

VILNIAUS UNIVERSITETAS
TEISĖS FAKULTETAS
DARBO TEISĖS KATEDRA

Dieninio skyriaus
V kurso darbo teisės specializacijos
studentės Simonos Saulytės

Magistro darbas
**TERMINUOTOS DARBO SUTARTYS LIETUVOS IR UŽSIENIO VALSTYBIŲ
TEISĖJE**

Vadovas: doc. dr. Tomas Davulis
Recenzentas: lekt. Paulius Koverovas

Vilnius, 2007

TURINYS

IŽANGA	2
1. TERMINUOTA DARBO SUTARTIS KAIP DARBO SUTARTIES RŪŠIS	5
2. TERMINUOTOS DARBO SUTARTIES SUDARYMAS IR VYKDYMAS	11
2.1. Terminuotos darbo sutarties sudarymo prielaidos.....	11
2.2. Terminuotos darbo sutarties termino nustatymas.....	22
2.3. Terminuotos darbo sutarties vykdymas	29
3. TERMINUOTOS DARBO SUTARTIES PASIBAIGIMAS	35
3.1. Terminuotos darbo sutarties termino pasibaigimo pasekmės	36
3.2. Terminuotos darbo sutarties pasibaigimas iki jos termino pabaigos.....	45
IŠVADOS.....	52
SANTRAUKA	54
SUMMARY	55
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	56

IŽANGA

Tiek Lietuvoje, tiek ir užsienio valstybėse dažniausiai darbo santykiai yra įteisinami neterminuota darbo sutartimi. Tokios sutartys laikomos įprastinėmis ir labiausiai užtikrinančios viešąjį interesą, nes jų reglamentavimu labiausiai atspindima darbo sutarties šalių – darbuotojo ir darbdavio – interesų pusiausvyra, be to, tokios sutartys yra bendriausia darbo santykių forma, padedanti gerinti pagal jas dirbančių darbuotojų gyvenimo kokybę bei darbo rezultatus. Tačiau dėl besikeičiančių ekonominių bei socialinių veiksnių atsiranda poreikis į neterminuotas darbo sutartis pažiūrėti iš kitos pusės. Išsamūs tokio požiūrio argumentai suformuluoti 2006 m. lapkričio 22 d. Europos Komisijos priimtoje *Žaliojoje knygoje „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius“*. Joje, be kita ko, buvo nustatyta, kad sparti technologijų pažanga, globalizacijos skatinama stiprėjanti konkurencija, besikeičiantys vartotojų poreikiai ir labai išaugęs paslaugų sektorius parodė, kad reikia didesnio lankstumo. Be to, atsiradus valdymui laiku, sutrumpėjus bendrovių lėšų investavimo laikotarpiui, plintant informacinėms bei ryšių technologijoms ir vis dažniau kintant paklausai, atsirado poreikis įvairesnių darbo sutarčių. Juk tradicinis darbo santykių modelis gali pasirodyti ne visiškai pritaikytas pagal nuolatinės neterminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams, kurie turi prisitaikyti prie pokyčių ir norėtų pasinaudoti globalizacijos teikiamomis galimybėmis¹. Taigi būtent vienas iš netradicinio darbo santykių modelio variantų – darbas pagal terminuotas darbo sutartis.

Vadovaujantis Europos Sąjungos teisės aktu, turinčių tiesioginį arba netiesioginį poveikį savivaldybėms duomenų bazės pateiktais duomenimis², Europos Sąjungoje nuolat didėja įdarbinimo pagal terminuotas darbo sutartis procentas. Tačiau tokių darbo sutarčių reglamentavimas valstybėse narėse yra gana skirtingas. Nepaisant to, kad jau 1997 m. terminuotų darbo sutarčių vienodinimas valstybėse narėse pradėtas pasinaudojus Europos Bendrijos sutartyje numatyta galimybe įtraukti Europos socialinius partnerius į Bendrijos teisėkūros procesą ir tokiu būdu 1997 m. birželio 6 d. Europos profesinių sąjungų konfederacija (angl. *ETUC*), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (angl. *UNICE*) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (angl. *CEEP*) sudarė bendrąjį

¹ Žr. Europos Bendrijų Komisija. *Žalioji knyga „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius“* (KOM (2006) 708 galutinis).

² Žr. Europos Sąjungos teisės aktu, turinčių tiesioginį arba netiesioginį poveikį savivaldybėms duomenų bazė. *Socialinė politika ir užimtumas* [interaktyvus]. [žiūrėta 2007m. balandžio 2 d.] Prieiga per internetą <http://www.lsa.lt/esta/index.php?area_id=02&id=79>.

susitarimą dėl darbo pagal terminuotąsias darbo sutartis, terminuotų darbo sutarčių reglamentavimas valstybėse visvien nėra vienodas. Būtent tokia padėtis lemia šio magistro darbo temos aktualumą.

Šio magistro darbo tikslas – pateikti išsamią terminuotos darbo sutarties analizę, kuo įvairiapusiškiau atskleidžiant jos reglamentavimą Lietuvos Respublikoje bei užsienio valstybėse – Lenkijos Respublikoje ir Rusijos Federacijoje. Šių valstybių pasirinkimas grindžiamas, visų pirma, tuo, kad šios valstybės yra Lietuvos Respublikos kaimynės. Be to, šiuo pasirinkimu siekiama iliustruoti ne tik skirtingą terminuotos darbo sutarties reglamentavimą Europos Sąjungoje, taip lyginant dviejų pakankamai naujų Europos Sąjungos narių – Lenkijos Respublikos bei Lietuvos Respublikos - teisės aktus ir praktines problemas, bet ir už jos ribų – Rusijos Federacijoje.

Magistro darbe, visų pirma, nagrinėjama terminuota darbo sutartis kaip viena iš darbo sutarčių rūšių, pradedant nuo darbo sutarties sampratos, jos rūšių ir pereinant prie terminuotosios darbo sutarties rūšių. Atkreiptinas dėmesys, kad atsižvelgiant į darbo trukmę, visose nagrinėjamose valstybėse terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma tokių rūšių: terminuota paprastoji darbo sutartis, sezoninė darbo sutartis bei laikinoji darbo sutartis. Greta jų Lenkijos Respublikos darbo kodeksas išskiria dar vieną – terminuota darbo sutartis pasikartojančioms užduotims atlikti. Pasak žymaus Rusijos teisininko, darbo teisės specialisto *И. Я. Киселев*, įstatymų leidėjai išskiria specifines terminuotos darbo sutarties rūšis, reguliuojamas ypatinga tvarka, kuri skiriasi nuo paprastosios terminuotos darbo sutarties reguliavimo taisyklių³. Todėl, atsižvelgiant į skirtingas tokių terminuotų darbo sutarčių reguliavimo taisykles bei ribotą magistro darbo apimtį, šios specifinės terminuotos darbo sutarties rūšys šiame darbe nėra nagrinėjamos. Magistro darbe taip pat aptariamos terminuotos darbo sutarties sudarymo prielaidos, itin akcentuojant objektyvias aplinkybes ir jų būtinybę sudarant terminuotą darbo sutartį, termino nustatymo taisyklės, terminuotos darbo sutarties vykdymo ir pasibaigimo klausimai. Pabrėžtina, kad nagrinėjant klausimą dėl terminuotos darbo sutarties pasibaigimo, akcentuojamos termino pasibaigimo pasekmės ir tik vėliau analizuojami terminuotos darbo sutarties pasibaigimo iki jos termino pabaigos pagrindai, nes toks darbo sutarties pasibaigimas nėra būdingas išimtinai terminuotai darbo sutarčiai.

³ *Жг. КИСЕЛЕВ И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Москва : Эксмо, 2005, р. 120.*

Analizė magistro darbe daroma, vadovaujantis tokiais teisės tyrimo metodais, kaip lingvistinis, sisteminis, lyginamasis, loginis ir kt. Lingvistinio metodo pagalba nagrinėjama teisės normų tekste vartojamų teisinių sąvokų ir jų apibrėžimų prasmė. Tačiau net ir Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas ne kartą yra pažymėjęs, kad atskleidžiant teisės normų turinį paprastai nepakanka taikyti vien lingvistinį aiškinimo metodą, todėl šalia jo negalima nepaminėti ir sisteminio tyrimo metodo. Juk kiekviena teisės norma yra vientiso teisės akto sudedamoji dalis, susijusi su kitomis to teisės akto normomis, todėl būtent sisteminio metodo pagalba siekiama atskleisti atskirų įstatymuose, ir ypač nagrinėjamų valstybių darbo kodeksuose, pavartotų sąvokų prasmę, įstatymų reguliuojamų santykių pobūdį, apimtį, ir reguliavimo ypatumus. Lyginamojo metodo dėka lyginamas mūsų dabartinis Darbo kodeksas su anksčiau galiojusiuoju Darbo sutarties įstatymu ir, žinoma, svarbiausia – visi temos klausimai nagrinėjami lyginant Lietuvos Respublikos terminuotos darbo sutarties reglamentavimą su pasirinktomis valstybėmis. Loginio metodo dėka nagrinėjamas terminuotos darbo sutarties turinys ir daromos tam tikros išvados, juk šis metodas būtinas atskleidžiant bet kokio tiriamojo darbo tikslus, aiškinantis teisės normų turinį, pateikiant išvadas ir apibendrinimus.

Minėtųjų metodų pagalba visi darbo skyriai parengti daugiausia vadovaujantis nagrinėjamų valstybių darbo kodeksais ir atliekant jų analizę. Nemažas dėmesys skiriamas ir kitiems Lietuvos Respublikos bei Europos Bendrijos teisės aktams. Temos visapusiškumui atskleisti, be norminės medžiagos, didelis dėmesys skiriamas teismų praktikai, ypač – Lietuvos. Be to, vadovaujamosi Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaru, įvairių autorių straipsniais, publikacijomis, pranešimais, tarp jų ir internetiniais, nes tokių šaltinių analizė padeda suvokti praktines norminiuose teisės aktuose neišnagrinėtas problemas. Kaip svarbiausius autorius reikėtų paminėti Rusijos darbo teisės specialistą - *И. Я. Куселев*, Lenkijos Respublikos teisininką prof. dr. hab. *Andrzej Swiatkowski*, Lietuvos teisininką H. Davidavičių, doc. dr. T. Davulį, taip pat doc. dr. V. Tiažkijų, nemažai nagrinėjusius įvairius terminuotos darbo sutarties klausimus.

Remiantis minėtais teisės šaltiniais teisės tyrimo metodų pagalba stengiamasi nagrinėjamą temą apžvelgti kuo išsamiau ir detaliau.

1. TERMINUOTA DARBO SUTARTIS KAIP DARBO SUTARTIES RŪŠIS

Terminuota darbo sutartis - vienas iš netradicinio darbo santykių modelio variantų arba viena iš netipinių darbo sutarties rūšių. Juk Europos Sąjungos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos 7 punktą, be kita ko, skelbia, kad sukūrus vidaus rinką turėtų pagerėti Europos Bendrijos darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygos. Tai turi įvykti suderinus šias sąlygas, kartu išlaikant pasiektus rezultatus, visų pirma, kalbant apie užimtumo formas, kurios nėra pagrįstos neterminuotomis sutartimis, o būtent terminuota sutartis, darbo ne visą darbo dieną sutartis, laikino darbo ir sezoninio darbo sutartis⁴. Norint suprasti šios netipinės sutarties esmę, padaryti išsamią jos analizę bei pagrįsti tai, kad terminuota darbo sutartis yra netipinė darbo sutartis, būtina aptarti darbo sutartį, jos sampratą ir rūšis.

Taigi, visų pirma, reikėtų akcentuoti, kad darbo sutartis – pagrindinis darbo teisės institutas, kuriam darbo teisė skiria labai daug dėmesio. 1991 m. lapkričio 7 d. Lietuvos Respublikoje priimtas Darbo sutarties įstatymas⁵ šį darbo teisės institutą reglamentavo iki 2002 m. gruodžio 31 d. Nuo 2003 m. sausio 1 d. jis reglamentuojamas naujuoju Lietuvos Respublikos darbo kodeksu⁶. Šio kodekso 93 straipsnis nustato, kad darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu.

Panašiai darbo sutartis suprantama ir kitose nagrinėjamose valstybėse. Pavyzdžiui, Lenkijos Respublikos darbo kodekso⁷ 22 straipsnyje numatyta, kad sudarant darbo santykius, darbuotojas įsipareigoja darbdavio naudai ir darbdavio vadovaujamas atlikti tam tikros rūšies darbą, o darbdavys įsipareigoja suteikti atlygintą darbą darbuotojui.

⁴ Tarybos direktyva 1999/70/EB 1999 m. birželio 28 d. dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (ABI. EG 1999, Nr. L175/43).

⁵ Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.

⁶ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

⁷ *Polish labour code*. Second edition. Warszawa, Wydawnictwo C. H. Beck, 2004, p. 264.

Rusijos Federacijos darbo kodekso⁸ 56 straipsnis numato, kad darbo sutartis yra susitarimas tarp darbdavio ir darbuotojo, pagal kurį darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui darbą pagal nustatytas darbo funkcijas, užtikrinti darbo sąlygas, numatytas darbo įstatymuose ir kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse, susitarimuose, lokaliuose norminiuose aktuose, bei darbo sutartyje, laiku ir nustatyto dydžio darbo užmokestį mokėti darbuotojui, o darbuotojas asmeniškai įsipareigoja atlikti darbo sutartimi nustatytas darbo funkcijas, laikytis darbdavio nustatytų vidaus darbo tvarkos taisyklių.

Apibendrinant galima teigti, kad visose nagrinėjamose valstybėse, nepaisant tam tikrų skirtumų (pavyzdžiui, Lenkijos Respublikos darbo kodekse darbo sutarties sąvoka nėra pateikta), yra apibrėžti pagrindiniai darbo sutarties požymiai, kurie formuluojami kaip pagrindinės darbo sutarties šalių pareigos. Remiantis šiais požymiais, galima daryti išvadą, kad darbo sutarties dalykas – tai rūšiniais požymiais apibrėžti darbai ir paslaugos, t.y. susitariama dėl darbo funkcijos, kuri atliekama kitai šaliai vadovaujant, nustatant darbų atlikimo tvarką, darbų (paslaugų) gavėjas užtikrina saugias ir tinkamas darbo sąlygas, darbai yra atlyginami, taip pat galima darbo sutartį atskirti nuo panašių civilinių sutarčių (rangos, paslaugų, autorinės ir kt.)⁹.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 108 straipsnio 2 dalis nustato, kad darbo sutartis paprastai sudaroma neapibrėžtam laikui (neterminuota). Vadinasi išimtiniais atvejais gali būti sudaroma ir kitos rūšies darbo sutartis. Akcentuotina, kad nepaisant jau minėtojo panašaus darbo sutarties supratimo visose nagrinėjamose valstybėse, darbo sutarčių įvairovė ir darbo sutarčių skirstymas į rūšis šiose valstybėse labai skiriasi. Vienose jų - darbo sutarčių rūšių išskyrimas siejamas iš esmės tik su darbo sutarties terminu, kitose - numatomas gana platus darbo sutarčių rūšių sąrašas, kuris grindžiamas tuo, kad įvairių rūšių darbo sutartys dėl termino, darbo pobūdžio, funkcijų ypatumų, darbuotojų psichofizinių savybių ir kitų objektyvių priežasčių negali būti sudaromos vienodomis sąlygomis. Darbo sutarčių rūšių išskyrimas būtinas siekiant diferencijuoti darbuotojų ir darbdavių teisių ir pareigų reglamentavimą, atsižvelgiant į tokių darbo sąlygų ypatumus ar į darbuotojų psichofizines

⁸ *Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ)* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007 m. kovo 14 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.consultant.ru/popular/tkrf/>>.

⁹ NEKROŠIUS, Ipolitas, et al, *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras / III dalis „Individualūs darbo santykiai“*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 46.

savybes, bei nustatyti papildomą darbuotojų teisių apsaugą¹⁰. Būtent toks sąrašas yra Lietuvos Respublikos darbo kodekso 108 straipsnyje, pagal kurį darbo sutartys gali būti:

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

Pabrėžtina, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekso pateikiamas darbo sutarčių rūšių sąrašas nėra baigtinis, nes užbaigiamas žodžiu *kitos*. Todėl paliekama galimybė atsižvelgiant į darbo santykių plėtotę ir atsirandančius poreikius įstatymuose numatyti tam tikrų darbo sutarčių rūšių ypatumus¹¹. Anot docento V. Tiažkijaus, kalbant apie darbo sutartis ir jų rūšis, pažymėtina, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekse kai kurios jų apskritai nėra minimos arba jų reglamentavimas nėra baigtas, pavyzdžiui, nėra minima mokymo sutartis, darbo sutarties su įmonės vadovais specifika, darbo sutarties su nepilnamečiais ypatumai nėra apibūdinti kartu, o išbarstyti, kaip ir sutarties su moterimis, auginančiomis vaikus, ypatumai ir t.t. Docentas viename savo darbų¹² pabrėžia, kad priešingai nei Lietuvos Respublikoje, Rusijos Federacijos darbo kodekso ketvirtoji dalis yra skirta kai kurių kategorijų darbuotojų darbo reguliavimo ypatumams. Pavyzdžiui, Rusijos Federacijos darbo kodekso 41 skyriuje numatyti moterų, asmenų, turinčių šeiminių pareigų, darbo reguliavimo ypatumai, 42 skyriuje – asmenų iki aštuoniolikos metų darbo reguliavimo ypatumai ir t.t.

Atkreiptinas dėmesys, į tai, kad Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, nustatantis įvairias darbo sutarčių rūšis ir pateikdamas negalutinį tokių sutarčių sąrašą, sudaro galimybes taikyti lanksčias darbo organizavimo formas. Be to, tokias formas rekomenduoja taikyti ir socialinės apsaugos bei darbo ministrė 2003 m. spalio 17 d. įsakymu Nr. A1-160 patvirtintose Rekomendacijose darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas¹³. Vadovaujantis jomis, lanksčios darbo organizavimo formos turi padėti gyventojams įgyvendinti jų teisę į darbą, didinti jų užimtumo galimybes, derinti darbo ir šeimos išsipareigojimus, studijų, poilsio ir darbo laiką. Lankstus darbo organizavimas

¹⁰ MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, Ingrida. *Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas*. Vilnius: Jurisprudencija, 2005, t. 74 (66), p. 5.

¹¹ TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 370.

¹² Žr. TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 371.

¹³ Valstybės žinios, 2003, Nr. 101-4573.

turi padėti darbdaviams mažinti darbo kainą, geriau prisitaikyti prie struktūrinių pokyčių bei geriau derinti kitus savo ir darbuotojų interesus.

Pastebėtina, kad nepaisant minėtųjų darbo sutarčių su kai kurių kategorijų darbuotojais ypatumų, darbo sutarčių rūšių sąrašas Rusijos Federacijos darbo kodekse, priešingai nei Lietuvos Respublikoje, nėra sudarytas. Galbūt tai yra todėl, kad Rusijos Federacijos darbo teisės doktrina numato, kad darbo sutartys gali būti klasifikuojamos labai įvairiai ir atsižvelgiant į skirtingus kriterijus¹⁴. Viena tokių klasifikacijų grindžiama darbo sutarties terminu. Vadovaujantis ja, atkreiptinas dėmesys į Rusijos Federacijos darbo kodekso 58 straipsnį, nurodantį darbo sutarčių terminą. Minėtasis straipsnis nustato, kad darbo sutartys gali būti sudaromos:

1. neribotam terminui, t.y. neterminuotai;
2. ribotam terminui, t.y. terminui, ne ilgesniam kaip penkeri metai, jei nenustatomas kitoks terminas Rusijos Federacijos darbo kodeksu ir kitais federaliniais įstatymais.

Lenkijos Respublikos darbo kodeksas nustato darbo sutarčių rūšių sąrašą, tačiau jis nėra toks išsamus kaip Lietuvoje. Šio kodekso 25 straipsnio, reglamentuojančio būtent darbo sutarčių rūšis, 1 dalis įtvirtina, kad darbo sutartis gali būti:

1. neterminuota;
2. terminuota;
3. sudaryta konkrečių darbų atlikimo laikotarpiui;
4. sudaryta nesančio darbuotojo darbe pavadavimo laikotarpiui.

Be to, antroji šio straipsnio dalis numato, kad prieš sudarant darbo sutartį, numatytą Lenkijos Respublikos darbo kodekso 25 straipsnio 1 dalyje, gali būti sudaryta sutartis dėl bandomojo laikotarpio, bet šios sutarties terminas negali būti ilgesnis negu 3 mėnesiai. Vadinasi, Lenkijos Respublikos darbo kodeksas išskiria dar vieną darbo sutarties rūšį – sutartis bandomajam laikotarpiui. Pabrėžtina, kad tokia darbo sutartis tarp darbdavio ir darbuotojo gali būti sudaryta tik kartą. Jos tikslas – nustatyti, ar darbuotojas yra tinkamas atlikti darbo funkcijas, apibrėžtas darbo sutartimi. Tuo atveju, jeigu darbuotojas „išlaiko“ bandymą, yra sudaroma neterminuota darbo sutartis.

Nepaisant to, kad Lietuvos Respublikoje bei Rusijos Federacijoje taip pat yra galimybė darbo sutarties šalims susitarti dėl išbandymo, kurio tikslas iš esmės yra toks pats,

¹⁴ Žr. plačiau МИРОНОВ В. И. *Трудовое право России*. Москва: Управление персоналом, 2005, p. 340.

kaip ir Lenkijos Respublikoje, tačiau tai nėra viena iš darbo sutarties rūšių¹⁵. Juk, pavyzdžiui, vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo teisės doktrina, išbandymas yra viena iš papildomų darbo sutarties sąlygų. Be to, sulygus dėl išbandymo, darbo sutartis yra sudaroma ne terminuotam (išbandymo laikui), bet su naikinamąja sąlyga. Tokia sutartis įsigalioja ir teisės bei pareigos šalims atsiranda nuo jos sudarymo dienos¹⁶. Įvykus naikinamajai sąlygai (šiuo atveju konstatavus nepatenkinamus bandymo rezultatus), darbo sutartis dėl šios priežasties gali būti nutraukta lengvatinėmis sąlygomis¹⁷.

Atsižvelgiant į tai, kad visos Lenkijos Respublikos darbo kodekse įtvirtintos darbo sutarčių rūšys siejamos tik su darbo sutarties terminu, galima teigti, kad Lenkijos Respublikos darbo kodeksas įtvirtina darbo sutartį neapibrėžtam laikotarpiui bei įvairias terminuotų darbo sutarčių rūšis.

Lietuvos Respublikos bei Rusijos Federacijos darbo kodeksai taip pat numato tam tikras terminuotos darbo sutarties rūšis, kurios, atsižvelgiant į darbo trukmę, skirstomos:

1. terminuota paprastoji darbo sutartis;
2. sezoninė darbo sutartis;
3. laikinoji darbo sutartis.

Tačiau apibrėžiant šio magistro darbo ribas buvo teigta, kad dėl ribotos magistro darbo apimties bus nagrinėjama išimtinai tik paprastoji terminuota darbo sutartis.

Taigi apibendrinant galima teigti, kad nepaisant skirtingų nagrinėjamosiose valstybėse įtvirtintų darbo sutarčių rūšių, tokių rūšių sąrašo apimties, visose valstybėse randama terminuota darbo sutartis. Todėl darytina išvada, kad ji yra viena iš svarbiausiųjų darbo sutarčių rūšių, kurios svarbumas gali būti pagrįstas tokių darbo sutarčių sudarinėjimo dažnumu. Juk pastaraisiais dešimtmečiais sparčiai populiarėja netipinės darbo formos, prie kurių, kaip jau buvo minėta šiame darbe, priskiriamas ir darbas pagal terminuotąsias darbo sutartis.

¹⁵ Atkreiptinas dėmesys, kad 1999 metų Valstybės tarnybos įstatymas nustatė, kad pretendentai į karjeros valstybės tarnautojus skiriami terminuotam laikotarpiui, t.y. iki nustatytos stažuotės (iki dvejų metų) ar bandomojo (iki vienerių metų) laiko įvertinimo daros. Asmenys, kurių stažuotė ar bandomasis laikotarpis įvertinti teigiamai, skiriami neterminuotam laikui karjeros valstybės tarnautojais. Todėl nepaisant to, kad tarnybos santykiai negali būti prilyginami darbo teisiniams santykiams, tačiau toks išbandymo termino reglamentavimas, kaip Lenkijos Respublikoje, nebuvo svetimas ir Lietuvoje.

¹⁶ Žr. DAVIDAVIČIUS, Henrikas. *Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas su komentarais*. Kaunas: Smaltija, 2001, p. 25.

¹⁷ Vadovaujantis, pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 107 straipsnio 1 dalimi, darbdaviui pripažinus, kad išbandymo norint patikrinti, ar darbuotojas tinka pavestam darbui, rezultatai nepatenkinami, jis iki išbandymo termino pabaigos gali atleisti darbuotoją iš darbo, apie tai raštu įspėjęs darbuotoją prieš tris dienas, ir nemokėti jam išeitinės išmokos.

Atsižvelgiant į tai, kad terminuota darbo sutartis yra viena iš netradicinių darbo sutarties rūšių, norint sudaryti terminuotą darbo sutartį neužtenka vien suderintos sutarties šalių valios, todėl yra būtinos ir kitos sąlygos. Būtent tai ir bandoma įrodyti šiame magistro darbe, pateikiant terminuotos darbo sutarties analizę. Tačiau siekiant apibrėžti, kas tai yra terminuota darbo sutartis, būtina akcentuoti, kad pagrindinė šios darbo sutarties sąlyga – apibrėžtas terminas, kuriam sudaroma darbo sutartis. Pasak Rusijos Federacijos darbo teisės specialisto *И. Я. Киселев*, terminas yra pagrindinė kiekvienos darbo sutarties savybė, nes darbo sutartis negali būti sudaryta kitaip negu terminuotam ar neterminuotam laikui. Terminas – tai svarbus struktūrinis darbo sutarties reguliavimo elementas, kuris nustato darbo sutarties turinį ir, visų pirma, jos nutraukimo tvarką. Taigi sudarydamos terminuotą darbo sutartį šalys būtinai nustato darbo sutarties terminą ir apsprendžia dėl sutarties galiojimo laiko, t.y. dėl sutartinių santykių trukmės. Lietuvoje tai daroma todėl, kad susitarimas dėl termino priskiriamas prie būtinųjų šios darbo sutarties sąlygų. Juk Lietuvos darbo teisės doktrinoje nustatyta, kad būtiniosios sąlygos yra tokios sąlygos, dėl kurių darbo sutarties šalims nesusitarus, darbo sutartis laikoma nesudaryta. Be to, atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos darbo kodekso 95 straipsnio 1 bei 2 dalis, įtvirtinančias darbo sutarties sąlygas, nesunku pastebėti, kad ir būtiniosios sąlygos gali būti skirtingos:

1. privalomos visoms darbo sutartims ir be kurių negalioja kiekviena darbo sutartis;
2. privalomos tam tikroms darbo sutartims (pavyzdžiui sezoninėms, terminuotoms ir pan.).

Vadinasi, darbo sutarties terminas priskiriamas prie būtinųjų darbo sutarties sąlygų, privalomų tam tikroms sutartims, ir tokia darbo sutartis, kurioje nebuvo aptartas sutarties terminas, bus laikoma nuolatinio darbo (neterminuota) sutartimi.

Apibendrinant visa tai, kas buvo paminėta šioje darbo dalyje, pažymėtina, kad terminuota darbo sutartis visose nagrinėjamosiose valstybėse suprantama kaip darbo sutartis, tiesiogiai sudaryta tarp darbdavio ir darbuotojo, kurioje susitariama dėl darbo funkcijų, kurios, darbdaviui vadovaujant, atliekamos darbuotojo, nustatoma atlygintinų darbų atlikimo tvarka, užtikrinamos saugios ir tinkamos darbo sąlygos, ir žinoma, svarbiausia, jos pabaiga apibrėžiama konkrečiu šalių nustatytu terminu.

Aptarus terminuotos darbo sutarties sampratą, būtina atkreipti dėmesį į tokios sutarties sudarymo bei vykdymo ypatumus.

2. TERMINUOTOS DARBO SUTARTIES SUDARYMAS IR VYKDYMAS

2.1. Terminuotos darbo sutarties sudarymo prielaidos

Vienas žymiausių Rusijos Federacijos darbo teisės specialistų *И. Я. Киселев* viename savo darbų¹⁸ yra nustatęs, kad galima išskirti 6 įstatymų nustatomus formalius reikalavimus, kuriuos įgyvendinus galima sudaryti darbo sutartį:

1. amžius, nuo kurio leidžiamas darbo sutarties sudarymas;
2. darbuotojų garantijos, apsaugančios juos nuo diskriminacijos, ir tai pat kiti reikalavimai darbdaviui, norinčiam pradėti darbo santykius ir sudaryti darbo sutartį;
3. dokumentai, būtini sudarant darbo sutartį;
4. priėmimo į darbą įforminimas;
5. medicininės apžiūros liudijimas sudarant darbo sutartį;
6. išbandymas prieš primant į darbą.

Jau anksčiau šiame darbe buvo minėta, kad išbandymo terminas nagrinėjamosiose valstybėse suprantamas nevienodai, tačiau dauguma kitų formalių reikalavimų randami tiek Lietuvos, tiek ir Lenkijos Respublikoje. Atsižvelgiant į tai, kad šie reikalavimai nustatyti visoms darbo sutarčių rūšims, šiame darbe jie bus nagrinėjami tik tiek, kiek tai yra susiję su terminuota darbo sutartimi.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99 straipsnio 1 dalis nustato, kad darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų. 95 straipsnis nustato, kad kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo sulygti dėl būtinųjų sutarties sąlygų: darbuotojo darbovietės (įmonės, įstaigos, organizacijos, struktūrinio padalinio ir kt.) ir darbo funkcijų, t.y. dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba tam tikrų pareigų. Atskiroms darbo sutarčių rūšims darbo įstatymuose ir kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatomos ir kitos būtiniosios sąlygos, kurias šalys sulygsta sudarydamos tokią darbo sutartį (susitarimas dėl sutarties termino, sezoninio darbo pobūdžio ir kt.). Taigi darbo sutarties terminas yra būtinoji terminuotosios darbo sutarties sąlyga, dėl kurios šalys privalo susitarti, sudarydamos terminuotąją darbo sutartį. Tačiau Lietuvoje tai galima padaryti ne visais darbo sutarties šalių pageidaujama atvejais. Taip yra todėl, kad terminuotos darbo sutarties

¹⁸ *Жр. КИСЕЛЕВ И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Москва : Эксмо, 2005;*

sudarymas yra ribojamas. Juk darbo santykių reguliavimas terminuotomis darbo sutartimis yra parankesnis ne darbuotojams, bet darbdaviams, kuriems įstatymai suteikia palankesnes sąlygas nutraukti tokio pobūdžio darbo sutartis. Todėl ginant silpnesniąją darbo santykių pusę, pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109 straipsnio nuostatas, terminuotą darbo sutartį galima sudaryti tik tuomet, kai darbas yra nenuolatinio pobūdžio arba kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys. Tai reiškia, kad darbdavys negali pasiūlyti darbuotojui sudaryti terminuotą darbo sutartį, kuri pagal savo esmę turi būti neterminuota, t.y. nuolatinio pobūdžio, priešingu atveju toks darbo sutarties sudarymas bus neteisėtas, nes ši norma, įtvirtinta Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalyje, yra imperatyvi. Taip pat darytina išvada, kad terminuotos darbo sutarties sudarymas turi būti grindžiamas tam tikromis objektyviomis aplinkybėmis, tiksliau – tų aplinkybių buvimu.

Atsižvelgus į nagrinėjamų valstybių įstatymuose numatytas galimybes sudaryti terminuotą darbo sutartį, reikėtų akcentuoti, kad objektyvių aplinkybių suvokimas ir jų būtinumas terminuotos darbo sutarties sudarymui skirtingose valstybėse labai skirtingai suvokiamas. Rusijos Federacijoje objektyvios aplinkybės vaidina pagrindinį vaidmenį, tuo tarpu Lenkijos Respublikoje jos neturi jokios reikšmės, nes čia tokios priežastys ne tik nėra būtinos, bet jos net ir neegzistuoja. Lietuvos Respublika, galima sakyti, yra pasirinkusi tarpinį šių dviejų pasirinkimų variantą, nesureikšmindama nei vieno iš jų. Juk objektyviomis aplinkybėmis, kurių sąrašas ne tik nėra pateikiamas, bet ir paliekamas darbo sutarties šalims pačioms jį nustatyti, turi būti pagrįstas terminuotos sutarties sudarymas, išskyrus įstatymų ir kolektyvinių sutarčių numatytus atvejus.

Europos profesinių sąjungų konfederacijos (angl. *ETUC*) koordinatorius *Stefan Clauwert* savo išvadoje dėl terminuotų darbo sutarčių¹⁹ yra pasakęs, kad objektyvios aplinkybės, dėl kurių gali būti sudaromos terminuotos darbo sutartys, labai skiriasi visose Europos Sąjungos valstybėse. Jos būna nustatytos tiek įstatymuose, tiek kolektyvinėse sutartyse, tiek ir teismų praktikoje. Pasak jo, *The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* nustatė, kad yra tam tikrų skirtumų tarp *tradicinių priežasčių* bei *naujųjų priežasčių*. Tradicinės priežastys daugiausia siejamos su ribotos ir numatomos trukmės užduočių atlikimu (pvz. specifinė užduotis, laikinas darbo padaugėjimas, sezoninis darbas) arba laikinai nedirbančio darbuotojo pavadavimu, kas yra

¹⁹ Opinion of Stefan Clauwaert ETUC/ETUI NETLEX Coordinator. *Conclusion of fixed-term contracts with the reference to the interests of employees.*

bene dažniausia priežastis visose valstybėse (pvz. dėl motinystės atostogų, karinės tarnybos ar ligos). Juk, kaip jau buvo minėta, Lenkijos Respublikos darbo kodekse kaip atskira terminuotos darbo sutarties rūšis minima sutartis nesančio darbe darbuotojo pavadavimui. Naujosiomis priežastimis, kurios tam tikrose valstybėse nėra pripažįstamos teisėtomis, laikoma, pavyzdžiui, tokia situacija, kai įmonė abejoja dėl darbo krūvio lygio ateityje ir sudaro terminuotas darbo sutartis su darbuotojais laikinai, kai darbo krūvis yra padidėjęs, arba kritiškos padėties atveju, arba kai pradeda nauja veikla įmonėje.

Lietuvos Respublikos įstatymai tokių konkrečių priežasčių, arba, kitaip sakant, konkrečių objektyvių aplinkybių nenumato. Todėl bet kuriuo atveju reikia žiūrėti, ar yra priežastis, kuri gali būti įvertinta objektyviai ir nustatyta kaip nenuolatinio pobūdžio darbas.

Atkreiptinas dėmesys, kad sąvokos *nenuolatinio pobūdžio darbai* bei *nuolatinio pobūdžio darbai* yra vertinamosios, nes nei Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, nei kiti teisės aktai nenustato tokio pobūdžio darbų apibūdinimų, todėl sunku nustatyti takoskyrą tarp tokių darbų. Henrikas Davidavičius viename savo darbų²⁰ teigia, kad kai kas, pasinaudodamas tokia įstatymuose esančia spraga, terminuotais bando laikyti ir tuos darbus, kurie įmonės gamybos procese pastoviai pasikartoja, pavyzdžiui, kai siuvimo įmonėje darbai atliekami pagal atskirus klientų užsakymus, arba, statybos įmonėje – pagal darbdavio pasirašytas su užsakovais konkrečias rangos sutartis ir pan. Pabrėžtina, kad, dabartinės lietuvių kalbos žodynas²¹ žodį „nuolatinis“ aiškina kaip apimantį visą laiką, nepaliaujamą, nekintamą dalyką ar reiškinį. Todėl, anot Henriko Davidavičiaus, terminuota darbo sutartis negali būti sudaroma su darbuotojais dėl tariamai laikino darbo, t.y. dėl tam tikro užsakymo, objekto ar gamybos operacijos atlikimo, nes šie darbai sudaro įmonės nuolatinės veiklos pagrindą bei nepertraukiamą gamybos procesą. Žinoma, pateiktųjų pavyzdžių atveju sunku suabejoti tariamu tokio darbo laikinumu ir nepertraukiamu gamybos procesu. Tačiau iš kitos pusės – negalima teigti, kad visais atvejais tam tikras užsakymas, objekto ar gamybos operacijos atlikimas sudaro įmonės nuolatinės veiklos pagrindą. Todėl teigtina, kad kai tokio pagrindo nėra, minėtasias priežastis taip pat galima įvardinti kaip objektyvias terminuotų darbo sutarčių sudarymo aplinkybes.

Akcentuotina, kad tik konkrečiu atveju galima pasakyti, ar tam tikras darbas yra laikomas nuolatinio ar nenuolatinio pobūdžio darbu. Tai dažnai tenka nustatyti darbo ginčus

²⁰ DAVIDAVIČIUS, Henrikas. *Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal darbo kodeksą bei teismų praktiką*. Kaunas: AB „Aušra“, 2006, p. 139.

²¹ *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas* / Lietuvių kalbos institutas; red. kol.: St. Keinys (vyr. red.) ir kt. .Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2000;

nagrinėjantiems subjektams, ypač teismams, kur tokios aplinkybės vertinamos pagal civilinio proceso taisykles, įvertinus visus įrodymus. Kaip pavyzdį galima paminėti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-3-74/2006²². Šioje byloje ieškovas nurodė, kad pagal sudarytą terminuotą darbo sutartį dirbo papildomo ugdymo pedagogo (gitaristų būrelyje). Jo manymu, šiam darbui turėjo būti sudaryta neterminuota darbo sutartis, nes darbas yra nuolatinis, be to, papildomo ugdymo pedagogo etatas atsakovo įstaigoje buvo keletą metų. Ieškovas 2003 m. rugsėjo 12 d. su atsakovu sudarytos terminuotos darbo sutarties pagrindu dirbo papildomo ugdymo pedagogo meninės veiklos sektoriuje (gitaristų būrelyje). Ši byla, kaip ir panašios bylos, kuriose sprendžiami ginčai dėl mokytojų ar kitų pedagogų dirbamo darbo nuolatinio pobūdžio, įdomi tuo, kad teismai tas pačias aplinkybes vertino labai skirtingai. Pavyzdžiui, pirmosios instancijos teismas pripažino, kad darbas, į kurį buvo priimtas ieškovas, nėra nuolatinis, nes toks darbas priklauso nuo poreikio steigti atitinkamą būrelį ir kiekvienais mokslo metais šis poreikis gali kisti. Todėl pirmosios instancijos teismas padarė išvadą, kad šiam darbui atsakovas turėjo teisę sudaryti su ieškovu terminuotą darbo sutartį. Tačiau tiek apeliacinės, tiek kasacinės instancijos teismai nustatė, kad atsakovo – Švietimo įstatyme nurodytiems tikslams pasiekti įsteigtos neformaliojo papildomo ugdymo įstaigos – organizacinės veiklos ir ugdymo forma yra nuolat veikiančios būreliai, grupės ir pan. Be to, įstaigos paskirtis, uždaviniai, nurodyti nuostatuose, taip pat skiriamos finansinės lėšos lemia būrelių kiekį ir jų veiklos rūšį, o papildomo ugdymo pedagogai priimami į darbą iki suformuojant būrelius, dėl to jų darbas nesietinas su tam tikro būrelio suformavimu ir pripažintinas nuolatinis.

Vadovaujantis teismų praktika, susijusia su nagrinėjamu klausimu, galima apibendrintai teigti, kad pagrindinis darbo laikinumo įrodymas yra tas, kad pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai, nei tas pats, nei joks kitas darbuotojas nėra priimamas į tokias pačias pareigas, kaip dirbo darbuotojas pagal terminuotą darbo sutartį, be to, iš karto, t.y. pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai, išnyksta ir atitinkama pareigybė.

Priešingai nei Lietuvos Respublikoje, Rusijos Federacijoje objektyvios aplinkybės yra įvardintos itin tiksliai. Be to, tais atvejais, kai terminuota darbo sutartis sudaryta be objektyvių aplinkybių, kaip jas nustato teismas ar valstybinė darbo inspekcija, tokia sutartis yra laikoma sudaryta neterminuotai. Rusijos Federacijos darbo kodekso 58 straipsnis nustato, kad terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma, kai darbo santykiai negali būti nustatyti

²² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. sausio 30 d. nutartis civilinėje byloje *J. B. v. Panevėžio moksleivių namai*, Nr. 3K-3-74/2006, kat. 11.6.1 (S).

neterminuotam laikui ir to negalima padaryti dėl būsimo darbo pobūdžio arba jo įvykdymo sąlygų, ir būtent atvejais, kurie yra numatyti Rusijos Federacijos darbo kodekso 59 straipsnio pirmoje dalyje:

1. įsipareigojimų vykdymo laikotarpiui, nesant darbuotojui, kuriam pagal darbo įstatymus, kitus norminius teisės aktais, kolektyvines sutartis, susitarimus, lokalinius norminius teisės aktus bei darbo sutartimi išlieka darbo vieta;
2. laikiniems darbams atlikti (iki dviejų mėnesių);
3. sezoniniams darbams atlikti, kai dėl gamtinių sąlygų dirbama tik tam tikru periodu (sezonu);
4. su asmenimis, siunčiamais dirbti į užsienį;
5. atlikti darbams, neatitinkantiems darbdavio veiklos (rekonstrukcijos, montavimo ir kiti darbai), o taip pat darbams, susijusiems su iš anksto žinomais laikinaisiais gamybos plėtimo arba paslaugų teikimo darbais (iki vienerių metų);
6. su asmenimis, priimamiems į pareigas, kurios sudarytos tam tikram laikotarpiui;
7. su asmenimis, priimamais atlikti tam tikrą darbą, laikotarpiui, kuris negali būti konkrečiai nurodytas;
8. atlikti darbams, tiesiogiai susijusiems su darbuotojo stažuotėmis ir profesiniu mokymu;
9. tais atvejais, kai asmuo išrinktas konkrečiam terminui į renkamuosius organus arba į renkamą pareigybę, o taip pat darbui, susijusiam su tiesioginiais veiksmais, susijusiais su renkamaisiais organais arba valstybės tarnybos pareigūnais arba vietinėje savivaldybėje, politinėse partijose ar kitose visuomeninėse organizacijose;
10. su asmenimis, gyventojų užimtumo tarnybų nusiųstais laikino pobūdžio ir visuomeniniams darbams atlikti;
11. su piliečiais, paskirtais eiti alternatyviąją pilietinę tarnybą;
12. kitais atvejais, numatytais Rusijos Federacijos darbo kodekse ir kituose federaliniuose įstatymuose.

Be to, šalių susitarimu terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma:

1. su asmenimis, priimtais dirbti pas darbdavius - mažas įmones (įskaitant individualias įmones), kuriose darbuotojų skaičius neviršija 35 žmonių (didmeninėje prekyboje ir buitinio aptarnavimo įmonėse – 20 žmonių);
2. su pensininkais, o taip pat asmenimis, kuriems pagal išduotas medicininės pažymas dėl sveikatos būklės, leidžiama dirbti išimtinai laikino pobūdžio darbą;

3. su asmenimis, dirbančiais įmonėse, esančiose Šiaurės ašigalio rajonuose, taip pat ir jiems prilygintose teritorijose, jeigu tai susiję su pervažiavimu į darbo vietą;
4. būtiniais darbams atlikti, susijusiems su avarijų, katastrofų, nelaimingų atsitikimų ar epidemijų padarinių naikinimu, ir kitais ypatingais atvejais;
5. su asmenimis, išrinktais konkurso būdu, pagal darbo įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nustatytą tvarką, tam tikro asmens pavadavimui;
6. su masinės informacijos priemonių kūrybos darbuotojais, kinematografijos įmonių darbuotojais, teatrų, koncertinių organizacijų, cirkų darbuotojais ir kitais asmenimis, dalyvaujančiais kuriant ir atliekant kūrinius, su profesionaliais sportininkais, kai tai susiję su jų darbu, šių darbuotojų profesinėmis pareigybėmis, patvirtintomis Rusijos Federacijos valdžios institucijų, suderinus su Rusijos trišale socialinių darbo santykių reguliavimo komisija;
7. su įmonių vadovais, jų pavaduotojais ir vyriausiais buhalteriais, nepriklausomai nuo įmonių teisinių ir nuosavybės formų;
8. su asmenimis, besimokančiais dieniniuose skyriuose;
9. su asmenimis, dirbančiais antraeiles pareigas;
10. kitais atvejais, numatytais Rusijos Federacijos darbo kodekse ar kituose federaliniuose įstatymuose.

Nesunku pastebėti, kad Rusijos Federacijos darbo kodeksas stengiasi aptarti ir reglamentuoti visus įmanomus terminuotos darbo sutarties sudarymo atvejus. Be to, pateikdamas nebaigtinį tokių atvejų sąrašą, numato galimybę jį plėsti. Tai nereiškia, kad bet kokių atveju, esant nustatytoms aplinkybėms, turi būti sudaroma terminuota darbo sutartis, tačiau esant joms, terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma tiek darbdavio, tiek darbuotojo iniciatyva. Rusijos Federacijos darbo kodekso 59 straipsnio antroje dalyje numatytais atvejais terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma šalių susitarimu, neatsižvelgiant nei į būsimo darbo pobūdį, nei į jo vykdymo sąlygas.

Atkreiptinas dėmesys, kad ne visuomet terminuotos darbo sutarties sudarymas siejamas su objektyvių aplinkybių egzistavimu. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalyje yra įtvirtintos išimtys iš bendros taisyklės, pagal kurias terminuotos darbo sutartys gali būti sudarytos, net jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, jei tai nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys. Kaip pavyzdžius galima paminėti Aukštojo

mokslo įstatymą²³, įtvirtinantį tai, kad į aukštųjų mokyklų dėstytojų ir mokslo darbuotojų pagrindines pareigas asmenys skiriami viešo konkurso būdu ne ilgesnei kaip 5 metų kadencijai, ar Mokslo ir studijų įstatymą²⁴, pagal kurį vyresni kaip šešiasdešimt penkerių metų mokslo darbuotojai ar kiti tyrėjai gali dirbti mokslinių tyrimų įstaigoje, jei įstaigos taryba pritaria, kad su jais būtų sudaroma terminuota darbo sutartis ne ilgesniam kaip trijų metų laikotarpiui. Be to, nereikėtų pamiršti ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso 101 straipsnio 3 dalies, kuri nustato, kad į pareigas, įtrauktas į konkursinių pareigų sąrašą, konkursų nuostatuose nustatytais atvejais iki konkurso asmuo gali būti priimamas pagal terminuotą darbo sutartį, bet ne ilgesniam negu vienerių metų laikui. Taip pat galima paminėti Diplomatinės tarnybos įstatymą²⁵, pagal kurį su asmeniu, atitinkančiu įstatymo nurodytas sąlygas ir laimėjusiu konkursą, sudaroma terminuota 1 metų darbo sutartis dėl darbo Užsienio reikalų ministerijoje, kad per šį parengiamąjį laikotarpį galutinai būtų įvertinta, ar asmuo tinka Lietuvos Respublikos diplomatinei tarnybai, bei daugelį kitų Lietuvos Respublikos įstatymų²⁶.

Faktiškai tam tikra laisvė darbdaviui ir darbuotojui susitarti dėl terminuotos darbo sutarties nuolatiniam darbui yra galima tik darbdavio įmonėje esant galiojančiai kolektyvinei sutarčiai. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas nedraudžia kolektyvinėse sutartyse nustatyti, kad terminuotos darbo sutartys gali būti sudaromos ir nuolatinio pobūdžio darbui, tačiau tai turi būti daroma esant objektyviam reikalingumui, remiantis sąžiningumo, teisingumo bei protingumo principais. Vadinasi, galimybė nukrypti nuo įstatymo imperatyvo iš individualaus perkeliama į kolektyvinį lygmenį.²⁷ Tai yra gana reikšminga Lietuvos Respublikos darbo kodekso naujovė, lyginant su Darbo sutarties įstatymu. Juk taip į terminuotos darbo sutarties reguliavimą yra įtraukiami socialiniai partneriai, kurių indėlis nagrinėjamai darbo teisės sričiai yra itin didelis ir ypač kalbant apie socialinių partnerių vaidmenį terminuotai darbo sutarčiai Europos Sąjungos lygiu. Vis dėlto, siekiant apginti silpnesniąją darbo santykių pusę, kolektyvinėje sutartyje neturėtų būti numatyta galimybė

²³ Valstybės žinios, 2000, Nr. 27-715.

²⁴ Valstybės žinio, 1991, Nr. 7-191.

²⁵ Valstybės žinios, 1999, Nr. 7-140.

²⁶ Galima taip pat paminėti Teatrų ir koncertinių įstaigų įstatymą, pagal kurį nacionalinių, valstybės ir savivaldybių teatrų ir koncertinių įstaigų vadovai į pareigas skiriami konkurso būdu. Su konkursą laimėjusiu asmeniu sudaroma terminuota darbo sutartis penkeriems metams. Taip pat paminėtinas Įmonių bankroto įstatymas, pagal kurį leidžiama bankrutuojančios įmonės administratoriui sudaryti su darbuotojais terminuotas darbo sutartis dirbti įmonės bankroto proceso metu.

²⁷ DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Monografija*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 299.

darbdaviui visais atvejais sudaryti terminuotas darbo sutartis, net ir darbuotojo pageidavimu. Juk ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalis nustato, kad negalioja trišaliai susitarimai, kolektyvinės sutartys bei vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai dėl darbo sąlygų, pabloginantys darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, kiti įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai. Vadinasi, kolektyvinės sutartys, nustatančios galimybę sudaryti terminuotas darbo sutartis, esant nuolatinio pobūdžio darbui, neturi bloginti darbuotojų padėties.

Žiūrint iš kitos pusės, reikėtų atkreipti dėmesį į pagrindines civilinės teisės ir darbo teisės taisykles, pagal kurias šalys gali susitarti ką nori ir į darbo sutartį įtraukti bet kokią sąlygą, neprieštarujančią įstatymams ir viešajai tvarkai. Atkreiptinas dėmesys, kad šis bendrasis principas leistų nustatyti sąlygą, kuri buvo leidžiama Lietuvoje iki Darbo kodekso įsigaliojimo – galimybė darbuotojo pageidavimu sudaryti terminuotą darbo sutartį. Juk Darbo sutarties įstatymas numatė, kad terminuotą darbo sutartį galima buvo sudaryti tik esant nenuolatinio pobūdžio darbui, išskyrus atvejus, kai sudaryti tokią sutartį pageidavo pats darbuotojas arba tai nustatė kiti įstatymai. Taigi Darbo sutarties įstatyme buvo įtvirtinta galimybė sudaryti terminuotą darbo sutartį, jei to pageidavo pats darbuotojas. Galima būtų teigti, kad tokiu atveju nebūtų pažeista tiek darbuotojo, tiek darbdavio teisė pasirinkti jiems priimtinas darbo sąlygas. Tačiau galiojant tokiai nuostatai, darbdaviams buvo nesunku šią normą apeiti, teigiant, kad buvo sudaryta terminuota darbo sutartis, esant darbuotojo sutikimui. Daugelis darbuotojų buvo tiesiog priversti „paprasyti“ nustatyti darbo sutarties terminą vietoje sutarčių dirbti nuolatinį darbą. Tapo įprasta šias sutartis be jokio pagrindo nuolat pratęsti ar atnaujinti, o pasibaigus terminui sudaryti naują terminuotą darbo sutartį²⁸. Tuometinė teismų praktika rodo, kad darbuotojo pageidavimą sudaryti terminuotą darbo sutartį darbdaviui nebuvo sudėtinga įrodyti. Juk darbuotojo pageidavimas sudaryti tokią sutartį praktiškai buvo nustatomas pagal terminuotos darbo sutarties pasirašymą. Kaip pavyzdį galima paminėti 1999 m. kovo 22 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartį Nr. 3K-3-32/1999²⁹. Šioje byloje ieškovė R. Lebedevienė ir atsakovas Kauno reabilitacinė profesinė mokykla 1997 m. birželio 17 d. sudarė terminuotą darbo sutartį dėl ieškovės darbo sekretore – mašininke nuo 1997 m. birželio 17 d. iki 1997 m. rugsėjo 17 d. Šios mokyklos direktorius, darbo sutarties terminui pasibaigus, 1997 m. rugsėjo

²⁸ *Cit. op.* 9, p. 82.

²⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1999 m. kovo 22 d. nutartis civilinėje byloje *R. Lebedevienė v. Kauno reabilitacinė profesinė mokykla*, Nr. 3K - 3- 32/1999, kat. 1.

15 d. įsakymu 1997 m. rugsėjo 17 d. nutraukė darbo sutartį. Ieškovė 1997 m. gruodžio 14 d. kreipėsi į teismą, prašydama grąžinti ją dirbti sekretore – mašininke Kauno reabilitacinėje profesinėje mokykloje. Ji nurodė, kad nuo 1997 m. rugsėjo 11 d. iki 1997 m. lapkričio 28 d. sirgo. Papildomais ieškininiais pareiškimais ieškovė pakeitė savo reikalavimą, prašydama pripažinti jos atleidimą iš darbo neteisėtu, nurodydama, kad Darbo sutarties įstatymo 9 straipsnis neleidžia sudaryti terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad Darbo sutarties įstatymo 9 straipsnio 2 dalis yra draudžiamoji pobūdžio – ji neleidžia sudaryti terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio. Kita vertus, to paties įstatymo nuostatoje yra išimtis, pagal kurią nuolatinio pobūdžio darbui leidžiama sudaryti terminuotą darbo sutartį pagal paties darbuotojo pageidavimą, arba kai tai nustato kiti įstatymai. Ieškovės parašas terminuotoje darbo sutartyje ir šios sutarties nuostatos, nustatančios darbo sutarties terminą neginčijimas nustatyta tvarka, nurodymas ieškininiame pareiškimе, kad ji su darbdaviu sudarė terminuotą darbo sutartį, sudaro pagrindą išvadai, kad ieškovė pati pageidavo sudaryti terminuotą darbo sutartį.

Atkreiptinas dėmesys, kad Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nuomonė dėl įrodymų apie aplinkybę, jog sudaryti terminuotą darbo sutartį pageidavo pats darbuotojas, keitėsi. Minėtoje byloje bei daugelyje kitų bylų (iki 2003 metų) teismas pasisakė, kad darbuotojo pageidavimas sudaryti terminuotą darbo sutartį nustatomas ne vien tik pagal jo pareiškime išreikštą valią, bet ir pagal kitus jo veiksmus - rašytinės terminuotos darbo sutarties pasirašymą, terminuotos darbo sutarties termino sąlygos neginčijamą nustatyta tvarka ir kitus įrodymus. Pavyzdžiui, vienoje iš bylų (3K-3-1521/2002³⁰) teismai rėmėsi šalių sudaryta darbo sutartimi, kurioje nurodytas darbo sutarties terminas. Be šios sutarties, byloje buvo ieškovo prašymas priimti į darbą, kuriame ieškovas nenurodė, kad pageidauja sudaryti terminuotą darbo sutartį. Tačiau ir nesant prašyme įrašo apie sutarties terminą, šis faktas nebuvo įvertintas kaip vienareikšmis, jog buvo sudaryta neterminuota darbo sutartis. Taigi Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nustatė, kad darbuotojo pageidavimas sudaryti terminuotą darbo sutartį nustatomas ne vien tik pagal jo pareiškime išreikštą valią, bet ir pagal kitus jo veiksmus - rašytinės terminuotos darbo sutarties pasirašymą, terminuotos darbo sutarties termino sąlygos neginčijamą nustatyta tvarka ir kitus įrodymus. Tačiau 2003 metais Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo nuomonę šiek tiek pakeitė. Pavyzdžiui, 2003 m. sausio 16 dieną

³⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. gruodžio 11 d. nutartis civilinėje byloje *G. Svilainis v. UAB „Metalų komercija“*, Nr. 3K-3-1521/2002, kat. 2.1.

civilinėje byloje Nr. 3K-7-4/2003³¹ Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nustatė, kad darbuotojo pageidavimo sudaryti terminuotą darbo sutartį įrodymu, esant ginčui teisme, gali būti rašytinis darbuotojo prašymas priimti jį į darbą pagal terminuotą darbo sutartį. Tuo tarpu aplinkybė, jog darbuotojas pasirašė terminuotą darbo sutartį, negali būti besąlygiškai pripažinta darbuotojo pageidavimo sudaryti terminuotą darbo sutartį įrodymu.

Dar vienas Lietuvos teismų praktikos pavyzdys dėl terminuotos darbo sutarties sudarymo yra susijęs su valstybės tarnybos įstatymo pasikeitimu. Pagal 1999 metais priimtą Valstybės tarnybos įstatymą, valstybės tarnautojai buvo suskirstyti į 4 kategorijas, iš kurių viena buvo labai diskutuotina – viešųjų paslaugų valstybės tarnautojai (pedagogai, gydytojai, bibliotekininkai ir kiti). 2002 m. liepos 1 d. priėmus naują Valstybės tarnybos įstatymo redakciją šie tarnautojai buvo išbraukti iš valstybės tarnautojų sąrašo. Vadinas su tokiais buvusiais valstybės tarnautojais buvo sudarinėjamos darbo sutartys, nes jų santykiai buvo pripažinti darbo santykiais. Tokiose bylose³² ieškovų, t.y. buvusių valstybės tarnautojų, duoti sutikimai dirbti terminuotai, t.y. dar esant valstybės tarnybos santykiams šalims susitarus dėl tarnybos kadencijos termino, laikomi sutikimais dirbti pagal terminuotas darbo sutartis. Tai, kad prašymai nustatyti terminuotus darbo teisinius santykius ieškovų pateikiami jiems esant valstybės tarnautojais, nepaneigia jų valios dėl darbo teisinių santykių terminuotumo nustatymo. Teisėjų kolegijos dažnai pažymi, kad darbuotojų prašymai pratęsti darbo sutartis pasikeitus santykių pobūdžiui – ieškovams netekus valstybės tarnautojo statuso ir tarp šalių atsiradus darbo teisiniams santykiams pagal darbo sutartį, laikytini tinkamais ieškovų (darbuotojų) valios išreiškimu pagal tuo metu galiojusio Darbo sutarties įstatymo 9 straipsnio 2 dalį sudaryti terminuotą darbo sutartį.

Taigi Lietuvoje, tiek galiojant Darbo sutarties įstatymui, tiek ir Lietuvos Respublikos darbo kodeksui, buvo ir yra numatytos išimtys, kada galima sudaryti terminuotas darbo sutartis, neegzistuojant objektyvioms aplinkybėms. Tačiau lyginant su Lenkijos Respublika, reikia pastebėti, kad Lietuvoje galimybės sudaryti terminuotas darbo sutartis yra žymiai mažesnės, nei numatytosios Lenkijos Respublikos įstatymuose. Tokia išvada darytina atsižvelgus į Lenkijos Respublikos darbo kodekso nuostatas, nenumatančias jokių apribojimų darbdaviams sudaryti terminuotąsias darbo sutartis. Lenkijos Respublikos įstatymai ne tik

³¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje *V. Kavlieskij v. AB "Vilma"*, Nr. 3K-7-4/2003, kat. 2.11.

³² Žr., pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. birželio 23 d. nutartį civilinėje byloje *L. Bugenis v. Tauragės M. Mažvydo pagrindinė mokykla*, Nr. 3K-3-740/2003, kat. 13; taip pat Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. spalio 24 d. nutartį civilinėje byloje *J. Juškauskas v. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija*, Nr. 3K-3-570/2004, kat. 2.11; 13.

nenumato jokios pareigos darbdaviui pasiteisinti, kodėl buvo sudaryta terminuota darbo sutartis, bet net ir nenumato jokio maksimalaus terminuotos darbo sutarties termino. Vienintelė išimtis - sutartis dėl išbandymo laikotarpio negali tęstis ilgiau kaip 3 mėnesius. Todėl galima sakyti, kad pasirinkimas sudaryti terminuotąją ar neterminuotąją darbo sutartį yra paliktas pačioms darbo sutarties šalims ir tik nuo jų valios priklauso, kiek tokia sutartis galios, t.y. kokiam terminui ji bus sudaryta. Be to, Lenkijos Respublikos darbo kodeksas nereikalauja nurodyti jokių objektyvių priežasčių ar aplinkybių, nustatant darbo sutarties terminą.

Apibendrinus Lietuvos bei Rusijos Federacijos darbo kodeksų nuostatas dėl terminuotos darbo sutarties sudarymo, galima teigti, kad tokio terminuotos darbo sutarties teisinio reglamentavimo tikslas – apsaugoti darbuotoją, kaip ekonomiškai silpnesnę darbo sutarties šalį, nuo jam nepalankios terminuotos darbo sutarties sudarymo bei užkirsti kelią galimam darbdavio, būtent kuriam terminuotos darbo sutarties sudarymas yra palankesnis, piktnaudžiavimui savo padėtimi bei terminuotos darbo sutarties institutu³³.

Pabrėžtina, kad bet kurioje nagrinėjamoje valstybėje dėl termino nustatymo darbo sutarties šalys turi susitarti raštu, sudarydamos darbo sutartį. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99 straipsnio 2 dalis nustato, kad darbo sutartis turi būti sudaroma raštu pagal pavyzdinę formą. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimu Nr. 115 Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo³⁴ patvirtintos darbo sutarties pavyzdinės formos 2 punkte nustatyta, kad darbo sutarties šalys sutartyje privalo nurodyti, kokia darbo sutartis sudaroma – neterminuota, terminuota, laikinoji, sezoninė, dėl antraeilių pareigų, su namudininkais, patarnavimo darbams ir t.t., ir nurodoma įrašyti reikiamus žodžius. Jeigu sudaroma terminuota, laikinoji ar sezoninė darbo sutartis, reikia nurodyti jos galiojimo terminą. Lenkijos Respublikos darbo kodekso 29 straipsnyje taip pat nustatyta, kad darbo sutartis turi būti sudaroma raštu. Jeigu nesilaikoma rašytinės formos, kai darbo sutartis yra sudaryta, darbdavys turi pasirūpinti, kad ne vėliau kaip dieną, kai darbuotojas pradeda dirbti, darbuotojui būtų suteiktas rašytinis patvirtinimas, kokia sutartis yra sudaryta ir būtų nustatytas jos terminas. Rusijos Federacijoje darbo sutartis taip pat sudaroma raštu pagal tipinę darbo sutarties formą. Vadinasi, visose nagrinėjamosiose valstybėse

³³ DAGYS, Marius. *Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių darbo teisės klausimais rinkinys 2001-2004 m.* Vilnius: UAB „Ciklonas“, 2004, p. 33.

³⁴ Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-412.

darbo sutarties terminas turi būti nustatomas raštu, kartu su visomis kitomis darbo sutarties sąlygomis, nes, priešingu atveju, teigtina, kad sutartis yra sudaryta neapibrėžtam laikotarpiui.

2.2. Terminuotos darbo sutarties termino nustatymas

Jau anksčiau šiame magistro darbe buvo minėta, kad svarbiausia terminuotos darbo sutarties savybė – terminas. Siekiant kuo išsamiau išanalizuoti termino nustatymo klausimą, šioje magistro darbo dalyje mėginama pateikti maksimalią terminuotų darbo sutarčių nagrinėjamosiose valstybėse trukmę, tokių terminų nustatymo būdus, netinkamai nurodyto termino darbo sutartyje sąvoką bei netinkamai nurodyto ar visiškai nenurodyto termino pasekmes.

Visų pirma, pastebėtina, kad tiek Lietuvos Respublikos, tiek Rusijos Federacijos darbo kodeksai nustato, kad terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma ne ilgiau kaip penkeriems metams. Iki Lietuvos Respublikos darbo kodekso įsigaliojimo galiojusiam Darbo sutarties įstatymo 9 straipsnyje buvo nustatyta, kad gali būti sudaroma neterminuota darbo sutartis arba nustatomas terminas, bet ne ilgesnis kaip penkeri metai, jeigu kiti įstatymai nenumato kitko. Vadinasi Darbo sutarties įstatymas termino trukmę nustatė dispozityviai, su galimybe jį nustatyti ilgesnį, jei tai numatydavo atitinkami įstatymai. Akcentuotina, kad būtent taip Rusijos Federacijoje nustatomas terminuotos darbo sutarties terminas ir šiomis dienomis. Vadovaujantis Rusijos Federacijos darbo kodekso 58 straipsniu, darbo sutartis gali būti sudaryta ribotam terminui, ne ilgiau kaip penkeriems metams, jei nenustatomas kitoks terminas Rusijos Federacijos darbo kodekse ir kituose federaliniuose įstatymuose. Lietuvos Respublikoje tokios galimybės nebeliko ir, nepaisant to, kad darbo sutarties terminas yra sutartinė darbo sutarties sąlyga, tačiau Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109 straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, bet ne ilgiau nei penkeriems metams. Ši norma yra imperatyvus įstatyminis reikalavimas, darbuotojo interesais ribojantis galimybę sutarties šalims susitarti dėl darbo santykių trukmės³⁵. Todėl, nors ir darbo sutarties termino nustatymas priklauso nuo darbuotojo ir darbdavio valios, tačiau jį nustačius, t.y. pasirinkus terminuotą darbo sutarties rūšį, atsiranda tam tikri apribojimai kalendorine data arba tam tikrais darbais. Tai reiškia, kad pasirinkus terminuotą darbo sutartį, kuri nustatoma konkrečiam laikotarpiui (kalendorine data), šis laikotarpis neturi viršyti penkerių metų. Taip

³⁵ *Cit. op.* 9, p. 80.

pat, kai terminuota darbo sutartis yra nustatoma tam tikrų darbų atlikimui, paskutiniai darbai turi būti atlikti ne vėliau kaip per penkerius metus nuo jų pradžios.

Visiškai kitokia situacija yra Lenkijos Respublikoje, kurioje terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma labai laisvai, ir termino nustatymas priklauso nuo darbo sutarties šalių valios, nes Lenkijos Respublikos darbo kodekse nėra nustatytas maksimalus terminuotos darbo sutarties terminas. Vadovaujantis Lenkijos Respublikos darbo kodekso nuostatomis, galima būtų teigti, kad darbo sutarties šalys turi teisę laisvai pasirinkti termino trukmę. Tačiau atsižvelgus į Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo (angl. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*) pateiktus duomenis³⁶, teigtina, kad nors Lenkijos Respublikos įstatymai ir nenustato maksimalios terminuotos darbo sutarties trukmės, tačiau terminas gali tęstis nuo trijų mėnesių iki trijų metų, ir tik ypatingais atvejais - iki penkerių metų. Be to, kaip nustato Lenkijos Respublikos darbo kodekso 25 straipsnio 2 dalis, terminuota darbo sutartis dėl bandomojo laikotarpio gali būti sudaryta ne ilgesniam nei 3 mėnesių laikotarpiui. Vadinasi, bent vienai iš terminuotų darbo sutarčių rūšių įstatymai nustato maksimalią jos trukmę.

Pateikiant termino nustatymo būdus, visų pirma, pastebėtina, kad nei Lenkijos Respublikos, nei Rusijos Federacijos darbo kodeksuose tokios termino nustatymo taisyklės nėra įtvirtintos. Todėl, atsižvelgiant į tai, didžiausias dėmesys šioje magistro darbo dalyje skiriamas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109 straipsnio 1 daliai, nustatančiai, kad terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, bei Lietuvos Respublikos darbo kodekso 110 straipsnio 1 daliai, nustatančiai, kad darbo sutarties terminas gali būti nustatomas iki tam tikros kalendorinės datos arba iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo arba pasibaigimo. Būtent Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtintų nuostatų analize mėginama išnagrinėti terminuotos darbo sutarties termino klausimus.

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtintomis normomis, pirmasis būdas nustatyti terminą – tam tikra kalendorine data, iki kurios galioja darbo sutartis. Pavyzdžiui, terminuota darbo sutartis sudaryta iki 2008 m. sausio 1 dienos, iki 2007 m. rugsėjo 15 dienos ir pan. Ši kalendorinė data turėtų būti nustatyta labai tiksliai, t.y. nurodant konkrečius metus, mėnesį ir dieną³⁷. Tai ypač svarbu dėl to, kad suėjus šiam terminui

³⁶ Žr. Towalski, Rafał. *Employment based on the Labour Code* [interaktyvus]. [žiūrėta 2007m. kovo 18 d.] Prieiga per internetą <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/10/feature/pl0210109f.html>>.

³⁷ *Cit. op.* 9, p. 87.

terminuota darbo sutartis gali būti nutraukta ir būtent ta diena bus laikoma paskutine darbuotojo darbo diena bei atleidimo iš darbo diena. Tačiau toks būdas, t.y. nustatant konkrečius metus, mėnesį bei dieną, nėra vienintelė galimybė nustatyti terminą kalendorine data. Antrasis variantas – apibrėžti terminą, skaičiuojant metais, mėnesiais, savaitėmis ar dienomis, tačiau nenustatant konkrečios dienos. Pavyzdžiui, sutartis sudaroma 15 dienų, 2 savaitėms, 3 mėnesiams, 4 metams ir t.t. Tokį termino nustatymą reglamentuoja Lietuvos Respublikos darbo kodekso 26 straipsnis:

1. Terminas, apibrėžtas tam tikru laikotarpiu, prasideda kitą dieną po to kalendorinės datos arba įvykio, kuriais apibrėžta jo pradžia.
2. Metais, mėnesiais ar savaitėmis skaičiuojami terminai baigiasi atitinkamą metų, mėnesio ar savaitės dieną. Jeigu mėnesiais skaičiuojamas terminas baigiasi tokį mėnesį, kurį nėra atitinkamos dienos, tai terminas baigiasi to mėnesio paskutinę dieną. Jeigu tiksliai negalima nustatyti, kurį mėnesį prasidėjo terminas, skaičiuojamas metais, arba kurią dieną prasidėjo terminas, skaičiuojamas mėnesiais, tai termino paskutine diena atitinkamai laikoma birželio trisdešimtoji ir mėnesio penkioliktoji diena.
3. Į savaitėmis ar kalendorinėmis dienomis skaičiuojamą terminą įeina ne darbo ir švenčių dienos. Jei paskutinė termino diena yra ne darbo diena, tai termino pabaigos diena laikoma artimiausia po jos einanti darbo diena. Dienomis skaičiuojamas terminas yra skaičiuojamas kalendorinėmis dienomis, jeigu įstatymų nenustatyta kitaip.

Antrasis termino nustatymo būdas – tam tikros aplinkybės, kurių atsiradimas, pasikeitimas ar pasibaigimas lemia terminuotos darbo sutarties galiojimą. Kiekvienu atveju, sudarant darbo sutartį, turi būti nurodoma, ar šios aplinkybės turi atsirasti, pasikeisti, ar pasibaigti. Kokios tai aplinkybės, dabartinis Lietuvos Respublikos darbo kodeksas nenustato. Pavyzdinis tokių aplinkybių sąrašas buvo nustatytas Darbo sutarties įstatyme, kurio 10 straipsnio 1 dalis įtvirtino, kad darbo sutarties terminas gali būti apibrėžiamas tam tikro darbo užbaigimu, nustatytos užduoties įvykdymu, laikinai nesančio darbuotojo atvykimu į darbą ir kt. Daugiau tokių aplinkybių pateikta ir dabartinio Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentare, pagal kurį terminas gali būti nustatytas, pavyzdžiui, iki tam tikro darbuotojui pavesto darbo užbaigimo, iki tam tikro darbdavio vykdomo projekto ar programos pabaigos, iki tam tikro užsakymo, viršijančio darbdavio įprastus gamybinius pajėgumus, įvykdymo ir t.t. Taip pat kaip pavyzdį galima būtų paminėti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartį

civilinėje byloje Nr. 3K-3-190/2003³⁸. Pagal byloje esančius duomenis nustatyta, kad 2000 m. spalio 17 d. tarp šalių buvo sudaryta darbo sutartis, nurodant, kad yra sudaroma terminuota darbo sutartis vienerių metų laikotarpiui, pilnu etatu iki 2001 m. sausio 1 d. Vėliau darbo sutartis buvo pakeista, nurodant, kad ieškovė dirbs pilnu etatu iki 2001 m. atestacijos. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad tokiu būdu šalių sudarytoje darbo sutartyje yra pažymėtas jos terminuotumas, o jos galiojimo terminas apibrėžtas ateityje įvyksiančiu įvykiu – 2001 m. atestacija. Kitų pavyzdžių galima rasti ir Lenkijos Respublikoje ar Rusijos Federacijoje. Pavyzdžiui, Lenkijos Respublikos darbo kodeksas bent jau vienos iš terminuotų darbo sutarčių – sutarties, sudarytos nesančio darbe darbuotojo pavadavimui, terminą nustato tiksliai, t.y. būtent pavaduojamo darbuotojo nebuvimo darbe laikotarpiui. Rusijos Federacijoje, atsižvelgus į Rusijos Federacijos darbo kodekso 59 straipsnyje numatytus atvejus, kai galima sudaryti terminuotą darbo sutartį, taip pat galima surasti konkrečių termino nustatyto galimybių. Kaip pavyzdžius galima paminėti: įsipareigojimų vykdymo laikotarpis, laikinųjų darbų atlikimo laikotarpis, stažuotės laikotarpis, renkamųjų organų laikotarpis ir panašiai.

Vadovaujantis Lenkijos Respublikos ir Rusijos Federacijos pavyzdžiais, galima teigti, kad šiose valstybėse termino nustatymas siejamas tik su konkrečių aplinkybių atsiradimu, pasikeitimu ar pasibaigimu. Nepaisant to, negalima būtų teigti, kad jose terminuota darbo sutartis negali būti sudaroma, jos terminą apibrėžiant konkrečia kalendorine data.

Pastebėtina, kad aplinkybės, lemiančios terminuotos darbo sutarties trukmę yra laikomos tinkamomis, jei yra žinoma, kad jos tikrai atsiras, pasikeis arba pasibaigs. Priešingu atveju atsiras teisiniai padariniai, numatyti, pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 110 straipsnio 2 dalyje – bus laikoma, kad sudaryta neterminuota darbo sutartis.

Atkreiptinas dėmesys, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekso 110 straipsnio 1 dalyje yra įtvirtinta termino nustatymo alternatyva – arba terminas nustatomas kalendorine data arba tam tikromis aplinkybių atsiradimu, pasikeitimu arba pasibaigimu. Ir nors praktikoje pasitaiko atvejų, kai darbo sutartyje panaudojami abu šie termino nustatymo būdai, tačiau, kaip pažymėjo Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, darbo sutarties šalys, sulygdamos dėl terminuotos darbo sutarties termino, gali pasirinkti tik vieną iš paminėtų būdų, t.y. sulygti, kad darbo sutarties terminas nustatomas iki tam tikros kalendorinės datos, arba sulygti, kad darbo sutarties terminas nustatomas iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo,

³⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. sausio 29 d. nutartis civilinėje byloje *N. Jozeliūnienė v. Kauno kamerinis orkestras*, Nr. 3K-3-190/2003, kat. 2.4.

pasikeitimo arba pasibaigimo. Žinoma, abiejų termino nustatymo būdų panaudojimas nedaro sutarties negaliojančia ir nepaverčia jos neterminuota darbo sutartimi, tačiau vienas iš šių būdų turi nusverti likusįjį. Tai pagrindžia Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-423/2005³⁹. Šioje byloje buvo nustatyta, kad ieškovė nuo 2003 m. birželio 10 d. priimta į atsakovo Klaipėdos filialo buhalterės pareigas pagal terminuotą darbo sutartį iki K. Viščiūnienės nėštumo ir gimdymo atostogų pabaigos. 2003 m. rugsėjo 19 d. darbo sutartis pratęsta iki K. Viščiūnienės grįžimo iš vaiko priežiūros atostogų, bet ne ilgiau kaip iki 2004 m. liepos 15 d. Kaip konstatavo Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, atsižvelgiant į priežastį, nulėmusią terminuotos darbo sutarties tarp šalių sudarymą, bei darbo sutartyje nustatytą jos terminą, šalių sudarytos terminuotos darbo sutarties terminas buvo apibrėžtas aplinkybe – K. Viščiūnienės grįžimu iš atostogų vaikui prižiūrėti. Todėl kasatoriaus teiginiai, kad šalių terminuotos darbo sutarties terminas buvo apibrėžtas kalendorine data – iki 2004 m. liepos 15 d. laikomi nepagrįstais.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109 straipsnio 3 dalis įtvirtina išimtis, susijusias su tam tikrų aplinkybių pasibaigimu, t.y. su renkamaisiais darbuotojais terminuota darbo sutartis sudaroma laikui, kuriam jie išrinkti, o su darbuotojais, kuriuos pagal įstatymus arba pagal įmonės, įstaigos, organizacijos įstatus skiria į darbą renkamieji organai, išskyrus savivaldybių tarybas, terminuota darbo sutartis sudaroma renkamųjų organų įgaliojimų laikui (kadencijai). Vadinasi, šioje straipsnio dalyje įtvirtintas terminas apibrėžiamas laiku, kuriam išrinkti renkamieji darbuotojai, bei renkamųjų organų įgaliojimų laiku (kadencija). Taigi šie terminai galioja tik renkamiems darbuotojams bei renkamųjų darbuotojų skiriamiems darbuotojams.

Visų pirma, kalbant apie renkamuosius darbuotojus, atkreiptinas dėmesys į Lietuvos Respublikos darbo kodekso 102 straipsnį, kuris nustato, kad pareigas, į kurias turi būti paskiriama rinkimų būdu ir tokių rinkimų tvarką nustato įstatymai, reglamentuojantys atitinkamos rūšies įmonių, įstaigų ir organizacijų veiklą, ir tų įmonių, įstaigų bei organizacijų įstatatai. Su renkamaisiais darbuotojais terminuota darbo sutartis sudaroma laikui, kuriam jie yra išrinkti. Vadinasi darbo sutartis su renkamu darbuotoju turi būti sudaroma tam laikotarpiui, kuriam pagal įstatymus ar kitus norminius teisės aktus, reglamentuojančius jo rinkimą, jis yra renkamas. Pavyzdžiui, jau minėtojo Aukštojo mokslo įstatymo 31 straipsnis

³⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje A. Servienė v. UAB „Lemminkainen Lietuva“, Nr. 3K-3-423/2005, kat. 11.6.1; 13.2.2.

numato, kad į aukštųjų mokyklų dėstytojų ir mokslo darbuotojų, išskyrus mokslininkus stažuotojus, pagrindines pareigas asmenys skiriami viešo konkurso būdu ne ilgesnei kaip 5 metų kadencijai. Į mokslininkų stažuotojų pareigas asmenys skiriami Vyriausybės nustatyta tvarka ne ilgesniam kaip 2 metų laikotarpiui.

Antroji Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109 straipsnio 3 dalyje nustatytų darbuotojų grupė - renkamųjų organų skiriamieji darbuotojai. Kaip pavyzdį galima paminėti Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymą⁴⁰. Šio įstatymo 31 straipsnio 3 dalis nustato, kad stebėtojų tarybą renka visuotinis akcininkų susirinkimas. 33 straipsnio 3 dalis nustato, kad valdybą renka stebėtojų taryba bendrovės įstatuose nustatytam, bet ne ilgesniam kaip 4 metų laikotarpiui. Jeigu stebėtojų taryba nesudaroma, valdybą renka visuotinis akcininkų susirinkimas šio įstatymo 31 straipsnio 3 dalies stebėtojų tarybos rinkimams nustatyta tvarka. Taigi tiek stebėtojų taryba, tiek bendrovės valdyba laikytina renkamaisiais organais. 37 straipsnio 3 dalis, nustato, kad bendrovės vadovą renka ir atšaukia bei atleidžia iš pareigų, nustato jo atlyginimą, tvirtina pareiginius nuostatus, skatina jį ir skiria nuobaudas bendrovės valdyba (jei valdyba nesudaroma – stebėtojų taryba, o jei nesudaroma ir stebėtojų taryba – visuotinis akcininkų susirinkimas). Vadinasi, vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109 straipsnio 3 dalimi, pagal kurią su darbuotojais, kuriuos pagal įstatymus arba pagal įmonės, įstaigos, organizacijos įstatus skiria į darbą renkamieji organai, išskyrus savivaldybių tarybas, terminuota darbo sutartis sudaroma tų renkamųjų organų įgaliojimų laikui, tais atvejais, kai bendrovės vadovą skiria valdyba arba stebėtojų taryba, su bendrovės vadovu turi būti sudaroma terminuota darbo sutartis, laikotarpiui, kuriam jis yra išrinktas. Tačiau tais atvejais, kai bendrovės vadovą skiria visuotinis akcininkų susirinkimas, kai bendrovėje valdyba arba stebėtojų taryba nesudaryta, darbo sutartis gali būti sudaryta tiek terminuota, tiek ir ne, nes tokiu atveju netaikoma nagrinėjama Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostata dėl renkamųjų organų skiriamųjų darbuotojų.

Kalbant apie darbo sutarties terminą, nereikėtų pamiršti to, kad terminas gali būti nenurodytas arba nurodytas netinkamai. Tokiu atveju, kai jis nenurodytas, laikoma, kad sudaryta neterminuota darbo sutartis. Tai nustato tiek Lietuvos Respublikos darbo kodekso 110 straipsnio 2 dalis, tiek ir Rusijos Federacijos darbo kodekso 59 straipsnis, pagal kurį taip pat tais atvejais, kai darbo sutartyje terminas nėra nurodytas, laikoma, kad sudaryta neterminuota darbo sutartis. Tokios pačios pasekmės yra ir tuomet, kai darbo sutarties

⁴⁰ Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914 (nauja įstatymo redakcija – Valstybės žinios, 2003, Nr. 123-5574).

terminas yra nustatytas netinkamai. Netinkamu termino nustatymu galima būtų laikyti bet kokią situaciją, prieštaraujančią imperatyvioms įstatymų nuostatomis. Pavyzdžiui, netinkamas terminas būtų toks, kuris būtų nustatytas ilgesnis nei įstatymų leidžiamas maksimalus terminuotos darbo sutarties terminas arba nustatytas be jokios objektyvios aplinkybės, kai tokia aplinkybė yra būtina, sudarant terminuotą darbo sutartį. Teisę nuspręsti, ar darbo sutarties terminas yra nustatytas tinkamai ar ne, turi darbo ginčą nagrinėjantis organas, įvertinęs darbo santykių pobūdį ir kitas reikšmingas darbo sutarties sudarymo ar jos vykdymo ypatybes. Tai jis gali padaryti tiek savo paties iniciatyva, tiek darbuotojo reikalavimu. Be to, tokią pačią teisę turi ir darbdavys, kaip stiprioji darbo sutarties šalis, kurios naudai nustatytas darbo sutarties terminas. Pripažinus, kad terminas nustatytas netinkamai, laikoma, kad sudaryta neterminuota darbo sutartis.

Galimas toks atvejis, kai sutarties terminas nustatytas tinkamai, tačiau neįvyksta aplinkybės, su kuriomis siejamas termino pasibaigimas. Tokiu atveju darbo sutartis tampa neterminuota. Juk, pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 111 straipsnio antroji dalis įtvirtina, kad terminuota darbo sutartis tampa neterminuota, kai darbo santykių buvimo laikotarpiu išnyksta aplinkybės, dėl kurių buvo apibrėžtas sutarties terminas (darbuotojas po atostogų negrįžta į darbą ir kt.). Labai gerai iliustruoja Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentare pateikti pavyzdžiai: darbuotojas priimamas į darbą kito darbuotojo laikinojo nedarbingumo laikotarpiui <...>, tačiau tas darbuotojas į darbą dėl vienokių ar kitokių aplinkybių negrįžta⁴¹. Arba darbuotojas priimamas į darbą sukurti tam tikrą eksperimentinį produktą, tačiau dar iki jo galutinio atidavimo nusprendžiama pradėti serijinę produkto gamybą⁴² ir pan. Vadinasi, tokiu atveju terminuota darbo sutartis tampa neterminuota nepriklausomai nuo darbo sutarties šalių valios.

Apibendrinant, galima teigti, kad ne tik ne visos nagrinėjamos valstybės nustato maksimalią terminuotos darbo sutarties trukmę, bet ir ne visos įvardina, kaip ir koku būdu terminas turėtų būti nustatytas. Nepaisant to, praktiškai visose nagrinėjamose valstybėse maksimalus terminuotos darbo sutarties terminas ribojamas penkerių metų laikotarpiu, neatsižvelgiant į tai, ar tai nustato šių valstybių darbo kodeksai, ar kiti norminiai teisės aktai. Juk ir tais atvejais, kai terminas nustatomas renkamiems darbuotojams jų išrinkimo laikui, nei vienas įstatymas ar kitas norminis teisės aktas nenumato ilgesnio nei penkerių metų

⁴¹ *Cit. op.* 9, p. 91.

⁴² *Cit. op.* 9, p. 91.

termino. Be to, terminas iš esmės gali būti nustatytas kalendorine data arba tam tikrų aplinkybių atsiradimu, pasikeitimu ar pasibaigimu.

2.3. Terminuotos darbo sutarties vykdymas

Darbo sutarties vykdymas yra suprantamas kaip darbo sutartyje nustatytų abipusių įsipareigojimų tinkamas įgyvendinimas ir užtikrinimas sutarties galiojimo laikotarpiu. Taigi sąvoka apima ne tik deramą darbo sutarties vykdymą siauruoju požiūriu (t.y. abipusių teisių ir įsipareigojimų), bet ir jos tinkamą keitimą bei nutraukimą laikantis norminių teisės aktų⁴³. Atsižvelgiant į tai, kad terminuota darbo sutartis yra viena iš darbo sutarčių rūšių, todėl ji, kaip ir bet kuri kita darbo sutartis, turi būti vykdoma, laikantis įstatymų bei kitų norminių teisės aktų. Vadinasi, kaip ir bet kurios kitos darbo sutarties atveju, darbuotojas turi pareigą pats atlikti jam pavestą darbą, darbdaviui draudžiama reikalauti iš darbuotojo atlikti darbą, nesulygtą darbo sutartimi, yra galimybės pakeisti darbo sutarties bei darbo sąlygas, perkelti darbuotoją į kitą darbo vietą bei nušalinti nuo darbo. Be to, darbuotojo, dirbančio pagal terminuotą darbo sutartį, teisės ir pareigos iš esmės niekuo nesiskiria nuo kitų darbuotojų: jis turi teisę į kasmetines atostogas, jam taikoma drausminė bei materialinė atsakomybė ir t.t. Atsižvelgiant į tai, kad tai yra bendrosios nuostatos, tinkančios bet kuriai darbo sutarties rūšiai, plačiau jos šiame darbe bus nagrinėjamos tik tiek, kiek jos yra susijusios su terminuota darbo sutartimi.

Pabrėžtina, kad terminuotos darbo sutarties vykdymas iš esmės nėra labai išskirtinis, lyginant su kitomis darbo sutarčių rūšimis. Tokia išvada darytina tiek vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, tiek ir kitų nagrinėjamų valstybių darbo kodeksais. Tačiau pabrėžiant terminuotos darbo sutarties vykdymo ypatumus, reikėtų akcentuoti tokias situacijas, kaip darbo sutarties rūšies keitimas, darbo sutarties termino pratęsimas, darbdavio pareiga informuoti darbuotojus apie laisvas darbo vietas ir, žinoma, diskriminacijos darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis, atžvilgiu, draudimas.

Visų pirma, reikėtų pastebėti, kad pagrindinė materialinė teisės norma, įtvirtinta Europos profesinių sąjungų konfederacijos (angl. *ETUC*), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (angl. *UNICE*) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (angl. *CEEP*) bendrajame susitarime dėl darbo pagal terminuotąsias darbo sutartis – pagal terminuotąsias sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti taikomos mažiau palankios

⁴³ *Cit.op.* 11, p. 396.

darbo sąlygos negu vadinamiesiems „nuolatiniams darbuotojams“ vien dėl to, kad jie sudarė terminuotąsias darbo sutartis ar jų darbo santykiai pasibaigs suėjus tam tikram terminui, nebent šis nevienodas traktavimas yra objektyviai pagrįstas. Iš to išplaukia, kad pagal terminuotąsias darbo sutartis dirbantiems darbuotojams darbo stažas turi būti skaičiuojamas taip pat, kaip ir neterminuotai dirbantiems darbuotojams⁴⁴, o ir pagal terminuotąsias sutartis dirbantys darbuotojai taip pat turi būti įskaitomi į įmonės darbuotojų skaičių <...>⁴⁵ Nepaisant to, kad nei viena nagrinėjama valstybė tokių nuostatų savo įstatymuose nenumato, tačiau tai nereiškia kad šie darbuotojai gali būti diskriminuojami. Juk lygybės prieš įstatymą teisė ir teisė į apsaugą nuo diskriminacijos visiems asmenims yra visuotinė teisė, pripažįstama daugelio tarptautinių bei nacionalinių teisės šaltinių. Pavyzdžiui, Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos⁴⁶ 7 straipsnis nustato, kad visi lygūs prieš įstatymą ir turi teisę į lygią apsaugą nuo visokios diskriminacijos, pažeidžiančios šią deklaraciją, ir nuo visokio kurstymo tokiai diskriminacijai. Jungtinių Tautų pilietinių ir politinių teisių pakto⁴⁷ 26 straipsnis nustato, kad visi žmonės yra lygūs įstatymui ir turi teisę į vienodą, be jokios diskriminacijos įstatymo apsaugą. Šiuo atžvilgiu įstatymas turi drausti bet kokią diskriminaciją ir užtikrinti visiems vienodą ir veiksmingą apsaugą nuo diskriminacijos rasės, odos spalvos, lyties, kalbos, religijos, politinių arba kokių nors kitokių pažiūrų, tautinės ar socialinės kilmės, turtinės padėties, gimimo ar kokio nors kito požymio pagrindu. Taip pat galima paminėti ir Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvenciją⁴⁸ ar Tarptautinės darbo organizacijos Konvenciją Nr. 111 dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje⁴⁹, draudžiančią bet kokią diskriminaciją užimtumo ir darbo srityse.

Bet kokia diskriminacija yra draudžiama ir pagal visų nagrinėjamų valstybių darbo kodeksus ar kitus norminius teisės aktus. Pavyzdžiui, Rusijos Federacijos darbo kodeksas, nustatydamas formalius reikalavimus, kurių reikia laikytis sudarant darbo sutartį, įvardina tam tikras garantijas darbuotojams. Pirmoji jų - tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos draudimas (teisių apribojimas arba privalumų nustatymas). Diskriminacija uždrausta tiek Rusijos Federacijos darbo kodekse nurodytais pagrindais, tiek ir bet kokiais kitais atvejais, nesusijusiais su darbuotojo dalykinėmis savybėmis. Lygiai tokius pačius draudimus nustato ir Lenkijos Respublikos darbo kodeksas, pagal kurį negalima bet kokia tiesioginė ar

⁴⁴ *Cit. op.* 26, p. 296.

⁴⁵ *Cit. op.* 26, p. 296.

⁴⁶ Valstybės žinios, 2006, Nr. 68-2497.

⁴⁷ Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3288.

⁴⁸ Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987.

⁴⁹ Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-677.

netiesioginė diskriminacija, susijusi su darbuotojo lytimi, amžiumi, sveikata, rase, religija, pilietybe, politiniais įsitikinimais, priklausomybe tam tikroms organizacijoms, etninėms grupėms ar religinėms organizacijoms, kaip ir bet kokia diskriminacija, susijusi su darbuotojo seksualine orientacija bei darbu pagal terminuotas ar neterminuotas darbo sutartis, darbu ne visą darbo dieną. Nepaisant to, kad Lietuvos Respublikoje pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų diskriminacijos draudimas tiesiogiai nėra išreikštas, tačiau negalima būtų teigti, kad Lietuvoje tokie darbuotojai gali būti diskriminuojami ir jų teisės gali būti ribojamos vien dėl to, kad dirba pagal terminuotas darbo sutartis. Pavyzdžiui, darbo apmokėjimo sąlygų diferencijavimas atsižvelgiant į darbuotojo sudaromos darbo sutarties rūšį (pvz. darbuotojai, dirbantys pagal terminuotąją darbo sutartį, apmokami pagal mažesnę tarifinę įkainį ar neįtraukiami į premijuojamų darbuotojų sąrašą) prieštarautų Lietuvos Respublikos darbo kodekso 186 straipsnio 3 daliai, įtvirtinančiai darbo užmokesčio nustatymo principus. Kitais atvejais pagal terminuotąsias darbo sutartis dirbančius darbuotojus diskriminuojantys darbdavio veiksmai (pvz. pirmenybių ar privilegijų teikimas nuolatinėms darbuotojams darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ar nutraukimo atveju) pažeistų Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte numatytą darbuotojų lygiateisiškumo principą, nes darbo sutarties terminas negali būti laikomas aplinkybe, susijusia su darbuotojų dalykinėmis savybėmis⁵⁰.

Kalbant apie darbo sutarties rūšies keitimą ir būtent jos termino aspektu, paminėtina, kad terminuota darbo sutartis gali būti pakeista į neterminuotąją, tiek ir atvirkščiai. Manytina, kad atsižvelgus į tai, kad darbo sutartys paprastai yra sudaromos neapibrėžtam laikui, nes taip labiau užtikrinamas viešasis interesas ir darbo santykių stabilumas, nėra problematiška terminuotąją darbo sutartį šalių susitarimu pakeisti į neterminuotąją. Tačiau būna ir priešingų situacijų, kai neterminuotą darbo sutartį tenka keisti į terminuotąją. Tam tikrais atvejais, dirbant nuolatinio pobūdžio darbą, darbuotojas jo prašymu gali būti perkeltas į kitą laikiną darbą, kuriam atlikti sudaroma terminuota darbo sutartis. Tokiu atveju tarp darbo sutarties šalių turi būti aptarta, koks bus tolimesnis darbuotojo likimas darbe, kai pasibaigs terminuotos darbo sutarties laikas: ar jis bus atleistas iš darbo, ar grąžintas į anksčiau turėtas pareigas⁵¹. Nes pasibaigus laikinam darbui, atsiranda teisinis pagrindas atleisti darbuotoją iš darbo dėl pasibaigusio sutarties termino. To neaptarus, neretai tarp darbo sutarties šalių kyla ginčai, kurie ne visuomet išsprendžiami vienodai. Tai pagrindžia Lietuvos teismų praktika.

⁵⁰ *Cit. op.* 26, p. 302.

⁵¹ *Cit. op.* 20, p. 142.

Vienas iš pavyzdžių - Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-189/2003⁵². Kaip nustatyta šioje byloje, ieškovė, vykdant teismo sprendimą, buvo gražinta į darbą pas atsakovą auklėtojos pareigose ir tą pačią dieną buvo perkelta dirbti pagal terminuotą darbo sutartį į nenuolatinio pobūdžio darbą globos grupės auklėtojos pareigose iki kol grįš globos grupės auklėtoja V. Višinskienė. Apeliacinės instancijos teismas tai kvalifikavo kaip ieškovės perkėlimą į kitą darbą, kuris buvo įformintas tarp šalių sudaryta terminuota darbo sutartimi bei atsakovo įsakymu. Byloje taip pat nustatyta, kad, pasibaigus terminuotoje darbo sutartyje nustatytam terminui (pasibaigus V.Višinskienės laikinam nedarbingumui), ieškovė buvo atleista iš globos grupės auklėtojos pareigų. Atsakovo nuomone, atleidus ieškovę iš globos auklėtojos pareigų, tarp šalių egzistavę darbo santykiai pasibaigė. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad ieškovės perkėlimas į kitą darbą (globos grupės auklėtojos pareigas) buvo laikinas, pasibaigus šio perkėlimo terminui ieškovė turėjo būti gražinta į pirmesnes pareigas. Juk teisės aktai nedraudžia darbo sutarties šalims susitarti, kad darbuotojas būtų perkeltas į kitą darbą tam tikram laikui, kuriam pasibaigus, darbuotojas vėl būtų gražintas į pirmesniąjį darbą. Be to, aplinkybė, kad ieškovė pasirašė terminuotą darbo sutartį, negali būti besąlygiškai pripažinta ieškovės valios atsakyti darbo auklėtojos pareigose pagal neterminuotą darbo sutartį įrodymu. Kitas pavyzdys – Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-117/1999⁵³. Šioje byloje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad darbuotojui, dirbančiam nuolatinį darbą ir savo pareiškimu išreiškusiam valią pereiti į kitą laikino pobūdžio darbą bei pageidaujant, kad su juo būtų naujai sudaryta terminuota darbo sutartis, laikytina, jog ankstesnė darbo sutartis yra nutraukiama, net ir nesant įsakymo dėl darbuotojo atleidimo iš tų pareigų. Tokiu atveju pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai, darbuotojas neturi teisės grįžti į anksčiau turėtas pareigas.

Taigi Lietuvos teismų praktika neterminuotos darbo sutarties keitimą į terminuotą vertina nevienareikšmiškai.

Atkreiptinas dėmesys, kad nei vienos nagrinėjamos valstybės įstatymai nedraudžia darbo sutarties galiojimo metu šalims susitarus pakeisti sudarytos terminuotos darbo sutarties terminą, išskyrus draudimą nustatyti šį terminą, ilgesnį nei nustato įstatymai. Svarbiausia,

⁵² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. sausio 29 d. nutartis civilinėje byloje *J.Strazdauskaitė v. Šilutės miesto lopšelis-darželis "Ažuoliukas"*, Nr. 3K-3-189/2003, kat. 2.3.2; 2.8.

⁵³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1999 gegužės 10 d. nutartis civilinėje byloje *O. Radziukynienė v. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Kauno skyrius ir kt.*, Nr. 3K-3-117/1999, kat. 1.

kad darbo sąlygų, t.y. termino, keitimas būtų atliktas ne vienašališkai, o išreikštų savanorišką ir suderintą abiejų sutarties šalių valią. Juk terminas, bent pagal Lietuvos Respublikos įstatymus, yra būtinoji terminuotos sutarties sąlyga, todėl ji gali būti keičiama tik esant išankstiniam raštiškam darbuotojo sutikimui. Todėl teisėtu pagrindu įforminta terminuota darbo sutartis šalių susitarimu gali būti pratęsta, bet bendras jos terminas negali būti ilgesnis nei maksimalus įstatymų nustatytas terminas. Tokios pozicijos laikomasi ir Lietuvos teismų praktikoje. Vienas iš pavyzdžių, priimtų, kai Darbo sutarties įstatymas leido sudaryti terminuotas darbo sutartis, esant darbuotojo pageidavimui - Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-442/2002⁵⁴. Šioje byloje buvo konstatuota, kad įstatymas nenumato draudimo šalims keisti jau sudarytos darbo sutarties terminą. Įstatymas nenumato, kaip darbdavys turi įforminti neterminuotos darbo sutarties pakeitimą į terminuotą, taip pat nenumato, kaip turi būti įformintas terminuotos darbo sutarties termino pakeitimas. Pripažįstama, kad neterminuotos darbo sutarties pakeitimas į terminuotą ar terminuotos darbo sutarties termino pakeitimas gali būti įforminamas tiek šalims patvirtinant įrašą apie darbo sutarties pakeitimą jau anksčiau sudarytoje darbo sutartyje, tiek ir sudarant naują darbo sutartį. Aplinkybė, kad darbuotojas, pratęsęs darbo sutarties terminą, nėra atleidžiamas iš darbo, nereiškia, jog darbo sutartis tampa neterminuota. Ar buvo darbuotojo pageidavimas sudaryti terminuotą darbo sutartį, esant ginčui, nustatoma pagal darbuotojo rašytinį pareiškimą bei pagal kitus darbuotojo veiksmus – rašytinės terminuotos darbo sutarties pasirašymą, jos vykdymą, terminuotos darbo sutarties termino sąlygos neginčijimą nustatyta tvarka ir kitus įrodymus.

Atkreiptinas dėmesys, kad terminuotos darbo sutarties termino pratęsimas gali būti vertinamas labai nevienareikšmiškai. Pavyzdžiui, Lenkijos Respublikos darbo kodekso 25^o straipsnio 2 dalis nustato, kad jeigu terminuotos darbo sutarties galiojimo metu, darbo sutarties šalys susitarė nustatyti ilgesnį darbų atlikimo terminą, negu buvo nustatytas terminuotoje darbo sutartyje, laikoma, kad sekančią dieną po terminuotos darbo sutarties termino pabaigos yra sudaryta nauja terminuota darbo sutartis. Vadinasi, Lenkijos Respublikos terminuotos darbo sutarties termino pakeitimas suprantamas kaip šios sutarties pratęsimas pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatas, apie kurias bus kalbama vėliau šiame magistro darbe.

⁵⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. kovo 18 d. nutartis civilinėje byloje *D Vinikaitienė v. T. Endriukaičio firma „Entafarma“*, Nr. 3K-3-442/2002, kat. 2.11.

Dar vienas aktualus klausimas, susijęs su terminuotos darbo sutarties vykdymu, kuris randamas minėtame Europos socialinių partnerių susitarime – siekdami pagerinti pagal terminuotąsias darbo sutartis dirbančių darbuotojų galimybes sudaryti neterminuotas darbo sutartis, skatinti jų profesinį tobulėjimą bei mobilumą, darbdaviai privalo informuoti juos apie toje įmonėje ar įstaigoje esančias laisvas darbo vietas ir užtikrinti, kad jie turėtų tokias pačias galimybes gauti nuolatinį darbą kaip ir kiti darbuotojai. Būtent taip ir nustatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109 straipsnio 4 dalyje, pagal kurią darbdavys privalo informuoti darbuotojus, dirbančius pagal terminuotą darbo sutartį, apie laisvas darbo vietas ir užtikrinti, kad jie turėtų tokias pat galimybes įsidarbinti nuolatiniam darbui kaip ir kiti asmenys.

Jau anksčiau buvo minėta, kad darbo sutarties vykdymas apima ir tinkamą darbo sutarties nutraukimą. Būtent terminuotos darbo sutarties pasibaigimo klausimai bus nagrinėjami tolesnėje šio darbo dalyje.

3. TERMINUOTOS DARBO SUTARTIES PASIBAIGIMAS

Jau anksčiau šiame darbe buvo minėta, kad įmonėse, įstaigose bei organizacijose su darbuotojais dažnai yra sudaromos terminuotos darbo sutartys, nes būtent toks darbo santykių reguliavimas yra parankesnis ne darbuotojams, bet darbdaviams. Tokia išvada darytina būtent dėl darbdaviams suteikiamų sąlygų suėjus terminuotos darbo sutarties terminui nutraukti tokio pobūdžio darbo sutartis. Tačiau darbo sutarties nutraukimas yra tik vienas iš darbo sutarties pasibaigimo būdų, kai sutartis pasibaigia abiejų darbo sutarties šalių ar bent vienos jų valia ar dėl tam tikrų valstybės organų ar pareigūnų veiksmų. Juk darbo sutarties pabaiga, kaip nustatyta, pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 124 straipsnyje, siejama ne tik su darbo sutarties nutraukimu, bet ir darbdavio likvidavimu be jo teisių perėjimo, kai darbdavys yra juridinis asmuo, bei su darbuotojo mirtimi, kai darbdavys – fizinis asmuo.

Pabrėžtina, kad terminuotos darbo sutarties nutraukimas, suėjus jos terminui, yra viena iš darbo sutarties nutraukimo rūšių. Tokia išvada darytina vadovaujantis visų nagrinėjamų valstybių darbo kodeksuose įtvirtintais darbo sutarčių nutraukimo pagrindais. Juk pavyzdžiui, Lenkijos Respublikos darbo kodekso 30 straipsnis nustato, kad darbo sutartis gali būti nutraukta:

1. abipusiu šalių sutarimu;
2. vienos šalies pareiškimu su įspėjimu;
3. vieno šalies pareiškimu be įspėjimo;
4. pasibaigus terminui, kuriam buvo sudaryta sutartis;
5. dieną, kai darbas, dėl kurio buvo sudaryta darbo sutartis, yra baigtas.

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas numato, kad darbo sutartis gali būti nutraukta:

1. šalių susitarimu (125 straipsnis);
2. suėjus terminui (126 straipsnis);
3. darbuotojo pareiškimu (127 straipsnis);
4. dėl nepriklausančių nuo darbuotojo aplinkybių (128 straipsnis);
5. darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (129 straipsnis);
6. be įspėjimo (136 straipsnis);
7. darbdavio bankroto atveju (137 straipsnis).

Atkreiptinas dėmesys, kad Rusijos Federacijos darbo kodeksas šią darbo sutarties nutraukimo rūšį įvardina prie visų darbo sutarties pasibaigimo pagrindų. Pabrėžtina, kad Rusijos Federacijoje apskritai stengiamasi darbo sutarties pasibaigimo pagrindų sąrašą pateikti kuo išsamesnį, mėginant aprėpti visus įmanomus atvejus. Vadovaujantis Rusijos Federacijos darbo kodekso 77 straipsniu, darbo sutartis gali pasibaigti:

1. šalių susitarimu;
2. pasibaigus sutarties terminui, išskyrus atvejį, Rusijos Federacijos darbo kodekse numatytą išimtį;
3. darbuotojo iniciatyva;
4. darbdavio iniciatyva;
5. kai darbuotojas savo prašymu arba sutikimu pereina pas kitą darbdavį arba kai darbuotojas pereina į renkamasias pareigas arba pareigas;
6. kai darbuotojas atsisako dirbti pakeitus darbo sąlygas;
7. kai darbuotojas atsisako persikelti su įmone (atskiru jos padaliniu) į kitą vietovę;
8. dėl aplinkybių, nepriklausančių nuo darbo sutarties šalių valios;
9. kai darbo sutartis prieštarauja įstatymų reikalavimams;
10. ir kitais Rusijos Federacijos darbo kodekse ir kituose federaliniuose įstatymuose numatytais atvejais.

Nepaisant to, kaip terminuotos darbo sutarties pasibaigimas, suėjus jos terminui, įtvirtintas nagrinėjamų valstybių darbo kodeksuose, jis visvien priskirtinas prie darbo sutarties nutraukimo rūšių. Pabrėžtina, kad terminuota darbo sutartis gali pasibaigti ne tik suėjus jos terminui, bet ir bendraisiais darbo sutarčių pasibaigimo pagrindais, be to, terminuotųjų darbo sutarčių pasibaigimas iki jos termino pabaigos iš esmės nesiskiria nuo kitų darbo sutarčių rūšių pabaigos. Tačiau atsižvelgiant į tai, kad terminuotos darbo sutarties šalims didžiausią reikšmę turi jos termino pasibaigimo pasekmės, šioje darbo dalyje, visų pirma, mėginama išanalizuoti būtent jas ir tik vėliau trumpai aptarti tam tikras situacijas, kai terminuota darbo sutartis gali pasibaigti iki jos termino pabaigos.

3.1. Terminuotos darbo sutarties termino pasibaigimo pasekmės

Visų pirma, kalbant apie terminuotosios darbo sutarties termino pasibaigimo pasekmes, būtina nustatyti, kokios yra darbo sutarties šalių galimybės nutraukti terminuotąsias darbo

sutartis, suėjus jos terminui, koku momentu ir kaip tai reikėtu padaryti, atsakyti į klausimą, ar galima tokias sutartis pratėsinėti ar sudaryti naujai.

Atkreiptinas dėmesys, kad terminuota darbo sutartis pasibaigia suėjus šalių nustatytam terminui, kuriam ji buvo sudaryta. Tai, kaip jau buvo minėta prie darbo sutarties pasibaigimo pagrindų, įtvirtina visų valstybių darbo kodeksai. *И. Я. Киселев* viename savo darbu⁵⁵ teigė, kad terminuota darbo sutartis, suėjus jos terminui, nutrūksta automatiškai. Su šiuo teiginiu iš esmės galima sutikti, nes termino pabaiga reiškia terminuotos darbo sutarties pabaigą. Tačiau pabrėžtina, kad termino pabaiga nereiškia darbo sutarties pabaigos apskritai. Juk, pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 126 straipsnio 1 dalis nustato, kad suėjus darbo sutarties terminui, darbdavys arba darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį. Vadinas, termino pabaiga dar nereiškia darbo sutarties pabaigos, ir darbo sutarties termino pasibaigimas nėra besąlyginis pagrindas darbo sutarčiai, kartu ir darbo santykiams pasibaigti, juk darbo sutarties šalys turi teisę, bet ne pareigą ją nutraukti. Šio termino pabaiga tėra pagrindas pasinaudoti darbo sutarties nutraukimo galimybe.

Lietuvos Respublikoje termino pasibaigimas yra juridinis įvykis, kuris sudaro pagrindą nutraukti darbo sutartį. Be to, vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 111 straipsnio 1 dalimi, darbo sutarties terminui pasibaigus, kuri nors iš darbo sutarties šalių arba jos abi kartu turėtu pareikalauti nutraukti darbo sutartį, norėdamos nutraukti tarp šalių susiklosčiusius darbo santykius. Todėl akivaizdu, kad Lietuvos Respublikoje darbo sutartis, suėjus jos terminui, savaime nenutrūksta ir darbo sutarties šalys turi teisę tęsti tarp jų susiklosčiusius darbo santykius. Juk ir antroji Lietuvos Respublikos darbo kodekso 126 straipsnio dalis nustato, kad nė vienai iš šalių darbo sutarties nenutraukus, laikoma, kad sutartis tampa neterminuota. Atsižvelgiant į tai, kad Rusijos Federacijos darbo kodekse taip pat nustatyta, kad jeigu nei viena iš šalių nepareikalavo terminuotos darbo sutarties nutraukimo, suėjus jos terminui, o darbuotojas po termino pasibaigimo toliau dirba, tai tokia sutartis laikoma neterminuota, darytina išvada, kad termino pabaiga gali sąlygoti tik terminuotos darbo sutarties pabaigą, bet ne darbo sutarties pabaigą apskritai, nes minėtuojų atveju sutartis yra pratėsiama neapibrėžtam laikui. Manytina, kad tokiais atvejais gali būti sudaroma nauja darbo sutartis, kurioje neturėtu būti nurodomas darbo sutarties terminas, arba daromi terminuotos darbo sutarties pakeitimai, nurodant, kaip pasikeitė pirminės darbo

⁵⁵ *Ж. КИСЕЛЕВ И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Москва: Эксмо, 2005, р. 122.*

sutarties sąlygos, t.y. kad sutartis sudaryta neterminuotam laikotarpiui, nurodant tokio pakeitimo datą bei teisinį pagrindą.

Analizuojant terminuotos darbo sutarties nutraukimą, suėjus šios sutarties terminui, reikėtų atkreipti dėmesį į išpėjimą apie tokios sutarties nutraukimą. Atsižvelgiant į tai, kad terminuotos darbo sutarties termino pasibaigimas laikomas darbo sutarties pasibaigimu šalių susitarimu, nes šalys iš anksto susitaria, jog darbo sutartis pasibaigs suėjus sutarties terminui⁵⁶, pabrėžtina, kad Lietuvos Respublikos darbo kodeksas išpėjimo apie terminuotos darbo sutarties, suėjus jos terminui, nutraukimą nenumato.

Lenkijos Respublikoje bendra taisyklė yra tokia pati kaip Lietuvoje, kad išpėjimas apie tokios sutarties nutraukimą nėra būtinas. Tačiau anot žymaus Lenkijos Respublikos teisininko *Andrzej Swiatkowski*, tais atvejais, kai yra sudaryta terminuota darbo sutartis, nei viena darbo sutarties šalis neturi išpėti apie šios sutarties nutraukimą, išskyrus specialius tarp šalių sudarytus susitarimus, taip pat ir dėl sutarčių, kurios sudarytos mažiausiai 6 mėnesių terminui⁵⁷. Vadinasi, terminuota darbo sutartis, sudaryta iki 6 mėnesių trukmės, nutraukiama be išpėjimo, tačiau ši taisyklė negalioja tais atvejais, kai sutartis sudaryta ilgesniam nei 6 mėnesių terminui, ir jeigu darbo sutarties šalys taip susitarė sudarydamos sutartį. Tokiais atvejais turi būti taikomas išpėjimo terminas. Konkretus išpėjimo terminas taip pat turėtų būti sulygtas darbo sutarties šalių.

Rusijos Federacijoje, kitaip nei kitose nagrinėjamose valstybėse, nustatyta, kad darbdavys visais atvejais turi informuoti darbuotoją apie terminuotos darbo sutarties nutraukimą. Vadovaujantis Rusijos Federacijos darbo kodekso 79 straipsniu, apie terminuotos darbo sutarties nutraukimą darbdavys turi raštu perspėti darbuotoją ne vėliau kaip prieš 3 kalendorines dienas iki tokio darbuotojo atleidimo dienos, išskyrus atvejus, kai darbuotojo, kurį reikėtų išpėti, nėra darbe. Tokia situacija galima tuomet, kai darbuotojas yra atostogose arba jo nedarbingumo metu. Juk Rusijos Federacijos darbo kodeksas numato, kad atleidžiant darbuotoją, pasibaigus darbo sutarties terminui, darbuotojui netaikomos garantijos, numatytos tais atvejais, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva. Vienas iš tokių garantijų pavyzdžių įtvirtintas Rusijos Federacijos darbo kodekso 81 straipsnyje, kuris nustato, kad draudžiama atleisti darbuotoją iš darbo jo atostogų arba ligos

⁵⁶ *Cit. op.* 11, p. 377.

⁵⁷ Žr. SWIATKOWSKI Andrzej *Termination of Employment Relationship: The Legal Situation in Poland*. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007 m. kovo 17 d.]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/report_poland_en.pdf>.

metu. Vadinasi, nutraukiant darbo sutartį, suėjus jos terminui, darbuotojas gali būti atleistas tiek savo atostogų, tiek ir nedarbingumo metu.

Panaši situacija yra ir Lietuvoje. Nepaisant to, kad tam tikra apsauga ir garantijos darbuotojams yra numatytos dėl jų nedarbingumo, atostogų, tikrosios krašto apsaugos tarnybos ar kitų Lietuvos Respublikos piliečio pareigų atlikimo, tačiau šios garantijos dažnai nėra taikomos nutraukiant terminuotą darbo sutartį, suėjus jos terminui. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 131 straipsnis, nustato, kad draudžiama įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti iš darbo:

1) darbuotoją laikino nedarbingumo laikotarpiu, taip pat jo atostogų metu, išskyrus šio Kodekso 136 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus;

2) darbuotoją, pašauktą atlikti tikrąją krašto apsaugos tarnybą arba kitas Lietuvos Respublikos piliečio pareigas, išskyrus šio Kodekso 136 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus;

3) kitais įstatymų nustatytais atvejais.

Pabrėžtina, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaro autorių nuomone, jei darbuotojas, suėjus jo sutartyje nustatytam darbo sutarties terminui, yra laikinai nedarbingas, jo darbo sutarties terminas nukeliamas iki tos dienos, kada jis sugrįžtų į darbą arba sueitų šimtas dvidešimt kalendorinių dienų iš eilės terminas (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 133 straipsnio 2 dalis). Būtent šią darbo dieną galima nutraukti su darbuotoju sudarytą terminuotą darbo sutartį pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 126 straipsnį, neleidžiant jam tą dieną vykdyti darbo pareigų.

Tačiau Lietuvos Aukščiausiasis Teismas šią įstatymo nuostatą aiškina pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų nenaudai, nes, anot Lietuvos Aukščiausiojo Teismo, ši nuostata taikoma tais atvejais, kada nutraukiant darbo sutartį, darbuotoją būtina įspėti apie būsimą atleidimą iš darbo. Tačiau, kaip jau buvo minėta anksčiau, esant terminuotai darbo sutarčiai, Lietuvoje įspėjimas nenumatytas. Vadinasi ir taikyti nagrinėjamame straipsnyje numatytų garantijų negalima. Tai pagrindžia Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-220/2004⁵⁸, kurioje buvo nustatyta, kad ieškovė dirbo UAB "Vokė III" pagal terminuotą darbo sutartį. Sutarties galiojimo terminas buvo nustatytas iki 2003 m. vasario 16 d. Nuo 2003 m. sausio 27 d. iki 2003 m. vasario 24 d. ieškovė sirgo, turėjo nedarbingumo pažymėjimą. Kasatorius nurodė, kad

⁵⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. kovo 22 d. nutartis civilinėje byloje *M. Jakaitė v. UAB "Vokė III"*, Nr. 3K-3-220/2004, kat. 2.8.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 1 punkte numatytas draudimas neleido jam nutraukti darbo sutarties su ieškove jos laikino nedarbingumo laikotarpiu. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad šis kasatoriaus teiginys yra nepagrįstas, nes Lietuvos Respublikos darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalis kalba apie draudimą darbdaviui įspėti darbuotoją apie būsimą atleidimą iš darbo ir atleisti iš darbo darbuotojo laikinojo nedarbingumo laikotarpiu. Be to, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 126 straipsnio 1 dalis nustato, kad suėjus darbo sutarties pasibaigimo terminui, darbdavys arba darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį, o tai reiškia, kad kasatorius (atsakovas) šioje byloje suėjus numatytam terminui, nežiūrint į tai, kad ieškovė turėjo laikino nedarbingumo pažymėjimą, turėjo teisę nutraukti darbo sutartį.

Pastebėtina, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekso 132 straipsnyje įtvirtintos garantijos nėščioms moterims, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo yra vertinamos šiek tiek kitaip nei 131 straipsnyje įtvirtintos garantijos. Kaip pavyzdį galima būtų paminėti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-3-92/2005⁵⁹. Šioje byloje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalyje nėščioms moterims numatyta garantija, draudžianti tam tikrą laiką nutraukti darbo sutartį su nėščia moterimi. Tai prasideda nuo tos dienos, kai darbdaviui pateikiama medicinos pažyma apie nėštumą (šioje byloje medicinos pažyma apie ieškovės nėštumą atsakovui buvo pateikta paskutinę jos darbo dieną) ir baigiasi praėjus dar vienam mėnesiui po nėštumo ir gimdymo atostogų. Darbo sutartis dėl termino suėjimo gali būti nutraukiama, kai pasibaigia jos terminas. Jei terminas yra nustatytas sutarties šalių, bet jo suėjimo metu darbuotojui turi būti taikoma Lietuvos Respublikos darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalyje numatyta garantija ir jis ketina ja naudotis, tai pagal šios įstatymo normos nuostatą sutartinis darbo sutarties terminas įstatymo pagrindu perkeliamas į kitą datą. Darbo sutarties, kaip terminuotos, pobūdis išlieka. Per Lietuvos Respublikos darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalyje nustatytą laiką darbo sutartis įstatymo pagrindu vykdoma kaip terminuota ir dar nepasibaigus terminui. Darbo sutartis per tą laiką negali būti nutraukiama suėjus terminui, nes terminas bus laikomas suėjusiu praėjus garantijos taikymo laikui. Iki to darbo sutarties terminas nėra suėjęs ir neatsiranda pagrindo, numatyto Lietuvos Respublikos darbo kodekso 126 straipsnio 1 dalyje.

⁵⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje A. Mateikienė v. UAB "Elektrolux", Nr. 3K-3-92/2005, kat. 11.6.1; 11.9.2.

Svarstyta, kodėl Lietuvos Aukščiausiasis Teismas tam tikrų kategorijų darbuotojams nustatytas garantijas vertina skirtingai, tačiau manytina, kad stiprios garantijos nėščioms moterims grindžiamos negatyviais demografiniais pokyčiais.

Taigi kaip buvo pastebėta Lietuvos Aukščiausiojo Teismo, garantija nėščioms moterims sukelia tokią situaciją, dėl kurios reikia koreguoti terminuotos darbo sutarties nutraukimo datą. Ir nors Lietuvos Respublikos darbo kodeksas to tiesiogiai neįvardina, Lenkijos Respublikos darbo kodeksas – priešingai – nustato, kad terminuotos darbo sutarties nutraukimas pratęsiamas iki vaiko gimimo dienos. Tai įtvirtina Lenkijos Respublikos darbo kodekso 177 straipsnio 3 dalis, pagal kurią terminuota darbo sutartis, sudaryta konkrečiam darbui atlikti ar ilgesniam nei vieno mėnesio bandomajam laikotarpiui, ir kuri turėtų būti nutraukta vėliau kaip trečiąjį nėštumo mėnesį, pratęsiama iki vaiko gimimo dienos. Atkreiptinas dėmesys, kad ši nuostata netaikytina tais atvejais, kai terminuota darbo sutartis sudaryta laikinai nesančio darbe darbuotojo pavadavimui.

Be to, nėštumas nėra vienintelė situacija, kai darbdavys turi koreguoti terminuotos darbo sutarties nutraukimo datą. Kaip pavyzdį galima paminėti tokią situaciją, kuri įtvirtinta, pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 175 straipsnyje. Vadovaujantis juo, atleidžiant darbuotoją iš darbo (išskyrus atvejus, kai atleidžiama dėl jo paties kaltės), nepanaudotos kasmetinės atostogos jo pageidavimu suteikiamos nukeliant atleidimo datą. Tokiu atveju atleidimo iš darbo diena yra laikoma kita diena po kasmetinių atostogų pabaigos dienos. Taip pat galima paminėti ir tokią situaciją, kuomet atostogų laikas koreguojamas dėl darbo užmokesčio už kasmetines atostogas nesumokėjimo laiku ir dėl šios priežasties, atostogos yra pratęsimos tiek dienų, kiek buvo delsiama sumokėti šį darbo užmokestį. Tai iliustruoja Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-1155/2000⁶⁰. Šioje byloje nustatyta, kad ieškovės atleidimo iš darbo data buvo perkelta atsižvelgiant į nepanaudotų kasmetinių atostogų suteikimu atleidžiant iš darbo. Kasmetinės atostogos ieškovei suteiktos jos prašymu, atostogos pratęstos ryšium su pavėluotu darbo užmokesčiu už kasmetines atostogas išmokėjimu ir ieškovės liga atostogų metu. Tokiu būdu atleidimo iš darbo datos nukėlimas, ryšium su nepanaudotų kasmetinių atostogų suteikimu, atleidžiant iš darbo, nepanaikina jau esančio darbo sutarties pasibaigimo pagrindo. Be to, įstatymo nuostata, jog darbo sutarties terminui pasibaigus darbuotojas turi teisę nutraukti darbą, o darbdavys atleisti darbuotoją iš darbo, be išlygų taikytina tuo atveju, kai abi darbo sutarties

⁶⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. lapkričio 8 d. nutartis civilinėje byloje *J.Mačiulytė v. UAB "LFK MANAGEMENT" Radison SAS viešbutis "Astorija"*, Nr. 3K-3-1155/2000, kat. 1.

šalys turi realias galimybes visa apimtimi disponuoti savo teisėmis. Ieškovei suteiktos kasmetinės atostogos, atleidžiant iš darbo objektyviai sukliudė darbdaviui, neperkeliant atleidimo iš darbo datos, atleisti ieškovę iš darbo sutarties termino pasibaigimo dieną. Atleidimo iš darbo datos perkėlimas, nedaro terminuotos darbo sutarties neterminuota, kai yra išreikšta darbdavio valia nutraukti darbo sutartį, pasibaigus sutarties terminui. Manytina, kad nagrinėtais atvejais darbdavio valia nutraukti terminuotą darbo sutartį dėl jos termino pabaigos, turėtų būti išreikšta prieš darbuotojui pasinaudojant aplinkybėmis, nukeliančiomis terminuotos darbo sutarties terminą.

Akcentuotina, kad darbo sutarties šalis, norinti, suėjus terminuotos darbo sutarties terminui šią sutartį nutraukti ir nebetęsti darbo teisinių santykių, neturi pamiršti, kad ji turi pareikalauti ją nutraukti ir tai padaryti ne vėliau nei paskutinę terminuotos darbo sutarties termino galiojimo dieną. Paskutinę darbo sutarties termino dieną turi būti įforminamas ir atleidimas iš darbo (išskyrus atvejus, kai darbo sutarties terminas dėl tam tikrų aplinkybių perkeliamas). Jei ši diena sutampa su nedarbo diena, tai sutarties termino pasibaigimo diena laikoma artimiausia po jos einanti darbo diena. Lietuvos Respublikoje, įforminant atleidimą iš darbo, pasibaigus darbo sutarties terminui, darbo sutartyje nurodoma, kad darbo sutartis nutraukta suėjus jos terminui ir nurodomas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 126 straipsnis. Nutraukiant darbo sutartį šiuo pagrindu, išeitinė išmoka darbuotojui nemokama, vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 140 straipsnio 2 dalimi, pagal kurią nutraukus darbo sutartį tais atvejais, kai nėra darbuotojo kaltės, jam išmokama jo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio išeitinė išmoka, išskyrus tris darbo kodekso straipsnius, tarp kurių įvardintas ir minėtasis 126 straipsnis. Tačiau vadovaujantis kitu Lietuvos Respublikos darbo kodekso straipsniu – 141 straipsnio 1 dalimi - darbdavys privalo visiškai atsiskaityti su atleidžiamu iš darbo darbuotoju jo atleidimo dieną, jeigu įstatymais ar darbdavio ir darbuotojo susitarimu nenustatyta kitokia atsiskaitymo tvarka. Antroji šio straipsnio dalis taip pat nustato, kad darbdavys privalo išmokėti visas darbuotojui priklausančias pinigų sumas. Be to, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 177 straipsnis nustato, kad dėl darbo santykių pabaigos darbuotojui negalint suteikti kasmetinių atostogų, jam turi būti išmokama piniginė kompensacija. Piniginė kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas išmokama nutraukiant darbo sutartį neatsižvelgiant į jos terminą. Kompensacijos dydis nustatomas pagal nepanaudotų kasmetinių atostogų, tenkančių tam darbo laikotarpiui, darbo dienų skaičių.

Kaip jau buvo minėta anksčiau šiame magistro darbe, darbo sutarties nutraukimas, suėjus jos terminui, nėra vienintelis terminuotos darbo sutarties pabaigos teisinis padarinys. Be šio, gali būti ir antrasis – darbo teisiniai santykiai tarp šalių pratęsimi. Taip atsitinka tuomet, kai šalys, nenorinčios nutraukti darbo santykių, juos pratęsia, nenutraukdamos darbo sutarties, kuri tokiu atveju pakeičia savo rūšį – iš terminuotos tampa neterminuota.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 111 straipsnio 3 dalis nustato, kad jeigu darbo sutartis, pasibaigus jos terminui, nepratęsiama arba nutraukiama, bet nepraėjus vienam mėnesiui nuo jos nutraukimo dienos su atleistu iš darbo darbuotoju vėl sudaroma terminuota darbo sutartis tam pačiam darbui, tai darbuotojo reikalavimu tokia sutartis pripažįstama sudaryta neapibrėžtam laikui, išskyrus Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109 straipsnio 2 ir 3 dalyse nustatytus atvejus. Tokio pobūdžio ginčus sprendžia darbo ginčus nagrinėjantys organai. Be to, jeigu darbo sutartis pripažįstama neterminuota, pertrauka darbe įskaičiuojama į darbuotojo nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje.

Pabrėžtina, kad apie termino pratęsimą jau buvo minima, kalbant apie terminuotos darbo sutarties vykdymą, tačiau atkreiptinas dėmesys, į minėtojo straipsnio formuluotę dėl darbo sutarties pratęsimo, pasibaigus jos terminui. Manytina, kad įstatymų leidėjo teiginys, kad *jeigu darbo sutartis, pasibaigus jos terminui, nepratęsiama* yra labai diskutuotinas, juk paskutiniąją terminuotos darbo sutarties termino dieną nenutraukus darbo sutarties, kitą dieną terminuota darbo sutartis tampa neterminuota. Vadinas, pasibaigus darbo sutarties terminui, ir šios sutarties nenutraukus, nebėra galimybės pratęsti termino, nepaisant to, kad nustatytasis buvo trumpesnis nei įstatymų leidžiamas maksimalus terminuotos darbo sutarties terminas. Tuo tarpu jeigu terminuota darbo sutartis, suėjus jos terminui, yra nutraukiama, vadinas darbo sutartis pasibaigia ir nebėra termino, kuri galima būtų pratęsti. Todėl tokiu atveju, jei darbo sutartyje būtų pataisytas terminuotos darbo sutarties terminas, tokią sutartį galima būtų laikyti nauja terminuota darbo sutartimi, ko iš esmės stengiasi neleisti daryti visų nagrinėjamų valstybių įstatymų leidėjai. Tačiau atkreiptinas dėmesys, kad tokiu atveju naujoji terminuota darbo sutartis savaime nebus laikoma sudaryta kaip neterminuotoji. Tai pagrindžia, pavyzdžiui, 2004 m. kovo 17 d. Rusijos Federacijos Aukščiausiojo Teismo Plenumo išaiškinimas⁶¹, pagal kurį daugkartinis terminuotų darbo sutarčių sudarymas tokio

⁶¹ Žr. Rusijos Federacijos Aukščiausiojo Teismo Plenumo išaiškinimą *О внесении изменений и дополнений в постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации ТРУДОВОГО кодекса Российской Федерации»*. [Žiūrėta 2007 m. kovo 24 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.supcourt.ru>>

pačio pobūdžio darbams atlikti teismų gali būti pripažintas negaliojančiu ir tokiu atveju terminuota darbo sutartis bus laikoma neterminuota darbo sutartimi.

Sugrįžtant prie Lietuvos Respublikos darbo kodekso 111 straipsnio 3 dalies, pagal kurią ribojamas pakartotinis terminuotos darbo sutarties sudarymas, pabrėžtina, kad šios normos tikslas iš esmės yra ginti darbuotojų interesus, norint išsaugoti jų darbo vietą – suteikti galimybę darbuotojams reikalauti sudaryti neterminuotą darbo sutartį. Tačiau atsižvelgus į tai, kad šis straipsnis nurodo išimtis, įtvirtintas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109 straipsnio 2 ir 3 dalyje, svarstyтина, ar ši Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostata, iš tiesų suteikia realių galimybių tai padaryti. Juk Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalis nustato, kad neleidžiama sudaryti terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys. Vadinasi draudžiama pasibaigus darbo sutarties terminui sudaryti naują terminuotąją darbo sutartį, jei pagal šią sutartį darbas yra nuolatinio pobūdžio. Pastarasis draudimas iš esmės reiškia, kad terminuotosios sutarties sudarymas, kaip ir sutarties termino pratęsimas, turi būti pagrįstas laikinomis priežastimis – nenuolatinio pobūdžio darbu⁶². Darytina išvada, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekso 111 straipsnio praktinė reikšmė tik tokia, kad ji suteikia galimybę pripažinti pirmąją terminuotąją darbo sutartį neterminuota ir laiką tarp dviejų terminuotųjų sutarčių įskaityti į darbo stažą⁶³.

Tuo tarpu Lenkijos Respublikos darbo kodekso 25' straipsnyje nustatyta, kad trečiosios terminuotos darbo sutarties sudarymas turi tokias pačias teisinės pasekmes kaip ir neterminuotos darbo sutarties sudarymas, jeigu laikotarpis tarp ankstesnės terminuotos darbo sutarties nutraukimo ir kitos sutarties sudarymo yra ne ilgesnis nei vienas mėnuo. Be to, ši nuostata nėra taikoma tais atvejais, kai trečioji terminuota darbo sutartis yra sudaroma darbuotojo pavadavimui ar dėl laikinųjų, sezoninių darbų arba pasikartojančioms užduotims atlikti. Vadinasi Lenkijos Respublikos darbo kodeksas numato galimybes ne tik paprasčiau sudaryti terminuotas darbo sutartis nei kitose nagrinėjamose valstybėse, bet ir jas pratęsti ar sudaryti naujas. Juk antroji terminuota darbo sutartis, kaip ir pirmoji gali būti sudaryta nepaisant jokių objektyvių aplinkybių. Be to, Lenkijos Respublikos darbo kodeksas nurodo aiškią įstatymų leidėjo poziciją dėl piktnaudžiavimo terminuotomis sutartimis – jeigu sudaroma trečioji terminuota darbo sutartis, ji turi tokias pačias pasekmes kaip ir neterminuotoji.

⁶² *Cit. op.* 26, p. 301.

⁶³ *Cit. op.* 26, p. 301.

Apibendrinant visa tai, reikia pabrėžti, kad terminuotos darbo sutarties termino pabaiga dar nereiškia darbo sutarties pabaigos, nes terminuota darbo sutartis gali būti ne tik nutraukta, bet to nepadarius, terminuota darbo sutartis tampa neterminuota darbo sutartimi. Be to, nepaisant tam tikrų apribojimų, pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai galima pakartotinai sudaryti naują terminuotą darbo sutartį.

3.2. Terminuotos darbo sutarties pasibaigimas iki jos termino pabaigos

Kaip jau buvo minėta, terminuota darbo sutartis be nutraukimo, suėjus jos terminui, gali pasibaigti ir kitais darbo sutarčių pasibaigimo pagrindais, be to, terminuotųjų darbo sutarčių pasibaigimas iš esmės nesiskiria nuo kitų darbo sutarčių rūšių pabaigos. Todėl šioje magistro darbo dalyje paminėtina tik pora atvejų, kuomet terminuotą darbo sutartį galima nutraukti iki darbo sutarties termino pabaigos – darbuotojo iniciatyva bei darbdavio iniciatyva. Jokie kiti darbo sutarties nutraukimo pagrindai šiame darbe nenagrinėjami.

Visų pirma, atkreiptinas dėmesys į darbuotojo teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos. Esminiai tokio darbo sutarties nutraukimo principai – darbo laisvė, į kurią įeina darbo sutarties laisvė, laisvė pasirinkti darbą bei bet kokios formos priverstinio ir privalomojo darbo draudimas. Be to, įstatymai nenumato jokių aplinkybių, kuriomis remdamasis darbdavys turėtų teisę sulaikyti darbuotoją darbe. Todėl darbuotojas turi teisę bet kuriuo momentu nutraukti darbo santykius su savo darbdaviu. Tačiau vienose valstybėse nutraukti terminuotą darbo sutartį galima tokiomis pačiomis sąlygomis kaip ir neterminuotą, kitose įstatymai nustato tam tikras specialias taisykles. Pradedant nuo pirmojo varianto, akcentuotina, kad tiek Lietuvos Respublikos, tiek Rusijos Federacijos įstatymų leidėjai pasirinko būtent vienodas taisykles darbuotojams, nepriklausomai nuo su jais sudarytos darbo sutarties termino.

Tiek Lietuvos Respublikoje, tiek Rusijos Federacijoje, atleidžiant darbuotoją jo pareiškimu, numatytas privalomas raštiškas perspėjimas. Terminas, kaip taisyklė, – dvi savaitės. Tačiau kai kurioms darbuotojų kategorijoms arba tam tikrais atvejais šis terminas pailgėja arba sutrumpėja. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 127 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą, taip pat ir terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, apie tai raštu įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika dienų. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas ir kitoks įspėjimo terminas, bet jis negali viršyti vieno mėnesio. Antroji minėtojo straipsnio dalis nustato sutrumpintą

įspėjimo terminą – 3 darbo dienas nuo prašymo padavimo dienos, jei reikalavimas nutraukti darbo sutartį pagrįstas darbuotojo liga ar neįgalumu, trukdančiu tinkamai atlikti darbą, arba kitomis svarbiomis priežastimis, nustatytomis kolektyvinėje sutartyje, arba jei darbdavys nevykdo įsipareigojimų pagal darbo sutartį, pažeidžia įstatymus ar kolektyvinę sutartį. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad įstatymų leidėjas nepateikia svarbių priežasčių sąrašo. Todėl sąvoka „svarbi priežastis“ yra vertinamoji ir kiekvieną kartą gali būti skirtingai suprantama skirtingų darbo sutarties šalių. Tačiau pabrėžtina tai, kad apibrėžti šios sąvokos pačioms darbo sutarties šalims neleidžiama, net ir nustatant jas darbo sutartyje, nes vadovaujantis nagrinėjama nuostata, tai turi būti padaryta socialinių partnerių iniciatyva, sudarant kolektyvinę sutartį. Pažymėtina, kad ir pats Lietuvos Respublikos darbo kodeksas įtvirtina svarbią priežastį, kuri yra nustatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekso 128 straipsnyje. Vadovaujantis minėtoju straipsniu, darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą darbo sutartį, taip pat terminuotą darbo sutartį, sudarytą ilgesniam kaip šešių mėnesių laikui, jeigu jo darbo vietoje darbo sutartyje nustatytu darbo laiku prastova ne dėl darbuotojo kaltės tęsiasi ilgiau kaip trisdešimt dienų iš eilės arba jeigu ji sudaro daugiau kaip šešiasdešimt dienų per paskutinius dvylika mėnesių, taip pat jeigu jam daugiau kaip du mėnesius iš eilės nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis (mėnesinė alga).

Akcentuotina, kad įspėjimo terminas tokiais atvejais, t.y. nutraukiant darbo sutartį dėl svarbių priežasčių, yra skaičiuojamas nuo darbuotojo prašymo padavimo dienos. Darbo sutartis turi būti nutraukiama nuo darbuotojo prašyme nurodytos dienos.

Rusijos Federacijos darbo kodeksas taip pat nustato tam tikras išimtis iš bendros dviejų savaičių taisyklės. Pavyzdžiui, sutrumpintas trijų kalendorinių dienų perspėjimo terminas nustatytas darbuotojams, sudariusiems darbo sutartis iki dviejų mėnesių termino, darbuotojams dirbantiems sezoninius darbus, darbuotojams, kuriems nustatytas bandomasis laikotarpis, jeigu jie nusprendžia, kad tęsti darbą jiems nėra paranku (minėtoji išimtis taip pat yra numatyta ir Lietuvos Respublikos darbo kodekse). Be sutrumpinto įspėjimo termino, Rusijos Federacijos darbo kodeksas nustato ir prailgintą terminą. Pavyzdžiui, prailgintas vieno mėnesio perspėjimo laikas nustatytas įmonių, įstaigų ar organizacijų vadovams.

Tiek Lietuvoje, tiek Rusijos Federacijoje įspėjimo terminui pasibaigus, darbuotojas turi teisę nutraukti darbą, o darbdavys privalo informinti darbo sutarties nutraukimą ir atsiskaityti su darbuotoju.

Paminėtina, kad Darbo sutarties įstatymas tokių galimybių darbuotojui nutraukti darbo sutartį iki jos pabaigos nenumatė. Iki Lietuvos Respublikos darbo kodekso įsigaliojimo,

darbuotojas, sudaręs terminuotą darbo sutartį, iki jos termino pabaigos savo nuožiūra negalėjo jos nutraukti ir palikti darbo. Bet, atsižvelgiant į Darbo sutarties įstatymo 28 straipsnio 4 dalį, įstatymai suteikė galimybę darbuotojui nutraukti tokią sutartį, kai jis apie tai raštu pateikė darbdaviui reikalavimą, pagrįstą darbuotojo liga ar invalidumu, trukdančiu tinkamai atlikti sulygtą darbą, arba esant kitoms svarbioms priežastims, nurodytoms kolektyvinėje sutartyje, arba kai darbdavys pažeidė darbuotojo teises, numatytas darbo įstatymuose. Minėtais atvejais darbo sutartis buvo nutraukiama pagal Darbo sutarties įstatymo 28 straipsnio 4 dalį nuo darbuotojo nurodytos datos ir jam buvo išmokama jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė pašalpa. Be to, terminuota darbo sutartis, sudaryta ilgesniam kaip 6 mėnesių laikui, darbuotojo prašymu galėjo būti nutraukta ir esant sąlygoms, išdėstytoms Darbo sutarties įstatymo 28⁶⁴ straipsnyje (dėl prastovos), kartu išmokant dviejų jo vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio išeitinę pašalpą⁶⁴.

Pažymėtina, kad darbuotojas turi teisę atšaukti savo prašymą nutraukti darbo sutartį. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 127 straipsnio 3 dalis nustato, kad darbuotojas tai turi padaryti ne vėliau kaip per tris dienas nuo prašymo padavimo dienos. Po to darbuotojas gali atšaukti prašymą tik darbdavio sutikimu. Lyginant su Rusijos Federacijos darbo kodeksu, akcentuotina, kad Rusijos Federacijos darbo kodekso 80 straipsnyje nustatyti ilgesni darbuotojo pareiškimo atsiėmimo pagrindai, t.y. iki išpėjimo apie atleidimą termino pabaigos darbuotojas turi teisę bet kada atšaukti savo pareiškimą. Tačiau Rusijos Federacijos darbo kodeksas taip pat numato ir tokios darbuotojo teisės išimtis. Tai susiję su naujojo darbuotojo, kuris atėjo dirbti vietoje padavusio pareiškimą darbuotojo, apsauga. Taigi darbuotojas turi teisę atšaukti savo pareiškimą apie išėjimą iki perspėjimo termino pabaigos, jeigu tik į jo vietą neatėjo darbuotojas, kuriam jau negalima atsakyti apie darbo sutarties sudarymą. Tai gali būti, pavyzdžiui, tokiais atvejais, kai naujasis darbuotojas rašytine forma buvo pakviestas darbdavio. Be to, Rusijos Federacijos darbo kodeksas nustato, kad suteikiant atostogas darbuotojui, kuris nutraukia darbo sutartį savo pareiškimu, darbuotojas turi galimybę atšaukti savo pareiškimą tik iki atostogų pradžios ir vėlgi tik tokiu atveju, jei į jo vietą nepakviestas naujas darbuotojas.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad vadovaujantis tiek Lietuvos Respublikos, tiek Rusijos Federacijos darbo kodeksų nuostatomis, darytina išvada, kad jeigu išpėjimo termino pabaigoje nėra įforminamas darbuotojo atleidimas ir darbuotojas tęsia darbą, tai darbo

⁶⁴ Žr. DAVIDAVIČIUS, Henrikas. *Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas su komentarais*. Kaunas: Smaltija, 2001, p. 52.

sutarties veikimas tęsiasi. Svarbiausia, kad tik darbuotojo pareiškimas nutraukti darbo sutartį ir atleisti jį iš darbo būtų parašytas laisva darbuotojo valia. Kaip nurodyta anksčiau minėtame 2004 m. kovo 17 d. Rusijos Federacijos Aukščiausiojo Teismo Plenumo išaiškinime, jei darbuotojas tvirtina, kad darbdavys privertė jį parašyti pareiškimą apie darbo sutarties nutraukimą savo noru, tai tokia aplinkybė reikalauja peržiūrėjimo ir būtinybės įrodyti, kad būtent tokia yra darbuotojo valia⁶⁵.

Anksčiau šioje darbo dalyje buvo minėta, kad ne visose nagrinėjamosiose valstybėse vienodos taisyklės taikomos nutraukiant terminuotas ir neterminuotas darbo sutartis. Tokia išvada darytina atsižvelgus į Lenkijos Respublikos darbo kodeksą. Juk Lenkijos Respublikos darbo kodekso 33 straipsnis nustato, kad sudarant terminuotą darbo sutartį ilgesniam negu 6 mėnesių terminui, darbo sutarties šalys gali darbo sutartyje nustatyti nutraukimo galimybę iki darbo sutarties termino pabaigos su 2 savaičių įspėjimo terminu. Vadinasi, Lenkijos Respublikos įstatymų leidėjas akcentuoja tam tikras aplinkybes. Pirmiausia tai yra terminuotos darbo sutarties trukmė, kuri turėtų būti ilgesnė nei 6 mėnesiai. Antra, nėra išskirta nei viena darbo sutarties šalis, kuri turėtų teisę nutraukti darbo sutartį iki jos termino pabaigos ir kalbama apie abi darbo sutarties šalis, suteikiant tiek darbuotojui, tiek darbdaviui vienodas galimybes. Trečia, tokia galimybė nutraukti darbo sutartį anksčiau termino, turi būti numatyta pačioje darbo sutartyje. Vadinasi, jau sudarydamos darbo sutartį jos šalys turi numatyti, kad ateityje jos gali norėti nutraukti darbo sutartį, nesuėjus jos terminui. Atkreiptinas dėmesys, kad Lenkijos Respublikos darbo kodekse taip pat kaip ir Lietuvos Respublikoje ar Rusijos Federacijoje nustatytas dviejų savaičių įspėjimo terminas. Tačiau šis terminas yra nustatytas ne tik tais atvejais, kai darbo sutartį nori nutraukti darbuotojas, bet ir darbdavio iniciatyva.

Atkreiptinas dėmesys į Lenkijos Respublikos darbo kodekso 33^a straipsnį, pagal kurį tais atvejais, kai terminuota darbo sutartis yra sudaryta dėl to, kad atsiranda poreikis pavaduoti dėl pateisinamų priežasčių darbe nesantį darbuotoją, įspėjimo terminas šiuo atveju yra 3 darbo dienos. Vadinasi, dažniausias įspėjimo terminas, kuris taikomas Lenkijos Respublikoje yra būtent trys darbo dienos, nes jau anksčiau šiame darbe buvo minėta, kad bene svarbiausia aplinkybė, lemianti terminuotos darbo sutarties sudarymo būtinumą yra

⁶⁵ Žr. Rusijos Federacijos Aukščiausiojo Teismo Plenumo išaiškinimą О внесении изменений и дополнений в постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации ТРУДОВОГО кодекса Российской Федерации» [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007 m. kovo 24 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.supcourt.ru>>.

darbuotojo, nesančio darbe, pavadavimas. Be to, Lenkijos Respublikos darbo kodekso 34 straipsnis, įtvirtinantis terminuotos darbo sutarties, sudarytos bandomajam laikotarpiui, nutraukimo taisyklės, nustato skirtingus išpėjimo terminus, priklausomai nuo darbo sutarties, sudarytos bandomajam laikotarpiui, trukmės. Šis straipsnis numato 3 skirtingus išpėjimo terminus:

1. 3 darbo dienos, kai bandomasis laikotarpis ne ilgesnis nei 2 savaitės;
2. 1 savaitė, kai bandomasis laikotarpis yra ilgesnis nei 2 savaitės;
3. 2 savaitės, kai bandomasis laikotarpis trunka 3 mėnesius.

Atkreiptinas dėmesys, kad atleidžiant darbuotoją jo pareiškimu, darbuotojo išeitinės išmokos klausimas yra sprendžiamas skirtingai. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikoje, nutraukiant darbo sutartį darbuotojo pareiškimu pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 127 straipsnio 1 dalį, išeitinė išmoka nepriklauso, nes šis pagrindas patenka į išimtinių atvejų, kuomet nėra mokama išeitinė išmokama, sąrašą, įtvirtintą Lietuvos Respublikos darbo kodekse 140 straipsnyje. Tačiau nutraukus darbo sutartį darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių, darbuotojui yra išmokama jo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė kompensacija, kaip tai yra nustatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekso 140 straipsnio 2 dalyje. Be to, tiek vienu, tiek kitu atveju gali būti kitaip išsprendžiamas išeitinės kompensacijos klausimas, jeigu tam tikri įstatymai ar kolektyvinės sutartys nustatytų kitaip. Lenkijos Respublikos darbo kodekso 50 straipsnio 3 dalis nustato, kad nutraukiant terminuotą darbo sutartį su išpėjimu, t.y. anksčiau termino, darbuotojui priklauso kompensacija. Ši kompensacija taip pat priklauso nuo vidutinio darbo užmokesčio dydžio, bet negali būti didesnė nei už 3 mėnesius. Tuo tarpu Rusijos Federacijos darbo kodeksas, įtvirtinantis tiek ilgą darbo sutarties pasibaigimo pagrindų sąrašą, tiek ir netrumpą išeitinių kompensacijų, kurios mokamos atsižvelgiant į darbuotojų kategorijas ir darbo sutarties pasibaigimo pagrindus, sąrašą, vienareikšmiškai išeitinės kompensacijos dydžio nenustato. Be to, jeigu konkreti išeitinės kompensacijos suma nėra nustatyta Rusijos Federacijos darbo kodekse, išeitinės išmokos mokėjimas ir jos dydis nustatomas darbo sutartimi arba kolektyvine sutartimi.

Pereinant prie darbdavio teisės nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, reikėtų pabrėžti, kad darbdavys neturi tokių galimybių kaip darbuotojas nutraukti darbo sutartį bet kuriuo jo pageidaujamu metu. Jeigu darbuotojas neprivalo aiškinti savo apsisprendimo nutraukti darbo sutartį priežasčių, motyvų ar kokių nors kitų aplinkybių, tai

darbdavys priešingai – tai gali padaryti tik ypatingais atvejais ir tik įvykdęs įstatymų nustatytus reikalavimus.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 129 straipsnio 5 dalis reglamentuoja terminuotos darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės. Šioje teisės normoje numatyti du atvejai, kai darbdaviui leidžiama nutraukti terminuotą darbo sutartį prieš terminą:

1. darbdavys turi teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, laikydamasis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 129 straipsnio nuostatų, tik ypatingais atvejais, jei negalima perkelti darbuotojo jo sutikimu į kitą darbą;
2. darbdavys turi teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, sumokėjęs darbuotojui už likusį darbo sutarties galiojimo laiką vidutinį darbo užmokestį.

Pirmasis iš paminėtų terminuotos darbo sutarties nutraukimo atvejų aiškintinas ir taikytinas kartu su Lietuvos Respublikos darbo kodekso 129 straipsnio 1, 2 ir 3 dalimis. Taigi terminuotą darbo sutartį aptariamuoju pagrindu darbdavys gali nutraukti tik esant svarbioms bei teisėtoms priežastims. 129 straipsnis leidžia darbdaviui, laikantis teisės aktų nuostatų, kiekvienu konkrečiu atveju pačiam nuspręsti dėl darbo sutarties nutraukimo būtinumo ir konkretaus jos nutraukimo pagrindinio elemento – konkrečių svarbių priežasčių (priežasties). Tačiau, kadangi įstatymas darbo sutarties nutraukimo galimybę sieja būtent su svarbių priežasčių buvimu (išskyrus atvejį, kai nutraukiama terminuota darbo sutartis ir darbuotojui išmokamas vidutinis darbo užmokestis už likusį darbo sutarties galiojimo laiką), teisme kilus ginčui dėl darbuotojo atleidimo iš darbo teisėtumo, darbdavys privalo įrodyti tų svarbių priežasčių, kuriomis jis grindė darbo sutarties nutraukimą, buvimą (Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 178 straipsnis), o teismas, vadovaudamasis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo kriterijais (Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 3 straipsnio 6 dalis), atsižvelgdamas į konkrečios bylos aplinkybes, turi įvertinti, ar tos priežastys yra pakankamai svarbios, kad konkrečiu atveju sudarytų pagrindą nutraukti darbo sutartį. Pažymėtina, kad teismų tam tikrais atvejais svarbiomis buvo pripažintos tokios priežastys – darbuotojo psichologinis nesuderinamumas, nesutarimai su buvusiu kolege, neetiški pasisakymai ir elgesys, kuriantys įtampą tarp įmonės darbuotojų, trukdantys normaliam bendrovės darbui⁶⁶, įmonės nuostolinga veikla, darbuotojų atlyginimų mažinimas,

⁶⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. lapkričio 28 d. nutartis civilinėje byloje R. Jevdokimova v. AB „Klaipėdos nafta“, Nr. 3K-3-1204/2001, kat. 2.4.4.

ieškovės konfliktiškas charakteris⁶⁷, darbuotojo nesutikimas dirbti pasiūlytomis naujomis darbo sąlygomis⁶⁸ ir pan.

Antruoju iš paminėtų atvejų, terminuotos darbo sutarties nutraukimas yra darbdavio prerogatyva. Darbdavys, laikydamasis nustatytų reikalavimų, turi teisę bet kada nutraukti terminuotą darbo sutartį prieš jos termino pasibaigimą, sumokėjęs darbuotojui už likusį darbo sutarties galiojimo laiką vidutinį darbo užmokestį. Nutraukdamas terminuotą darbo sutartį šiuo pagrindu, darbdavys neprivalo darbo sutarties nutraukimo pagrįsti kokiomis nors priežastimis, taip pat neprivalo darbuotojo įspėti apie darbo sutarties nutraukimą, nėra saistomas galimybės perkelti darbuotoją į kitą darbą buvimu ar nebuvimu⁶⁹.

Darbdavys, nutraukdamas savo iniciatyva terminuotą darbo sutartį, kai nėra darbuotojo kaltės, turi laikytis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 130 straipsnio reikalavimų, t.y. turi teisę nutraukti darbo sutartį raštu pasirašytinai įspėjęs apie tai darbuotoją prieš du mėnesius, išskyrus atvejį, kai nutraukiama terminuota darbo sutartis ir darbuotojui išmokamas vidutinis darbo užmokestis už likusį tokios darbo sutarties galiojimo laiką.

Rusijos Federacijos darbo kodeksas terminuotos darbo sutarties nutraukimo iki jos termino pabaigos darbdavio iniciatyva neišskiria.

Taigi terminuotos darbo sutarties pasibaigimo iki jos termino pabaigos analizė leidžia daryti išvadą, kad terminuota darbo sutartis gali būti nutraukta bet koku nagrinėjamų valstybių darbo kodeksuose nustatytu darbo sutarties pasibaigimo pagrindu.

⁶⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. sausio 14 d. nutartis civilinėje byloje *V.Driukienė v. UAB „Jurita“*, Nr. 3K-3-60/2002, kat. 2.4.4., 21.2.2.1.

⁶⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. kovo 20 d. nutartis civilinėje byloje *V.Portnovas v.AB bankas „Snoras“* Nr. 3K-3-496/2002, kat. 2.4.4., 21.2.8.

⁶⁹ Žr. 2003 m. gruodžio 29 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato nutarimą Nr. 44 Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje.

IŠVADOS

1. Terminuota darbo sutartis visose nagrinėtose valstybėse suprantama kaip darbo sutartis, tiesiogiai sudaryta tarp darbdavio ir darbuotojo, kurioje susitariama dėl darbo funkcijų, kurios, darbdaviui vadovaujant, atliekamos darbuotojo, nustatoma atlygintinų darbų atlikimo tvarka, užtikrinamos saugios ir tinkamos darbo sąlygos, jos pabaiga apibrėžiama konkrečiu šalių nustatytu terminu ir kuriai sudaryti, dažniausiai, neužtenka vien suderintos sutarties šalių valios ir yra būtinos tam tikros objektyvios aplinkybės.
2. Terminuotų darbo sutarčių sudarymo galimybės nagrinėtose Europos Sąjungos valstybėse, kuriose tokių sutarčių sudarymas nėra išimtinai grindžiamas objektyviomis priežastimis, skiriasi nuo tokių galimybių Rusijos Federacijoje, kurioje stengiamasi aptarti ir reglamentuoti visus įmanomus terminuotos darbo sutarties sudarymo atvejus, taip siekiant apsaugoti darbuotoją, kaip ekonomiškai silpnesnę darbo sutarties šalį, nuo jam nepalankios terminuotos darbo sutarties sudarymo.
3. Ne visos nagrinėtos valstybės nustato maksimalią terminuotos darbo sutarties trukmę, taip pat ne visos įvardina, kaip ir koku būdu terminas turėtų būti nustatytas. Nepaisant to, praktiškai visose nagrinėtose valstybėse maksimalus terminuotos darbo sutarties terminas ribojamas penkerių metų laikotarpiu, neatsižvelgiant į tai, ar tai nustato šių valstybių darbo kodeksai, ar kiti norminiai teisės aktai. Be to, šis terminas iš esmės gali būti nustatytas kalendorine data arba tam tikrų aplinkybių atsiradimu, pasikeitimu ar pasibaigimu.
4. Terminuotos darbo sutarties vykdymas iš esmės nėra išskirtinis, lyginant su kitomis darbo sutarčių rūšimis. Tačiau nepaisant to, kad nei vienos nagrinėtos valstybės darbo kodeksas neišskiria terminuotų darbo sutarčių vykdymo taisyklių, tačiau praktikoje terminuotų darbo sutarčių vykdymo ypatumai siejami su darbo sutarties rūšies keitimu, darbo sutarties termino pratęsimu, darbdavio pareiga informuoti darbuotojus apie laisvas darbo vietas ar diskriminacijos darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis, atžvilgiu, draudimu.
5. Terminuotos darbo sutarties šalims didžiausią reikšmę turi jos termino pasibaigimo pasekmės. Juk termino pabaiga dar nereiškia darbo sutarties pabaigos, ir darbo sutarties termino pasibaigimas nėra besąlyginis pagrindas darbo sutarčiai, kartu ir darbo santykiams pasibaigti, nes darbo sutarties šalys turi teisę, bet ne pareigą ją nutraukti. Šio termino

pabaiga tėra pagrindas pasinaudoti darbo sutarties nutraukimo galimybe. Nenutraukus terminuotos darbo sutarties ji tampa neterminuota darbo sutartimi. Be to, terminuota darbo sutartis be nutraukimo, suėjus jos terminui, gali pasibaigti ir kitais darbo sutarčių pasibaigimo pagrindais, ir toks pasibaigimas nesiskiria nuo kitų darbo sutarčių rūšių pabaigos.

SANTRAUKA

Šiame magistro darbe analizuojamos ir lyginamos terminuotos darbo sutartys Lietuvos ir užsienio valstybių - Lenkijos Respublikos ir Rusijos Federacijos – teisėje. Lyginant įvairius pasirinktų valstybių teisės šaltinius, siekiama kuo išsamiau išnagrinėti ir atskleisti temą.

Magistro darbą sudaro trys pagrindinės dalys. Pirmoje dalyje nagrinėjama terminuota darbo sutartis kaip viena iš darbo sutarčių rūšių. Šioje dalyje pateikiamos minėtųjų valstybių darbo sutarčių sampratos, darbo sutarčių rūšys ir supažindinama su terminuotųjų darbo sutarčių rūšimis.

Antroji magistro darbo dalis skirta terminuotos darbo sutarties sudarymo ir vykdymo analizei. Atsižvelgiant į tai, kad terminuotai darbo sutarčiai sudaryti nepakanka vien darbo sutarties šalių valios, nagrinėjamos terminuotos darbo sutarties sudarymo prielaidos, itin akcentuojant objektyvias aplinkybes ir jų būtinybę sudarant terminuotą darbo sutartį, termino nustatymo klausimai, akcentuojant maksimalią terminuotų darbo sutarčių trukmę ir termino nustatymo būdus, bei trumpai apžvelgiamas terminuotos darbo sutarties vykdymas, kuris nėra itin išskirtinis, lyginant su kitomis darbo sutarčių rūšimis.

Trečiojoje magistro darbo dalyje nagrinėjamas terminuotos darbo sutarties pasibaigimas. Šioje dalyje, visų pirma, analizuojamos termino pasibaigimo pasekmės ir vėliau trumpai aptariami terminuotos darbo sutarties pasibaigimo iki jos termino pabaigos pagrindai, pabrėžiant, kad toks darbo sutarties pasibaigimas nėra išimtinai būdingas terminuotai darbo sutarčiai.

SUMMARY

This thesis contains the analysis and comparison of fixed-term employment contracts in the law of Lithuania and foreign countries - namely Republic of Poland and Russian Federation - from a legal point of view. Regarding the fact that the percentage of fixed-term employment contracts in European Union is rising, but the regulations of these job contracts in member states is quite diverse and differs even more from the non-member states, the selection of these two countries serves as an illustration of the difference of regulations of fixed-term employment contracts not only inside the European Union, but Russian Federation as well. By comparing legal sources of the chosen countries, one tries to give in-depth analysis of the topic.

Thesis consists of three main parts. The first one contains the analysis of fixed-term employment contracts as a type of employment contract. It gives the concepts and types of employment contracts in selected countries, and introduces the sorts of fixed-term employment contracts.

The second part contains the analysis of formation and execution of fixed-term employment contract. Referring to the fact, that the will of contract parties is not enough to form a fixed-term employment contract, it also studies the preconditions, paying special attention to objective circumstances and their necessity for forming the contract. By analysing the longest term of employment contract and ways to set it, this part also facilitates the analysis of problems of setting terms. Finally, a short overview of fixed-term employment contract execution, which is not very different from execution of other employment contracts, is given.

The third part studies the termination of fixed-term employment contract. First of all, it gives the consequences of term expiration, then shortly describes the basis for discontinuing the employment contract before the period has ended, stressing that this method of terminating the contract is not common for solely fixed-term contract.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Norminiai teisės aktai

1. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija (Valstybės žinios, 2006, Nr. 68-2497);
2. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas (Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3288);
3. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 111 dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje (Valstybės žinios, 1996 03 27, Nr. 28-677);
4. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija (Valstybės žinios, 1995 05 16, Nr. 40-987);
5. 1999 m. birželio 28 d Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (angl. *ETUC*), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (angl. *UNICE*) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (angl. *CEEP*) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (ABI. EG 1999, Nr. L175/43).
6. *Polish labour code*. Second edition. Warszawa, Wydawnictwo C. H. Beck, 2004;
7. *Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ)* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007 m. kovo 14 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.consultant.ru/popular/tkrf/>>;
8. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569);
9. Lietuvos Respublikos teatrų ir koncertinių įstaigų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2004, 96-3523);
10. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914; Nauja įstatymo redakcija, Valstybės Žinios, 2003, Nr. 123-5574) (su pakeitimais ir papildymais);
11. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2001, Nr. 31-1010);
12. Lietuvos Respublikos aukštojo mokslo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2000, Nr. 27-715);
13. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130);

14. Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1999, Nr. 7-140);
15. Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1991, Nr. 7-191);
16. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973; nebegalioja nuo 2003 m. sausio 1 d.);
17. Lietuvos Respublikos vyriausybės nutarimas dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo (Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-412);
18. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas dėl rekomendacijų darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas (Valstybės žinios, 2003, Nr. 101-4573).

Specialioji literatūra:

1. DAGYS, Marius. *Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių darbo teisės klausimais rinkinys 2001-2004 m.* Vilnius: UAB „Ciklonas“, 2004;
2. DAVIDAVIČIUS, Henrikas. *Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal darbo kodeksą bei teismų praktiką.* Kaunas: AB „Aušra“, 2006;
3. DAVIDAVIČIUS, Henrikas. *Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas su komentarais.* Kaunas: Smaltija, 2001;
4. DAVIDAVIČIUS, Henrikas. *Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo komentaras.* Kaunas: Firma „Katalizė“, 2001.
5. DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Monografija.* Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004;
6. КИСЕЛЕВ И.Я. *Трудовое право России и зарубежных стран.* Москва : Эксмо, 2005;
7. МИРОНОВ В. И. *Трудовое право России.* Москва: Управление персоналом, 2005;
8. NEKROŠIUS, Ipolitas, et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras / III dalis „Individualūs darbo santykiai“.* Vilnius: Justitia, 2004;
9. TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika.* Vilnius: Justitia, 2005.

Praktinė medžiaga:

1. Rusijos Federacijos Aukščiausiojo Teismo Plenumo išaiškinimas О внесении изменений и дополнений в постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации ТРУДОВОГО кодекса Российской Федерации» [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007 m. kovo 24 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.supcourt.ru>>;
2. 2003 m. gruodžio 29 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato nutarimas Nr. 44. Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje;
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. sausio 30 d. nutartis civilinėje byloje *J. B. v. Panevėžio moksleivių namai*, Nr. 3K-3-74/2006, kat. 11.6.1. (S);
4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje *A. Servienė v. UAB „Lemminkainen Lietuva“*, Nr. 3K-3-423/2005, kat. 11.6.1; 13.2.2.;
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje *A. Mateikienė v. UAB "Elektrolux"*, Nr. 3K-3-92/2005, kat. 11.6.1; 11.9.2.;
6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. spalio 24 d. nutartis civilinėje byloje *J. Juškauskas v. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija*, Nr. 3K-3-570/2004, kat. 2.11; 13.;
7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. kovo 22 d. nutartis civilinėje byloje *M. Jakaitė v. UAB "Vokė III"*, Nr. 3K-3-220/2004, kat. 2.8.;
8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. birželio 23 d. nutartis civilinėje byloje *L. Bugenis v. Tauragės M. Mažvydo pagrindinė mokykla*, Nr. 3K-3-740/2003, kat. 13;
9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. sausio 29 d. nutartis civilinėje byloje *N. Jozeliūnienė v. Kauno kamerinis orkestras*, Nr. 3K-3-190/2003, kat. 2.4.;
10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. sausio 29 d. nutartis civilinėje byloje *J. Strazdauskaitė v. Šilutės miesto lopšelis-darželis „Ažuoliukas“*, Nr. 3K-3-189/2003, kat. 2.3.2; 2.8.;
11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje *V. Kavlieskij v. AB „Vilma“*, Nr. 3K-7-4/2003, kat. 2.11.;

12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. gruodžio 11 d. nutartis civilinėje byloje *G. Svilainis v. UAB „Metalų komercija“*, Nr. 3K-3-1521/2002, kat. 2.1.;
13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. kovo 20 d. nutartis civilinėje byloje *V. Portnovas v. AB bankas „Snoras“* Nr. 3K-3-496/2002, kat. 2.4.4., 21.2.8.;
14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. kovo 18 d. nutartis civilinėje byloje *D Vinikaitienė v. T. Endriukaičio firma „Entafarma“*, Nr. 3K-3-442/2002, kat. 2.11.;
15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. sausio 14 d. nutartis civilinėje byloje *V. Driukienė v. UAB „Jurita“*, Nr. 3K-3-60/2002, kat. 2.4.4., 21.2.2.1.;
16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. lapkričio 28 d. nutartis civilinėje byloje *R. Jevdokimova v. AB „Klaipėdos nafta“*, Nr. 3K-3-1204/2001, kat. 2.4.4.;
17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. lapkričio 8 d. nutartis civilinėje byloje *J. Mačiulytė v. UAB „LFK MANAGEMENT“ Radison SAS viešbutis „Astorija“*, Nr. 3K-3-1155/2000, kat. 1.;
18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1999 gegužės 10 d. nutartis civilinėje byloje *O. Radziukynienė v. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Kauno skyrius ir kt.*, Nr. 3K-3-117/1999, kat. 1.;
19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1999 m. kovo 22 d. nutartis civilinėje byloje *R. Lebedevienė v. Kauno reabilitacinė profesinė mokykla*, Nr. 3K - 3-32/1999, kat. 1.

Kiti informacijos šaltiniai:

1. *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas* / Lietuvių kalbos institutas; red. kol.: St. Keinys (vyr. red.) ir kt. .Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2000;
2. Europos Bendrijų Komisija. *Žalioji knyga „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius“* (KOM (2006) 708 galutinis);
3. Opinion of Stefan Clauwaert ETUC/ETUI NETLEX Coordinator. *Conclusion of fixed-term contracts with the reference to the interests of employees.*

4. Europos Sąjungos teisės aktų, turinčių tiesioginį arba netiesioginį poveikį savivaldybėms duomenų bazė. *Socialinė politika ir užimtumas* [interaktyvus]. [žiūrėta 2007m. balandžio 2 d.] Prieiga per internetą: <http://www.lsa.lt/esta/index.php?area_id=02&id=79>.
5. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. *Employment based on the Labour Code* [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 18 d.] Prieiga per internetą: <<http://eurofound.europa.eu/eiro/2002/10/feature/pl0210109f.html>>;
6. European Labour Law Network. *Questionnaires Part A / Flexibility in Labour Law*. Study Group on a Restatement of European Labour Law, 2006.
7. MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, Ingrida. *Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas*. Vilnius: Jurisprudencija, 2005, t. 74 (66), p. 5;
8. SWIATKOWSKI, Andrzej. *Termination of Employment Relationship: The Legal Situation in Poland*. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007 m. kovo 17 d.] Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/report_poland_en.pdf>;
9. Towalski, Rafał. *Employment based on the Labour Code* [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 18 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/10/feature/pl0210109f.html>>.