbuotojai yra priimami į pareigas penkerių metų kadencijai.

2.2. Darbo pobūdžio reikšmė, sudarant terminuotas darbo sutartis

Naujove Darbo kodekse laikytas pakeitimas, leidžiantis sudaryti terminuotas darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbams. Tačiau nustatyta, kad terminuotų darbo sutarčių nuolatinio pobūdžio darbams skaičius negali viršyti dvidešimties procentų visų darbdavio sudarytų darbo sutarčių (Darbo kodekso 67 straipsnio 4 dalis). Nors šiuo metu galiojantis reglamentavimas yra liberalesnis, tačiau juo yra patenkinti ne visi. Laisvosios rinkos institutas tokį reguliavimą kritikuoja dėl skirtingų sąlygų darbdaviams sudarymo. Nurodo, kad įmonės, turinčios mažiau kaip penkis darbuotojus negali pasinaudoti galimybe įdarbinti darbuotojus pagal terminuotas darbo sutartis, nuolatinio pobūdžio darbams, tuo tarpu, didžiosioms įmonėms, turinčioms daug darbuotojų, sudaromos palankios sąlygos, tokius darbuotojus įdarbinti lanksčiau, taip suteikiant joms konkurencinį pranašumą (Terminuotų sutarčių skaičiaus ribojimas..., 2019), kas nėra sąžininga mažųjų įmonių atžvilgiu.

Be to, praktikoje kyla problemų, nustatant, ar darbas yra nuolatinio pobūdžio, ar ne. Svarbu pažymėti, kad kilus ginčui, svarbus yra ne subjektyvus šalių vertinimas ar susitarimas, o objektyvios aplinkybės – turi būti vertinamas atliekamo darbo pobūdis (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. sausio 30 d. nutartis civilinėje byloje). Pareiga įrodyti, kad darbas nėra nuolatinio pobūdžio, tenka darbdaviui (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. lapkričio 14 d. nutartis civilinėje byloje).

Kasacinis teismas yra suformulavęs kriterijus, pagal kuriuos yra nustatoma, ar darbas yra laikytinas nuolatinio pobūdžio darbu. Pagrindiniu kriterijumi, nustatant, ar darbas yra nuolatinio pobūdžio, yra aplinkybė ar darbas yra ribotas laike. Išskirtinos tokios priežastys, lemiančios būtinybę sudaryti terminuotas darbo sutartis: 1) laikinas darbo jėgos poreikio padidėjimas, viršijant įmonei įprastą darbų apimtį; 2) būtinybė laikinai vykdyti tam tikrą įmonei nebūdingą veiklą ar funkcijas; 3) vienkartinis poreikis pasitelkti

specifinių žinių turinčius specialistus, kurių įmonė neturi ir kt. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. gruodžio 23 d. nutartis civilinėje byloje).

Lietuvos Aukščiausiasis teismas yra nurodęs, kad objektyvia aplinkybe sudaryti terminuotą darbo sutartį nuolatinio pobūdžio darbui yra aplinkybė, kai nuolatinę veiklą vykdančioje įmonėje susiklosto poreikis pavaduoti darbuotojus, išėjusius atostogų ar laikinai nesančius darbe dėl ligos. Terminuota sutartis tokiu atveju turi būti sudaroma laikotarpiui, kol laikinai nedirbantys darbuotojai galės vėl vykdyti savo funkcijas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. rugsėjo 28 d. nutartis civilinėje byloje). Pažymėtina, kad pagal Darbo kodekso 68 straipsnio 2 dalį, tokiam darbuotojui nėra taikomas maksimalus dviejų metų darbo sutarties terminas. Be to, išnykus aplinkybei, dėl kurių buvo apibrėžtas sutarties terminas, pavyzdžiui negrįžus darbuotojui iš vaiko priežiūros atostogų, darbo sutartis, sudaryta su pavaduojančiu darbuotoju, automatiškai tampa neterminuota (Bagdanskis *et al*, 2018, p. 179). Toks reguliavimas yra vertintinas teigiamai, kadangi užtikrina pagal terminuotą darbo sutartį dirbančio darbuotojo teisę į darbo santykių tęstinumą, pastovumą.

Taip pat kasacinis teismas objektyviu pagrindu sudaryti terminuotą darbo sutartį pripažįsta laikiną darbo krūvio padidėjimą. Vienoje civilinėje byloje nustatyta, kad į archyvarės pareigas laikinai buvo priimta darbuotoja, kurios darbo funkcijos buvo sutvarkyti tam tikrus dokumentus, rengti pažymas. Darbuotoja nuolatinį darbo pobūdį grindė aplinkybe, kad išregistruotų įstaigų ir įmonių dokumentai archyviniam saugojimui savivaldybėje rengiami nuolat, nes vis atsiranda išregistruojamų įmonių, tačiau teismas šias aplinkybes atmetė kaip nepagrįstas, nustatęs aplinkybę, kad priėmus Lietuvos Respublikos juridinių asmenų registro įstatymą, buvo įsteigtas Juridinių asmenų registras ir savivaldybės neteko juridinių asmenų registravimo funkcijų, todėl savivaldybės administracijai reikėjo tik sutvarkyti archyvui neperduotas bylas, o naujų išregistruotų juridinių asmenų bylų savivaldybė, netekusi juridinių asmenų registravimo funkcijų, neturėjo ir negalėjo turėti. Be to, svarbi aplinkybė, kad atleidus darbuotoją iš darbo, buvo panaikinta ir archyvarės pareigybė (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. lapkričio 11 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi tuo atveju, jei norima darbuotoją priimti į darbą konkrečioms, laike apibrėžtoms funkcijoms atlikti, o jas atlikus darbo poreikis darbovietėje išnyks, darbdavys turi teisę su tokiu darbuotoju sudaryti terminuotą darbo sutartį.

Kitas svarbus kriterijus, sprendžiant ar terminuota darbo sutartis sudaryta dėl nuolatinio pobūdžio, yra aplinkybė ar darbdavys su tapatų darbą dirbančiais asmenimis sudarė vienodos rūšies darbo sutartis. Civilinėje byloje buvo nustatyta, kad iš savivaldybės biudžeto finansuojamoje mokymo įstaigoje, kurios nuolatinė veikla yra

neformalaus ugdymo – būrelių, studijų, grupių – organizavimas, terminuotos darbo sutarties pagrindu ieškovė buvo įdarbinta papildoma ugdymo pedagoge. Byloje nustatyta, kad ugdymo įstaiga tam pačiam darbui, netgi darbui su tos pačios rūšies būreliais, vienus papildomo ugdymo pedagogus įdarbino neterminuotai, o su kitais sudarė terminuotas darbo sutartis. Aplinkybe, kad tą patį darbą dirbantys asmenys yra traktuojami skirtingai, buvo paneigtas darbdavio teiginys, kad papildomo ugdymo pedagogų darbas šioje įstaigoje yra laikino pobūdžio. Be to, nuolatinį darbuotojos darbo pobūdį patvirtino ir ugdymo įstaigos steigėja – savivaldybė, todėl teismas konstatavo, kad su darbuotoja buvo sudaryta neterminuota darbo sutartis (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. sausio 30 d. nutartis civilinėje byloje). Šiuo metu egzistuojančio reguliavimo kontekste, toks darbo sutarties vertinimas nebūtų taikomas, kadangi įstatymas nustato galimybę sudaryti terminuotas darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbams, tačiau jų skaičius yra ribojamas.

Kitoje civilinėje byloje buvo nustatyta, kad darbuotojas terminuotos darbo sutarties pagrindu buvo priimtas į darbą vairuotojo – automobilinio keltuvo mašinisto pareigoms eiti. Darbo sutarties terminas sutartyje buvo apibrėžtas darbų pabaiga trijuose statybos objektuose. Darbdavys savo poziciją, kad terminuota darbo sutartis sudaryta teisėtai grindė aplinkybe, kad sutarties sudarymo metu nebuvo aišku, ar darbuotojų poreikis nesumažės, baigus jau statomų objektų statybą. Teismas konstatavo, kad darbdavio nurodytos abejonės negali būti laikomos aplinkybėmis, įrodančiomis laikiną darbų pobūdį, be to, byloje nustatytos faktinės aplinkybės įrodo, kad automobilinis keltuvas buvo naudojamas daugelyje objektų iki įsidarbinant ieškovui, keltuvo vairuotoju iki tol dirbo kitas asmuo, o nutraukus darbo sutartį su ieškovu, vairuotojo poreikis darbovietėje išliko. Todėl tai buvo lemiančiomis aplinkybėmis, nustatant, kad darbas, į kurį buvo priimtas ieškovas, buvo nuolatinio pobūdžio (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. gruodžio 23 d. nutartis civilinėje byloje). Atsižvelgiant į paminėtą, darytina išvada, kad darbdavio prielaidos ar prognozės nėra objektyvi aplinkybė terminuotai darbo sutarčiai sudaryti, todėl tokių terminuotų darbo sutarčių skaičius pas darbdavį neturėtų viršyti dvidešimties procentų. Pažymėtina, kad į nurodytus dvidešimt procentų neturėtų būti įskaičiuojamos terminuotos darbo sutartys, sudarytos nenuolatinio pobūdžio darbui (Bagdanskis *et al*, 2018, p. 181), kadangi pagal Darbo Kodekso 67 straipsnio 4 dalį yra ribojamas terminuotų darbo sutarčių skaičius nuolatinio pobūdžio darbams. Be to, sisteminis Darbo kodekso taikymas, verčia abejoti, ar į minėtus dvidešimt procentų darbo sutarčių, sudaromų nuolatinio pobūdžio darbams, patenka darbo sutartys, sudarytos su juridinio asmens vadovu, su pedagoginiais darbuotojais ir kt. Darbo Kodekso 68 straipsnio 4 dalyje nurodytais asmenimis (Davulis, 2018, p. 264).

Nors Darbo kodekso nuostata, leidžianti sudaryti terminuotas darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbams yra sveikintinas žingsnis darbo santykių liberalizavimo prasme, tačiau praktikoje kyla probleminių aspektų sudarant tokias sutartis. Iš teismų praktikos matyti, kad sąvoka „nenuolatinio pobūdžio darbas“ yra vertinamoji, todėl darbdavys gali pasirinkti ne tą darbo sutarties rūšį nebūtinai siekdamas piktnaudžiauti savo teisėmis, o būdamas tvirtai įsitikinęs, kad darbas yra nenuolatinio pobūdžio (Bagdanskis, *et al*, 2016, p. 379-380). Būtent sąvokos „nenuolatinio pobūdžio darbas“ subjektyvus vertinimas gali būti kliūtimi užtikrinant, kad nebūtų peržengtas leistinas terminuotų darbo sutarčių, sudarytų nuolatinio pobūdžio darbams, skaičius. Nustačius, kad darbdavys terminuotų darbo sutarčių nuolatinio pobūdžio darbams sudarė daugiau kaip dvidešimt procentų, būtų konstatuojama, kad su darbuotoju buvo sudaryta neterminuota darbo sutartis (Davulis, 2018, p. 265).

2.3. Darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis diskriminavimo draudimas

Liberalizuojant terminuotų darbo sutarčių sudarymą, kyla grėsmė darbuotojų, dirbančių pagal šias sutartis, diskriminavimui (Mačiulaitis, 2010, p. 298). Manytina, kad darbdavys, žinodamas, kad darbo santykiai su pagal terminuotą darbo sutartį dirbančiais darbuotojais netruks ilgai, gali būti linkęs nustatyti jiems ne tokias palankias darbo sąlygas, kaip kitiems darbuotojams. Be to, ir darbuotojai, sudarydamas terminuotą darbo sutartį ir tikėdamasi, kad darbo santykiai tęsis ilgiau, gali *de facto* atsisakyti darbo įstatymų jam garantuojamų teisių, pavyzdžiui, dirbti ilgesnes darbo valandas, nesinaudoti teise į nedarbingumą, prisiimti papildomų, darbo sutartyje nenumatytų, pareigų ir pan. (Mačiulaitis, 2010, p. 298).

Siekiant apsaugoti darbuotojų teises, rekodifikavus darbo teisę, Darbo kodekse buvo įtvirtinta nauja nuostata, draudžianti darbuotojų, dirbančių pagal neterminuotas darbo sutartis, diskriminaciją. Darbo kodekso 70 straipsnyje nustatyta, kad pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti sudaromos mažiau palankios darbo sąlygos, įskaitant darbo apmokėjimą, negu darbuotojams, dirbantiems pagal neterminuotą darbo sutartį ir atliekantiems tą pačią ar panašią pagal kvalifikaciją, ar gebėjimus darbo funkciją. Šiuo draudimu buvo įgyvendintas Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas darbo sutartis, kuris yra Direktyvos 1999/70/EB sudedamoji dalis, 4 punkte nustatytas nediskriminavimo principas, kuris savo reikšme atitinka Darbo kodekse įtvirtintas draudimą diskriminuoti.

Nors draudimas diskriminuoti pagal terminuotas darbo sutartis dirbančius darbuotojus Darbo kodekse buvo įtvirtintas tik 2016 m., rekodifikavus Lietuvos darbo teisę, tačiau negalima teigti, kad iki Darbo kodekso įsigaliojimo, darbuotojus buvo leidžiama diskriminuoti. Visgi, darbuotojai, kuriems buvo taikomos mažiau palankios sąlygos, nebuvo linkę naudotis teisinėmis priemonėmis, siekiant užkirsti kelią jų diskriminacijai. Kaip nurodo V. Mačiulaitis, darbuotojus gintis savo teises labiausiai stabdo baimė susigadinti reputaciją, taip pat ilgai trunkantis teisminis procesas. Manytina, apsisprendimas kreiptis dėl pažeistų teisių ginimo priklauso nuo to, kaip stipriai darbuotojas tiki, kad su juo bus sudaryta neterminuota darbo sutartis (Mačiulaitis, 2010, p. 298). Todėl yra svarbus ne tik darbuotojų teisių reglamentavimas, tačiau ir įstatymų vykdymo kontrolės užtikrinimas.

Pažymėtina, kad draudimo diskriminuoti darbuotojus principo ribos nėra apibrėžtos nei nacionaliniuose teisės aktuose, nei teismų praktikoje (Davulis, 2018, p. 272). Kadangi darbuotojų, dirbančių pagal neterminuotas darbo sutartis, diskriminavimo draudimo principas į Lietuvos teisę perkeltas įgyvendinant Direktyvą 1999/70/EB, todėl šis principas turi būti aiškinamas pagal Europos Sąjungos teisę, remiantis Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (toliau – ESTT) jurisprudencija. Darbo autoriaus nuomone, tikslinga būtų paanalizuoti kokias nediskriminavimo principo ribas yra apibrėžęs ESTT.

Kalbant apie darbuotoją, kuriam taikomas nediskriminavimo principas, ESTT yra nurodęs, kad į pagal terminuotą darbo sutartį dirbančio darbuotojo apibrėžtį patenka visi darbuotojai, dirbantys pagal atlygintą terminuotą darbo sutartį, nepriklausomai nuo to, ar jų darbdavys yra viešas ar privatus asmuo (ESTT 2014 m. rugsėjo 17 d. nutartis). Kaip pažymėjo teismas, net ir tuo atveju, jei darbo sutartis pasižymėtų tam tikrais specifiniais požymiais, pavyzdžiui būtų sudaryta su „pasitikėjimo valstybės tarnautoju“, ši aplinkybė Direktyvos 1999/70/EB taikymo atžvilgiu nebūtų svarbi, kadangi priešingu atveju, valstybėms paliekant galimybę savo iniciatyva netaikyti tam tikroms asmenų kategorijoms ES teisės aktuose numatytos apsaugos, Direktyva 1999/70/EB ir Bendrasis susitarimas taptų neveiksmingi (ESTT 2015 m. liepos 9 d. sprendimas).

Pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų sąlygos pagal Direktyvą 1999/70/EB turi būti lyginamos su „nuolatiniais darbuotojais“, kurie nacionalinėje teisėje laikomi dirbančiais pagal neterminuotą darbo sutartį. Tokie darbuotojai turi būti atliekantys tos pačios ar panašios kvalifikacijos reikalaujančius darbus. Siekiant nustatyti, ar darbuotojai dirbą panašų ar tapatų darbą, reikia įvertinti jų darbo pobūdį, mokymo ir darbo sąlygas (ESTT 2012 m. spalio 18 d. sprendimas). Taigi panašiais darbuotojais yra

laikomi darbuotojai esantys vienodo ir (ar) panašaus išsilavinimo, bei atliekantys tas pačias ar panašias darbo funkcijas.

ESTT aiškindamas nediskriminavimo principo taikymo ribas, nurodė, kad darbuotojams turi būti užtikrinamas vienodas darbo užmokestis, įskaitant jo sudedamąsias dalis, pavyzdžiui: vienodas sąlygas gauti išeitinę išmoką (ESTT 2016 m. rugsėjo 14 d. sprendimas), priedus už darbo stažą (ESTT 2007 m. rugsėjo 13 d. sprendimas), kompensaciją neteisėtai sudarius neterminuotą darbo sutartį ir neteisėtai ją nutraukus (ESTT 2013 m. gruodžio 12 d. sprendimas). Tačiau nediskriminavimo principas taikomas ne tik finansinėms sąlygoms, tačiau ir kitoms darbo sutarties sąlygoms, galinčioms bloginti pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų padėtį. Pavyzdžiui: ESTT pripažino, kad vienodos sąlygos turi būti taikomos ir įspėjimo dėl atleidimo iš darbo terminui (ESTT 2014 m. kovo 13 d. sprendimas).

ESTT vertindamas ar skirtingas išeitinių išmokų reglamentavimas pagal terminuotas ir neterminuotas darbo sutartis dirbantiems, tačiau identiškas funkcijas vykdantiems, darbuotojams yra diskriminacinis Direktyvos 1999/70/EB 4 punkto 1 dalies prasme, pažymėjo, kad išeitinės išmokos tikslas yra kompensuoti darbuotojo teisėtus lūkesčius dėl darbo tęstinumo, susiklosčius aplinkybėms, kurių nebuvo darbo sutarties pasirašymo metu, o pagal terminuotą darbo sutartį dirbusiam darbuotojui, jau sutarties sudarymo metu buvo žinoma, kada jo darbo sutartis nutrūks, todėl nacionalinėje teisėje nustatytas skirtingas reguliavimas buvo objektyviai pagrįstas ir nelaikytinas diskriminaciniu Direktyvos 1999/70/EB 4 punkto 1 dalies prasme. (ESTT 2020 m. sausio 22 d. sprendimas). Taigi valstybės narės, nacionalinėje teisėje gali nustatyti skirtingas garantijas skirtingų kategorijų darbuotojams tuo atveju, jei toks diferencijavimas yra objektyviai pagrįstas.

Problematiniu laikytinas ir nediskriminavimo principo taikymas užtikrinant terminuotiems darbuotojams kvalifikacijos kėlimo, mokymų, komandiruočių, socialinių garantijų ir pensinio aprūpinimo, premijavimo taikymą (Davulis, 2018, p. 272). Darbdaviai žinodami, kad su darbuotoju yra sudaryta terminuota darbo sutartis, kuri truks ne ilgiau kaip dvejus metus, o išimtiniais atvejais – penkerius metus, nėra linkę į tokius darbuotojus investuoti. Motyvas, kodėl darbdaviai taip elgiasi yra akivaizdus, kadangi investicijos į darbuotojus, dirbančius trumpą laiko tarpą greičiausiai neatsipirks arba neatneš darbdavio norimos finansinės naudos, tuo tarpu į nuolatinių darbuotojų skatinimą ar jų kvalifikacijos kėlimą darbdaviai žiūri lanksčiai ir tokias „naudas“ siūlo siekdami darbo vietas padaryti patrauklesnėmis darbuotojui. Tačiau toks sąlygų darbuotojams diferencijavimas, nors ir gali būti ekonomiškai pagrįstas, tačiau yra neteisėtas ir pažeidžia

darbuotojų, dirbančių pagal neterminuotas darbo sutartis teises. Visgi, tokius atvejus nustatyti ir užkirsti jiems kelią yra sudėtinga.

Apibendrinant galima teigti, kad nors Lietuvoje yra nustatytas darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis, diskriminavimo draudimas, tačiau praktikoje tokia garantija ne visada veikia. Problematiškas yra nediskriminavimo principo vykdymo kontrolės užtikrinimas, kadangi darbuotojai dažnai darbuotojai neturi pakankamai žinių suprasti, kad yra diskriminuojami arba dėl baimės susigadinti savo kaip darbuotojo reputaciją ar netekti darbo nėra linkę kreiptis dėl savo teisių gynimo.

2.4. Terminuotos darbo sutarties su nėščia darbuotoja nutraukimo ypatumai

Kalbant apie terminuotą darbo sutarčių nutraukimo tvarką, darbo autoriaus nuomone, tikslinga būtų paanalizuoti, kokie yra terminuotos darbo sutarties nutraukimo su nėščia darbuotoja ar iki jos kūdikiui sukaks keturi mėnesiai ypatumai.

Europos Sąjungos teisėje nėščiųjų ir neseniai pagimdžiusių moterų teisės yra reglamentuotos Direktyvoje 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo, kurios 10 straipsnyje nustatyta, kad valstybės narės turi imtis būtinų priemonių uždrausti nėščių ir neseniai pagimdžiusių darbuotojų atleidimą iš darbo nuo jų nėštumo pradžios iki motinystės atostogų pabaigos, išskyrus su darbuotojų padėtimi nesusijusius išskirtinius atvejus, nustatytus nacionalinėje teisėje.

Lietuvos nacionalinėje teisėje šis draudimas yra įtvirtintas Darbo kodekso 61 straipsnio 2 dalyje, nustatant draudimą nutraukti darbo sutartį su nėščia darbuotoja kitais, pagrindais, negu nustatyta 61 straipsnio 1 dalyje. Pagal Darbo kodekso 61 straipsnio 1 dalį, darbo sutartis su nėščia darbuotoja jos nėštumo metu ir iki jos kūdikiui sukaks keturi mėnesiai gali būti nutraukiama šalių susitarimu, darbuotojos iniciatyva, darbuotojos iniciatyva išbandymo metu, nesant darbo sutarties valios ir suėjus terminuotos darbo sutarties terminui.

Tuo tarpu pagal anksčiau galiojusio Darbo kodekse 132 straipsnio 1 dalyje buvo nustatytas draudimas nutraukti darbo sutartis su nėščiomis darbuotojomis, taikant išimtį tik trumpalaikės darbo sutarties nutraukimui, suėjus terminui, bei Darbo kodekso 136 straipsnio 1-2 dalyse nurodytais pagrindais, kai darbuotojas gali būti atleistas iš darbo be įspėjimo, nuo momento, kai ji darbdaviui pateikia pažymą apie nėštumą. Tokio ribojimo pabaiga buvo susieta su nėštumo ir gimdymo atostogų pabaiga, t. y. nutraukti darbo

sutartį su tokia darbuotoja galima buvo praėjus mėnesiui po nėštumo ir gimdymo atostogų pabaigos. Palyginus šiuo metu ir anksčiau galiojusį Darbo Kodeksų nuostatas, matyti, kad rekodifikavus darbo teisę, nėščių darbuotojų atleidimas buvo liberalizuotas. Ir nors reglamentavimo pakeitimas viešojoje erdvėje kėlė karštas diskusijas, darbo autoriaus vertinimu yra teigiamas. Kadangi pagal anksčiau galiojusį reguliavimą, susiklostydavo absurdiška situacija, kai darbo sutarties šalys darbo sutarties sudarymo metu susitardavo dėl jos termino, tačiau sutartis, suėjus terminui, pagal anksčiau galiojusio Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalį, negalėdavo būti nutraukiama dėl darbuotos nėštumo.

Atsižvelgiant į tai, kad Darbo kodekso 61 straipsnio 1 dalyje nustatyti darbo sutarties nutraukimo pagrindai yra labiau susiję su darbuotojo ar abiejų darbo sutarties šalių iniciatyva nutraukti darbo sutartį, ribojant išimtinai darbdavio iniciatyvą nutraukiant darbo sutartis, manytina, kad darbuotojos, kaip silpnesnės darbo santykių šalies interesai yra pakankamai apsaugoti.

Kyla klausimas, nuo kada, pagal šiuo metu galiojantį reguliavimą, yra taikomi ribojimai dėl darbo sutarties su nėščia darbuotoja nutraukimo. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo (toliau – Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas) 2 straipsnio 24 dalyje yra nustatyta, kad nėščia darbuotoja yra laikoma darbuotoja, kuri darbdaviui yra pateikusi sveikatos priežiūros įstaigos pažymą, patvirtinančią nėštumą. Tai reiškia, kad pagal minėtą įstatymą, lengvatos ir garantijos nėščioms darbuotojoms imamos taikyti nuo momento, kada darbdaviui yra pateikiama pažyma iš sveikatos įstaigos patvirtinanti nėštumo faktą. Tačiau, atkreiptinas dėmesys, kad šiuo metu galiojančiame Darbo kodekse toks reikalavimas nėra nurodytas. Kaip pažymi A. Tartilaitė, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme apibrėžta nėščios moters sąvoka sukelia nevienareikšmes interpretacijas darbo santykiuose (Tartilaitė, 2011, p. 206). Vieni autoriai teigia, kad net ir tuo atveju, jei darbuotos nėštumas yra akivaizdus, tačiau ji nėra pateikusi darbdaviui tai patvirtinančios medicininės pažymos, atleidus tokią darbuotoją iš darbo, darbdavys liktų teisus (Tiažkijus, 2005, p. 452). Tačiau kiti autoriai laikosi priešingos pozicijos. T. Davulis nurodo, kad teismų praktikoje be reikalo griežtai vertinami juridiniai faktai, kai darbdavys kitu būdu sužino apie darbuotojos nėštumą (Davulis, 2018, p. 245). Analogiškos nuomonės laikosi T. Bagdanskis, V. Mačiulaitis ir M. Mikalopas, pažymėdami, kad pažymos pateikimo darbdaviui nereikia suabsoliutinti, Esant faktinėms aplinkybėms, kai darbuotoja objektyviais įrodymais gali įrodyti, kad darbdavį apie nėštumą informavo, o šis darbuotoją patikino, kad darbo sutarties su ja nutraukti neketina, priešingas darbdavio elgesys galėtų būti vertinamas kaip nesąžiningas (Bagdanskis *et al*, 2018, p. 154-155). Be to, kaip nurodė ESTT byloje C-23/09, pažymos

nepateikimas negali būti laikoma pagrįsta aplinkybe darbuotojos apsaugai paneigti, tuo atveju, jei darbdaviui apie nęstumą buvo žinoma (ESTT 2010 m. lapkričio 11 d. nutartis cituota Davulis, 2018, p. 245).

Kitas svarbus aspektas – nęščios darbuotojos įspėjimas dėl atleidimo iš darbo. Darbo kodekso 61 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad darbdavys nuo sužinojimo apie darbuotojos nęstumą dienos, iki kūdikiui sukaks keturi mėnesiai, negali įspėti tokios darbuotojos apie atleidimą iš darbo kitais, negu Darbo kodekso 61 straipsnio 1 dalyje nurodytais pagrindais. Pavyzdžiui: Darbo kodekso 69 straipsnio 2 dalyje darbdaviui nustatyta pareiga įspėti darbuotoją apie terminuotos darbo sutarties termino pasibaigimą. Vertinant sistemiškai Darbo kodekso normas, matyti, kad tokį įspėjimą darbdavys ne tik gali, tačiau ir privalo pateikti nęščiai darbuotojai, kadangi priešingu atveju, darbdaviui kils pareiga darbuotojai sumokėti darbo užmokestį už kiekvieną termino pažeidimo dieną (Bagdanskis *et al*, 2018, p. 186).

Apibendrinant galima teigti, kad darbo sutarties su nęščia darbuotoja nutraukimo ypatumas yra tas, kad Darbo kodeksas nustato ribotą skaičių pagrindų, pagal kuriuos su tokia darbuotoja gali būti nutraukiama darbo sutartis ar darbuotoja įspėjama apie tokios sutarties nutraukimą ateityje. Tačiau, kyla problemų vertinant, ar darbo sutartis buvo nutraukta teisėtai, tuo atveju, kai darbuotoja darbdaviui nebuvo pateikus medicininės pažymos apie nęstumą, o darbdavys galimai iš kitų šaltinių žinojo apie nęstumo faktą ir darbo sutartį su darbuotoj nutraukė.

3. LAIKINOJO DARBO SUTARČIŲ YPATUMAI IR TAIKYMO PROBLEMOS

Darbas per laikino įdarbinimo įmones yra netipiška ir pakankamai nauja darbo santykių forma, kuriai apibūdinti teisinėje literatūroje ir norminiuose teisės aktuose paprastai vartojamos sinonimiškos sąvokos – darbo nuoma, personalo nuoma, agentūrinis darbas, laikinasis darbas ar darbuotojų skolinimas (Bagdanskis, Usonis, 2008, p. 68-69). Europos Sąjungoje darbas per laikinojo įdarbinimo įmones yra reglamentuotas Direktyvoje 91/383/EEB ir Direktyvoje 2008/104/EB. Tuo tarpu Lietuvoje, toks darbas šiuo metu yra reglamentuotas Darbo kodekso VI skyriaus antrame skirsnyje. Darbo autoriaus nuomones, tiriant darbo sutarčių rūšių taikymo problemas tikslinga būtų paanalizuoti ir laikinojo darbo sutarčių ypatumus ir problematiką.

3.1. Laikinių darbo santykių ypatumai

Pagal Darbo kodekso 72 straipsnio 1 dalį, laikinojo darbo sutartimi yra laikomas susitarimas tarp laikinojo darbuotojo ir laikinojo įdarbinimo įmonės, pagal kurį laikinasis darbuotojas įsipareigoja tam tikrą laiką atlikti darbo veiklą laikinojo įdarbinimo įmonės naudotojo naudai.

Pagrindinis laikinojo darbo ypatumas – santykiai susiklosto tarp trijų subjektų – laikinojo įdarbinimo įmonės, laikinojo darbuotojo ir laikino darbo naudotojo, o ne tarp dviejų, kaip tai suprantama standartiniuose darbo santykiuose. Be to, ne vienalytis yra ir susiklostančių santykių pobūdis: tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbuotojo, darbo sutarties pagrindu, susiklosto darbo santykiai, tuo tarpu tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo, paprastai paslaugų teikimo sutarties pagrindu, susiklosto civiliniai teisiniai santykiai (Davulis, 2018, p. 276).

Pagal Darbo kodekso 72 straipsnio 2 dalį, Lietuvoje laikinojo darbuotojo darbdaviu yra laikoma laikinojo įdarbinimo įmonė, kuri turi atitikti Darbo Kodekso 72¹ straipsnyje ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarime Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ nustatytus kriterijus bei būti yra įrašyta į Valstybinės darbo inspekcijos sudaromą ir jos interneto svetainėje skelbiamą laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašą. Tuo tarpu Direktyvos 2008/104/EB 3 straipsnio 1 dalies b papunktyje nurodyta, kad laikinojo įdarbinimo įmone gali būti fizinis ar juridinis asmuo, kuris pagal nacionalinę teisę sudaro darbo sutartis ar turi darbo santykių su laikiniais darbuotojais, siekiant paskirti juos laikinai dirbti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje jai prižiūrint ir vadovaujant. Taigi Direktyvoje 2008/104/EB laikinojo

įdarbinimo įmonės sąvoka yra platesnė negu nustatyta Darbo kodekse, kadangi pagal Direktyvą, laikinojo įdarbinimo įmone gali būti ne tik juridinis asmuo, kaip tai apibrėžta Darbo kodekso 72 straipsnio 2 dalyje ir 72¹ straipsnyje, tačiau ir fizinis asmuo.

Pažymėtina, kad skirtingų valstybių įstatymai nustato skirtingus agentūrinio darbo modelius, todėl skirtingi subjektai yra laikomi darbdaviais. Įstatymais gali būti nustatoma, kad darbo santykiai sieja tik laikinojo įdarbinimo įmonę (agentūrą) ir laikinąjį darbuotoją, taip pat gali būti nustatoma, kad darbdavio teise dalinasi laikinojo įdarbinimo įmonė ir laikinojo darbo naudotojas, nustatoma jų solidari pareiga mokėti darbo užmokestį. Taip pat egzistuoja valstybių, kuriose nei laikinojo įdarbinimo įmonė, nei laikinojo darbo naudotojas nėra laikomi darbdaviais. Pavyzdžiui, daugelyje Europos valstybių, darbdaviu yra laikoma laikinojo įdarbinimo įmonė, tuo tarpu Kanadoje – laikinojo darbo naudotojas, o Jungtinėse Amerikos Valstijose – dažnu atveju abu. Tuo tarpu pagal Jungtinės Karalystės teismų praktiką, darbdaviu nėra laikoma nei laikinojo įdarbinimo įmonė, nei laikinojo darbo naudotojas (Povilaitienė, 2012, p. 42-43).

Laikinojo darbo sutartis gali būti neterminuota ir terminuota (Darbo kodekso 72 straipsnio 3 dalis). Darbo kodekso 73 straipsnis laikinojo darbo sutarties turiniui, be būtinųjų darbo sutarties sąlygų, kelia ir papildomus reikalavimus. Tokioje darbo sutartyje papildomai turi būti susitariama dėl: 1) laikinojo darbuotojo siuntimo dirbti ir atšaukimo iš laikinojo darbo naudotojo formos ir tvarkos; 2) laikinojo darbuotojo sutikimo dirbti pas laikinąjį naudotoją gavimo formos ir tvarkos; 3) dėl darbo užmokesčio, darbo pas laikinąjį naudotoją ir jei toks mokamas už darbą tarp siuntimų, dydžių ir mokėjimo tvarkos; 4) darbo laiko normos (Darbo kodekso 73 straipsni). Pažymėtina, kad tik laikinosioms darbo sutartims būdingos sąlygos, nėra laikomos būtinosiomis, todėl neaptarus jų darbo sutartyje, sutartis vis tiek bus laikoma sudaryta, o tarp šalių kilę ginčai bus nagrinėjami bendraja darbo ginčų dėl teisės nagrinėjimo tvarka (Bagdanskis, 2018, p. 202).

Pirmiausia, laikinojo darbo specifika padiktuoja būtinybę darbo sutartyje susitarti dėl formos ir tvarkos, kurios laikantis darbuotojas bus siunčiamas dirbti pas laikinojo darbo naudotoją ir atšaukiamas iš jo, taip pat dėl formos ir tvarkos, kuria darbuotojas turėtų pateikti sutikimą ar nesutikimą dėl siuntimo dirbti pas laikinojo darbo naudotoją. Šalys darbo sutartyje turėtų aptarti kaip dėl aukščiau nurodytų veiksmų bus vykdoma darbo santykio subjektų komunikacija – telefonu, SMS žinutėmis, elektroniniu paštu, per mobiliąsias programėles ar kitu darbo sutarties šalims tinkamu būdu (Davulis, 2018, p. 279).

Kadangi darbo santykiai yra atlygintino pobūdžio, darbo sutartyje taip pat turėtų būti susitariama ir dėl darbo užmokesčio dydžio ir mokėjimo tvarkos. Tuo atveju, jei darbo sutarties šalys sudaro terminuotą darbo sutartį, terminui, kuriam laikinasis darbuotojas siunčiamas dirbti pas konkretų laikinojo darbo naudotoją – šalys turi susitarti dėl laikinajam darbuotojui mokamo darbo užmokesčio, kuris nebūtų diskriminacinis lyginant su laikinojo darbo naudotojo darbuotojais. Plačiau apie tai pasisakyta magistro darbo 3.2. dalyje. Tuo tarpu jei sudaroma neterminuota ar terminuota darbo sutartis, kuri nesibaigia pasibaigus siuntimui pas konkretų laikinojo darbo naudotoją – darbo sutartyje gali būti susitariama dėl darbo užmokesčio dydžio tarp siuntimų. Tačiau net ir nesusitartus dėl tokio užmokesčio dydžio, pagal Darbo kodeksą laikinajam darbuotojui privalo būti mokama Vyriausybės nustatyto dydžio minimali mėnesinė alga, išskyrus Darbo kodekso 76 straipsnyje nustatytas išimtis – darbo užmokestis gali būti nemokamas, jei kartą per kalendorinį mėnesį laikotarpis tarp siuntimų neviršija 5 darbo dienų arba darbuotojas atsisakė dirbti pas laikinojo darbo naudotoją (Davulis, 2018, p. 279, 285).

Taip pat laikinojo darbo sutartyje turi būti susitarta dėl darbo normos – darbo valandų per ataskaitinį laikotarpį skaičiaus. Galima susitarti dėl konkretaus darbo valandų skaičiaus per savaitę ar mėnesį, tai pat, kaip pažymėjo teismas vienoje civilinėje byloje, darbo sutarties šalys gali susitarti ir dėl darbo pagal poreikį, t. y. dėl tokio darbo valandų skaičiaus, dėl kokio laikinojo įdarbinimo įmonei pavyks sulgyti su laikinojo darbo naudotoju (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. birželio 30 d. nutartis civilinėje byloje). Visgi, manytina, kad darbuotojui toks susitarimas nebūtų naudingas, kadangi nesusitarus dėl konkrečių darbo valandų per ataskaitinį laikotarpį, gali susiklostyti situacija, kai darbuotojas ilgą laiką nebūtų siunčiamas dirbti pas laikinojo darbo naudotoją, o gautas darbo užmokestis neatitiktų darbuotojo lūkesčių, pablogėtų jo finansinė situacija.

Laikinojo įdarbinimo santykiai pasižymi ir specifine darbuotojo subordinacija. Laikinojo įdarbinimo įmonė, būdama verslo subjektu, siekiančiu pelno iš tarpininkavimo veiklos, nors ir įdarbina darbuotoją, tačiau neorganizuoja jo darbo ir nevertina jo darbo rezultatų (Davulis, 2018, p. 277). Tuo tarpu laikinojo darbo naudotojas, net ir nebūdamas darbdaviu, organizuoja laikinojo darbuotojo darbą, jam vadovauja, o darbuotojas veikia jo naudai. Tai lemia, kad laikinasis darbuotojas turi paklusti laikinojo darbo naudotojui. Tačiau, kadangi laikinojo įdarbinimo įmonė, laikinojo darbo naudotojui perduoda ne visas darbdavio teises, o būtent išsaugoja teisę pasirinkti pas kurį laikinojo darbo naudotoją siųsti darbuotoją, atšaukti darbuotoją iš laikinojo darbo naudotojo (Povilaitienė, 2012, p. 45), taip pat laikinąjį darbuotoją bausti drausminėmis nuobaudomis, todėl laikinasis

darbuotojas turi paklusti ir laikinojo įdarbinimo įmonei. Todėl susiklosto tokia faktinė situacija, kad laikinasis darbuotojas turi paklusti tiek savo darbdaviui, tiek ir laikinojo darbo naudotojui.

Vilniaus apygardos teismas, civilinėje byloje sprendamas ar tarp šalių (atsakovo – paskelbusio skelbimą internete apie ieškomus darbuotojus laikino pobūdžio darbui pas trečiąjį asmenį, bei ieškovų, sutikusių dirbti pas trečiąjį asmenį) galėjo susiklostyti laikinojo įdarbinimo santykiai, teisiškai reikšmingomis laikė šias aplinkybes: nenustatyta aplinkybių, kad atsakovas būtų veikęs kaip verslo subjektas, kuris nuolat verstųsi laikinojo įdarbinimo veikla; derybos dėl darbo sąlygų, apmokėjimo ir laiko vyko tik tarp ieškovo ir atsakovo dėl konkretaus darbo konkrečioje vietoje ir laiku; duomenų, apie tai, kad atsakovas būtų siūlęs ieškovui dirbti nekvalifikuotą darbą ateityje, nenustatyta; ieškovas bylos nagrinėjimo metu savarankiškų reikalavimų tretiesiems asmenims nebuvo pareiškęs; nors byloje dėl darbo pripažinimo nelegaliu, ieškovas prašė darbdaviu pripažinti trečiąjį asmenį, tačiau Darbo inspekcijai iš naujo išnagrinėjus ieškovo skundą ir patraukus atsakomybėn tik atsakovą, ieškovas nesiėmė teisinių veiksmų dėl trečiojo asmens patraukimo civilinės ar administracinės atsakomybėn. Nenustačius trejopo pobūdžio teisinių santykių, kurie būdingi laikinajai darbo sutarčiai, teismas tarp šalių susiklosčiusius darbo santykius kvalifikavo kaip terminuotus, o ne laikinojo įdarbinimo santykius (Vilniaus apygardos teismo 2019 m. rugsėjo 6 d. nutartis civilinėje byloje).

Laikinojo įdarbinimo santykiai pasižymi ir atsakomybės tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo paskirstymu. Tuo atveju, jei darbuotojas vykdydamas darbo funkcijas laikinojo darbo naudotojui padaro žalos, tokią žalą turi atlyginti laikinojo įdarbinimo įmonė. Tačiau atsakomybė laikinojo įdarbinimo įmonei kyla ne visada, o tik esant visoms civilinės atsakomybės taikymo sąlygoms, t. y. nustatius laikinųjų darbuotojų neteisėtus veiksmus (neveikimą), konkrečią padarytą žalą laikinojo darbo naudotojui (patirtas išlaidas, negautas pajamas), laikinojo darbuotojo kaltę ir priežastinį ryšį tarp patirtos žalos ir neteisėtų darbuotojų veiksmų/neveikimo (Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas 6.246 – 6.249 straipsniai). Pavyzdžiui, vienoje civilinėje byloje teismas sprenddamas dėl laikinojo darbo naudotojui padarytos žalos atlyginimo, pažymėjo, kad norimas darbų rezultatas galėjo būti nepasiektas ne vien dėl darbuotojų netinkamos kvalifikacijos (už kurią buvo atsakinga laikinojo įdarbinimo įmonė), bet ir dėl kitų priežasčių, pavyzdžiui, objektyviai nepagrįstų laikinojo darbo naudotojo lūkesčių, klaidingų projektinių sprendinių, netinkamų instrumentų ar medžiagų, netinkamo darbo organizavimo, kontrolės ir pan., t. y. nuo paties laikinojo darbo naudotojo priklausančių veiksmų, kuriems laikinojo įdarbinimo įmonė negalėjo ir pagal sutartį neprivalėjo daryti

jokios įtakos, todėl sprendė, kad laikinojo darbo naudotojas neįrodė civilinės atsakomybės sąlygų visumos egzistavimo, todėl iš laikinojo įdarbinimo įmonės žala nebuvo priteista (Klaipėdos apygardos teismo 2012 m. gruodžio 20 d. nutartis civilinėje byloje). Visgi, jei būtų nustatytos visos laikinojo civilinės atsakomybės sąlygos, laikinojo įdarbinimo įmonei atlyginus darbuotojo padarytą žalą, ji regreso tvarka galėtų būti išieškoma iš darbuotojo (Darbo kodekso 77 straipsnis). Tačiau tam, kad būtų galima pasinaudoti regreso teise, būtina, kad laikinasis darbuotojas trečiojo asmens statusu dalyvautų byloje dėl žalos laikinojo darbo naudotojui atlyginimo ir turėtų teisę duoti paaiškinimus, paneigiančius ar įrodančius kitą kaltės formą (Davulis, 2018, p. 286).

Be to, Darbo kodekso 153 straipsnyje yra apibrėžtos darbuotojo turtinės žalos ribos, kurios nesant Darbo kodekso 154 straipsnyje nurodytų pagrindų, kai darbuotojas privalo atlyginti visą žalą, negali viršyti trijų vidutinių darbo užmokesčių dydžio, o esant dideliam darbuoto neatsargumui – šešių vidutinių darbo užmokesčio dydžio. Tuo tarpu laikinojo įdarbinimo įmonės, turinčios pareigą atlyginti laikinojo darbuotojo padarytą žalą, žalos atlyginimo ribos nėra apibrėžtos, todėl gali susiklostyti situacija, kad laikinojo įdarbinimo įmonė privalės laikinojo įdarbinimo naudotojui atlyginti didesnę žalą, negu regreso tvarka galės išsireikalauti iš laikinojo darbuotojo. Viena vertus, tokia situacija yra susijusi su laikinojo įdarbinimo įmonės kaip verslo subjekto prisiimta rizika. Tačiau, kita vertus, laikinojo įdarbinimo įmonė neturi galimybės vykdyti laikinojo darbuotojo darbo pas laikinojo darbo naudotoją kontrolės. Teisės mokslininkai tokį reglamentavimą kritikuoja, bei siūlo laikinojo įdarbinimo įmonei su laikinojo darbo naudotoja susitarti, kad pastarajai būtų atlyginta tokio dydžio laikinojo darbuotojo padaryta žala, kuri neviršytų darbuoto atlygintinos žalos dydžio (Bagdanskis, 2011, p. 1049). Visgi tokio susitarimo realumas praktikoje kelia tam tikrų abejonių, kadangi tokiu atveju laikinojo darbo naudotojai tektų didesnę riziką dėl galimų nuostolių atsiradimo.

Tuo tarpu už laikinojo darbo naudotojo padarytą žalą laikinajam darbuotojui, atsako laikinojo darbo naudotojas (Darbo kodekso 78 straipsnio 3 dalis). Tokia atsakomybė kyla tiek dėl turtinės žalos atlyginimo, tiek ir dėl žalos, padarytos darbuotojo sveikatai ir ar gyvybės atėmimo atveju. Saugos ir sveikatos įstatymo 5 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbdavys (laikinojo įdarbinimo įmonė) vykdo visas Saugos ir sveikatos įstatyme nustatytas darbdavio pareigas, atsižvelgdamas į minėtame straipsnyje nustatytus ypatumus. O to paties straipsnio 6 dalyje nustatyta, kad laikinojo darbo naudotojas yra atsakingas už laikinojo darbuotojo darbo sąlygas, kiek tai susiję su darbuotojų sauga ir sveikata. Kadangi laikinojo darbo naudotojas yra atsakingas už darbo organizavimą, darbuotojų saugos ir sveikatos darbe sąlygų užtikrinimą, o laikinojo įdarbinimo įmonė

neturi galimybės kištis į darbo procesą, atsakomybę už darbuotojui kilusią žalą neša laikinojo darbo naudotojas. Tačiau, kaip nurodoma Darbo kodekso komentare, priklausomai nuo aplinkybių, atsakovu byloje gali būti ne tik laikinojo darbo naudotojas (Bagdanskis, 2018, p. 214-215). Todėl laikinojo įdarbinimo įmonė neturėtų visiškai nusišalinti nuo darbuotojo saugumo darbe užtikrinimo, turėtų domėtis kokios sveikata ir saugą užtikrinančio priemonės yra taikomos laikinajam darbuotoju bei sužinojus apie saugos ir sveikatos darbe pažeidimus, imtis veiksmų jiems užkirsti.. Siekiant išvengti atsakomybės laikinajam darbuotojui atribojimo problemų, laikinojo darbo naudotojas ir laikinojo įdarbinimo įmonė gali aptarti jų vidiniams santykiams galiosiančių pareigų darbuotojų saugos ir sveiktos srityje paskirstymo. T. Bagdanskis rekomenduoja civilinėje sutartyje dėl paslaugų teikimo, sudarytoje tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo, aptarti kokią informaciją laikinojo darbo naudotojas privalo pateikti laikinojo įdarbinimo įmonei, kad ši būtų tikra dėl laikinųjų darbuotojų saugumo, pavyzdžiui, gali būti susitariama, kad laikinojo darbo naudotoja laikinojo darbo įdarbinimo įmonei privalo pateikti įrodymus, kad laikinasis darbuotojas prieš pradėdamas dirbti buvo supažindintas su saugos darbe instrukcijomis (Bagdanskis, 2011, p. 1049).

Taigi, apibendrinant galima teigti, kad laikinojo įdarbinimo ypatumas yra jo metu susiklostantys trejopo pobūdžio santykiai (Davulis, 2018, p. 276). Tai lemia, kad laikinasis darbuotojas turi paklusti tiek laikino įdarbinimo įmonės, tiek laikinojo darbo naudotojo nurodymams (Davulis, 2018, p. 277). Be to, laikiniams darbo santykiams būdingas dalies darbdavio funkcijų perdavimas kitam asmeniui gali sukelti problemų atribojant laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo atsakomybės ribas padarius žalą laikinojo darbuotojo sveikatai ir ar jo mirties atveju. Kritikuotinas yra ir egzistuojantis teisinis reguliavimas dėl darbuotojo padarytos žalos atlyginimo. Todėl siekiant išvengti ginčų dėl laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo pareigų paskirstymo, siūlytina kuo plačiau tarpusavio teises ir pareigas, neperžengiant įstatyme nustatytų imperatyvių reikalavimų, aptarti tarpusavyje sudaromoje sutartyje dėl paslaugų teikimo.

3.2. Laikinių darbuotojų komandiravimas į užsienį

Laikinieji darbuotojas darbo funkcijas gali atlikti tiek valstybėje, kurioje yra registruotas jo darbdavys – laikinojo įdarbinimo įmonė, tiek ir kitoje, ne darbdavio vietos valstybėje. Darbuotojo darbo pareigų atlikimas kitoje, negu yra nuolatinė darbo vieta, vietoje yra laikomas darbuotojo komandiravimu (Darbo kodekso 107 straipsnio 1 dalis).

Iš sąvokos galima išskirti du elementus, kurių visuma apibrėžia darbuotojo komandiravimą. Visų pirma, darbuotojas turi atlikti darbo pareigas, kurios yra apibrėžtos jo darbo sutartyje. Pavyzdžiui, elektrikas turi išvedžioti elektrą, mokytojas – mokyti ir pan. Antra, darbuotojas darbo funkcijas turi atlikti kitoje negu yra nuolatinė jo darbo vieta (kitoje geografinėje erdvėje) (Davulis, 2018, p. 330-331). ESTT savo praktikoje yra suformulavęs kriterijus, kuriais remiantis turi būti nustatoma ar paslauga, susijusi su laikinu darbuotojų judėjimu, yra darbuotojų komandiravimas: 1) darbuotojus ir juos komandiruojančią įmonę turi sieti darbo santykiai; 2) būtina įvertinti sutarties tikslą, t. y. ar sutartimi siekiama konkretaus rezultato ir ar paslaugų teikėjo gaunamas atlygis priklauso nuo tokio rezultato; 3) darbuotojų komandiravimo atveju darbuotojai ir toliau lieka pavaldūs paslaugų teikėjui, kuris turi kompetenciją imtis tinkamų priemonių tokių darbuotojų atžvilgiu, jeigu jie neįvykdo jiems pavestų užduočių taip, kaip turėtų (ESTT 2011 m. vasario 10 d. sprendimas).

Kadangi darbuotojų komandiravimo metu darbo santykiuose atsiradęs tarptautinis elementas sukelia nemažai spęstinių problemų (Davulis, 2007, p. 70), tokių kaip taikytinų sąlygų užtikrinimas, mokėtino darbo užmokesčio nustatymas ir kt., todėl tikslinga apžvelgti galiojantį teisinį reglamentavimą laikinųjų darbuotojų komandiravimo metu.

Bendrijoje darbuotojų komandiravimo reglamentavimas vyko palaipsniui. 1996 m. buvo priimta Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje (toliau – Direktyva 96/71/EB), kurioje buvo nustatyti minimalūs komandiruojamų darbuotojų apsaugos standartai. Šia direktyva siekta užkardyti socialinį dempingą darbuotoju komandiravimo metu (Davulis, 2007, p. 70). 2018 m. buvo priimta Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2018/957, kuria iš dalies keičiama Direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje (toliau – Direktyva 2018/957), kuria kaip nurodoma jos konstatuojamos dalies 4 punkte, buvo vertinama ar Direktyva 96/71/EB tebėra užtikrinama pusiausvyra tarp poreikio skatinti paslaugų teikimo laisvę bei poreikio apsaugoti komandiruojamų darbuotojų teises. Direktyva 2018/71/EB buvo išplėstos komandiruojamų darbuotojų garantijos, reglamentuojant darbuotojui teisę ne tik į minimalias, o į vienodas, direktyvos 3 straipsnio 1 dalyje nurodytas, darbo sąlygas. Perkeliant Direktyvą 2018/71/EB į Lietuvos nacionalinę teisę, buvo atlikti Darbo kodekso 107-108 straipsnių pakeitimai.

Pažymėtina, kad į Direktyvų 96/71/EB ir 2018/71/EB taikymo sritį, pagal jų 1 straipsnio 3 dalies c punktą, patenka ir laikinieji darbuotojai, tačiau pagal laikinojo darbo sutartis dirbančių darbuotojų komandiravimą reikėtų atriboti nuo darbuotojų, dirbančių pagal kitos rūšies darbo sutartis dėl laikinųjų darbuotojų pavaldumo specifikos (Davulis,

2018, p. 277). Komandiruojuant darbuotojus į kitos valstybės narės teritoriją ir duodant jiems nurodymus arba komandiruojuant darbuotojus į įstaigą arba grupės valdomą įmonę kitos valstybės teritorijoje, su sąlyga, kad komandiruojančioji įmonė ir darbuotojas yra saistomas darbo santykių (Direktyvos 2018/71/EB 1 straipsnio 3 dalies a ir b), darbuotojas komandiruotės metu ir toliau lieka pavaldus savo darbdaviui bei lieka vidaus darbo rinkos dalyviu. Tuo tarpu laikinajai įdarbinimo įmonei skiriant laikinąjį darbuotoją laikinai dirbti užsienyje pas laikinojo darbo naudotoją, laikinasis darbuotojas dirba vadovaujamas laikinojo darbo naudotojo ir taip tampa valstybės, į kurią yra komandiruotas, visateisiu darbo rinkos dalyviu (ESTT 2011 m. vasario 10 d. sprendimas). Direktyvos 2018/957/ES 3 straipsnio 1 b dalis nustato specialias taisykles laikinųjų darbuotojų komandiravimo atveju – komandiruotiems laikiniejiems darbuotojams turi būti užtikrinamos Direktyvos 2008/104/EB 5 straipsnyje nurodytos sąlygos, t.y. turi būti užtikrinamos pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos (darbo laiko, viršvalandžių, pertraukų, poilsio laiko, naktinio darbo, atostogų, valstybinių švenčių trukmės ir darbo užmokesčio; apibrėžtos Direktyvos 2008/104/EB 3 straipsnio f punkte), taikomos laikinojo naudotojo įmonėje pagal valstybės, kurioje ji veikia, teisę. Pagal Direktyvos 2018/957/ES 9 straipsnį valstybės narės gali reikalauti, kad laikiniejiems darbuotojams būtų garantuojamos papildomos, nei šios direktyvos 3 straipsnio 1 b dalyje nurodytos sąlygos. Tuo atveju, darbdavio valstybės nacionalinės teisės normos taikomos tiek, kiek jų nereglamentuoja tos užsienio valstybės, į kurią siunčiama laikinai dirbti, imperatyvios nuostatos (Darbo kodekso 9 straipsnio 1-2 dalys). Pavyzdžiui, jeigu Lietuvos pilietis, sudaręs laikinojo darbo sutartį su Lietuvoje veikiančia laikinojo įdarbinimo įmone, būtų siunčiamas teikti paslaugų pas laikinojo darbo naudotoją į Vokietiją, laikinajam darbuotojui Direktyvos 2018/957/ES 3 straipsnio 1 dalyje ir Direktyvos 2008/104/EB 3 straipsnio 1 dalies f punkte, bei 5 straipsnyje apibrėžtomis sąlygoms būtų taikoma Vokietijos, o kitoms sutarties sąlygoms, kiek jų nereglamentuoja Vokietijos imperatyvios teisės normos, Lietuvos teisė.

Toks reglamentavimas užtikrina, kad darbuotojams, įprastai dirbantiems valstybėje, kurioje yra taikomi žemesni darbuotojų apsaugą užtikrinantys standartai, komandiravimo dirbti į valstybę, kurioje apsaugos standartai yra aukštesni, būtų taikomas šios valstybės tam tikros teisės normos (Usonis, Martinėlytė, 2020, p. 214). Nenustačius papildomų ribojimų, nukentėtų valstybės, į kurią yra komandiruojami darbuotojai, darbo rinka – komandiruoti darbuotojai gali iš darbo rinkos išstumti tos valstybės nuolatinius darbuotojus, taip nulemdami bedarbių skaičiaus didėjimą, padaryti įtaką vidutinio darbo užmokesčio tam tikrame sektoriuje mažėjimui, susilpninti vietos įmonių

konkurencingumą. Be to, nenustačius papildomų ribojimų, komandiruojami darbuotojai atsidurtų blogesnėje padėtyje negu valstybės į kurią komandiruojamas darbuotojas, nuolatiniai darbuotojai. Todėl, manytina, kad direktyvose įtvirtintas vienodo požiūrio į darbuotojus principas yra objektyviai pagrįstas, kadangi juo siekiama apsaugoti darbo rinką nuo socialinio dempingo, o darbuotojus – nuo diskriminacijos.

Manytina, kad darbe tikslinga plačiau paanalizuoti komandiruotės metu laikinajam darbuotojui mokėtino darbo užmokesčio reglamentavimą. Direktyvos 2008/104/EB 5 straipsnyje ir Direktyvos 2018/957 3 straipsnio 1 dalyje įtvirtintas vienodo darbo užmokesčio už tą patį darbą principas, kuris reiškia, kad laikinajam darbuotojui, paskyrimo pas laikinojo darbo naudotoją laikotarpiu, turi būti užtikrinamas toks pats darbo užmokestis, koks būtų mokamas, jeigu laikinojo darbo naudotojas laikinąjį darbuotoją būtų įdarbinęs tiesiogiai. Tačiau minėtose direktyvose vieninga darbo užmokesčio sąvoka nėra apibrėžta, todėl ji kiekvienu konkrečiu atveju turi būti nustatoma pagal konkrečių valstybių nacionalinius teisės aktus (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 270). Mokėtinas darbo užmokestis gali apimti pagrindinį darbo užmokestį ir visas kitas sudedamąsias darbo užmokesčio dalis, kurios kiekvienos valstybėje gali būti skirtingos (Direktyvos 2018/957 3 straipsnio 1 dalis). Todėl siekiant išvengti darbo ginčo dėl neišmokėto darbo užmokesčio, laikinojo įdarbinimo įmonė privalo turėti informaciją apie valstybėje, į kurią komandiruojami darbuotojai, darbo užmokesčio sudedamąsias dalis. Direktyvos 2018/957 3 straipsnio 1 dalis nustato valstybėms narėms pareigą informaciją apie darbo sąlygas, įskaitant darbo užmokesčio sudedamąsias dalis, paskelbti oficialioje nacionalinėje interneto svetainėje. O laikinojo darbuotojo komandiravimo atveju, pagal Direktyvos 2018/957 12 konstatuojamąją dalį, informaciją apie laikinojo darbo naudoto įmonėje taikomas sąlygas laikinojo įdarbinimo įmonei privalo pateikti pats laikinojo darbo naudotojas. Taigi susiklosto situacija, kai pareiga mokėti nediskriminacinį darbo užmokestį tenka darbdaviui – laikinojo įdarbinimo įmonei, o informaciją apie įmonėje taikomas darbo sąlygas – tiek prieš priimant laikinąjį darbuotoją savo žinion, tiek ir laikinojo įdarbinimo įmonei pareikalavus – privalo pateikti laikinojo darbo naudotojas. Todėl siekiant išvengti darbuotojų teisių pažeidimų laikinojo įdarbinimo įmonė ir laikinojo darbo naudotoja turi bendradarbiauti ir nuolat apsikeisti informacija apie darbo sąlygų pas laikinojo darbo naudotoją pasikeitimą. Pažeidus pareigą laikinajam komandiruotam darbuotojui mokėti tokį patį darbo užmokestį, koks būtų mokamas, jei laikinojo darbo naudotoja jį būtų įdarbinusi tiesiogiai, pagal Darbo kodekso 75 straipsnio 2 dalį, laikinojo įdarbinimo įmonė ir laikinojo darbo naudotojas prieš darbuotoją atsakytų subsidiariai.

Pagal Direktyvos 2018/957 18 konstatuojamąją dalį, vertinant, ar komandiruotam darbuotojui yra užtikrinamas vienodo požiūrio principas darbo užmokesčio srityje, turi būti vertinama bendra darbo užmokesčio suma, o ne lyginamos atskiros darbo užmokesčio dalys. Todėl kyla klausimas ar dienpinigiai ir kitų su komandiruote susijusių išlaidų kompensavimas yra laikomi darbo užmokesčio sudedamosiomis dalimis.

Direktyvos 2018/957 3 straipsnio 7 dalyje nustatyta, kad komandiruotpinigiai yra laikomi darbo užmokesčio dalimi, išskyrus atvejus, kai jie mokami kompensuoti faktines komandiruotės išlaidas, kurioms priskiriamos kelionės, apgyvendinimo, maitinimo išlaidos. Analogiškas reglamentavimas nustatytas ir Darbo kodekso 108 straipsnio 3 dalyje, nurodant, kad darbuotojui mokami dienpinigiai ir kitos su komandiruote susijusios išmokos, išskyrus išmokas faktinėms kelionėms, nakvynėms ir maitinimo išlaidoms kompensuoti, laikomos darbo užmokesčio dalimi. Taigi susiklosto tokia situacija, kad dalis komandiruotam darbuotojui mokamo išmokų yra laikomos darbo užmokesčio dalimi, o dalis – ne, todėl norint užtikrinti vienodo požiūrio principo vykdymą, svarbu tinkamai apskaičiuoti koks darbo užmokestis darbuotojui turi būti mokamas. Skaičiuojant darbuotojui mokėtiną darbo užmokestį, svarbu nustatyti koku tikslu su komandiruote susijusios išmokos yra mokamos. Jeigu pagal darbo santykiams taikytinas darbo sąlygas nenustatyta ar komandiruotpinigių dalys mokamos kaip faktinių išlaidų kompensavimas, laikoma, kad visi komandiruotpinigiai mokami, su komandiruote susijusioms išlaidoms, kompensuoti (Direktyvos 2018/957 3 straipsnio 7 dalis). Todėl siekiant dienpinigius laikyti darbo užmokesčio dalimi, svarbu juos tinkamai apibrėžti darbdavio tvarkomais dokumentais (Bagdanskis *et al*, p. 272, 2018)

Praktikoje kyla problemų ir dėl laikotarpių tarp siuntimų nustatymo. Kasacinis teismas civilinėje byloje nurodė, kad taikant suminę darbo laiko apskaitą, nedarbo (poilsio) laikas tarp pamainų nėra laikomas laikotarpiu tarp siuntimų, todėl už jį neturi būti mokamas darbo užmokestis (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. birželio 30 d. nutartis civilinėje byloje).

Direktyvos 2008/104/EB 5 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad valstybės gali nacionalinėje teisėje nustatyti išimtį iš vienodo principo laikiniejiems darbuotojams taikymo tuo atveju, jeigu laikinieji darbuotojai su laikinojo įdarbinimo įmone yra sudarę neterminuotą darbo sutartį ir šiam darbuotojui tarp paskyrimų yra mokamas darbo užmokestis. Lietuvos įstatymų leidėjas, pasinaudodamas Direktyvoje 2008/104/EB numatyta galimybe, Darbo kodekso 75 straipsnio 2 dalyje nustatė, kad tuo atveju, jeigu laikinieji darbuotojai tarp siuntimų dirbti gauna darbo užmokestį iš laikinojo įdarbinimo įmonės ir šio darbo užmokesčio dydis tarp siuntimų dirbti yra toks pats kaip ir siuntimų

dirbti metu, darbuotojui gali būti nemokamas tokio dydžio darbo užmokesčio, koks turėtų būti mokamas, jeigu laikinojo darbo naudotojas laikinąjį darbuotoją būtų įdarbinęs tiesiogiai. Toks teisinis reguliavimas reiškia, jog Direktyva 2008/104/EB leidžia, o Lietuvos įstatymų leidėjas pasinaudojo galimybe nukrypti nuo vienodo požiūrio principo, todėl darbo užmokesčio dydis ir jo mokėjimo tvarka gali būti nustatomi laikinosios įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbuotojo susitarimu (Bagdanskis, 2011, p. 1046).

Iš teismuose kylančių darbo ginčų matyti, kad praktikoje kyla problemų ir nustatant darbuotojui mokėtino darbo užmokesčio dydį. Pavyzdžiui, vienoje civilinėje byloje teismas pažymėjo, kad nenusitarus dėl išimties darbo sutartyje ir kilus ginčui, nustatant mokėtino darbo užmokesčio dydį, turi būti vertinamas ne tik pas laikinojo darbo naudotoją tiesiogiai dirbančių darbuotojų darbo užmokestis, tačiau ir vertinama kokią darbo užmokestį su savo turima kompetencija ir patirtimi darbuotojas gautų, jei būtų darbinamas tiesiogiai įdarbintas pas laikinojo darbo naudotoją toms pačioms pareigoms eiti (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. birželio 30 d. nutartis civilinėje byloje).

Taigi, apibendrinant galima teigti, kad laikinųjų darbuotojų komandiravimas į užsienį teikti paslaugų turi teisiškai reikšmingų skirtumų lyginant su pagal kitų rūšių darbo sutartis dirbančių darbuotojų komandiravimu, kadangi, priešingai, negu pagal kitas darbo sutartis dirbantys darbuotojai, laikinieji darbuotojai komandiruotės metu tampa visateisiais darbo rinkos dalyviais (ESTT 2011 m. vasario 10 d. sprendimas). Atsižvelgiant į tai, valstybės privalo užtikrinti vienodo požiūrio principą, pagal kurį laikiniems darbuotojams turi būti taikomos tokios pačios pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos, kokios būtų taikomos, jei laikinojo darbo naudotojas būtų juos tiesiogiai įdarbinęs. Tačiau Direktyva 2008/104/EB numato valstybėms narėms galimybę nacionaliniuose teisės aktuose nukrypti nuo šio principo taikymo, tuo atveju, jeigu būtų sudaryta terminuota darbo sutartis bei tarp siuntimų dirbti būtų mokamas vienodas darbo užmokestis. Visgi, komandiravimo metu atsiradęs tarptautinis elementas sukelia problemų, nustatant koks darbo užmokestis, komandiruotpinigiai turi būti mokami laikinajam darbuotojui komandiruotės metu, taip pat praktikoje kyla ginčų ir dėl laikotarpių tarp siuntimų apskaičiavimo, jų apmokėjimo tvarkos.

3.3. Trečiųjų šalių piliečių laikinojo darbo ypatumai

Siekiant reglamentuoti užsieniečių teisinę padėtį Lietuvos įstatymų leidėjas yra priėmęs Įstatymą „Dėl užsieniečių teisinės padėties“, kuriame yra reglamentuota ne tik užsieniečių atvykimo į Lietuvos Respubliką, teisės gyventi Lietuvoje tvarka, tačiau ir nustatyti reikalavimai norint įdarbinti užsieniečių Lietuvoje.

Įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ 62 straipsnio 6 dalyje yra nustatytas draudimas sudaryti laikinojo darbo sutartis su užsieniečiais, kaip ji apibrėžiama Darbo kodekse.

Užsieniečio sąvoka yra apibrėžta minėto įstatymo 2 straipsnio 32 punkte, kuriame nurodyta, kad užsieniečiu šio įstatymo prasme yra laikomas asmuo, kuris nėra Lietuvos Respublikos pilietis, neatsižvelgiant į tai, ar jis turi kurios nors užsienio valstybės pilietybę, ar neturi jokios. Įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ 2¹ straipsnyje, apibrėžiant įstatymo taikymo ribas Europos Sąjungos ir Europos laisvosios prekybos asociacijos (toliau – ELPA) valstybių narių piliečiams, nurodyta, kad jiems yra taikomos šio įstatymo I, II, V, VI, VII, IX, X ir XI skyrių nuostatos. Kadangi draudimas sudaryti laikinojo darbo sutartis su užsieniečiais yra reglamentuotas minėto įstatymo III skyriuje, todėl, kompleksiskai aiškinant nurodyto įstatymo nuostatas, pažymėtina, kad draudimas sudaryti laikinojo darbo sutartis nėra taikomas Europos Sąjungos ir ELPA nariams, o galioja tik trečiųjų šalių piliečiams, kaip jie suprantami Europos Bendrijos steigimo sutarties 17 straipsnio prasme.

Pažymėtina, kad Įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ 62 straipsnio 6 dalyje nustatytas draudimas įdarbinti pagal laikinojo darbo sutartis dirbančius užsieniečius yra išimtinai susijęs su darbo santykių tarp Lietuvoje veikiančios laikinojo įdarbinimo įmonės (darbdavio) ir užsieniečio (laikinojo darbuotojo) kūrimu. Tuo tarpu, Įstatymas „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ nenustato draudimo, trečiųjų šalių piliečius, dirbančius pagal laikinojo įdarbinimo sutartį, sudaryta su užsienyje registruota laikinojo įdarbinimo įmone, komandiruoti į Lietuvos Respubliką teikti paslaugų, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2018/957/ES. Tačiau tokiu atveju užsienyje esančią laikinojo įdarbinimo įmonę ir Lietuvoje esančią laikinojo darbo naudotoją turi sieti civiliniai santykiai pagal paslaugų teikimo sutartį, o komandiruojamas laikinasis darbuotojas pagal Įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ 57 straipsnį privalo gauti leidimą dirbti Lietuvoje. ESTT vertindamas ar reikalavimas įgyti leidimą yra pateisinamas paslaugų teikimo laisvės prasme, nurodė, kad valstybė narė, turi turėti galimybę patikrinti, ar realiai laisve teikti paslaugas nesinaudojama tam, kad nebūtų skiriami judėjimo laisvės neturintys (trečiųjų

šalių) darbuotojai. Siekiant užtikrinti judėjimo laisvės neturinčių darbuotojų prevenciją, ESTT valstybė turi teisę taikyti nacionalines priemones, tame tarpe ir reikalavimą įgyti leidimą dirbti (ESTT 2011 m. vasario 10 d. sprendimas).

Manytina, kad šiuo metu egzistuojantis teisinis reglamentavimas gali kelti grėsmę paslėptų darbo santykių atsiradimui, kadangi vienintelis teisėtas būdas „įdarbinti“ laikinąjį darbuotoją – pagal paslaugų teikimo sutartį priimti jį kaip komandiruoatą darbuotoją. Nustačius, kad trečiosios šalies pilietis buvo įdarbintas Lietuvoje, nesilaikant norminių teisės aktų, reglamentuojančių trečiųjų šalių piliečių įdarbinimą, nustatytos tvarkos būtų, tokia veikla pagal Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo 56 straipsnį būtų pripažinta nelegaliu darbu.

Kilus abejonių dėl ar tarp laikinojo darbuotojo ir laikinojo darbo naudotojo nesusklostė darbo santykiai, civilinės sutarties turinys turi būti aiškinamas nustatant tikruosius sutarties dalyvių ketinimus, atsižvelgiant į sutarties sąlygų tarpusavio ryšį, sutarties esmę, tikslą, jos sudarymo aplinkybes, į šalių derybas dėl sutarties sudarymo, šalių elgesį po sutarties sudarymo ir kitas reikšmingas aplinkybes (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019-07-12 nutartis civilinėje byloje).

Siekiant įvertinti, ar praktikoje nėra piktnaudžiaujama sudarant laikinojo darbo sutartis su trečiųjų šalių piliečiais, tikslinga apžvelgti teismų praktiką. Vienoje byloje buvo nustatyta, kad laikinojo įdarbinimo įmonė, norėdama įdarbinti trečiosios šalies pilietį, kreipėsi į Migracijos departamentą dėl leidimo dirbti tinkuotojo pareigose išdavimo, tačiau nustačius, kad tikroji įmonės veikla nesusijusi su statybų vykdymu, o įmonė užsiima laikinųjų darbuotojų įdarbinimu, leidimą dirbti Lietuvoje buvo atsisakyta išduoti (Vilniaus apygardos administracinio teismo 2020 m. rugsėjo 16 d. sprendimas administracinėje byloje). Kitoje byloje teismas, vertindamas ar tarp trečiosios šalies piliečio ir Lietuvoje veikiančios įmonės faktiškai susiklostė laikinojo įdarbinimo santykiai, sudarius darbo sutartį, kurioje susitarta dėl vairuotojo funkcijos atlikimo, reikšmingomis aplinkybėmis laikė tai, kad įmonė neturi išduotų licencijų ir transporto priemonių kroviniams vežti, jos veikla Juridinių asmenų registre buvo įregistruota kaip laikinojo įdarbinimo veikla, o iš pateiktų sąskaitų nustatyta, kad vykdė ne krovinių vežimo veiklą, o teikė darbuotojų nuomos paslaugas, buvo konstatuota, kad tarp trečiosios šalies piliečio ir įmonės susiklostė faktiniai laikinojo įdarbinimo santykiai (Vilniaus apygardos administracinio teismo 2020 m. kovo 19 d. sprendimas administracinėje byloje). Kitoje byloje buvo nustatyta, kad trečiojoje šalyje įsteigta įmonė, prisidengdama paslaugų teikimu gamybos srityje, tačiau iš tikrųjų vykdydama laikinojo įdarbinimo veiklą, siekė komandiruoti trečiųjų šalių piliečius pas Lietuvos

Respublikoje veikiančią, tarpininkavimu laikino įdarbinimo srityje, užsiimančią įmonę, kuri komandiruotus darbuotojus turėjo siūsti kitoms įmonėms teikti paslaugas, taip išvengdama reikalavimo gauti leidimą dirbti. Byloje buvo konstatuota kad užsieniečių komandiravimas į Lietuvos įmonę, kuri faktiškai teikia laikinojo įdarbinimo paslaugas, yra neteisėtas (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2018 m. birželio 20 d. nutartis administracinėje byloje).

Taigi, iš galiojančio teisinio reglamentavimo, teismų praktikos, matyti, kad nors Lietuvoje galioja draudimas sudaryti laikinojo darbo sutartis, tačiau verslo subjektai, pasinaudodami apsimestiniu darbuotojų komandiravimu ar sudarydami kitos rūšies darbo sutartis ir taip formaliai bandydami atitikti teisės aktų reikalavimus, siekia „apeiti“ draudimą sudaryti laikinojo darbo sutartis su trečiųjų šalių piliečiais. Todėl norint pasiekti Įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ 56 straipsnio nustatyto draudimu numatytų tikslų, būtina užtikrinti pakankamą įstatymo laikymosi kontrolę.

IŠVADOS

1. Darbo rinkos poreikių nulemtas darbo santykių diferencijavimas pagal nestandartinius darbo santykius dirbančius darbuotojus padaro labiau pažeidžiamais lyginant su pagal neterminuotas darbo sutartis dirbančiais darbuotojais. Pagrindinė problema, kylanti įstatymų leidėjui nustatant nestandartinių darbo sutarčių reguliavimą, yra pusiausvyros tarp darbo rinkos lankstumo ir darbuotojų teisių apsaugos užtikrinimas.
2. Terminuotos darbo sutarties sudarymas paprastai yra naudingesnis darbdaviui, o darbuotojo teisės ir interesai tokiu atveju tampa labiau pažeidžiami.
3. Teisės aktuose įvirtintas nediskriminavimo principas yra žingsnis užtikrinant darbuotojų kaip silpnesnės darbo sutarties šalies teises ir teisėtus interesus, tačiau jo įgyvendinimas praktikoje kelia problemų.
4. Laikinojo įdarbinimo ypatumas yra jo metu susiklostantys trejopo pobūdžio santykiai, kurie pasižymi aplinkybėmis, kad laikinojo įdarbinimo įmonė dalį savo kaip darbdavio funkcijų perleidžia su ja civiline sutartimi susijusiam asmeniui – laikinojo darbo naudotojui. Dalinis darbdavio funkcijų perleidimas nulemia specifinę darbuotojų subordinaciją, sukelia problemų atribojant laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo atsakomybę. Siekiant išvengti ginčų dėl laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo pareigų paskirstymo, siūlytina kuo plačiau tarpusavio teises ir pareigas aptarti tarpusavyje sudaromoje civilinėje sutartyje.
5. Komandiruotam laikinajam darbuotojui, nepriklausomai nuo šalių santykiams taikytinos teisės, turi būti užtikrinamos valstybės, į kurią siunčiamas laikinai dirbti, imperatyvios teisės normos, užtikrinamas Direktyvos 2008/104/EB 5 straipsnyje nustatytas vienodo požiūrio į darbuotojus principo pagrindinių darbo ir įdarbinimo sąlygų srityje taikymas, nuo kurio leidžiama nukrypti tik darbo sutartyje susitarus dėl pastovaus darbo užmokesčio, mokamas taip pat ir už laikotarpius tarp siuntimų, dydžio ir mokėjimo tvarkos.
6. Lietuvos Respublikoje draudžiama pagal laikinojo darbo sutartis įdarbinti trečiųjų šalių piliečius. Tačiau toks draudimas netaikomas trečiųjų šalių piliečių komandiravimui į Lietuvos Respubliką teikti paslaugų, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2018/957/ES, jeigu juos su užsienyje registruota laikinojo įdarbinimo įmone sieja darbo santykiai. Tačiau, pažymėtina, kad nacionaliniai teisės aktai

komandiruotiems trečiųjų šalių piliečiams gali nustatyti papildomus reikalavimus, pavyzdžiui reikalavimą įgyti leidimą dirbti, darbo valstybėje narėje metu.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Teisės norminiai aktai

Europos Sąjungos teisės aktai

1. Tarybos 1991 m. birželio 25 d. direktyva 91/383/EEB pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotuose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe. *OL L 206, 1991 7 29, p. 19—21.*
2. Tarybos 1991 m. spalio 14 d. direktyva 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas. *OL L 288, 1991 10 18, p. 32—35.*
3. Tarybos 1992 m. spalio 19 d. direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo. *OL L 348, p. 1—7.*
4. Tarybos ir Komisijos 1993 m. gruodžio 13 d. sprendimas dėl Europos ekonominės erdvės sutarties sudarymo tarp Europos Bendrijų, jų valstybių narių ir Austrijos Respublikos, Suomijos Respublikos, Islandijos Respublikos, Lichtenšteino Kunigaikštystės, Norvegijos Karalystės, Švedijos Karalystės ir Šveicarijos Konfederacijos. *L 001, p. 0001 - 0001.*
5. Europos Parlamento ir Tarybos 1996 m. gruodžio 16 d. direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. *OL L 18, 1997 1 21, p. 1—6.*
6. Tarybos direktyva 1997 m. gruodžio 15 d. dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC). *OL L 14, 1998 1 20, p. 9—14.*
7. Tarybos 1999 m. birželio 28 d. direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis. *OL L 175, 1999 7 10, p. 43—48.*

8. Europos Parlamento ir Tarybos 2008 m. lapkričio 19 d. direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones. *OL L 327, 2008 12 5, p. 9–14.*
9. Europos Parlamento ir Tarybos 2018 m. birželio 28 d. direktyva (ES) 2018/957, kuria iš dalies keičiama Direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. *OJ L 173, 9.7.2018, p. 16–24.*
10. Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) Europos smulkiųjų ir vidutinių įmonių ir amatininkų sąjungos (UEAPME), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) 2002 m. liepos 16 d. bendrasis susitarimas dėl teledarbo.
11. Komisijos 2014 m. kovo 21 d. ataskaita Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui dėl Direktyvos 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones taikymo. COM(2014) 176 final.

Lietuvos Respublikos teisės aktai

12. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992). *Valstybės žinios*, 33-1014.
13. Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas (1972). *Vyriausybės žinios*, 18-137.
14. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (2000). *Valstybės žinios*, 74-2262.
15. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2002). *Valstybės žinios*, 64-2569.
16. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016). TAR, 23709.
17. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (1991). *Lietuvos aidas*, 246-0.
18. Lietuvos Respublikos saugos ir sveikatos įstatymas (2003). *Valstybės žinios*, IX-1672.
19. Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ (2004). *Valstybės žinios*, 73-2539.
20. Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas (2011), *Valstybės žinios*, XI-1379.
21. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Kodekso papildymo 123-1 straipsniu įstatymas (2010). *Valstybės žinios*, 81-4221.
22. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas (2016). TAR, 18825.
23. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimas Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“. *Valstybės žinios*, 19-313.

24. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. gegužės 8 d. nutarimas Nr. 529 „Dėl Lietuvos Respublikos užimtumo didinimo 2001-2004 metų programos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 40-1404.
25. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 81-3690.
26. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimas Nr. 526 „Dėl dienpinigių ir kitų komandiruočių išlaidų apmokėjimo“. *Valstybės žinios*, 74-2555.
27. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2009 m. kovo 25 d. nutarimas Nr. 223 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 metų veiklos ataskaitos pateikimo Lietuvos Respublikos Seimui“. *Valstybės žinios*, 38-1456.
28. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“. TAR, 10853.
29. Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2001 m. gruodžio 10 d. Darbo kodekso projekto aiškinamasis raštas. IXP-1268.
30. Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas 2003 m. spalio 17 d. Nr. A1-160 „Dėl rekomendacijų darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas“. *Valstybės žinios*, 101-4573.

Specialioji literatūra

31. Bagdanskis, T. (2011). Implementation of EC Directive on Temporary Agency Work into Lithuania Legislation. *Jurisprudencija*, 18 (3), 1035-1053.
32. Bagdanskis, T. ir kt. (2016). *Darbo teisės principai ir jų taikymas Lietuvos teismų praktikoje*. Vilnius: VĮ „Registru centras“.
33. Bagdanskis, T., Mačiulis, V. ir Mikalopas, M. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. Vilnius: Rito Projects.
34. Dambrauskienė, G. ir kt. (2000). *Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras, I dalis*. Vilnius: Teisės institutas.
35. Dambrauskienė, G. (2002). Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 25 (17), 19–25.
36. Dambrauskienė, G. (2008). Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos. *Jurisprudencija*, 8 (110), 7-12.

37. Dambauskienė, G., Mačernytė-Panomariovienė, I. (2008). *Lietuvos darbo teisė: schemas ir komentarai: mokomasis metodinis leidinys*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
38. Davulis, T. (2007). Darbuotojų komandiravimas į užsienį teikti paslaugų. *Justitia*, 4, 70-81.
39. Davulis, T. (2008). Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. *Jurisprudencija*, 8 (110), 27-33.
40. Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras.
41. Jarulaitis, M. (2008). Nestandartiniai darbo santykiai ir jų reguliavimas. *Jurisprudencija*, 8 (110), 83-89.
42. Mačiulaitis, V. (2010). Terminuotosios darbo sutartys flexicurity aspektu. *Socialinių mokslų studijos*, 3(7), 293-310.
43. Mačiulaitis, V. (2012). Darbo santykių stabilumo principo užtikrinimas perduodant įmonę, verslą ar jų dalis. *Socialinių mokslų studijos*, 4 (2), 559–579.
44. Meškienė, E., Tamošiūnas, T. (2019). Laikinojo įdarbinimo įmonės veiklos aplinkos analizė. *Socialiniai tyrimai*, 42 (2), 102–118.
45. Nekrošius, I. ir kt. (1988). *Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras*. Vilnius: Mintis.
46. Nekrošius, I. ir kt. (2004). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis: Individualūs darbo santykiai. II tomas*. Vilnius: Justitia.
47. Nekrošius, I. (2007). *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras.
48. Povilaitienė, I. (2012). *Darbo sutartis ir kitos teisinės darbo panaudojimo formos*. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė (01S), Vilniaus universitetas. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
49. Tartilaitė, A. (2011). Darbo santykių su nėščiomis darbuotojomis teisinio reguliavimo problemos. *Sveikatos mokslai*, 21 (5), 204-209.
50. Tiažkijus, V. (2005). *Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas*. Vilnius: Justitia.
51. Tomaševičienė, O., Staroselskaja, J. (2018). Lietuvos darbo rinkos pokyčiai 2008 - 2016 metais. *Socialinių mokslų studijos*, 10 (2), 322–340.
52. Usonis, J., Bagdanskis, T. (2008). Darbo nuoma ir jo teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 110 (8), 65-72.
53. Usonis, J. (2012). Darbo teisės problemų evoliucija Lietuvoje po 1990 m. *Jurisprudencija*, 19 (3), 1131-1148.

54. Usonis, J., Martinėlytė, A. (2020). Darbo santykiams su užsienio elementu taikytinos teisės nustatymo kriterijai pagal „Roma I“ reglamentą. *Jurisprudencija*, 27(1), 202-220.

Teismų praktika

Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktika

55. *Yolanda Del Cerro Alonso* [ESTT], C-307/05, [2007-09-13]. ECLI:EU:C:2007:509.
56. *Vicoplus SC PUH, BAM Vermeer Contracting sp. zoo, Olbek Industrial Services sp. zoo* [ESTT], Nr. C-307/09–C-309/09, [2011-02-10]. ECLI:EU:C:2011:64.
57. *Rosanna Valenza, Maria Laura Altarista, Laura Marsella, Simonetta Schettini, Sabrina Tomassini* [ESTT], Nr. C-302/11 - C-304/11, [2012-10-18]. ECLI:EU:C:2012:646.
58. *Carmela Carratù* [ESTT], Nr. C-361/12, [2013-12-12]. ECLI:EU:C:2013:830.
59. *Małgorzata Nierodzik* [ESTT], Nr. C-38/13, [2014-03-13]. ECLI:EU:C:2014:152.
60. *Maurizio Fiamingo, Leonardo Zappala, Francesco Rotondo* [ESTT], Nr. C-362/13, C-363/13, C-407/13, [2014-09-17]. EU:C:2014:2238.
61. *María José Regojo Dans* [ESTT], Nr. C-177/14, [2015-07-09]. ECLI:EU:C:2015:450.
62. *Ana de Diego Porras* [ESTT], Nr. C-596/14, [2016-09-14]. ECLI:EU:C:2016:683.
63. *Almudena Baldonado Martín* [ESTT], Nr. C177/18, [2020-01-22]. ECLI:EU:C:2020:26.

Lietuvos teismų praktika

64. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. rugsėjo 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-820/2001.
65. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002 m. gruodžio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-1515/2002
66. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-4/2003.

67. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. lapkričio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-568/2005.
68. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. sausio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-74/2006.
69. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. vasario 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-53/2008.
70. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. rugsėjo 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-345/2009.
71. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. lapkričio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-494/2009.
72. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010m. spalio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-235/2010.
73. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. gruodžio 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-572/2014.
74. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. birželio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-306-248/2017.
75. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2018 m. birželio 20 d. nutartis administracinėje byloje Nr. EA-4321-261/2018.
76. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-73-248/2019.
77. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. liepos 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-266-378/2019.
78. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. gruodžio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-392-684/2019.
79. Panevėžio apygardos teismo 2007 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-119-280/2007.
80. Vilniaus apygardos teismo 2011 m. kovo 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-355-567/2011.
81. Klaipėdos apygardos teismo 2012 m. gruodžio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1904-370/2012.
82. Kauno apygardos teismo 2016 m. kovo 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr.2A-206-259/2016.
83. Vilniaus apygardos teismo 2017 m. kovo 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-242-803/2017.

84. Klaipėdos apygardos teismo 2018 m. gruodžio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1748-796/2018.
85. Vilniaus apygardos teismo 2019 m. birželio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1796-852/2019
86. Vilniaus apygardos teismo 2019 m. rugsėjo 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-2213-933/2019.
87. Vilniaus apygardos administracinio teismo 2020 m. kovo 19 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. eI2-2065-595/2020.
88. Vilniaus apygardos teismo 2020 m. liepos 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1262-912/2020.
89. Vilniaus apygardos administracinio teismo 2020 m. rugsėjo 16 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. I2-3637-821/2020.

Travaux préparatoires

90. Vdi.lt. *Naujojo darbo kodekso monitoringas. VDI informacija apie Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimą 2018 m.* [interaktyvus] (modifikuota 2019-04-10). Prieiga per internetą: https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=2286/ [žiūrėta 2020 m. balandžio 10 d.].
91. Llri.lt. *Terminuotos darbo sutartys: daugiau lankstumo, daugiau naudos.* [interaktyvus] (modifikuota 2018). Prieiga per internetą: <https://www.llri.lt/wp-content/uploads/2018/09/Terminuotos-darbo-sutartys.pdf> [žiūrėta 2020 m. balandžio 13 d.].
92. Llri.lt. *Terminuotų sutarčių skaičiaus ribojimas – neišnaudotos galimybės darbuotojams ir darbdaviams.* [interaktyvus] (modifikuota 2019-08). Prieiga per internetą: <https://www.llri.lt/wp-content/uploads/2019/08/terminuot---sutar--i---ribojimai.pdf>. [žiūrėta 2020 m. balandžio 10 d.].

SANTRAUKA

Darbo sutarčių rūšių teorinio ir praktinio taikymo problemos

Rūta Putnaitė

Pagrindinė Konstitucijos 48 straipsnyje įtvirtintos teisės į darbą realizavimo forma – darbo sutartis. XX a. pabaigoje susiklosčiusios ekonominės, socialinės aplinkybės lėmė naujų darbo sutarčių rūšių atsiradimą. Pirmiausia, darbe atžvelgiama naujų darbo formų įvairovė, analizuojamos priežastys, lėmusios naujų darbo sutarčių atsiradimą. Didelis dėmesys skiriamas darbo sutarčių rūšių reglamentavimo raidai atskleisti, apžvelgiama kokias darbo sutarčių rūšis reglamentavo Europos Bendrija. Taip pat darbe atliekama Lietuvoje darbo sutarčių rūšis reglamentavusių teisės aktų – Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodekso, Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo, 2002 m. priimto Lietuvos Respublikos darbo kodekso, bei šiuo metu galiojančio Lietuvos Respublikos darbo kodekso analizė, išskiriami reglamentavimo panašumai ir skirtumai.

Didžiausias dėmesys skirtas nestandartinių – terminuotų ir laikinojo darbo sutarčių reglamentavimo ypatumams ir problematikai atskleisti. Analizuojamos tokių darbo sutarčių turinys, sudarymo galimybės ir taikomi apribojimai sudarant ar nutraukiant minėtas darbo sutartis. Nustatyta, kad galiojantis teisinis reguliavimas kelia neaiškumų kaip viena ar kita įstatymų nuostata turėtų būti taikoma praktikoje. Be to, įvertinus galiojantį reglamentavimą, nustatyta, kad galiojantis reglamentavimas ne visada tinkamai užtikrina pagal terminuotas ir laikinojo darbo sutartis dirbančių darbuotojų apsaugą. Pagrindinė problema – darbuotojų diskriminacija, pasireiškianti nevienodų darbo sąlygų nustatymu.

SUMMARY

Theoretical and Practical Problems of Application of Various Kinds of Employment Contract

Rūta Putnaitė

The main form of realization of the right to work, who is entrenched in Article 48 of the Constitution, is an employment contract. The economic and social circumstances who happened in the end of XX century caused new types of employment contracts. First of all, the work reviews the variety of new types of employment contracts, analyzes the reasons who caused the emergence of new employment contracts. A lot of attention in this works is intended for revealing the development of the regulation of different types of employment contracts. The work reviews which types of employment contracts the European Community regulated. Also, the work analyzes the legal acts, who regulated employment contracts in Lithuania before - The labour code of the Soviet Socialist Republic of Lithuania, Republic of Lithuania Law on Employment, The labor code of the Republic of Lithuania adopted in 2006 and The labor code of the Republic of Lithuania who is valid currently.

The biggest attention in this works is intended for the peculiarities and problems of regulation of non-standard fixed-term and temporary employment contracts. The work analyzes the content, the possibilities and restrictions of concluding and terminating these types of employment contracts. In the work has been established that the current legal regulation raises uncertainties how one or another provision of law should be applied in practice. In addition, in the works has been established that existing regulations do not always adequately ensure the protection of fixed-term and temporary workers. The main problem – discrimination against workers through unequal working conditions.