

VILNIAUS UNIVERSITETAS  
TEISĖS FAKULTETAS  
DARBO TEISĖS KATEDRA

Neakivaizdinio skyriaus  
4 kurso studentės  
Deimantės Blagnienės

MAGISTRO DARBAS  
**TERMINUOTOS DARBO SUTARTYS LIETUVOS IR UŽSIENIO  
VALSTYBIŲ TEISĖJE**

Darbo vadovas: lekt. dr. R. Stankevičius  
Recenzentas: doc. dr. T. Davulis

VILNIUS, 2008

# Turinys

Įvadas.....	2
1. Terminuotos darbo sutarties sąvoka ir rūšys .....	4
2. Terminuotų darbo sutarčių sudarymas .....	10
2.1 Terminuotų darbo sutarčių turinys.....	10
2.2 Termino nustatymas.....	16
2.3 Terminuotos darbo sutarties prielaidos ir apribojimai.....	19
3. Terminuotų darbo sutarčių vykdymas .....	32
4. Terminuotų darbo sutarčių nutraukimas.....	44
4.1 Terminuotų darbo sutarčių nutraukimas suėjus terminui.....	44
4.2 Terminuotų darbo sutarčių nutraukimas kitais pagrindais.....	49
Išvados.....	60
Santrauka .....	63
Summary.....	64
Literatūros sąrašas .....	65

## Ivadas

Darbo teisiniai santykiai tarp šalių (darbuotojo ir darbdavio) prasideda nuo darbo sutarties sudarymo. Darbo sutartis yra vienas iš svarbiausių darbo teisės institutų, kuris išreiškia sutartinį darbo santykių pobūdį bei darbo savanoriškumo principą. Darbo sutartis yra sudaroma atsižvelgiant į darbuotojo ir darbdavio poreikius: darbuotojas renkasi labiausiai jo sugebėjimus ir lūkesčius atitinkantį darbą, o darbdavys – jam reikalingą darbuotoją.

Darbo sutarčių rūšių išskyrimas yra vieno darbo santykių teisinio reguliavimo principo – darbo teisės normų bendrumo ir diferenciacijos – apraiška. Paprastai darbo sutartys pagal teisinių darbo santykių trukmę klasifikuojamos į neterminuotas ir terminuotas. Visuotinai pripažįstama, kad viešąjį interesą labiau atitinka darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyrą užtikrinančios neterminuotos darbo sutartys. Tačiau ekonominių bei socialinių veiksnių įtakoje paplito netipinės darbo formos, prie kurių priskiriamas ir darbas pagal terminuotas darbo sutartis. Kad nebūtų piktnaudžiaujama terminuotomis sutartimis, valstybės savo darbo įstatymuose nustato tam tikrus imperatyvius reikalavimus.

Šiame magistro darbe analizuojamos Lietuvos ir užsienio valstybių – Latvijos, Estijos bei Rusijos – teisės normos, susijusios su terminuotomis darbo sutartimis. Pasirinkta tema nėra nauja ar nenagrinėta, tačiau sutartiniuose darbo santykiuose ji visuomet išlieka aktuali ir svarbi. Atkreiptinas dėmesys, kad pagrindiniai darbo įstatymai Lietuvoje, Latvijoje ir Rusijoje buvo pakeisti 2002–2003 m., tad darbo sutarties instituto reguliavimas šiose valstybėse yra pakankamai naujas. Aukščiau išvardintų šalių pasirinkimas svarbus ir istoriniu atžvilgiu – įdomu palyginti ir išanalizuoti terminuotų darbo sutarčių reglamentavimo ypatumus Rusijoje ir anksčiau Sovietų Sąjungos sudėtyje buvusiose Baltijos valstybėse. Reikia pažymėti, kad lietuvių mokslininkų darbuose, skirtingai nei Rusijai, Latvijos ir Estijos darbo teisei nėra skiriama daug dėmesio, be to, nerasta darbų, kuriose visų minėtų valstybių darbo teisės normos būtų analizuojamos kartu.

Darbo tikslas yra palyginti Lietuvos ir minėtų užsienio valstybių darbo įstatymų nuostatas, susijusias su terminuotų sutarčių reglamentavimu, pateikti jų apibendrinimus, aptarti šių teisės normų įgyvendinimo praktikoje problemas bei pateikti pasiūlymus Lietuvos įstatymų leidėjui. Atsižvelgiant į tai darbui keliami tokie uždaviniai:

1. pateikti terminuotos darbo sutarties sampratą ir rūšis;
2. aptarti terminuotų darbo sutarčių turinį ir termino nustatymo ypatybes;
3. išanalizuoti terminuotų sudarymo prielaidas ir apribojimus;
4. aptarti terminuotų darbo sutarčių vykdymo specifiką;

5. išnagrinėti terminuotų darbo sutarčių nutraukimo ypatumus.

Darbe naudojami įvairūs metodai – aprašomasis, lyginamasis, sisteminis, analizės, loginis – kurių pagalba įgyvendinami iškelti tikslai bei uždaviniai.

Svarbiausi darbe analizuojami šaltiniai yra Lietuvos ir užsienio valstybių pagrindiniai darbo įstatymai (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Latvijos Respublikos darbo įstatymas, Estijos Respublikos darbo sutarties įstatymas ir Rusijos Federacijos darbo kodeksas) bei kiti susiję įstatymai ir teisės aktai, aktualūs teisininkų, mokslininkų straipsniai, vadovėliai, monografijos (prof. dr. I. Nekrošiaus ir kitų autorių vadovėlis bei Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, doc. dr. V. Tiažkijaus monografija, Rusijos mokslininko Киселев, И. Я. vadovėlis, Latvijos teisininko Gailums, I. Latvijos Respublikos darbo kodekso komentaras ir kt.), darbe taip pat remtasi įvairiais darbo teisės normų įgyvendinimo pavyzdžiais iš analizuojamų valstybių aukščiausiųjų teismų praktikos.

## 1. Terminuotos darbo sutarties sąvoka ir rūšys

Darbo sutartis yra vienas iš svarbiausių darbo teisės institutų, kurių Lietuvoje reglamentuoja 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojęs Darbo kodeksas<sup>1</sup> (toliau – Lietuvos DK). Iki tol Lietuvoje galiojo Darbo sutarties įstatymas<sup>2</sup>. Lietuvos DK 93 straipsnyje pateikiamas darbo sutarties apibrėžimas – tai darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatyta 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.

Iš šio apibrėžimo galime išskirti darbo sutarties požymius, kurie atitinka darbo sutarties šalių (darbuotojo ir darbdavio) pareigas. Darbuotojas įsipareigoja vykdyti darbo funkcijas ir paklusti vidaus darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti sutartyje nustatytą darbą, mokėti sulygtą darbo užmokestį bei užtikrinti darbo įstatymuose nustatytas darbo sąlygas. Šie darbo sutarties požymiai taip pat padeda atskirti darbo sutartį nuo į ją panašių civilinių sutarčių (autorinių, rangos ir kt.). Tai yra svarbu, nes asmenys, dirbantys pagal darbo sutartis, turi tam tikrų teisių ir lengvatų (teisę į kasmetines atostogas, privalomąjį valstybinį socialinį draudimą ir kt.), kurių neturi kitais pagrindais dirbantys asmenys<sup>3</sup>.

2002 m. birželio 1 d. Latvijoje įsigaliojo Darbo įstatymas<sup>4</sup> (latv. *Darba likums*, toliau – Latvijos DĮ), pakeitęs iki tol galiojusį 1972 m. Darbo įstatymų kodeksą. Latvijos DĮ 28 straipsnis numato, kad teisiniai darbo santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio nustatomi darbo sutartimi. Joje darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikrą darbą, paklusdamas darbo tvarkai ir darbdavio nurodymams, o darbdavys įsipareigoja mokėti sutartą darbo užmokestį ir užtikrinti teisingas, saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas.

Darbo sutarties institutą Estijoje reglamentuoja pavieniai, nekodifikuoti teisės aktai, t.y.: 1992 m. liepos 1 d. įsigaliojęs Darbo sutarties įstatymas<sup>5</sup> (est. *Töölepingu seadus*, toliau – Estijos DSĮ), 2002 m. sausio 1 d. įsigaliojęs Darbo ir poilsio laiko įstatymas<sup>6</sup> (est. *Töö- ja puhkeaja seadus*), 1994 m. kovo 1 d. įsigaliojęs Darbo užmokesčio įstatymas<sup>7</sup> (est. *Palgaseadus*), 2002 m.

<sup>1</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>2</sup> Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.

<sup>3</sup> NEKROŠIUS, Ipolitas et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, 544 p.

<sup>4</sup> Latvijas Vēstnesis, 2001, Nr. 105 (2492).

<sup>5</sup> Riigi Teataja, 1992, Nr. 15/16, 241.

<sup>6</sup> Riigi Teataja, 2001, Nr. 17, 78.

<sup>7</sup> Riigi Teataja, 1994, Nr. 11, 154.

sausio 1 d. įsigaliojęs Atostogų įstatymas<sup>8</sup> (est. *Puhkuseseadus*), 2000 m. liepos 23 d. įsigaliojęs Darbo tarybų įstatymas<sup>9</sup> (est. *Ametiühingute seadus*), 1993 m. kovo 16 d. įsigaliojęs Kolektyvinės sutarties įstatymas<sup>10</sup> (est. *Kollektiivlepingu seadus*).

Estijos DSĮ 1 paragrafe pateikiamas darbo sutarties apibrėžimas – tai susitarimas tarp darbuotojo ir darbdavio, pagal kurį darbuotojas įsipareigoja dirbti darbą, darbdaviui vadovaujant ir kontroliuojant, o darbdavys įsipareigoja atlyginti darbuotojui už tokį darbą ir sudaryti darbo sąlygas, numatytas šalių susitarimu, kolektyvine sutartimi, įstatymu ar administraciniu statymu.

2002 m. vasario 1 d. Rusijoje įsigaliojo Darbo kodeksas<sup>11</sup> (rus. *Трудовой кодекс*, toliau – Rusijos DK). Iki tol galiojo 1979 m. gruodžio 9 d. Darbo įstatymų kodeksas<sup>12</sup>. Darbo sutartis Rusijos DK 56 straipsnyje apibrėžiama kaip susitarimas tarp darbdavio ir darbuotojo, pagal kurį darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui darbą pagal sutartą darbo funkciją, sudaryti darbo sąlygas, numatytas darbo įstatymuose ar kituose norminiuose teisės aktuose, kuriuose nustatytos su darbo teise susijusios normos, kolektyvinėje sutartyje, susitarimuose, lokaliniuose norminiuose aktuose ir darbo sutartyje, laiku ir pilnai sumokėti darbuotojui darbo užmokestį, o darbuotojas įsipareigoja asmeniškai vykdyti šiuo susitarimu apibrėžtą darbo funkciją, laikyti vidaus darbo tvarkos. Iš darbo sutarties apibrėžimo galima išskirti šiuos elementus<sup>13</sup>: a) privalomą (apibrėžiamas per šalių pareigas: darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sulygtą darbą, sudaryti darbo sąlygas bei mokėti darbo užmokestį, o darbuotojas įsipareigoja atlikti darbo funkciją), b) asmeninį (pasireiškia tuo, kad darbuotojas įsipareigoja asmeniškai atlikti savo darbą), c) organizacinį (darbuotojas įsipareigoja laikytis darbo tvarkos). Pastaroji darbuotojo pareiga (paklusti vidaus tvarkai) – esminis požymis, skiriantis darbo sutartį nuo kitų civilinių sutarčių<sup>14</sup>. Civilinė teisė reguliuoja darbo santykius, susijusius su darbo rezultatu, o ne su darbo procesu; darbas civilinės teisės požiūriu – tik būdas prisiimtiems įsipareigojimams atlikti.

Aukščiau pateikti Lietuvos ir užsienio valstybių darbo sutarties apibrėžimai yra beveik tapatūs. Iš jų galima išskirti sutarties požymius, kurie atitinka šalių teises ir pareigas: darbuotojo pareiga vykdyti darbo funkciją, paklusti darbo tvarkai ir darbdavio nurodymams; darbdavio pareiga mokėti darbo užmokestį, užtikrinti saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas. Lietuvos DK ir Rusijos DK yra numatyta viena darbdavio pareiga daugiau nei Latvijos DĮ bei Estijos DSĮ – tai pareiga suteikti darbuotojui sulygtą darbą. Ankstesniuose Lietuvos darbo įstatymuose tokia pareiga

<sup>8</sup> Riigi Teataja, 2001, 42, 233.

<sup>9</sup> Riigi Teataja, 2000, 57, 372.

<sup>10</sup> Riigi Teataja, 1993, 20, 353.

<sup>11</sup> Российская газета, 2001, №. 256, 197-ФЗ.

<sup>12</sup> Ведомости ВС РСФСР, 1971, №. 50.

<sup>13</sup> КИСЕЛЕВ, И. Я. *Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда*. Москва: Эксмо, 2005, 608 p.

<sup>14</sup> СЫРОВАТСКАЯ, Л. А. *Трудовое право*. Москва: Юрист, 1998, 314 p.

taip pat nebuvo įvardinta, tačiau tai nereiškia, kad darbdavys tokios pareigos neturėjo. Reikia sutikti su teisės doktrinoje vyraujančia nuomone, kad tiesiogiai numčius šią pareigą, ji tampa ne tik įstatymine, bet ir sutartine, t.y. teisinių padarinių kyla ne tik įstatyme numatytais atvejais, bet ir pats darbuotojas gali ginti savo teises remdamasis sutarties pažeidimu<sup>15</sup>.

Darbo teisės doktrinoje darbo sutartys yra klasifikuojamos įvairiais pagrindais. Toks sutarčių išskyrimas turi ne tik teorinę, bet ir praktinę reikšmę. Darbo sutarčių rūšių išskyrimas yra vieno darbo santykių teisinio reguliavimo principo – darbo teisės normų bendrumo ir diferenciacijos – apraiška. Darbo įstatymų bendrumas reiškia, kad visi darbo įstatymai yra grindžiami bendraisiais darbo organizavimo principais, visi darbuotojai turi vienodas teises ir pareigas. Tačiau reikalinga ir darbo santykių diferenciacija, atsižvelgiant į darbo sąlygas bei darbuotojų psichofizines savybes. Galima daryti išvadą, kad darbo sutarčių rūšių nustatymas ir jų diferencijuotas reguliavimas – lanksčių darbo organizavimo formų apraiška, šiuolaikinėmis ekonomikos sąlygomis didinanti gyventojų užimtumą, įmonių ekonominę efektyvumą bei konkurenciją<sup>16</sup>.

Lietuvos DK 108 straipsnyje išvardijamos darbo sutarčių rūšys. Darbo sutartys gali būti:

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

Darbo sutartys yra išskirtos nevienodais pagrindais. Jas galima klasifikuoti pagal: a) teisinių darbo santykių trukmę (neterminuotos, terminuotos, laikinosios ar sezoninės sutartys); b) darbo funkciją ar jos atlikimo pobūdį (sutartys dėl antraeilių pareigų ar papildomo darbo, taipogi sutartys su namudininkais ar patarnavimo darbams atlikti).

Atkreiptinas dėmesys, kad Lietuvos DK pateikiamas nebaigtinis darbo sutarčių rūšių sąrašas. Taigi kituose įstatymuose gali būti reglamentuojamos ir kitos darbo sutarčių rūšys (mokymo sutartis ir kt.).

Terminuota darbo sutartis, atsižvelgiant į darbo santykių trukmę, gali būti sudaroma įvairiam laikui, tad skiriamos tokios jos rūšys<sup>17</sup>:

1. terminuota paprastoji;
2. sezoninė;

<sup>15</sup> NEKROŠIUS, Ipolitas et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. II tomas. Vilnius: Justitia, 2004, 624 p.

<sup>16</sup> NEKROŠIUS, Ipolitas et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. II tomas. Vilnius: Justitia, 2004, 624 p.

<sup>17</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, 496 p.

### 3. laikinoji.

Terminuota darbo sutartis – tai darbo sutartis, skirta trumpalaikiams, vienkartiniais darbams atlikti ar darbams vykdyti tam tikrą laiką arba apibrėžtą kadenciją<sup>18</sup>. Pagal Lietuvos DK 109 straipsnio 1 dalį tokia sutartis sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, bet ne ilgiau kaip penkeriems metams. Terminuotos darbo sutarties privaloma ir būtinoji sąlyga yra terminas. Pagal šią sutarties požymį terminuota darbo sutartis yra atibojama nuo kito darbo sutarčių. Lietuvos įstatymų leidėjas įtvirtina imperatyvias normas, kurios neleidžia piktnaudžiauti terminuotų darbo sutarčių sudarymu.

Sezoninė darbo sutartis sudaroma sezoniniams darbams atlikti. Lietuvos DK 112 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad sezoniniais laikomi tokie darbai, kurie dėl gamtinių ir klimato sąlygų dirbami ne visus metus, o tam tikrais periodais (sezonais), ne ilgesniais kaip aštuoni mėnesiai (vienas po kito einančių dvylikos mėnesių laikotarpiu), ir yra įtraukti į sezoninių darbų sąrašą. Šis sąrašą, sezoninės darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo, taip pat darbo ir poilsio laiko ir darbo apmokėjimo ypatybes nustato 1994 m. kovo 7 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės (toliau – Vyriausybė) nutarimas Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“<sup>19</sup>. Sezoninėje darbo sutartyje, be kitų sutarties sąlygų, turi būti nurodyta ir tai, jog darbuotojas priimtas dirbti suilygtą sezoninį darbą pagal atitinkamą profesiją, specialybę, kvalifikaciją, taip pat turi būti apibrėžtas sutarties terminas. Sezoninė darbo sutartis laikoma viena iš terminuotų darbo sutarčių rūšių, kurios terminas siejamas su atitinkamų gamtinių ir klimato sąlygų pasibaigimu konkrečiais metais. Sąlyga dėl sezoninio darbo yra šios sutarties būtinoji sąlyga.

Lietuvos DK 113 straipsnio 1 dalyje pateikiama laikinosios darbo sutarties sąvoka. Tai tokia darbo sutartis, kuri sudaryta ne ilgesniam kaip dviejų mėnesių laikui. Taigi laikinoji sutartis yra viena iš terminuotų darbo sutarties rūšių, kurią nuo kitų skiria jos galiojimo terminas, kuris negali būti ilgesnis kaip du mėnesiai. Laikinosios darbo sutarties sudarymo pagrindus (aplinkybes, kurioms esant gali būti sudaroma laikinoji darbo sutartis), tokios sutarties pakeitimo ir pasibaigimo, taip pat laikinųjų darbuotojų darbo ir poilsio laiko ypatybes nustato 2003 m. rugpjūčio 18 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių rūšių ypatumų patvirtinimo“<sup>20</sup>. Laikinoji darbo sutartis gali būti sudaroma skubiems ar trumpalaikiams darbams atlikti, laikinai nesantiems (dėl ligos, atostogų ir pan.) darbuotojams pavaduoti. Laikinoji darbo sutartis taip pat gali būti sudaryta su studentais, moksleiviais jų atostogų metu, laikantis privalomų nuostatų dėl saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo asmenims iki 18 metų.

<sup>18</sup> DAMBRAUSKIENĖ, Genutė, MACIJAIUSKIENĖ, Rasa, MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, Ingrida. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius: Žaltvykslė: 2007, 360 p.

<sup>19</sup> Valstybės žinios, 1994, Nr. 19-313.

<sup>20</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 81(1)-3690.



Latvijoje, Estijoje ir Rusijoje galime išskirti tokias darbo sutarties rūšis, klasifikuojamas pagal teisinių darbo santykių trukmę:

1. neterminuotos;
2. terminuotos.

Latvijos DĮ 43 straipsnis numato, kad darbo sutartis sudaroma neterminuotam laikui, išskyrus 44 straipsnyje nurodytas išimtis. Terminuota darbo sutartis (latv. *darba līgums uz noteiktu laiku*) gali būti sudaryta, kad būtų atliktas tam tikras trumpalaikis darbas. Šios sutarties terminas negali būti ilgesnis nei treji metai (su termino pratęsimu), jei įstatymuose nėra nustatytas kitas darbo sutarties terminas.

Estijos DSI 27 paragrafo 1 dalis numato, kad terminuota darbo sutartis (est. *määratud ajaga tööleping*) gali būti sudaroma tam tikrais šio paragrafo 2 dalyje numatytais atvejais, o tokios darbo sutarties terminas, kuris siejamas su tam tikra data ar darbų atlikimo pabaiga, negali viršyti penkerių metų.

Rusijos DK 58 straipsnyje nustatyta, kad darbo sutartys gali būti sudaromos apibrėžtam laikui ne ilgiau kaip penkeriems metams (terminuota darbo sutartis – rus. *срочный трудовой договор*), jei kitas terminas nėra nustatytas DK ir kitais federaliniais įstatymais. Terminuota darbo sutartis sudaroma tuomet, kai darbo santykiai negali būti nustatomi neapibrėžtam laikui dėl darbo pobūdžio ar darbo atlikimo sąlygų; tokie atvejai yra išdėstyti Rusijos DK 59 straipsnio 1 dalyje. Šio straipsnio 2 dalyje yra numatyti atvejai, kuomet terminuota darbo sutartis sudaroma šalių sutarimu, neatsižvelgiant į darbo pobūdį ar darbo atlikimo sąlygas. Rusijos darbo teisėje šalia paprastų terminuotų sutarčių dar galima išskirti tokias darbo sutartis<sup>21</sup>:

- a) laikinosios sutartys, kurių trukmė neviršija dviejų mėnesių;
- b) sezoninės sutartys, kurios negali būti ilgesnės kaip šeši mėnesiai.

Šioms darbo sutartims taikomos specialios nuostatos, kurios skiriasi nuo paprastos terminuotos darbo sutarties reglamentuojančių nuostatų – jos nustatytos Rusijos DK 45 ir 46 skyriuose.

Terminuotas darbo sutartis aukščiau minėtose užsienio valstybėse galima sudaryti tik esant tam tikroms aplinkybėms, t.y. atsižvelgiant į darbo pobūdį (Lietuvos ir užsienio valstybių terminuotų darbo sutarčių apribojimai bei kiti sudarymo ypatumai yra analizuojami antroje darbo dalyje). Tokiu pačiu pagrindu darbo sutartis galime kvalifikuoti į:

1. sezonines;
2. laikinasias;

---

<sup>21</sup> КИСЕЛЕВ, И. Я. *Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда*. Москва: Эксмо, 2005, 608 p.

3. konkretaus darbo;
4. kitas.

Po Lietuvos ir užsienio valstybių pagrindinių darbo įstatymų analizės galima daryti išvadą, kad vyrauja darbo sutarčių klasifikavimas pagal teisinių darbo santykių trukmę (neterminuotos ir terminuotos darbo sutartys). Terminuotos darbo sutartys sudaromos tam tikrais darbo įstatymuose numatytais atvejais, o greta šalių teisių ir pareigų sutartyje yra nurodytas jos terminas. Terminuotos darbo sutartys pagal darbo pobūdį dar gali būti skirstomos į sezonines, laikinąsias, konkretaus darbo ir kt. Lietuvoje nėra būtinybės greta paprastosios, laikinosios ir sezoninės išskirti papildomų terminuotos darbo sutarties rūšių – esamos sutarčių rūšys apima visus terminuotų darbo sutarčių reglamentavimo atvejus. Reikia pažymėti, kad sutarčių klasifikavimas yra labai svarbus – kiekvienai iš terminuotų darbo sutarčių rūšių yra nustatytos specialios sudarymo, vykdymo ir keitimo, pasibaigimo nuostatos, kurių laikymasis užtikrina darbuotojo ir darbdavio interesus. Toliau šiame darbe analizuojami tik terminuotos paprastosios (toliau – terminuotos) darbo sutarties ypatumai; dėl ribotos darbo apimties kitos terminuotų darbo sutarčių rūšys – sezoninė ir laikinoji – tik glaustai aptariamos.

## 2. Terminuotų darbo sutarčių sudarymas

### 2.1 Terminuotų darbo sutarčių turinys

Teisiniai santykiai tarp šalių (darbuotojo ir darbdavio) prasideda nuo darbo sutarties sudarymo. Pagal Lietuvos DK 99 straipsnio 1 dalį darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų; taigi darbo sutartis yra konsensuali. Šios suldytos sutarties sąlygos, apibrėžiančios šalių teises ir pareigas, sudaro darbo sutarties turinį. Šalių susitarimu nustatomos sąlygos skirstomos į:

- a) būtinąsias;
- b) papildomas.

Būtinąsios sutarties sąlygos yra dvejopos: privalomos visoms darbo sutartims ir privalomos, kad galiočiau tam tikra darbo sutartis<sup>22</sup>. Papildomos sutarties sąlygos (pavyzdžiui, išbandymas, materialinė atsakomybė ir kt.) nėra privalomos, darbo sutartis galios nepriklausomai, ar šalys dėl jų tarsis, ar ne. Tačiau sutartos papildomos sąlygos tampa šalims privalomos.

Lietuvos DK 95 straipsnio 1 dalyje nurodytos bendros sąlygos, kurios yra būtinos kiekvienai darbo sutarčiai:

- 1) darbuotojo darbovietė (įmonė, įstaiga, organizacija, struktūrinis padalinys ir kt.);
- 2) darbo funkcijos (profesija, specialybė, kvalifikacija arba pareigos).

Darbo apmokėjimo sąlyga, numatyta Lietuvos DK 95 straipsnio 3 dalyje, negali būti priskiriama nei prie būtinųjų, nei prie papildomų darbo sutarties sąlygų, nors ir yra privaloma. Ji nustato darbo funkcijos atlikimo tikslą – darbas yra priemonė turėti tam tikrą pragyvenimo šaltinį. Jei sutariama dėl aukščiau minėtų būtinųjų darbo sąlygų, sutartis laikoma sudaryta, net jei nėra sutarta dėl darbo užmokesčio.

Terminuotos darbo sutarties privaloma ir būtinoji sąlyga yra terminas. Pagal šį sutarties požymį terminuota darbo sutartis yra atribojama nuo kito darbo sutarčių.

Latvijos DĮ 39 straipsnis nustato, kad darbo sutartis laikoma sudaryta, kai darbuotojas ir darbdavys susitaria dėl darbo, kuris turi būti atliktas, ir darbo užmokesčio, taip pat dėl darbo tvarkos ir darbdavio nurodymų, kurių darbuotojui privalu laikytis.

Remiantis šio įstatymo 40 straipsnio 1 dalimi darbo sutartyje turi būti nurodomos šios sąlygos:

- 1) darbo pradžios data;

---

<sup>22</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, 496 p.

- 2) teisinių darbo santykių trukmė (jei sudaryta terminuota darbo sutartis);
- 3) darbovietė;
- 4) darbuotojo amatas, profesija, specialybė (toliau – profesija) pagal Profesijų klasifikatorių<sup>23</sup> ir bendrą sutartinio darbo apibūdinimą;
- 5) darbo užmokesčio dydis ir mokėjimo data;
- 6) sutarta dienos ar savaitės darbo laiko trukmė;
- 7) kasmetinių mokamų atostogų trukmė;
- 8) įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminas;
- 9) nuoroda apie darbo teisiniams santykiams taikomas kolektyvinės sutarties bei darbo tvarkos nuostatas.

Minėto straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad darbo sutartyje papildomai gali būti įrašyta ir kita informacija, t.y. papildomos sutarties sąlygos, kurias šalys laiko būtinomis (pavyzdžiui, išbandymas, konkurencijos draudimas).

Estijos DSĮ 26 paragrafo 1 dalyje nurodomos šios būtinios darbo sutarties sąlygos:

- 1) darbo sutarties sudarymo data ir darbuotojo darbo pradžios data;
- 2) kai sudaryta terminuota darbo sutartis – sutarties terminas ir sudarymo pagrindas;
- 3) oficialios pareigos, profesija ar kvalifikaciniai reikalavimai, taip pat darbo aprašymas;
- 4) miestas ar regionas, kur atliekamas darbas;
- 5) darbo apmokėjimo sąlygos;
- 6) standartinis darbo laikas;
- 7) kasmetinių darbuotojo atostogų ar papildomų atostogų trukmė, taip pat papildomų atostogų pagrindas;
- 8) įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminai arba tokių terminų pagrindai;
- 9) nuoroda, ar darbo sutarčiai taikomos kolektyvinė sutarties nuostatos.

Šio paragrafo 2 dalyje nustatytos ir kitos būtinios sąlygos, kurias privaloma nurodyti darbo sutartyje, kai darbuotojas dirba užsienyje ilgiau kaip vieną mėnesį:

- 1) darbo užsienyje trukmė;
- 2) darbo užmokesčio valiuta;
- 3) papildomas darbo užmokestis, išmokos ir papildomas lengvatos dirbant užsienyje;
- 4) aplinkybės, nustatančios darbuotojo darbo užsienyje pradžią ir jo pabaigą.

Pagal Estijos DSĮ 26 paragrafo 4 dalį darbo sutartyje galima nustatyti ir kitokio pobūdžio susitarimus (pavyzdžiui, dėl materialinės atsakomybės, išbandymo).

---

<sup>23</sup> 1994 m. balandžio 12 d. Latvijos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 84 „Dėl Profesijų klasifikatoriaus“.

Rusijos DK 57 straipsnyje nustatomi darbo sutarties rekvizitai bei sąlygos, kurios sudaro darbo sutarties turinį. Šios sąlygos skirstomos į būtinąsias ir papildomas. Pagal bendruosius sutarčių principus darbo sutartis Rusijoje laikoma sudaryta tada, kai sutarties šalys susitaria dėl visų būtinųjų sutarties sąlygų<sup>24</sup>. Tad būtiniosios sutarties sąlygos privalomos visoms darbo sutarčių rūšims. Prie tokių sąlygų priskiriamos:

1) darbovietė (tais atvejais, kai darbuotojas įdarbinamas filiale, atstovybėje ar kitame struktūriniame organizacijos padalinyje, esančiame kitoje vietovėje, nurodomas tas organizacijos padalinys ir vietovė);

2) darbo funkcija (profesija, specialybė, nurodant kvalifikaciją pagal organizacijos etatų sąrašą);

3) darbo pradžios data; kai sudaroma terminuota darbo sutartis, nurodomas sutarties terminas ir aplinkybės, kurios sąlygoja šios sutarties sudarymą remiantis Rusijos DK ar kitu įstatymu;

4) darbo apmokėjimo sąlygos (darbuotojo tarifinis atlygis arba pareiginės algos dydis, priemokos, priedai ir skatinamosios išmokos);

5) darbo ir poilsio laiko režimas (kai režimas darbuotojo atžvilgiu skiriasi nuo bendrųjų organizacijos taisyklių);

6) kompensacijos darbuotojams, dirbantiems sunkiomis, kenksmingomis ar pavojingomis sąlygomis, nurodant šias sąlygas;

7) darbo sąlygų apibūdinimas;

8) darbuotojo socialinio draudimo sąlygos, atitinkančios Rusijos DK ir kitus įstatymus;

9) kitos darbo įstatymuose ar norminiuose teisės aktuose numatytos sąlygos.

Atskiroms darbo sutarčių rūšims taikomos specialios nuostatos, kurios priskiriamos prie būtinųjų darbo sutarties sąlygų. Pavyzdžiui, Rusijos DK 294 straipsnyje nustatyta, kad sezoninėje darbo sutartyje būtina nurodyti sąlygą apie sezoninio darbo pobūdį. Terminuotoje darbo sutartyje būtina nustatyti terminą bei objektyvias priežastis, sąlygojančias tokios sutarties sudarymą, priešingu atveju, remiantis DK 58 straipsniu laikoma, kad sudaryta neterminuota darbo sutartis.

Jei sudarant darbo sutartį nebuvo įrašyti šalių rekvizitai ar būtiniosios sutarties sąlygos, numatytos Rusijos DK 57 straipsnio 1 ir 2 dalyse, darbo sutartis nėra laikoma nesudaryta ar negaliojančia – tokiu atveju sutartis turi būti papildyta trūkstama informacija.

Darbo sutartyje gali būti nustatytos ir papildomos sąlygos, jei jos neblogina darbo įstatymuose, norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse, susitarimuose, lokaliniuose

---

<sup>24</sup> КИСЕЛЕВ, И. Я. *Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда*. Москва: Эксмо, 2005, 608 p.

norminiuose aktuose apibrėžtos darbuotojo padėties. Tos papildomos sutarties sąlygos, numatytos Rusijos DK 57 straipsnyje, gali būti:

- 1) patikslinta darbovietė arba darbo vieta;
- 2) išbandymas;
- 3) darbuotojo pareiga neatskleisti įstatymu saugomos paslapties (valstybinės, tarnybinės, komercinės ir kt.);
- 4) darbuotojo pareiga po apmokymų dirbti ne trumpesnę nei darbo sutartyje nurodytą terminą, kai tie apmokymai buvo vykdomi darbdavio lėšomis;
- 5) darbuotojo papildomo socialinio draudimo būdais ir sąlygoms;
- 6) darbuotojo ir jo šeimos narių socialinių – buitinių sąlygų pagerinimas;
- 7) darbuotojo ir darbdavio teisių ir pareigų, nustatytų darbo įstatymuose ir kituose norminiuose teisės aktuose, kuriuose yra darbo teisės normų, patikslinimas.

Papildomų darbo sutarties sąlygų iliustravimui galima palyginti **išbandymo** reglamentavimą Lietuvoje ir pasirinktose užsienio valstybėse. Remiantis Lietuvos DK 105 straipsnio išbandymas gali būti nustatomas norint patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, o taip pat stojančiojo dirbti pageidavimu – ar darbas tinka darbuotojui. Tuo tarpu Latvijos, Estijos ir Rusijos darbo įstatymuose numatyta, kad išbandymas nustatomas norint patikrinti, ar darbuotojas yra tinkamas sulygtam darbui.

Lietuvos DK 105 straipsnio 3 dalyje pateiktas nebaigtinis sąrašas asmenų, kuriems išbandymas norint patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, nenustatomas. Išbandymas nenustatomas priimant į darbą asmenis:

- 1) iki 18 metų;
- 2) pareigoms konkurso arba rinkimų būdu, taip pat išlaikiusius kvalifikacinius egzaminus pareigoms eiti;
- 3) darbdavių susitarimu perkeliamus dirbti į kitą darbovietę;
- 4) kitais darbo įstatymų nustatytais atvejais.

Latvijoje tėra viena išimtis, numatyta DĮ 46 straipsnio 1 dalyje – išbandymo sąlyga sutartyje negali būti nustatyta asmenims iki 18 metų, toks pat draudimas galioja ir Estijoje. Pagal Estijos DSĮ 33 paragrafo 5 dalį išbandymas nenustatomas ir neįgaliems asmenims, kurie priimami į jiems numatytas darbo vietas. Plačiausias sąrašas asmenų, kuriems netaikomas išbandymas, yra pateiktas Rusijos DK 70 straipsnyje. Išbandymas nenustatomas:

- 1) asmenims, kurie į pareigas išrinkti konkurso būdu;
- 2) nėščioms moterims ir moterims, auginančioms vaikus iki 1,5 metų amžiaus;
- 3) asmenims iki 18 metų;

- 4) asmenims, kurie baigė valstybinę akreditaciją turinčią pradinę, vidurinę ar aukštąją profesinę mokslo įstaigą ir pirmąkart besidarbinantiems pagal specialybę nepraėjus vieneriems metams po mokslo įstaigos baigimo;
- 5) asmenims, kurie išrinkti į renkamas pareigas apmokamam darbui;
- 6) asmenims, kurie darbdavių sutarimu yra pervesti dirbti į kitą darbovietę;
- 7) asmenims, kurių darbo sutarties trukmė neviršija dviejų mėnesių;
- 8) kitiems asmenims Rusijos DK, kitame federaliniame įstatyme ar kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais.

Išbandymo terminas visose nagrinėjamose valstybėse taip pat yra reglamentuojamas skirtingai. Lietuvos DK 106 straipsnyje nustatyta, kad išbandymo terminas negali būti ilgesnis kaip trys mėnesiai. Šio straipsnio 2 dalyje numatyta išimtis, kai įstatymų nustatytais atvejais norint patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, gali būti taikomi ilgesni išbandymo terminai, bet ne ilgesni kaip šeši mėnesiai. Latvijos DĮ 46 straipsnio 2 dalyje numatytas trijų mėnesių išbandymo terminas. Pagal Estijos DSĮ 33 paragrafo 2 dalį išbandymo terminas negali viršyti keturių mėnesių. Tuo tarpu Rusijoje išbandymo terminas negali viršyti trijų mėnesių, tačiau bendrovių vadovams ir jų pavadootojams, filialų, atstovybių ar kitų struktūrinių padalinių organizacijų vadovams nustatytas išbandymo terminas negali viršyti šešių mėnesių. Jei terminuota darbo sutartis Rusijoje sudaryta laikotarpiui nuo dviejų iki šešių mėnesių, išbandymo terminas negali būti ilgesnis kaip dvi savaitės, o sudarius laikinąją darbo sutartį išbandymas negali būti taikomas pagal Rusijos DK 289 straipsnį. Reikia pažymėti, kad ir Baltijos valstybėse, ir Rusijoje yra nurodytas tik maksimalus išbandymo terminas. Tad galima daryti išvadą, kad yra suteikta teisė išbandymo laikotarpį nustatyti nuo vienos dienos iki maksimaliai leistinos įstatyme. Šioje darbo teisinių santykių reguliavimo srityje pasireiškia dispozityvumo principo įgyvendinimas<sup>25</sup>.

Pagal Lietuvos DK 107 straipsnį, jei darbdavio išbandymo rezultatai netenkina, jis iki išbandymo termino pabaigos gali atleisti darbuotoją iš darbo, apie tai raštu įspėjęs darbuotoją prieš tris dienas, ir nemokėti jam išeitinės išmokos. Jei išbandymas yra nustatytas norint patikrinti, ar darbas tinka darbuotojui, išbandymo įvertinimas priklauso nuo darbuotojo valios – per išbandymo terminą darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį, apie tai raštu įspėjęs darbdavį taip pat prieš tris dienas. Užsienio valstybėse išbandymo laikotarpiu abi šalys gali nutraukti darbo sutartį. Latvijoje ir Rusijoje kitą šalį apie sutarties nutraukimą būtina raštu įspėti prieš tris dienas (Latvijos DĮ 47 straipsnio 1 dalis; Rusijos DK 71 straipsnis). Estijoje darbuotojas turi įspėti darbdavį prieš tris kalendorines dienas (Estijos DSĮ 79 paragrafas). Tačiau Estijos DSĮ 87 paragrafe, kuris

---

<sup>25</sup> RAZGŪNIENĖ, Agnė. *Darbo sutarties instituto ypatumai Baltijos valstybėse*. Jurisprudencija, 2005, t. 74 (66).

reglamentuoja raštišką darbdavio įspėjimą darbuotojui apie darbo sutarties nutraukimą, nėra nustatytas konkretus terminas, nutraukiant darbo sutartį su darbuotoju išbandymo laikotarpiu. Tačiau remiantis šio įstatymo 26 paragrafu šalys šią sąlygą gali aptarti darbo sutartyje.

Visų nagrinėjamų valstybių darbo įstatymuose nustatyta, kad jei išbandymo terminas pasibaigė ir darbuotojas tęsia darbą, laikoma, kad jis sėkmingai įvykdė išbandymo sąlygą ir darbuotojas darbo sutartį gali nutraukti tik darbo įstatymuose numatytais atvejais.

<b>Darbo įstatymuose numatytos būtinosios darbo sutarties sąlygos</b>	<b>Lietuva</b>	<b>Latvija</b>	<b>Estija</b>	<b>Rusija</b>
darbovietė	X	X	X	X
darbo funkcija/ pareigos/ specialybė	X	X	X	X
sutarties terminas	X	X	X	X
terminuotos darbo sutarties pagrindas			X	X
darbo pradžios data		X	X	X
darbo apmokėjimo sąlygos		X	X	X
darbo laikas		X	X	X
kasmetinių mokamų atostogų trukmė		X	X	
įspėjimas apie sutarties nutraukimą terminas		X	X	
nuoroda apie taikomas kolektyvinės sutarties/ darbo tvarkos nuostatas		X	X	
darbo sąlygų apibūdinimas				X
kompensacija dirbantiems pavojingomis darbo sąlygomis				X
socialinio draudimo sąlygos				X

*1 paveikslas*

Taigi Latvijos, Estijos ir Rusijos darbo įstatymai numato daug platesnius būtinųjų darbo sąlygų sąrašus nei Lietuvos DK (žr. 1 paveikslą). Tačiau Lietuvos įstatymų leidėjui nėra būtinybės plėsti būtinųjų sąlygų sąrašą, nes darbo sutartys turi būti sudaromos pagal pavyzdinę Vyriausybės patvirtintą formą<sup>26</sup> – tad sudarant sutartį reikia aptarti visus šioje formoje numatytus elementus, prie kurių priskiriamos dauguma analizuojamų užsienio valstybių darbo būtinųjų darbo sutarties sąlygų. Visoms nagrinėjamos valstybėms būdinga tai, kad darbo sutartyje privaloma nurodyti darbovietę bei darbo funkcijas. Skirtingai nei užsienio valstybėse, Lietuvoje darbo apmokėjimo sąlygos nėra priskiriamos prie būtinųjų – ši sąlyga turi savarankišką (lot. *sui generis*) teisinę prigimtį, tad Lietuvos DK nustato ypatingą šios sąlygos nustatymo ir keitimo tvarką. Pabrėžtina, kad tik Estijos DSĮ nurodytos būtinosios sąlygos, kurias privaloma nurodyti darbo sutartyje, kai darbuotojas dirba užsienyje ilgiau nei vieną mėnesį; kitose nagrinėjamos valstybėse tokio reikalavimo nėra.

<sup>26</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-412.



Terminuotos darbo sutarties atveju prie būtinųjų sąlygų visose valstybėse priskiriamas ir sutarties terminas; pagal Estijos bei Rusijos įstatymus reikia nurodyti ir terminuotos darbo sutarties sudarymo pagrindą. Visose valstybėse darbuotojas ir darbdavys gali susitarti dėl papildomų darbo sutarties sąlygų.

## 2.2 Termino nustatymas

Labai svarbu išanalizuoti termino nustatymo sąlygą, kurią visos nagrinėjamos valstybės pripažįsta terminuotos darbo sutarties būtinąją sąlygą. Pagal šį sutarties požymį terminuota darbo sutartis yra atribojama nuo kito darbo sutarčių.

Lietuvos DK 109 straipsnio 1 dalis nustato, kad terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, bet ne ilgiau kaip penkeriems metams. Tuo tarpu sezoniniai darbai dirbami tam tikrais periodais (sezonais), ne ilgesniais kaip aštuoni mėnesiai (vienas po kito einančių dvylikos mėnesių laikotarpiu), o laikinoji darbo sutartis sudaroma ne ilgesniam kaip dviejų mėnesių laikui.

Terminas – tai laiko tarpas, su kuriuo darbo įstatymai sieja tam tikrus teisinius padarinius: teisės ar pareigos atsiradimą, pasikeitimą ar pasibaigimą, teisinės padėties įgijimą ar praradimą<sup>27</sup>. Darbo sutarties terminas gali būti nustatomas:

- a) iki tam tikros kalendorinės datos;
- b) iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo.

Sutarties šalys, sudarydamos darbo sutartį tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, nustato darbo sutarties terminą ir apsisprendžia dėl sutarties galiojimo laiko (sutartinių santykių trukmės). Taigi teisiniai padariniai kyla:

- 1) suėjus terminui (pavyzdžiui, kiekviena šalis įgyja teisę nutraukti darbo sutartį (Lietuvos DK 126 straipsnio 1 dalis);
- 2) iki terminui sueinant (pavyzdžiui, darbdavys terminuotą darbo sutartį pirma laiko gali nutraukti tik ypatingais atvejais (Lietuvos DK 129 straipsnio 5 dalis).

Lietuvos DK nurodytas imperatyvus įstatyminis reikalavimas, kad darbo sutarties terminas negali būti ilgesnis nei penkeri metai. Tokiu būdu darbuotojų interesų naudai yra ribojama galimybė sutarties šalims susitarti dėl darbo santykių trukmės<sup>28</sup>. Kai darbo sutarties terminas sutartyje yra susietas su tam tikra kalendorine data, ji neturi būti vėlesnė nei penkeri metai nuo darbo pradžios.

<sup>27</sup> NEKROŠIUS, Ipolitaitis et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2003, 288 p.

<sup>28</sup> NEKROŠIUS, Ipolitaitis et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, 544 p.

DK 110 straipsnyje reglamentuojami darbo sutarties termino nustatymo būdai ir nenurodyto, ar neteisingai nurodyto, tokios sutarties termino teisiniai padariniai. Jei darbo sutartis sudaryta tam tikrų darbų atlikimo laikui (tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo), tie darbai turi būti atlikti (aplinkybės turi atsirasti, pasikeisti ar pasibaigti) per penkerius metus. Penkerių metų termino atskaitos tašku reikėtų laikyti paties darbo pradžią, o ne sutarties sudarymo momentą, kurie gali nesutapti.

Reikia pažymėti, kad sutarties terminas yra sutartinė darbo sutarties sąlyga, taigi jos buvimą ar nebuvimą sutartyje nulemia šalių susitarimas, o ne įstatymai ar kiti norminiai teisės aktai. Kadangi susitarimas dėl darbo sutarties termino yra būtinoji terminuotos darbo sutarties sąlyga, tad sutartis, kurioje neaptartas jos terminas, bus laikoma ne terminuota, o nuolatinio darbo (neterminuota). Tokie patys padariniai kyla ir tuomet, kai darbo sutarties terminas yra netinkamai nustatytas, t.y. neatitinka įstatymų ar kolektyvinės sutarties, kurie numatė terminuotos darbo sutarties nuolatiniam darbams sudarymo galimybę, nuostatų:

- a) terminuotos darbo sutartys sudaromos nuolatiniam darbui įstatymuose ir kolektyvinėse sutartyse nenumatytais atvejais;
- b) kalendorine data apibrėžtas terminas nustatomas ilgesnis nei penkeri metai arba pratęsus sutartį tampa ilgesnis;
- c) kai neatsiranda, nepasikeičia ar nesibaigia aplinkybės, su kuriomis susietas darbo sutarties galiojimas.

Nuspręsti, ar darbo sutarties terminas yra tinkamai nustatytas, turi teisę darbo ginčą nagrinėjantis organas, prieš tai įvertinęs reikšmingas sutarties sudarymo ir vykdymo aplinkybes. Pripažinti darbo sutarties terminą nustatytą netinkamai gali<sup>29</sup>:

- 1) darbo ginčą nagrinėjantis organas (darbuotojo reikalavimu arba savo iniciatyva);
- 2) darbdavys (tokiu atveju, jei sutartis yra pataisyta, nėra būtina kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus dėl sutarties galiojimo termino sąlygos pripažinimo neteisėta).

Latvijoje terminuotos darbo sutarties terminas yra reglamentuojamas DĮ 45 straipsnyje. Šio straipsnio 1 dalyje numatytas bendras principas – terminuotos darbo sutarties terminas negali būti ilgesnis kaip treji metai (su termino pratęsimu), jei įstatymuose nėra nustatytas kitas darbo sutarties terminas.

Latvijos DĮ 45 straipsnio 3 dalis numato išimtį, kai terminuota darbo sutartis gali būti ilgesnė nei treji metai – kai sutartis sudaryta nesančio arba nuo darbo nušalinto darbuotojo pakeitimui, taip pat ir tokio darbuotojo pakeitimui, kurio nuolatinė darbo vieta yra laisva tol, kol į

---

<sup>29</sup> NEKROŠIUS, Ipolitas et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. II tomas. Vilnius: Justitia, 2004, 624 p.

darbā bus priimtas naujas darbuotājs (Latvijas DI 45. straipsnis 1. daļes 3. punkts). Ja nesantīs vai no darba nušalīnāts darbuotājs dēļ kokiņu nārs aplinkibiņu netēšia āba negali tēsti teisiniņu darbo santykiņu, jē pavāduojānēio darbuotojo darbo sutartis laikoma sudaryta nenustatytam laikui.

Ja terminuota darbo sutartis sudaryta sezoninio pobūdēio darbams, sutarties galiojimo terminas negali virēyti 10 mēnesiņu. Ja 10 mēnesiņu terminas virēijamas nārs viena diena āba darbu pobūdis neatitinka sezoninio pobūdēio darbu ir jie nēra ētraukti ē Ministru kabineto taisykles Nr. 272<sup>30</sup>, laikoma, kad sudaryta neterminuota darbo sutartis.

Latvijas DI 44. straipsnis 4. dālyje nustatyta, kad terminuotoje darbo sutartyje nurodomas darbo sutarties pabaigos terminas āba aplinkibēs, liudijānēios atitinkamo darbo pabaigā. Pagal Latvijas DI 15. straipsni darbo sutarties terminas gali būti nustatomas:

- a) kalendorine data āba tam tikru laikotarpiu, skaiēiuojamu metais, mēnesiais, savaitēmīs ār dienomis;
- b) aplinkibe, kuri ātsiras bet koku ātveju.

Ja terminuotoje darbo sutartyje nenurodyta: a) jos pasibaigimo data āba b) aplinkibēs, kurioms ēsigaliojus darbo sutartis baigiasi, āba c) darbo sutartis pagal DI 44. straipsni neleidēzia darbo sutarties sudaryti terminuotam laikui, laikoma, kad sudaryta neterminuota darbo sutartis<sup>31</sup>.

Estijoje terminuotos darbo sutarties terminas reglamentuojamas DSI 27. paragrafo 1. dālyje. Terminas, kuris negali būti ilgesnis nei penkeri metai, yra siejamas su:

- a) tam tikra data;
- b) darbo atlikimu.

Pagal minēto paragrafo 3. dāli, jei darbo sutarties terminas nēra nustatytas, laikoma, kad yra sudaryta neterminuota darbo sutartis.

Estijos DSI nēra tiesioginiņu nuostatų dēļ netinkamai nustatyto terminuotos darbo sutarties termino. Šio ēstatymo 15. paragrafe nustatyta, kad jei darbo sutarties sālygos yra mažiau palankios darbuotojui nei sālygos, numatytos ēstatyme ār kolektyvinēje sutartyje, tokios sutarties sālygos yra negaliojānēios. Tuomet vietoj jų galioja ēstatymas ār kolektyvinē sutartis, kol šālys susitaria dēļ naujų sālygų. Estijos DSI 27. paragrafe numatytos aplinkibēs, kurioms esant galima sudaryti terminuotas darbo sutartis. Remiantis 15. ir 27. paragrafų nuostatomis, galima daryti ēšvadā, kad jei sutarties terminas yra netinkamai nustatytas (pavyzdēiui, virēija penkeriņu metų terminā ār terminuota darbo sutartis yra sudaryta be svarbių prieēasēių), laikoma, kad yra sudaryta neterminuota darbo sutartis.

<sup>30</sup> 2002 m. birēelio 25 d. priimtos Latvijos Respublikos Ministru kabineto taisyklēs Nr. 272 „Dēļ sezoniniņu darbu“.

<sup>31</sup> GAILUMS, I. *Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse*. Rēiga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecēiba, 2002.

Rusijos DK 58 straipsnyje nustatyta, kad terminuota darbo sutartis sudaroma ne ilgesniam kaip penkeri metai terminui, jei kitas terminas nėra nustatytas DK ar kitame federaliniame įstatyme (pavyzdžiui, pagal Rusijos DK 338 straipsnį maksimalus darbo sutarties terminas su asmenimis, siunčiamais dirbti Rusijos atstovybėse užsienyje, negali viršyti trejų metų).

Jeigu darbo sutartyje nėra aptariamas jos terminas, laikoma, kad sudaryta neterminuota darbo sutartis. Rusijos DSĮ 58 straipsnyje taip pat nustatyta, kad jei terminuota darbo sutartis yra sudaryta be objektyvių priežasčių, laikoma, kad yra sudaryta neterminuota darbo sutartis. Teisę pripažinti terminuotą darbo sutartį sudarytą neteisėtais pagrindais turi teismas.

Tad Lietuvos ir užsienio valstybių darbo įstatymai numato, kad terminuota darbo sutartis sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui. Darbuotojų interesų naudai yra ribojama galimybė sutarties šalims susitarti dėl darbo santykių trukmės: Lietuvoje, Estijoje ir Rusijoje sutarties terminas negali viršyti penkerių metų, o Latvijoje – trejų metų. Visų analizuojamų valstybių darbo įstatymai numato, kad tais atvejais, kai sutarties terminas yra nenustatytas arba netinkamai nustatytas, laikoma, kad yra sudaryta neterminuota darbo sutartis. Reikia sutikti su tokio imperatyvaus reikalavimo pagrįstumu – terminas yra būtinoji terminuotos darbo sutarties sąlyga, tad sutarties šalys ją privalo tinkamai nustatyti.

### **2.3 Terminuotos darbo sutarties prielaidos ir apribojimai**

Lietuvos DK normų analizė leidžia daryti išvadą, kad terminuotos darbo sutarties sudarymas, palyginti su neterminuota darbo sutartimi, kai kuriais atvejais sumažina darbuotojo subjektyvių teisių apimtį, o kai kuriais – apriboja darbdavio teises<sup>32</sup>. Pavyzdžiui, pagal Lietuvos DK 126 straipsnio 1 dalį suėjus sutarties terminui darbdavys gali nutraukti darbo sutartį neįspėdamas apie atleidimą ir nemokėdamas iškeitinės išmokos darbuotojui, o pagal Lietuvos DK 129 straipsnio 5 dalį darbdavys nutraukti terminuotą darbo sutartį gali tik ypatingais atvejais. Vis dėlto darbdaviui yra naudingiau sudaryti terminuotą darbo sutartį, o tuo tarpu darbuotojo teisės ir pareigos tampa labiau pažeidžiamos. Kad nebūtų piktnaudžiaujama terminuotų sutarčių sudarymu, Lietuvos DK yra įtvirtintos normos, ribojančios šalių galimybes susitarti dėl šios sutarties sudarymo.

Remiantis Lietuvos DK 109 straipsnio 2 dalimi, terminuotos darbo sutarties neleidžiama sudaryti, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys. Lietuvos DK nepaaiškina, kas yra nuolatinio pobūdžio darbas, tačiau aiškinant šią sąvoką bendrine prasme galima daryti išvadą, kad nuolatinio pobūdžio darbas turėtų

---

<sup>32</sup> NEKROŠIUS, Ipolitaitis et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. II tomas. Vilnius: Justitia, 2004, 624 p.

būti suprantamas kaip darbas, siejamas su darbdavio įprastine veikla<sup>33</sup>. Taigi šios sutarties sudarymas turi būti pagrindžiamas objektyvia būtinybe patenkinti laikinai padidėjusį darbo jėgos poreikį, nes darbas, kurį dirbti yra sudaroma darbo sutartis, nėra nuolatinis – jo poreikis ar atlikimas objektyviai yra apribotas (tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui)<sup>34</sup>.

Tokios objektyvios aplinkybės turi egzistuoti ar būti žinomos terminuotos darbo sutarties sudarymo metu, o ne atsirasti jau pradėjus darbą. Jei nesilaikoma aukščiau minėto straipsnio reikalavimų, t.y. jei terminuota darbo sutartis sudaroma nuolatinio pobūdžio darbui, vadinasi sutarties terminas yra nustatytas netinkamai ir toks sutarties sudarymas yra neteisėtas. Pagal Lietuvos DK 110 straipsnio 2 dalį, jeigu darbo sutartyje jos terminas nenurodytas arba netinkamai nustatytas, laikoma, kad sudaryta neterminuota darbo sutartis. Jei kyla ginčas termino sąlygos teisėtumo ir sprendžiama, ar darbas nėra nuolatinio pobūdžio, termino nustatymo pagrįstumą turi įrodyti darbdavys, kuris yra atsakingas už darbo organizavimą ir darbuotojų priėmimą į darbą. Darbo ginčą nagrinėjantis organas turi teisę nuspręsti, ar terminas buvo nustatytas tinkamai, t.y. ar buvo objektyvių aplinkybių, pagrindžiančių terminuotos darbo sutarties sudarymą.

Lietuvos DK 109 straipsnio 2 dalyje numatytos išimtys, kada leidžiama sudaryti terminuotas darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbui – tais atvejais, kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys. Pavyzdžiui, pagal Aukštojo mokslo įstatymo<sup>35</sup> 31 straipsnio 1 dalį, aukštųjų mokyklų dėstytojai ir mokslo darbuotojai į pagrindines pareigas skiriami ne ilgesnei kaip penkeri metai kadencijai, o šio straipsnio 5 dalyje nustatyta, kad vyresni kaip 65 metų dėstytojai ir mokslo darbuotojai gali dirbti tiki tuo atveju, jei su jais sudaryta terminuota darbo sutartis ne ilgesniam kaip treji metai laikotarpiui. Taip pat pagal Įmonių bankroto įstatymo<sup>36</sup> 19 straipsnio 4 dalį bankrutuojančios įmonės administratorius gali sudaryti terminuotas darbo sutartis su darbuotojais dirbti bankroto proceso metu. Šiuose bei kituose įstatymuose kalbama apie nuolatinio pobūdžio darbus, tačiau dėl įvairių priežasčių (dažniausiai viešojo intereso gynimo tikslais) yra numatomas reikalavimas apriboti tokių sutarčių trukmę tam tikru terminu<sup>37</sup>. Kolektyvinėse sutartyse taip pat gali būti numatytos išimtys, kuomet terminuotas darbo sutartis galima sudaryti nepaisant imperatyvaus reikalavimo dėl nenuolatinio pobūdžio darbo. Laikoma, kad dėl tokių darbų ar pareigų galima susitarti nacionalinėse, šakos, teritorinėse ar įmonės kolektyvinėse sutartyse, tačiau socialiniai partneriai neturėtų šia teise piktnaudžiauti.

---

<sup>33</sup> BAGDANSKIS, Tomas. *Trumpalaikis darbas. Ar galima sudaryti terminuotą darbo sutartį?* Juristas, 2003, Nr. 1.

<sup>34</sup> NEKROŠIUS, Ipolitas et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, 544 p.

<sup>35</sup> Valstybės žinios, 2000, Nr. 27-715.

<sup>36</sup> Valstybės žinios, 2001, Nr. 31-1010.

<sup>37</sup> NEKROŠIUS, Ipolitas. et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, 544 p.

Lietuvos Aukščiausiasis teismas yra pripažinęs, kad terminuotos darbo sutarties sudarymas, kai tam nėra teisinio pagrindo, pažeidžia darbuotojo teises. Tad nustačius, kad terminuota darbo sutartis sudaryta pažeidžiant darbo įstatymus, darbuotojo teisės turi būti ginamos<sup>38</sup>. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas civilinėje byloje *J. B. v. Panevėžio moksleivių namai*, Nr. 3K-3-74/2006<sup>39</sup> pažymėjo, kad sudaryti terminuotą darbo sutartį paprastai yra naudingiau darbdaviui, darbuotojo teisės ir interesai, esant terminuotai darbo sutarčiai, tampa labiau pažeidžiami. Viešąjį interesą labiau atitinka darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyrą užtikrinančios neterminuotos darbo sutartys, todėl terminuotų darbo sutarčių sudarymui įstatymas nustato tam tikrus imperatyvius reikalavimus. Pagal DK 109 straipsnio 2 dalį neleidžiama sudaryti terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys. Tai reiškia, kad darbdaviui draudžiama pasiūlyti darbuotojui sudaryti terminuotą darbo sutartį darbui, kuris pagal savo esmę yra nuolatinio pobūdžio ir įstatymai ar kolektyvinė sutartis nenumato galimybės sudaryti tokią sutartį. Bendriausia prasme darbas nėra nuolatinis, kai jo poreikis ar atlikimas yra objektyviai apribotas laiko. Vadinasi, kilus ginčui, ar darbas, kurį dirbti yra sudaroma darbo sutartis, laikytinas nuolatinis ar laikinas, negali būti sprendžiama pagal sutarties šalių subjektyvius vertinimus. Dėl to pažymėtina, kad DK 109 straipsnio 2 dalyje nenumatyta galimybė sudaryti su darbuotoju terminuotą darbo sutartį vien tuo pagrindu, jog to pageidauja darbuotojas. Toks darbo sutarties šalių laisvės apribojimas yra pagrįstas darbuotojų teisių apsauga nuo galimo piktnaudžiavimo terminuotoms darbo sutartims sudaryti. Darbdavys organizuoja darbą, esant ginčui dėl terminuotos darbo sutarties teisėtumo, jam tenka pareiga įrodinėti, kad darbas nėra nuolatinio pobūdžio, arba kad konkrečiu atveju terminuotos darbo sutarties sudarymą leidžia įstatymas ar kolektyvinė sutartis. DK 109 straipsnio 2 dalies prasme svarbu yra tai, ar atsakovo įstaigoje dirbančio papildomo ugdymo pedagogo darbas yra nuolatinio pobūdžio. Teismas nustatė, jog atsakovas tam pačiam darbui, netgi darbui su tos pačios rūšies būreliais vienus papildomo ugdymo pedagogus įdarbino neterminuotai, o su kitais sudarė terminuotas darbo sutartis. Teismas sutiko su apeliacinės instancijos teismo išvada, kad ši aplinkybė apie skirtingą tą patį darbą dirbančių asmenų traktavimą paneigia darbdavio teigimą, jog papildomo ugdymo pedagogų darbas šioje įstaigoje yra laikino pobūdžio.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2005 m. lapkričio 14 d. priėmė nutartį analogiškoje

---

<sup>38</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje *V. K. v. AB „Vilma“*, Nr. 3K-7-4/2003.

<sup>39</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 30 d. nutartis civilinėje byloje *J. B. v. Panevėžio moksleivių namai*, Nr. 3K-3-74/2006.

civilinėje byloje *V. Andrijauskienė v. Panevėžio moksleivių namai*<sup>40</sup>. Teismas pažymėjo, kad apeliacinės instancijos teismas labai nuodugniai išanalizavo ieškovės dirbo darbo pobūdį ir specifiką ir, remdamasis šia analize bei byloje esančiais įrodymais, pripažino, kad ieškovė V. Andrijauskienė dirbo nuolatinį darbą. Šią teismo išvadą patvirtina byloje surinktais įrodymais nustatyti faktai. Byloje nustatyta, kad ieškovė pas atsakovą dirbo ketverius metus, jos vadovaujamas būrelis veikė nuolat. Esant tokiems nustatytiems faktams, apeliacinės instancijos teismas pagrįstai pripažino, kad atsakovas pažeidė Lietuvos DK 109 straipsnio 2 dalį, nes terminuotą sutartį sudarė atlikti nuolatinio pobūdžio darbą. Pagal šį straipsnį terminuota darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbui atlikti gali būti sudaroma tik išimtiniais atvejais, nustatytais DK 109 straipsnio 2 dalyje. Tokių išimtinių atvejų nagrinėjamoje byloje nebuvo nustatyta. Dėl to apeliacinės instancijos teismas teisingai aiškino ir taikė Lietuvos DK 109 straipsnį. Byloje esantys ir apeliacinės instancijos teismo ištirti bei įvertinti įrodymai patvirtina, kad terminuota darbo sutartis su ieškove buvo sudaryta nesant tam teisinio pagrindo.

Remiantis Lietuvos DK 109 straipsnio 2 dalimi su renkamaisiais darbuotojais terminuota darbo sutartis sudaroma laikui, kuriam jie išrinkti, o su darbuotojais, kuriuos pagal įstatymus arba pagal įmonės, įstaigos, organizacijos įstatus skiria į darbą renkamieji organai, išskyrus savivaldybių tarybas, terminuota darbo sutartis sudaroma tų renkamųjų organų įgaliojimų laikui (kadencijai). Tad jeigu pasibaigia renkamojo organo įgaliojimai, taip pat pasibaigia ir šio organo skirtų darbuotojų darbo sutartys (jei įstatymai ar kiti teisės aktai nenumato kitaip). Tačiau šie darbuotojai savo funkcijas turėtų atlikti tol, kol bus nuspręsta dėl asmens, kuris tas funkcijas vykdys toliau – kitaip gali būti sutrikdytas veiklos tęstinumas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas civilinėje byloje *V. S. v. kooperatinė bendrovė Lietuvos kooperatyvų sąjunga*<sup>41</sup> pažymėjo, kad bendrovės vadovo teisinė padėtis yra specifinė dėl to, kad darbo sutartis atitinka ne darbo teisinius santykius, o civilinius teisinius santykius, kuriems taikytinos pavidimo sutartį reglamentuojančios teisės normos. Visuotiniam akcininkų susirinkimui įgyvendinus bendrovės vadovo atšaukimo teisę su bendrovės vadovu sudaryta darbo sutartis pasibaigia, nes pasibaigia visuotinio akcininkų susirinkimo pavidimas. Darbdavys, esant kitų įstatymų nustatytam pagrindui nutraukti sutartį, privalo įforminti jos pasibaigimą pagal Lietuvos DK 124 straipsnio 1 punktą ir konkretų specialiojo įstatymo pagrindą. Atsižvelgiant į bendrovės vadovo teisinės padėties prigimtį ir specifiką, nuo visuotinio akcininkų sprendimo atšaukti bendrovės vadovą iš pareigų darbdavys neturi nutraukinėti darbo sutarties, bet privalo įforminti jos pabaigą pagal DK 124 straipsnio 1 punktą ir specialiojo įstatymo

<sup>40</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. lapkričio 14 d. nutartis civilinėje byloje *V. Andrijauskienė v. Panevėžio moksleivių namai*, Nr. 3K-3-568/2005.

<sup>41</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. vasario 15 d. nutartis civilinėje byloje *V. S. v. kooperatinė bendrovė Lietuvos kooperatyvų sąjunga*, Nr. 3K-3-123/2006.

konkretų pagrindą. Ta aplinkybė, kad ieškovo atleidimui iš darbo įforminti parinktas Lietuvos DK 136 straipsnio 1 dalies 3 punktas, kurio nereikėjo taikyti, nesudaro pagrindo panaikinti priimtus teismų sprendimą ir nutartį, nes akcininko teisė atšaukti bendrovės vadovą yra absoliuti, jos negali paneigti netinkamas valios įforminimas, jeigu akcininko valia atšaukti bendrovės vadovą iš pareigų išreikšta aiškiai.

Terminuotos darbo sutarties sudarymo nuostatos yra reglamentuojamos Latvijos DĮ 44 straipsnyje. Jei terminuota darbo sutartis neatitinka DĮ 44 arba 45 (pastarasis straipsnis reglamentuoja terminuotos darbo sutarties terminą) straipsnio reikalavimų, ji įgyja neterminuotos sutarties galią. Pagal Latvijos DĮ 44 straipsnį terminuota darbo sutartis gali būti sudaryta, kad būtų atliktas nustatytas trumpalaikis darbas, suprantamas kaip:

- 1) sezoninio pobūdžio darbas (sąrašą nustato Ministrų kabineto taisyklės Nr. 272);
- 2) darbas tokiose veiklos srityse, kur paprastai nesudaroma darbo sutartis apibrėžtam laikui, atsižvelgiant į atitinkamos veiklos pobūdį ar laikiną atitinkamo darbo pobūdį (sąrašą nustato Ministrų kabineto taisyklės Nr. 353<sup>42</sup>);
- 3) nesančio arba nuo darbo nušalinto darbuotojo pakeitimas, taip pat ir tokio darbuotojo pakeitimas, kurio nuolatinė darbo vieta yra laisva tol, kol į darbą bus priimtas naujas darbuotojas;
- 4) atsitiktinis darbas, kuris įmonėje paprastai neatliekamas;
- 5) nustatytas laikinas darbas, susijęs su įmonės veiklos apimties trumpalaikiu padidinimu arba gamybos apimčių išaugimu;
- 6) skubus darbas, kad būtų pašalintos nenugalimos jėgos, netyčinio įvykio arba kitų neeilinių aplinkybių sukeltos pasekmės, kurios nepalankiai veikia arba gali veikti įprastinę darbo eigą įmonėje;
- 7) bedarbiams numatytas apmokamas laikinas viešas darbas arba darbas, susijęs su bedarbio profesiniu mokymu ar perkvalifikavimu.

Sudaryti terminuotą darbo sutartį darbdavys turi teisę tik šiame straipsnyje paminėtais atvejais. Latvijos Aukščiausiasis Teismo civilinėje byloje *S. B. v. SIA „Elwo“*<sup>43</sup> ieškovas 2003 m. sausio 10 d. sudarė darbo sutartį su atsakovu iki 2003 m. birželio 13 d. elektromonterio darbui. 2003 m. birželio 14 d. darbiniai santykiai su ieškovu buvo nutraukti darbo sutarties terminui pasibaigus. S. B. iškėlė ieškinį teisme dėl grąžinimo į darbą ir taip pat prašė primažinti, kad darbo sutartis su juo sudaryta nenustatytam laikui. Ieškinyms buvo atmetas; Latvijos Aukščiausiasis

---

<sup>42</sup> 2002 m. rugpjūčio 6 d. priimtos Latvijos Respublikos Ministrų kabineto taisyklės Nr. 353 „Dėl darbų srityse, kuriose paprastai nesudaroma darbo sutartis apibrėžtam laikui“.

<sup>43</sup> Latvijos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. spalio 20 d. nutartis civilinėje byloje *S. B. v. SIA „Elwo“*, Nr. SKC–556.



Teismas pritarė apeliacinio teismo nuostatai ir pripažino, kad darbo teisiniai santykiai baigti teisingai, nes darbo sutartis su S. B. kaip elektromonteriu pagal Latvijos DĮ 44 straipsnį galėjo būti sudaryta nustatytam laikui dėl statybose kintančių darbo apimčių ir dėl atitinkamai kintančio darbo krūvio dirbantiesiems.

Latvijos Aukščiausiasis Teismas civilinėje byloje *A. Muižniek v. Jūrmalos miesto taryba*<sup>44</sup> pažymėjo, kad apeliacinės instancijos teismas pagrįstai susiejo 2004 m. liepos 30 d. sudarytą darbo sutartį su Latvijos DĮ 44 straipsnio 1 dalies 2 punktu, atmetant ieškinį dalyje dėl darbo sutarties pripažinimo neterminuota darbo sutartimi. Ministrų kabinetas, remiantis Latvijos DĮ 44 straipsnio 2 dalimi, 2002 m. rugpjūčio 6 d. išleido taisykles nr. 353 „Dėl darbų srityse, kuriose paprastai nesudaromos darbo sutartys apibrėžtam laikui“, kurio 2.6.6. punktu buvo įtrauktas ministro patarėjo darbas. Ta aplinkybė, kad Ministrų kabinetas 2005 m. vasario 1 d. taisyklių 2.6.6. punktą panaikino, neduoda pagrindo atšaukti sprendimą byloje, kadangi sutarties sudarymo dieną patarėjo darbas buvo įtrauktas į Ministrų kabineto taisykles. Teismas pripažino, kad tarybos pirmininko patarėjo darbas glaudžiai susijęs su rinkto pareigūno individualiais reikalavimais – 2004 m. liepos 30 d. darbo sutartį A. Muižniekas sudarė su tarybos pirmininku J. Hlevickiu.

Latvijos DĮ 44 straipsnio 3 dalis nustato, kad su kapitalo bendrovės vykdančiųjų institucijų nariais sudaroma darbo sutartis, jei tik jie neįdarbinami remiantis kita civiline sutartimi. Jei kapitalo bendrovės vykdančiųjų institucijų nariai įdarbinami remiantis darbo sutartimi, ji sudaroma nustatytam laikui. Svarbiausia šiuo atveju yra tai, kad valdybos nariai yra išrinkti asmenys, be to, išrinkti nustatytam laikui. Tokioje situacijoje pirmenybė teikiama išrinktos institucijos nutarimams, o ne darbo sutarčiai. Latvijos Aukščiausiasis Teismas 1997 m. lapkričio 5 d. priėmė nutartį civilinėje byloje<sup>45</sup> Nr. SKC–402, kur buvo nagrinėtas *a/s „Universālveikals Centrs“* kasacinis skundas dėl Rygos apygardos teismo sprendimo *Z. Alpo, D. Bedryšio, J. Karklinios* ir *R. Kirolovičiaus*, dirbusių išrinktose pareigose, ieškinį byloje atleidimo pašalpai priteisti. Latvijos Aukščiausiasis Teismas nusprendė pastarąjį ieškinį atmesti. Kadangi ieškovai dirbo išrinktose pareigose, jų darbo sutartys su jais sudarytos įgaliojimų laikui. Neišrinkus į pareigas jų įgaliojimų laikas baigėsi ir nėra nei įstatyminio, nei faktinio pagrindo manyti, jog darbo sutartis nutraukta darbdavio iniciatyva<sup>46</sup>.

<sup>44</sup> Latvijos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. sausio 25 d. nutartis civilinėje byloje *A. Muižniek v. Jūrmalos miesto taryba*, Nr. SKC–31.

<sup>45</sup> Latvijos Aukščiausiojo Teismo 1997 m. lapkričio 5 d. nutartis civilinėje byloje *Z. Alpas, D. Bedryšis, J. Karklinia* ir *R. Kirolovičius v. a/s „Universālveikals Centrs“*, Nr. SKC–402.

<sup>46</sup> *Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu tiesu departamenta. Spriedumi un lēmumi*. Rīga: Latvijas Tiesnešu mācību centrs, 1997.

Estijos DSI nurodyti konkretūs terminuotos darbo apribojimai. DSI 27 paragrafo 2 dalyje yra nurodytas baigtinis sąrašas atveju, kada terminuotos darbo sutarties sudarymas yra leidžiamas. Pagal šį paragrafą terminuotą darbo sutartį galima sudaryti tik šiais pagrindais:

- 1) tam tikros užduoties atlikimui;
- 2) laikinai nesančio darbuotojo pakeitimui;
- 3) laikinai padidėjus darbų apimčiai;
- 4) sezoninių darbų atlikimui;
- 5) kai darbo sutartis nustato tam tikras privilegijas (mokymai darbdavio sąskaita ir kt.);
- 6) kitais įstatymų ar Vyriausybės nustatytais atvejais.

Estijos Aukščiausiasis Teismas civilinėje byloje *E. Labja v. AS „Rinder“*<sup>47</sup> sutiko su kasacinio skundo teiginiu, kad apeliacinis teismas teisiškai neįvertino ieškovo teiginio, kad terminuotos sutarties sudarymas su ieškovu prieštarauja DSI 27 paragrafo 2 dalies nuostatomis, taip pat, kad ieškovo darbas buvo nuolatinio pobūdžio. Terminuotas darbo sutartis galima sudaryti tik DSI 27 paragrafo 2 dalyje nurodytais atvejais. Tai galutinis sąrašas ir darbdavys jo išplėsti negali. Teismas mano, kad tai, kad prekybos leidimai yra išduodami tam tikram laikui, nereiškia, kad pardavėjo darbas yra laikinas ir negali būti darbdaviui pagrindu sudaryti su juo terminuotą darbo sutartį. Jeigu savavališkai yra išplečiamas tik DSI 27 paragrafo 2 dalis, teismai privalo taikyti DSI 15 paragrafą, kuris nustato, kad darbuotojo padėtį bloginančios darbo sutartys yra negaliojančios.

Rusijos DK 58 straipsnyje nustatyta, terminuota darbo sutartis sudaroma tuomet, kai darbo santykiai negali būti nustatomi neapibrėžtam laikui dėl darbo pobūdžio ar darbo atlikimo sąlygų; tokie atvejai yra išdėstyti Rusijos DK 59 straipsnio pirmoje dalyje. Terminuota darbo sutartis sudaroma:

- 1) nesančio darbuotojo pareigoms vykdyti (šio darbuotojo darbo vieta yra išsaugoma remiantis darbo įstatymais ir kitais norminiais teisės aktais, kuriuose yra darbo teisės normų, kolektyvine sutartimi, susitarimais, lokaliniais norminiais aktais, darbo sutartimi);
- 2) laikiniems darbams atlikti;
- 3) sezoniniams darbams atlikti, kai dėl gamtinių sąlygų darbai gali būti atliekami tik tam tikru laikotarpiu (sezonu);
- 4) su asmenimis, siunčiamais dirbti į užsienį;

---

<sup>47</sup> Estijos Aukščiausiojo Teismo 2002 spalio 9 d. nutarimas civilinėje byloje *E. Labja v. AS „Rinder“*, Nr. 3-2-1-96-02.

- 5) darbams, kurie nėra įprastinė įmonės veikla, atlikti (rekonstrukcija, montavimo ir kt. darbai), taip pat tokiems darbams atlikti, kurie susiję su žinomai laikinu (iki vienerių metų) gamybos ar teikiamų paslaugų padidėjimu;
- 6) su asmenimis, besidarbinančiais įmonėje, kuri įkurta žinomai apibrėžtam laikotarpiui arba žinomai apibrėžtam darbui atlikti;
- 7) su asmenimis, priimamais į darbą žinomai apibrėžtam darbui atlikti, kai jo pabaiga negali būti nustatyta konkrečia data;
- 8) darbams, kurie tiesiogiai susiję su darbuotojo stažuote ir profesionaliu apmokymu;
- 9) kai asmenys išrenkami į rinkiminių organo narius arba į renkamas pareigybes, taip pat kai darbas susijęs su tiesioginiu valstybinės valdžios ir vietos savivaldybės organų, politinių partijų ir kitų visuomeninių susivienijimų rinkiminių organų narių arba pareigūnų veiklos aprūpinimu;
- 10) su asmenimis, gyventojų užimtumo tarnybos siūstais atlikti laikino pobūdžio ir viešuosius darbus;
- 11) su asmenimis, nukreiptais atlikti alternatyviąją civilinę tarnybą;
- 12) kitais atvejais, numatytais Rusijos DK ar kituose federaliniuose įstatymuose.

Rusijos Aukščiausiojo Teismo praktikoje terminuotos darbo sutartys, sudarytos nesilaikant DK nuostatų, pripažįstamos sudarytomis neapibrėžtam laikui. Rusijos Aukščiausiasis Teismas 2005 m. rugsėjo 30 d. priėmė sprendimą civilinėje byloje *T. v. V.*<sup>48</sup> Ieškovė prašė grąžinti ją į darbą, išieškoti darbo užmokestį už priverstinę pravaikštą, atsižvelgiant į neteisėtą įsakymą dėl atleidimo iš darbo. Rusijos Aukščiausiasis teismas pažymėjo, kad atsakovas nepateikė įrodymų, patvirtinančių, kad su ieškove buvo sudaryta terminuota darbo sutartis. Pagal Rusijos DK 57 straipsnį, kai sudaroma terminuota darbo sutartis, joje būtina nurodyti ne tik sutarties terminą, bet ir tokios sutarties sudarymo priežastį. Remiantis į Rusijos DK 58 straipsnio 2 dalimi terminuota darbo sutartis sudaroma tuomet, kai darbo santykiai negali būti nustatomi neapibrėžtam laikui dėl darbo pobūdžio ar darbo atlikimo sąlygų. Iš darbo sutarties teksto aišku, kad nebuvo laikomasi minėtų reikalavimų, o ieškovės T. darbo pobūdis leido sudaryti darbo sutartį neapibrėžtam laikui, be to, įsakyme dėl priėmimo į darbą nebuvo nurodytas darbo sutarties terminas. Iš viso to seka, kad teismai pagrįstai pripažino darbo sutartį sudaryta neapibrėžtam laikui.

Rusijos Aukščiausiasis Teismas 2004 m. vasario 13 d. priėmė nutartį civilinėje byloje *B. v. „Особое конструкторское бюро противопожарной техники“*<sup>49</sup>, kurioje ieškovė reikalavo

<sup>48</sup> Rusijos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. rugsėjo 30 d. nutartis civilinėje byloje *T. v. V.*, Nr. 88-B05-5.

<sup>49</sup> Rusijos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. vasario 13 d. nutartis civilinėje byloje *B. v. „Особое конструкторское бюро противопожарной техники“*, Nr. 35-Г04-5.

gražinti ją į darbą, pripažinti terminuotą darbo sutartį sudarytą neterminuotam laikui, išmokėti nesumokėtą darbo užmokestį, išmoka dėl laikino nedarbingumo, premijas, išmoka už priverstinės pravaikštos laiką ir moralinę kompensaciją. Rusijos Aukščiausiasis Teismas pažymėjo, kad terminuota darbo sutartis su ieškove buvo sudaryta nesilaikant Rusijos DK 58 straipsnio reikalavimų, nes nebuvo objektyvių priežasčių, nustatytų Rusijos DK 59 straipsnyje, pagrindžiančių terminuotos darbo sutarties sudarymą. Pagal darbo atlikimo pobūdį darbo teisiniai santykiai galėjo būti nustatyti tik neapibrėžtam laikui.

Antroje Rusijos DK 59 straipsnio dalyje yra numatyti atvejai, kai terminuota darbo sutartis sudaroma šalių sutarimu, neatsižvelgiant į darbo pobūdį ar darbo atlikimo sąlygas. Šalių susitarimu terminuota darbo sutartis gali būti sudaryta:

- 1) su asmenimis, besidarbinančiais pas darbdavius, kurie yra smulkaus verslo subjektai (įskaitant individualias įmones) – jų darbuotojų skaičius neviršija 35 žmonių (mažmeninės prekybos ir buitinių paslaugų srityje darbuotojų skaičius neviršija 10 žmonių);
- 2) su pensijinio amžiaus sulaukusiais asmenimis, taip pat su asmenimis, kuriems dėl jų sveikatos leidžiamas tik laikino pobūdžio darbas, ir tai patvirtinta medicininėje išvadoje, išduotoje federalinių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų tvarka;
- 3) su asmenimis, besidarbinančiais organizacijoje, kuri veikia Tolimojoje Šiaurėje ar prilygintose jai vietovėse, jei tai susiję su persikėlimu dėl darbo vietos;
- 4) neatidėliotiniams darbams atlikti katastrofų, avarijų, nelaimingų atsitikimų, epidemijų atvejais, taip pat minėtų ir kitų ypatingų aplinkybių sukeltų padarinių pašalinimui;
- 5) su asmenimis, išrinktais į tam tikras pareigas konkurso būdu (konkursai vyksta darbo įstatymų ir kitų norminių teisės aktų, kuriuose yra darbo teisės normų, patvirtinta tvarka);
- 6) su masinės informacijos priemonių kūrybiniais darbuotojais, kinematografijos organizacijomis, teatrais, teatro ir koncertinių organizacijomis, cirkais ir su kitais asmenimis, dalyvaujančiais kūrinių kūrime ir (ar) atlikime (eksponavime), taip pat su profesionaliais sportininkais Vyriausybės nustatyta tvarka;
- 7) su įmonės vadovais, vadovų pavaduotojais ir vyriausiais buhalteriais, nepriklausomai nuo jų organizacinės – teisinės formos bei nuosavybės formos;
- 8) su asmenimis, besimokančiais dieniniame mokymosi įstaigos skyriuje;
- 9) su asmenimis, besidarbinančiais antraeilėse pareigose;
- 10) kitais atvejais, numatytais Rusijos DK ir kituose federaliniuose įstatymuose.

Remiantis Rusijos Aukščiausiojo Teismo nutarimu<sup>50</sup>, jei teismo nagrinėjimo metu nustatoma, kad terminuota darbo sutartis su darbuotoju yra sudaryta priverstinai, teismas pripažįsta sutartį sudarytą neterminuotam laikui.

Europos Sąjungoje taip pat yra reglamentuojamas pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių asmenų darbas. 1999 m. kovo 18 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 susitarimą dėl darbo pagal terminuotas darbo sutartis (toliau – susitarimas). Šį susitarimą įgyvendino Europos Bendrijos Taryba, 1999 m. birželio 28 d. priėmusi direktyvą 1999/70/EB<sup>51</sup>. Susitarimo preambulėje nustatyta, kad šiame susitarime išdėstomi su darbu pagal terminuotas sutartis susiję bendrieji principai ir minimalūs reikalavimai, pripažįstant, kad juos išsamiai taikant būtina atsižvelgti į konkrečių nacionalinių, sektoriinių ar sezoninių situacijų realijas. Susitarimas rodo socialinių partnerių siekį sukurti bendruosius pagrindus, kurie užtikrintų vienodų sąlygų taikymą pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams apsaugant juos nuo diskriminavimo ir leistų taikyti terminuotas darbo sutartis tiek darbdaviams, tiek darbuotojams priimtinu pagrindu. Susitarime pateikiamas pagal terminuotą sutartį dirbančio darbuotojo apibrėžimas – tai asmuo, dirbantis pagal darbo sutartį, tiesiogiai sudarytą tarp darbdavio ir darbuotojo, arba palaikantis tiesioginius darbo santykius su darbdaviu, kai darbo sutarties ar santykių pabaiga nustatoma pagal objektyvias sąlygas, tokias kaip konkreči diena, konkrečios užduoties įvykdymas ar konkretus įvykis.

Susitarimo 5 punkte numatytos **piktnaudžiavimo prevencijos priemonės**. Kad būtų neleidžiama piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius, tais atvejais, kai nėra lygiaverčių teisinių priemonių, neleidžiančių piktnaudžiauti, valstybės narės, pasitarusios su socialiniais partneriais pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką, ir (arba) socialiniai partneriai, atsižvelgdami į konkrečių sektorių ir (arba) darbuotojų kategorijų reikmes, nustato vieną ar kelias iš toliau nurodytų priemonių:

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

Tuo tikslu siūloma valstybėms narėms, pasikonsultavus su socialiniais partneriais, ir (arba) socialiniams partneriams numatyti, kokiomis sąlygomis terminuotos darbo sutartys laikomos

---

<sup>50</sup> Rusijos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. kovo 17 d. nutarimas „Dėl Rusijos Federacijos teismų praktikos nagrinėjant bylas pagal Darbo kodeksą“.

<sup>51</sup> Europos Bendrijų oficialus leidinys, 1999, L 175.

paeiliui sudaromomis arba kokiomis sąlygoms esant terminuotos darbo sutartys tampa neterminuotomis.

Lietuvos DK 111 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad jeigu darbo sutarties terminas pasibaigė, o darbo santykiai faktiškai tęsiasi ir nė viena iš šalių iki pasibaigiant terminui nepareikalavo jos nutraukti (Lietuvos DK 126 straipsnis), laikoma, kad sutartis pratęsta neapibrėžtam laikui. Taigi suėjus terminui darbo sutarties sąlyga dėl sutarties galiojimo termino nustoja galioti ir nuo to momento laikoma, kad yra sudaryta neterminuota darbo sutartis<sup>52</sup>. Lietuvos DK 111 straipsnio 2 dalyje reglamentuojami atvejai, kada darbo sutarties terminą susiejus su tam tikrų aplinkybių atsiradimu, pasikeitimu ar pasibaigimu, šios aplinkybės sutarties vykdymo laikotarpiu išnyksta (pavyzdžiui, darbuotojas po atostogų negrįžta į darbą). Tokiais atvejais terminuota darbo sutartis tampa neterminuota.

Pagal Lietuvos DK 111 straipsnio 3 dalį, 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 šio Lietuvos DK 109 straipsnio 2 ir 3 dalyse nustatytus atvejus. Paminėtos sąlygos savaime nedaro terminuotos darbo sutarties neterminuota. Visų pirma darbuotojas turi pareikšti reikalavimą pripažinti sutartį sudarytą neapibrėžtam terminui. Jei darbdavys nesutinka su tokiu reikalavimu ir kyla ginčas, jį sprendžia darbo ginčus nagrinėjantis organas. Jeigu darbo sutartis pripažįstama neterminuota, pertrauka darbe įskaičiuojama į darbuotojo nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje. Galimi atvejai, kai terminuota darbo sutartis yra nutraukiama suėjus terminui, o po kelių dienų su darbuotoju vėl sudaroma terminuota darbo sutartis, kurią darbdavys nutraukia savo iniciatyva ir išeitinę išmoką skaičiuoja tik pagal vėlesnę darbo sutartį dirbtą laiką. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas civilinė byloje *A. V. v. Alytaus apskrities viršininko administracija* pažymėjo<sup>53</sup>, kad nepertraukiamas stažas negali būti dirbtinai pertraukinėjamas kaip byloje nustatytu atveju: ieškovas buvo vieną dieną atleistas, o kitą dieną vėl priimtas į darbą. Tokį pertraukimą įstatymų leidėjas prilygina terminui, kuris darbo stažo skaičiavimo nepertraukia.

Lietuvoje susiduriama su problema, kai terminuotos darbo sutartys sudaromos viena po kitos, laikantis DK nustatytos ilgesnės kaip vieno mėnesio pertraukos ir taip piktnaudžiaujant terminuotų sutarčių sudarymu. Lietuvos įstatymų leidėjui siūlytina numatyti papildomas prevencijos priemones, pavyzdžiui, nustatyti paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių skaičių

---

<sup>52</sup> NEKROŠIUS, Ipolitas et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. II tomas. Vilnius: Justitia, 2004, 624 p.

<sup>53</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. lapkričio 16 d. nutartis civilinėje byloje *A. V. v. Alytaus apskrities viršininko administracija*, Nr. 3K-3-612/2006.

(tokia praktika yra Estijoje). Taigi būtina numatyti, kad jei darbo sutartis sudaroma su tuo pačiu darbdaviu tam pačiam darbui daugiau kaip du kartus iš eilės, kiekviena sekanti terminuota darbo sutartis tam pačiam darbui bus laikoma darbo sutartimi, sudaryta neapibrėžtam laikui.

Latvijos DĮ 45 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad naujos darbo sutarties sudarymas su tuo pačiu darbdaviu laikomas darbo sutarties pratęsimu, jei darbo teisiniai santykiai tarp anksčiau sudarytos ir naujos darbo sutarčių buvo nutrūkę ne ilgiau kaip 30 dienų. Pagal šio straipsnio 4 dalį, jei pasibaigė darbo sutarties terminas, o nė viena iš šalių nepareikalavo nutraukti darbo sutarties ir darbo teisiniai santykiai faktiškai tęsiasi, laikoma, kad darbo sutartis yra sudaryta neapibrėžtam laikui.

Pagal Estijos DSI 78 paragrafą, jei suėjus sutarties terminui nė viena iš šalių nepareikalavo nutraukti sutarties ar nebuvo sudaryta nauja darbo sutartis, tuomet terminuota darbo sutartis tampa neterminuota sutartimi. Estijos DSI 27 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad jei darbo sutartis, sudaryta tam tikro darbo atlikimui ar laikinai padidėjus darbų mastui, yra sudaroma tam pačiam darbui daugiau kaip du kartus iš eilės, kiekviena sekanti terminuota darbo sutartis tam pačiam darbui bus laikoma darbo sutartimi, sudaryta neapibrėžtam laikui. Šia imperatyvia nuostata darbuotojas yra apsaugomas nuo piktnaudžiavimo, kuomet darbdavys tam pačiam darbui sudaro vieną po kitos iš eilės einančias terminuotas darbo sutartis ir taip pablogina darbuotojo padėtį. Sutartys yra laikomos sudarytos iš eilės, kai laiko tarpas tarp ankstesnės ir naujai sudarytos darbo sutarties neviršija dviejų mėnesių. Ši nuostata negalioja darbuotojams, skiriamiems į pareigas terminuotam laikui įstatymuose ar Vyriausybės nutarimuose numatytu viešo konkurso būdu.

Tuo tarpu Rusijos DK 58 straipsnyje nustatyta, kad jei pasibaigus sutarties terminui nė viena iš šalių nepareikalavo nutraukti terminuotą darbo sutartį ir darbuotojas po darbo sutarties termino pabaigos dirba toliau, tuomet nustoja galioti sąlyga dėl terminuotos darbo sutarties pobūdžio ir laikoma, kad darbo sutartis sudaryta neapibrėžtam laikui. Šiame straipsnyje taip pat numatytas draudimas sudaryti terminuotas darbo sutartis tam, kad būtų išvengta numatytų teisių ir garantijų, nustatytų pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantiems darbuotojams. Remiantis Rusijos Aukščiausiojo Teismo nutarimu „Dėl Rusijos Federacijos teismų praktikos nagrinėjant bylas pagal Darbo kodeksą“, jei bylos nagrinėjimo metu nustatoma, kad terminuota darbo sutartis buvo sudaryta kelis kartus iš eilės tai pačiai darbo funkcijai atlikti, teismas, atsižvelgdamas į konkrečios bylos aplinkybes, turi teisę pripažinti darbo sutartį sudaryta neapibrėžtam laikui.

Kad nebūtų piktnaudžiaujama terminuotų sutarčių sudarymu, visų valstybių darbo įstatymuose yra įtvirtintos normos, ribojančios šalių galimybes susitarti dėl šios sutarties sudarymo. Lietuvoje terminuotos darbo sutarties neleidžiama sudaryti, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys. Taigi šios sutarties sudarymas

turi būti pagrindžiamas objektyvia būtinybe patenkinti laikinai padidėjusį darbo jėgos poreikį. Lietuvos įstatymų leidėjui siūlytina konkretizuoti nenuolatinio darbo sampratą DK 109 straipsnyje, kad būtų išvengta neaiškumų sudarant terminuotas darbo sutartis. Latvijos DĮ taip pat pabrėžiama, kad darbo sutartis sudaroma trumpalaikiam darbui atlikti. Rusijos DK nustato, kad terminuota darbo sutartis sudaroma tuomet, kai darbo santykiai negali būti nustatomi neapibrėžtam laikui dėl darbo pobūdžio ar darbo atlikimo sąlygų. Visose užsienio valstybėse terminuotų darbo sutarčių sudarymo atvejai yra konkretizuojami, tokių darbų sąrašai nustatomi darbo įstatymuose. Būtina išsiskirti Rusiją, kurios DK numato plačiausią sąrašą darbų, kuriems atlikti sudaroma terminuota darbo sutartis. Be to, tik šioje valstybėje terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma šalių sutarimu, neatsižvelgiant į darbo pobūdį ar darbo atlikimo sąlygas. Manytina, kad tokia praktika nėra gera, nes sudaromos sąlygas piktnaudžiauti terminuotų sutarčių sudarymu – tikroji, laisva darbuotojo valia šiose sutartyse retai atsispindi. Lietuvos DK turėtų būti numatytos papildomos piktnaudžiavimo terminuotomis darbo sutartimis prevencijos priemonės, pavyzdžiui, nustatytas paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių skaičius. Visų nagrinėjamų valstybių darbo įstatymuose numatyta, kad jei suėjus sutarties terminui nė viena iš šalių nepareikalauja sutarties nutraukti, terminuota darbo sutartis laikoma neterminuota.



### 3. Terminuotų darbo sutarčių vykdymas

Darbo sutarties vykdymas suprantamas kaip darbo sutartyje nustatytų abipusių įsipareigojimų tinkamas įgyvendinimas ir užtikrinimas sutarties galiojimo laikotarpiu. Sąvoka apima ne tik deramą darbo sutarties vykdymą siauroju požiūriu (t.y. abipusių teisių ir pareigų), bet ir jos tinkamą keitimą bei nutraukimą, laikantis norminių teisės reikalavimų<sup>54</sup>.

Darbo sutarties vykdymui yra skirtas Lietuvos DK 3 skirsnis. Jame išdėstyti straipsniai, reglamentuojantys:

- 1) darbuotojo pareigą pačiam atlikti jam pavestą darbą (118 straipsnis);
- 2) draudimą reikalauti atlikti darbą, nesulygtą darbo sutartimi (119 straipsnis);
- 3) darbo sutarties sąlygų pakeitimą (120 straipsnis);
- 4) laikiną darbo sąlygų pakeitimą ypatingais atvejais (121 straipsnis);
- 5) perkėlimą į kitą darbą prastovos atveju (122 straipsnis);
- 6) nušalinimą nuo darbo (123 straipsnis).

Svarbu išnagrinėti su darbo sąlygų pakeitimu susijusias teisės normas. Šis klausimas ypatingai aktualus silpnąja šalimi laikomam darbuotojui. Jei darbo sutarties sąlygos keičiamos laikantis nustatytos darbo sąlygų keitimo tvarkos, užtikrinama darbo teisės apsauginė funkcija – darbuotojo apsauga nuo darbdavio išnaudojimo. Darbo sutarties sąlygų keitimo būdas ir tvarka priklauso nuo tų sąlygų keitimo priežasties, keičiamų sąlygų rūšies ir nuo to, kuriam laikui (terminuotai ar neterminuotai) tos sąlygos keičiamos<sup>55</sup>. Pagal Lietuvos DK 120 straipsnio 1 dalį, kai keičiama gamyba, jos mastas, technologija arba darbo organizavimas, taip pat kitais gamybinio būtinumo atvejais darbdavys turi teisę pakeisti darbo sutarties sąlygas. Atkreiptinas dėmesys, kad išsamus priežasčių, dėl kurių darbo sutartis gali būti pakeista, sąrašas nėra pateikiamas, tad kilus ginčui, ar priežastis yra pakankamai sviri, tą sprendžia ginčą nagrinėjantis organas. Jei darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, jis gali būti atleistas iš darbo pagal DK 129 straipsnį (darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės). Toks darbuotojo atsisakymas negali būti laikomas drausmės pažeidimu, tačiau jis rizikuoja būti atleistas iš darbo. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas civilinėje byloje *K. Cicėnienė v. Panerio žemės ūkio bendrovė*<sup>56</sup> pažymėjo, kad pertvarkyti darbo organizavimą ir dėl šios priežasties keisti darbuotojų darbo sąlygas yra darbdavio teisė. Atsakovo bendrovės narių susirinkime, įvykusiame 1999 m. kovo 30 d., buvo

<sup>54</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, 496 p.

<sup>55</sup> NEKROŠIUS, Ipolitas. et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, 544 p.

<sup>56</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2000 m. rugsėjo mėn. 20 d. nutartis civilinėje byloje *K. Cicėnienė v. Panerio žemės ūkio bendrovė*, Nr. 3K-3-854/2000.

nuspręsta pertvarkyti gamybą ir pereiti prie sezoninio darbo režimo. Turint mintyje atsakovo įmonės veiklos pobūdį (viena iš veiklos sričių – daržovių auginimas), toks gamybos pertvarkymas buvo galimas, atitiko Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimu Nr. 154 patvirtintas Sezoninio darbo nuostatas bei nutarimu patvirtintų Sezoninių darbų sąrašą. Realizuojant minėto susirinkimo nutarimą 1999 m. liepos 3 d. buvo pakeisti ir bendrovės įstatai juose užfiksuojant bendrovės padalinių, užsiimančių daržovių auginimu, sezoninio darbo pobūdį. Todėl darbo organizavimo atsakovo bendrovėje pertvarkymo faktas ir su tuo susietas būtinumas keisti darbuotojų darbo sąlygas yra akivaizdūs. Apie darbo sąlygų pakeitimo pobūdį (perėjimas dirbti sezoninio darbo režimu) atsakovo bendrovės darbuotojai buvo informuojami 1999 m. balandžio 7 d. ir 1999 m. rugpjūčio 3 d. vykusiuose atsakovo bendrovės darbuotojų gamybiniuose susirinkimuose, kuriuose dalyvavo ir ieškovė. Tačiau sutikimo dirbti pakeitus darbo sąlygas ieškovė neišreiškė, todėl darbdavys turėjo teisę darbo sutartį su ieškove nutraukti pagal tuo metu galiojusio Lietuvos DSI 26 straipsnio 9 punktą.

Lietuvos DK 120 straipsnio 2 dalis nustato, kad darbo sutarties sąlygos, nustatytos DK 95 straipsnio 1 ir 2 dalyse, t.y. būtiniosios darbo sutarties sąlygos, gali būti keičiamos esant išankstiniam raštiškam darbuotojo sutikimui, išskyrus šio DK 121 straipsnyje nustatytus atvejus. Terminas yra būtinoji terminuotos sutarties sąlyga, taigi darbuotojui raštu išreiškus sutikimą darbdavys gali pratęsti terminuotą darbo sutartį tam tikram laikui. Reikia manyti, kad sutartis gali būti pratęsiama iki to laiko, kol sueis penkerių metų terminas po jos sudarymo, nes DK 109 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad terminuota darbo sutartis gali būti sudaryta ne ilgesniam kaip penkerių metų terminui<sup>57</sup>. Ši norma taikoma tuomet, kai norima būtinąsias sutarties sąlygas pakeisti neterminuotai arba ilgesniam kaip vieno mėnesio laikotarpiui (laikinas būtinųjų darbo sąlygų pakeitimas reglamentuojamas Lietuvos DK 121 straipsnyje). Jei darbuotojas nesutinka, jam kyla 120 straipsnio 1 dalyje nustatyti padariniai, t.y. jis gali būti atleistas iš darbo pagal DK 129 straipsnį. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas civilinėje byloje *P. Lankas v. AB „Kauno kranai“*<sup>58</sup> nusprendė ieškinį atmesti. Faktiniais bylos duomenimis nustatyta, kad šalių tarpusavio susitarimu, išreikštu raštu (darbuotojo prašymas, darbdavio įsakymas), buvo pratęstas terminuotos darbo sutarties terminas. Darbo sutarties įstatymas nedraudžia darbuotojui ir darbdaviui susitarti dėl terminuotos darbo sutarties pratęsimo, todėl, kai darbuotojas kreipiasi su pageidavimu pratęsti darbo sutarties terminą ir darbdavys tokį darbuotojo pageidavimą patenkina, pratęstoji darbo sutartis

<sup>57</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, 496 p.

<sup>58</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2000 m. birželio 19 d. civilinė byla *P. Lankas v. AB „Kauno kranai“*, Nr. 3K-3-708/2000.

išlieka terminuota. Jeigu pagal tokią sutartį jos terminas yra ne ilgesnis kaip penkeri metai, ji netampa neterminuota darbo sutartimi.

Lietuvos DK 120 straipsnio 3 dalyje numato, kad darbo apmokėjimo sąlygas be darbuotojo raštiško sutikimo darbdavys gali keisti tik tuo atveju, kai įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį yra keičiamas tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas. Tad jei darbo užmokestis keičiamas remiantis kitais pagrindais – rašytinis darbuotojo sutikimas yra būtinas.

Lietuvos DK 121 straipsnis nustato laikino darbo sąlygų pakeitimo sąlygas ir tvarką. Pagal šio straipsnio 1 dalį darbdavys turi teisę perkelti darbuotoją iki vieno mėnesio laikui į darbo sutartimi nesulygtą darbą toje pačioje vietovėje, taip pat pakeisti kitas šio Kodekso 95 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytas sąlygas, kai reikia užkirsti kelią gaivalinei nelaimėi ar gamybinei avarijai, ją likviduoti arba nedelsiant pašalinti jos padarinius, užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams, gesinti gaisrą ir kitais ypatingais iš anksto nenumatytais atvejais. Taigi tokiais atvejais darbdavys gali laikinai pakeisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas savo valia, potvarkiu, kuris darbuotojui yra privalomas ir kurio nevykdymas gali būti traktuojamas kaip darbo drausmės pažeidimas. Šis straipsnis nereglamentuoja papildomų ir darbo užmokesčio sąlygų keitimo, tad jos gali būti keičiamos pagal Lietuvos DK 120 straipsnio 1 ir 3 dalių taisykles<sup>59</sup>. Reikia pažymėti, kad Lietuvos DK 121 straipsnis nenustato, kiek kartų per tam tikrą laikotarpį, pavyzdžiui, vienerius metus, leidžiama keisti darbo sąlygas.

Pagal Lietuvos DK 121 straipsnio 2 dalį yra draudžiama perkelti darbuotoją į tokį darbą, kuris neleistinas dėl jo sveikatos būklės. Šio straipsnio 3 dalis nustato, kad darbuotojams, kuriems buvo laikinai pakeistos darbo sąlygos, darbo užmokestis mokamas pagal atliekamą darbą. Jeigu perkėlus darbuotoją į kitą darbą sumažėja darbo užmokestis dėl nepriklausančių nuo darbuotojo priežasčių, jam paliekamas pirmesnio darbo vidutinis darbo užmokestis.

Prastovos apibrėžimas pateikiamas Lietuvos DK 122 straipsnyje. Tai – tokia padėtis darbovietėje, kai darbdavys neduoda darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo dėl tam tikrų objektyvių priežasčių (gamybinių ar kt.). Pagal šio straipsnio 2 dalį prastovos laikui darbuotojai, atsižvelgiant į jų profesiją, specialybę, kvalifikaciją ir sveikatos būklę, jų raštišku sutikimu perkeliama į kitą darbą. Jeigu darbuotojai sutinka, jie gali būti perkeliama į kitą darbą neatsižvelgiant į profesiją, specialybę, kvalifikaciją. Darbuotojams, perkeltiems į kitą darbą dėl prastovos, už darbą mokama Lietuvos DK 195 straipsnio nustatyta tvarka.

---

<sup>59</sup> NEKROŠIUS, Ipolitaitis et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. II tomas. Vilnius: Justitia, 2004, 624 p.

Latvijas Dļ ir atskiri skirsniai, reglamentuojantys darbuotojo (2 skirsnis) ir darbdavio (4 skirsnis) teises bei pareigų vykdymą darbo sutarties galiojimo laikotarpiu. Pavyzdžiui, 2 skirsnio 58 straipsnis nustato teisės normas, susijusias su nušalinimu nuo darbo, o 57 straipsnis reglamentuoja darbo sutartyje nesulygto darbo atlikimą. Pagal 57 straipsnio 1 dalį darbdavys turi teisę pavesti darbuotojui atlikti darbo sutartyje nesulygtą darbą iki vieno mėnesio laikui per vienerių metus, kai reikia likviduoti *force majeure*, iš anksto nenumatytų atvejų ar ypatingų aplinkybių sukeltus padarinius, kurie įtakoja ar gali įtakoti įprastą įmonės veiklą. Prastovos atveju darbdavys gali pavesti darbuotojui atlikti sutartyje nesulygtą darbą iki dviejų mėnesių per vienerius metus. Latvijos Dļ 57 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad už tokį darbą darbdavys turi mokėti atitinkamą darbo užmokestį, kuris negali būti mažesnis nei darbuotojo pirmesnio darbo vidutinis užmokestis.

Latvijos Dļ 25 skyrius yra skirtas darbo sutarties sąlygų pakeitimui. Pagal Dļ 97 straipsnį darbo sutarties šalys gali pakeisti sutarties sąlygas abipusiu sutarimu. Tokiu atveju taikomos 40 straipsnio nuostatos, reglamentuojančios darbo sutarties sudarymo sąlygas; svarbu tai, kad darbo sutartis, kaip ir jos pakeitimai, turi būti sudaromi raštu – tai turi užtikrinti darbdavys. Kad darbo sutarties pakeitimai galiojotų būtina laikytis minėtų įstatymo reikalavimų. Darbdavys negali darbuotojui pasiūlyti darbo sutarties pakeitimų be svarbios priežasties, tokiu būdu bandymas atsikratyti nepageidaujama darbuotojų<sup>60</sup>.

Latvijos Aukščiausiasis Teismas 2003 m. gegužės 7 d. priėmė nutartį civilinėje byloje *J. O. v. Rygos savivaldybės BO SIA „Rīgas I.slimnīca“<sup>61</sup>*, kurioje ieškovas 1996 m. birželio 18 d. buvo paskirtas Rygos miesto klinikinės greitosios medicininės pagalbos ligoninės direktoriumi, sudarant neterminuotą darbo sutartį. Reorganizavus ligoninę į ribotos atsakomybės bendrovę J. O. buvo paskirtas jos direktoriumi ir 1999 m. rugpjūčio 16 d. sudarė darbo sutartį trejiems metams. 2002 m. rugpjūčio 15 d. ieškovas buvo atleistas iš darbo sutarties terminui pasibaigus pagal Latvijos Dļ 113 straipsnį. Ieškinyje J. O. nurodė, kad naujos terminuotos darbo sutarties sudarymas iš esmės pablogino jo teisinę padėtį ir prieštaravo Latvijos Dļ 6 straipsniui; J. O. prašė grąžinti jį į darbą. Latvijos Aukščiausiasis Teismas nurodė, kad terminuotos darbo sutarties sudarymą su įmonės direktoriumi numatė įstatymo „Dėl ribotos atsakomybės bendrovių“ 44 straipsnio 3 dalis, todėl tai nepablogino darbuotojo teisinės padėties, palyginti su nustatyta Latvijos Dļ, nors ir prieš reorganizaciją su juo buvo sudaryta darbo sutartis neapibrėžtam laikui. Taigi terminuotos darbo sutarties sudarymas vietoj ankstesnės neterminuotos sutarties yra leistinas, jei darbo sutarties sudarymas nustatytam laikui yra numatytas įstatyme. Tokios darbo sutarties sudarymas nustatytam

<sup>60</sup> Enģelis, R. *Jauni ieteikumi darba strīdiem* [interaktyvus]. Latvijas juristu biedrība [žiūrėta 2008 m. balandžio 1 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ljb.lv/?c=pub&id=181>>.

<sup>61</sup> Latvijos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. gegužės 7 d. nutartis civilinėje byloje *J. O. v. Rygos savivaldybės BO SIA „Rīgas I.slimnīca“*, Nr. SKC–238.

laikui yra numatytas ir valstybės ir savivaldybių agentūrų direktoriams (Viešųjų agentūrų įstatymo 10 straipsnio 4 dalis). Todėl ir tais atvejais, jei įmonė performuojama į agentūrą ir įmonės vadovas sutinka toliau vadovauti agentūrai po reorganizacijos, darbo sutartis su juo sudaroma nustatytam laikui, nežiūrint į tai, kad ankstesnė darbo sutartis su juo buvo sudaryta nenustatytam laikui.

Pagal Latvijos DĮ 98 straipsnio 1 dalį, kai darbuotojas nesutinka pratęsti darbo teisinių santykių pagal darbdavio siūlymu pakeistas darbo sąlygas, darbdavys turi įspėti darbuotoją apie sutarties nutraukimą raštu ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį. Šio straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad jei darbuotojas tęsia darbo santykius, sutikdamas su darbdavio pasiūlytomis sąlygomis, tačiau jo darbo užmokestis sumažėja, darbdavys privalo vieną mėnesį po sutarties pakeitimo darbuotojui mokėti pirmesnio darbo vidutinį užmokestį. Remiantis Latvijos DĮ 98 straipsnio 3 dalimi nuostata dėl įspėjimo netaikoma, kai darbuotojas pažeidžia darbo sutartį ar darbo tvarkos nuostatas. Pagal Latvijos DĮ 98 straipsnio 4 dalį darbuotojas gali kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus, jei mano, kad šio straipsnio 1 dalyje numatytas įspėjimas apie atleidimą iš darbo neturi teisinio pagrindo.

Kaip ir Latvijoje, Estijos DSĮ nėra atskiro skyriaus, skirto darbo sutarties vykdymui. Šio įstatymo 2 skyriuje reglamentuojamos šalių pareigos, pavyzdžiui, 52 paragrafe numatyta, kad darbuotojai savo pareigas vykdo asmeniškai, o darbdaviai – asmeniškai arba per įgaliotus asmenis; savo teises sutarties šalys teises įgyvendina patys arba per įgaliotus atstovus.

Estijos DSĮ 3 skyrius reglamentuoja darbo sutarties sustabdymą. Pagal 54 paragrafą tai – laikinas darbuotojo atleidimas nuo pareigos atlikti darbą ir laikinas darbdavio atleidimas nuo pareigos suteikti darbuotojui darbą. Darbo sutarties sustabdymas nesąlygoja jos nutraukimo. Estijos DSĮ 55 paragrafe pateikiamas baigtinis darbo sutarties sustabdymo pagrindų sąrašas (pavyzdžiui, švenčių metu, teisėto streiko metu, darbuotojui esant nedarbingam ar apsvaigusiam ir t.t.).

Darbo sutarties keitimas yra reglamentuojamas Estijos DSĮ 4 skyriuje. Pagal 59 paragrafą tai – sutartyje sulygtų sąlygų keitimas, įskaitant tam tikrų sąlygų pašalinimą ar papildomų sutarties sąlygų įtraukimą. Remiantis šio paragrafo 5 dalimi pakeisti darbo sutartį galima tik šalių sutarimu. Estijos Aukščiausiasis Teismas civilinėje byloje *U. Valdaja v. Estijos Respublika*<sup>62</sup> pažymėjo, kad Estijos DSĮ 27 paragrafo 2 dalies 6 punktą nurodo, kad terminuotą darbo sutartį galima sudaryti įstatymuose ir Vyriausybės nutarimuose numatytais atvejais. Estijos Respublikos vyriausybės 1994 m. rugsėjo 23 d. nutarimu Nr. 342 Socialinių reikalų ministerijai buvo leista su valstybinių ligoninių vyr. gydytojais sudaryti terminuotas sutartis. Pagal DSĮ 14 paragrafo 1 dalį darbuotojui įstatymu arba administraciniu teisės aktu suteiktas teises kolektyvine arba darbo sutartimi, taip pat

---

<sup>62</sup> Estijos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. sausio 8 d. nutartis civilinėje byloje *U. Valdaja v. Estijos Respublika*, Nr. 3-2-1-151-00.

darbdavio vienašaliu nutarimu galima išplėsti. Valstybinių ligoninių administracinės tarybos 1995 m. spalio 15 d. nutarimu Socialinių reikalų ministerijai buvo pasiūlyta, kad darbdavys galiojant darbo sutarčiai, savo iniciatyva nutraukdamas darbo sutartį su konkurso tvarka į darbą priimtu vyr. gydytoju, nesant darbuotojo kaltės, privalo jam išmokėti vienerių metų vidutinio metų atlyginimo dydžio išmoką. Socialinių reikalų ministerija administracinės tarybos pasiūlymą priėmė ir sutarus su ieškove į darbo sutartį buvo įtrauktas 6.1 punktas. Estijos Respublikos vyriausybės 1997 m. kovo 18 d. nutarimu Nr. 62 Estijos Respublikos 1994 m. rugsėjo 23 d. nutarimas Nr. 342 nustojo galios ir todėl 1997 m. spalio 15 d. šalių sutarimu su ieškove sudaryta darbo sutartis tapo neterminuota. Kitų pakeitimų, susijusių su darbo sutarties galiojimo termino pakeitimu, darbo sutartyje padaryta nebuvo. Pagal Estijos DSĮ 59 paragrafo 5 dalį darbo sutartį keisti galima tik šalių sutikimu, išskyrus 61–66 paragrafuose numatytais atvejais, kai darbuotojas arba darbdavys turi teisę reikalauti, kad darbo sutartis būtų pakeista vienašališkai. Teismas nustatė, kad ieškovo darbo sutarties 6.1 punktas nebuvo pakeistas įstatymuose, kolektyvinėje sutartyje arba darbo sutartyje nustatytais sąlygomis ir tvarka (Estijos DSĮ 18 paragrafas). Analogiška Estijos Aukščiausiojo Teismo nutartis buvo priimta civilinėje byloje *M. Kasepalu v. Estijos Respublika*<sup>63</sup>. Ieškovė dirbo su Socialinių reikalų ministerija sudarytos darbo sutarties pagrindu Talino psichiatrijos ligoninės direktore nuo 1995 m. rugsėjo 1 d. iki 1999 m. gegužės 17 d. t.y. tol, kol buvo atleista dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo Estijos DSĮ 86 paragrafo 3 dalies pagrindu. Estijos Aukščiausiais Teismas nusprendė nekeisti Talino apygardos teismo 2000 m. gegužės 9 d. sprendimo dėl išmokos išmokėjimo.

Estijos DSĮ 61–66 paragrafuose numatyti išimtiniai atvejai, kai darbuotojas ar darbdavys turi teisę vienašališkai reikalauti pakeisti darbo sutartį:

- 1) darbuotojo perkėlimas į kitą darbą jo prašymu (61 paragrafas);
- 2) laikinas darbo sąlygų palengvinimas ar laikinas darbuotojo perkėlimas į kitą darbą jo prašymu (62 paragrafas);
- 3) laikinas darbo sąlygų palengvinimas ar laikinas nėščios moters perkėlimas į kitą darbą jos prašymu (63 paragrafas);
- 4) darbo laiko pakeitimas darbuotojo prašymu (63<sup>1</sup> paragrafas);
- 5) darbo sutarties sąlygų keitimas dėl produkcijos ar darbo reorganizavimo (64 paragrafas);
- 6) laikinas darbuotojo perkėlimas į kitą darbą ypatingais atvejais (65 paragrafas);
- 7) laikinas darbuotojo perkėlimas į kitą darbą prastovos atveju (66 paragrafas).

---

<sup>63</sup> Estijos Aukščiausiojo Teismo 2000 m. gruodžio 18 d. nutartis civilinėje byloje *M. Kasepalu v. Estijos Respublika*, Nr. 3-2-1-138-00.

Estijos DSĮ 61, 62 ir 63 paragrafuose numatytais atvejais būtina gydytojo pažyma, patvirtinanti, kad darbuotojas negali vykdyti pirmesnio darbo dėl savo sveikatos būklės. Pagal šio įstatymo 63<sup>1</sup> paragrafą darbdavys turi atsižvelgti, kai tai įmanoma, į darbuotojo prašymą dirbti ne pilną darbo dieną, taip pat pilną darbo dieną arba padidinti darbo valandų skaičių.

Estijos DSĮ 64 paragrafo 1 dalyje nustatyta, kad darbdavys dėl gamybos reorganizavimo gali pakeisti darbuotojo darbo užmokestį ar darbo režimą, jei darbuotoją apie tai informuoja raštu prieš vieną mėnesį. Jei darbuotojas nesutinka su šiais pakeitimais, jis gali nutraukti darbo sutartį pagal Estijos DSĮ 82 paragrafo normas.

Ypatingų atvejų apibrėžimas pateikiamas Estijos DSĮ 65 paragrafo 1 dalyje. Tai – būtinybė laikinai perkelti darbuotoją į kitą darbą dėl nenumatytų aplinkybių, kurios nustatytos šio paragrafo 2 dalyje:

- 1) siekiant užkirsti kelią gaivalinei nelaimėi ar gamybinei avarijai, taip pat siekiant pašalinti jų sukeltas pasekmes;
- 2) siekiant išvengti avarijos, prastovos, taip pat darbdavio nuosavybės sunaikinimo ar sugadinimo;
- 3) laikinai nesančio darbuotojo pakeitimui 1) ir 2) atvejais;
- 4) kitais nenumatytais atvejais.

Laikinai perkelti darbuotoją į kitas pareigas aukščiau išvardintais atvejais galima tik toje pačioje vietovėje ir iki vieno mėnesio laikui. Pagal 65 paragrafo 4 dalį darbuotojui darbo užmokestis mokamas atitinkamai pagal einamas pareigas, tačiau jis negali būti mažesnis nei pirmesnio darbo vidutinis užmokestis.

Atsakomybė už neteisėtą darbo sąlygų pakeitimą ir teisėtų darbdavio nurodymų nevykdymą numatyta Estijos DSĮ 69 paragrafe. Pagal šio straipsnio 1 dalį, jei darbdavys neteisėtai perkelia darbuotoją į kitas pareigas ar neteisėtai pakeičia kitas darbo sutarties sąlygas, darbuotojas gali reikalauti grąžinti jį į pirmesnes pareigas, atkurti suldytas darbo sąlygas bei sumokėti dėl šių pažeidimų negautą darbo užmokestį. Remiantis analizuojamo paragrafo 2 dalimi, jei darbuotojas dėl savo kaltės nevykdo teisėtų darbdavio nurodymų, susijusių su perkėlimu į kitas pareigas, jis privalo atlyginti darbdaviui patirtą žalą, bet ne daugiau nei vieno mėnesio vidutinio atlyginimo dydžio.

Estijos DSĮ 70 paragrafe įtvirtinta imperatyvi norma, nustatanti, kad darbo sutarties pakeitimai įforminami raštu ir juos pasirašo darbuotojas bei darbdavys.

Darbo sutarties pakeitimui yra skirtas Rusijos DK 12 skyrius, kuriame išdėstyti straipsniai, reglamentuojantys:

- 1) šalių suldytų darbo sutarties sąlygų pakeitimą (72 straipsnis);
- 2) perkėlimą į kitą darbą (72-1 straipsnis);

- 3) laikiną perkėlimą į kitą darbą (72-2 straipsnis);
- 4) darbuotojo perkėlimą į kitą darbą remiantis medikų išvada (73 straipsnis);
- 5) šalių sulygtų darbo sąlygų pakeitimą dėl organizacinių ir technologinių priežasčių (74 straipsnis);
- 6) darbo santykius pasikeitus įmonės savininkui, pavaldumui ar reorganizavus įmonę (75 straipsnis);
- 7) nušalinimą nuo darbo (76 straipsnis).

Remiantis Rusijos DK 60 ir 72 straipsniais darbdavys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojas atliktų darbo sutartyje nesulygtą darbą, išskyrus DK ir kituose federaliniuose įstatymuose numatytus atvejus, o taip pat perkelti darbuotoją be jo sutikimo į kitą darbą<sup>64</sup>. Rusijos DK 72 straipsnyje nustatyta, kad šalių sulygtos darbo sutarties sąlygos, įskaitant ir perkėlimą į kitą darbą, keičiamos tik šalių sutarimu, išskyrus šiame kodekse numatytus atvejus. Susitarimas dėl sąlygų pakeitimo įforminamas raštu. Rusijos Aukščiausiasis Teismas civilinėje byloje *Б. в. „Особое конструкторское бюро противопожарной техники“*<sup>65</sup> pažymėjo, kad darbuotojo darbo užmokesčio sumažinimas darbdavio iniciatyva, nepakeitus darbo funkcijos, yra būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimas. Pagal tuometinę Rusijos DK redakcijos 73 straipsnio 2 dalį darbdavys apie sutarties pakeitimą turėjo informuoti darbuotoją raštu prieš 2 mėnesius. Rusijos Aukščiausiasis Teismas nutarė, kad pirmos instancijos teismas pagrįstai pripažino darbo užmokesčio sumažinimą neteisėtu.

Rusijos DK 72-1 straipsnyje pateiktas perkėlimo į kitą darbą apibrėžimas. Tai – pastovus arba laikinas darbo funkcijos ir/ar struktūrinio padalinio, kuriame dirba darbuotojas (jei struktūrinis padalinys nurodytas darbo sutartyje) pakeitimas, kai darbas tęsiamas pas tą patį darbdavį, o taip pat darbuotojo bei darbdavio perkėlimas į kitą vietovę. Darbuotojo prašymu ar rašytiniu sutikimu jis gali būti perkeltas nuolatiniam darbui pas kitą darbdavį; tuomet pirmesnė darbo sutartis nutraukiama pagal Rusijos DK 77 straipsnio 1 dalies 5 punktą. Nagrinėjamo straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad darbuotojo sutikimas nėra būtinas, jei jis pas tą patį darbdavį perkeliamas į kitą darbo vietą ar kitą struktūrinį padalinį toje pačioje vietovėje, jei darbuotojui pavedama dirbti su kitu mechanizmu arba agregatu, jei tai neįtakoja darbo sutartyje sulygtų darbo sąlygų pakeitimo. Pagal Rusijos DK 72-1 straipsnio 4 dalį draudžiama perkelti darbuotoją į kitą darbą, jei to neleidžia darbuotoja sveikatos būklė.

---

<sup>64</sup> *Комментарии официальных органов к Трудовому кодексу Российской Федерации*. Сост. ВЕРХОВЕЦ, А. В. Москва: ИНФРА-М, 2005, 1168 p.

<sup>65</sup> Rusijos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. vasario 13 d. nutartis civilinėje byloje *Б. в. „Особое конструкторское бюро противопожарной техники“*, Nr. 35-Г04-5.



Remiantis Rusijos DK 72-2 straipsnio 1 dalimi, jei šalis susitaria raštu, darbuotojas gali būti laikinai perkeltas į kitą darbo vietą pas tą patį darbdavį laikotarpiui iki vienerių metų, o tais atvejais, kai perkėlimas vykdomas laikinai nesančio darbuotojo, kuriam pagal įstatymą paliekama darbo vieta, pakeitimui, – iki šio darbuotojo sugrįžimo į darbą. Jei pasibaigus laikino perkėlimo terminui pirmesnis darbas darbuotojui nesuteikiamas, o darbuotojas to nereikalauja ir tęsia darbą, tai susitarimo sąlyga dėl laikino perkėlimo pobūdžio nebegalioja ir laikoma, kad darbuotojo perkėlimas yra nuolatinis. Pagal Rusijos DK 72-2 straipsnio 2 dalį gaivalinių ar technologinių katastrofų, gamybinių avarių, nelaimingų atsitikimų, gaisro, potvynio, bado, žemės drebėjimo, epidemijos ir kitais ypatingais atvejais, keliančiais grėsmę žmonių gyvybėms ar normalioms gyvenimo sąlygoms, darbuotojas vieno mėnesio laikotarpiui gali būti perkeltas į kitą, darbo sutartyje nesulygtą, darbą pas tą patį darbdavį be darbuotojo sutikimo, kai būtina užkirsti kelią minėtiems atvejams arba pašalinti jų sukeltas pasekmes. Perkelti darbuotoją tokiomis pačiomis sąlygomis galima ir prastovos atveju, taip pat siekiant užkirsti kelią nuosavybės sunaikinimui ar sugadinimui bei pakeičiant laikinai nesantį darbuotoją, kai tokia būtinybė kyla nagrinėjamo straipsnio 2 dalyje numatytais ypatingais atvejais. Tačiau darbuotojo perkėlimas į žemesnės kvalifikacijos reikalaujantį darbą leidžiamas tik esant rašytiniam darbuotojo sutikimui. Perkeltam į kita darbą darbuotojui mokamas darbo užmokestis už atliktą darbą, kuris negali būti mažesnis nei pirmesnio darbo vidutinis užmokestis.

Rusijos DK 74 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbdavys savo iniciatyva gali pakeisti darbo sutarties sąlygas, išskyrus darbo funkciją, dėl organizacinių ar technologinių priežasčių (gamybos technikos ir technologijos pakeitimo, gamybos struktūrinės reorganizacijos ir kt.). Apie būsimus pakeitimus bei jų priežastis darbdavys privalo informuoti darbuotoją raštu prieš du mėnesius. Jei darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis sąlygomis, darbdavys privalo raštu siūlyti jam kitą laisvą darbo vietą, o taip pat visas darbdavio laisvas darbo vietas esančias toje vietovėje. Jei laisvos darbo vietos nėra ar darbuotojas atsisako pasiūlytos darbo vietos, darbo sutartis nutraukiama pagal Rusijos DK 77 straipsnio 1 dalies 7 punktą.

Po Lietuvos ir užsienio valstybių darbo įstatymų analizės galima daryti išvadą, kad tik Lietuvos DK yra atskiras skirsnis (3 skirsnis), skirtas darbo sutarties vykdymui, kuriame aptariamas ir sutarties keitimas. Tuo tarpu užsienio valstybių darbo įstatymuose yra darbo sutarties keitimą reglamentuojantys skyriai (Latvijos DĮ 25 skyrius, Estijos DSĮ 4 skyrius, Rusijos DK 4 skyrius). Reikia pažymėti, kad šiose nuostatose nėra išskirtas terminuotų darbo sutarčių vykdymas ir/ar keitimas.

Nagrinėjamosiose valstybėse dėl sąlygų keitimo sprendžiama abipusiu sutarimu, kuris sudaromas raštu. Išimtiniais atvejais darbuotojo sutikimas nereikalingas, pavyzdžiui, atsitikus gaivalinei nelaimei, gamybinei avarijai ir pan., tuomet darbdavys savo valia gal perkelti darbuotoją

iki vieno mėnesio laikui į darbo sutartimi nesulygtą darbą. Atkreiptinas dėmesys, kad Latvijos DĮ yra nustatyta, kad toks perkėlimas galimas tik kartą per vienerius metus, o kitose valstybėse apribojimų laike nėra. Manytina, kad toks sąlygų keitimo skaičiaus apribojimas laike nėra tikslingas, nes avarių, katastrofų ar kitų nelaimių prognozuoti, numatyti negalima, be to, tokiais atvejais darbuotojui gali pritrūkti darbo jėgos, pavyzdžiui, nelaimės padariniams pašalinti. Dėl pastarosios priežasties taip pat kritikuotinas Rusijos DK, pagal kurią, skirtingai nuo kitų valstybių, darbuotojo perkėlimas į žemesnės kvalifikacijos reikalaujantį darbą leidžiamas tik esant rašytiniam darbuotojo sutikimui.

Kai keičiama gamyba, darbo organizavimas ar kitais gamybinio būtinumo atvejais darbdaviai visose analizuojamose valstybėse turi teisę pakeisti darbo sutarties sąlygas. Estijoje darbdavys turi pranešti darbuotojui apie sąlygų pakeitimą raštu prieš vieną mėnesį, Rusijoje – prieš du mėnesius. Lietuvos ir Latvijos darbo įstatymuose toks pranešimas ir jo terminas nėra reglamentuojami. Siūlytina Lietuvos įstatymų leidėjui papildyti DK 120 straipsnį nauja norma, įtvirtinančia, kad darbdavys privalo pranešti darbuotojui apie darbo sutarties sąlygų pakeitimą raštu ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį. Analizuojamų valstybių darbuotojai, kurie nesutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, t.y. nepateikia rašytinio sutikimo, gali būti atleisti iš darbo pagal atitinkamas darbo įstatymų nuostatas.

Ankstesnėje darbo dalyje aptartas Europos profesinių sąjungų konfederacijos (angl. *ETUC*), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (angl. *UNICE*) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (angl. *CEEP*) sudarytas bendrasis susitarimas dėl darbo pagal terminuotas darbo sutartis (toliau – susitarimas); šį susitarimą įgyvendino Europos Bendrijos Taryba, 1999 m. birželio 28 d. priėmusi direktyvą 1999/70/EB. Svarbu išanalizuoti ne tik susitarime nustatytą piktnaudžiavimo prevencijos priemonių įgyvendinimą, bet ir kitų susitarimo nuostatų, susijusių su terminuotos darbo sutarties vykdymu, įtvirtinimą nagrinėjamų Europos Sąjungos valstybių darbo įstatymuose, taip pat palyginti jas su atitinkamomis Rusijos DK nuostatomis.

Susitarimo 4 straipsnyje įtvirtintas **nediskriminacijos principas** – nustatyta, kad pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti taikomos mažiau palankios darbo sąlygos, negu panašioms nuolatiniams darbuotojams, vien dėl to, kad jie sudarė terminuotas darbo sutartis ar palaiko terminuotus darbo santykius, nebent ši nevienoda traktuotė yra objektyviai pagrįsta.

Estijos DSĮ 13<sup>2</sup> paragrafo 1 dalyje nustatyta, kad pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti taikomos mažiau palankios darbo sąlygos, negu panašioms nuolatiniams darbuotojams, nebent ši nevienoda traktuotė yra objektyviai pagrįsta įstatymu ar kolektyvine sutartimi. Panašus nuolatinis darbuotojas apibrėžiamas kaip toje pačioje įmonėje

dirbantis darbuotojas, kuris sudarė neterminuotą darbo sutartį arba palaiko neterminuotus darbo santykius ir atlieka tą patį ar panašų darbą, tinkamai atsižvelgiant į jo kvalifikaciją ar įgūdžius. Jei toje pačioje įmonėje nėra panašaus nuolatinio darbuotojo, lyginama atsižvelgiant į taikytiną kolektyvinę sutartį. Jei tokios sutarties nėra, panašiam nuolatiniam darbuotojui prilyginamas tame regione tą patį ar panašų darbą atliekantis darbuotojas.

Kitų valstybių darbo įstatymuose nediskriminacijos principas pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams nėra tiesiogiai išreikštas, tačiau jų teisės yra saugomos kitų teisės normų pagalba. Lygiateisiškumo principas, įtvirtintas Lietuvos DK 2 straipsnyje, Latvijos DĮ 7 straipsnyje bei Rusijos DK 2, 3 ir 64 straipsniuose reiškia, kad darbo teisės subjektai yra lygūs nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis. Darbo apmokėjimo sąlygų diferencijavimas, atsižvelgiant į darbo sutarties rūšį, prieštarautų darbo užmokesčio nustatymo principams, numatytiems Lietuvos DK 168 straipsnio 3 dalyje<sup>66</sup>, taip pat Latvijos DĮ 60 straipsnyje bei Rusijos DK 132 straipsnyje. Aiškumo ir konkretumo dėlei Lietuvos įstatymų leidėjas nediskriminacijos principą turėtų nustatyti tiesiogiai DK.

Rusijos DK 58 straipsnyje taip pat numatytas draudimas sudaryti terminuotas darbo sutartis tam, kad būtų išvengta numatytų teisių ir garantijų, nustatytų pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantiems darbuotojams. Rusijos Aukščiausiasis Teismas civilinėje byloje *X., P., C. v. OAO „Аэрофлот – Российские авиалинии“*<sup>67</sup> pasisakė dėl darbuotojų, dirbančių pagal neterminuotas darbo sutartis diskriminacijos pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų atžvilgiu. Ieškovai prašė išmokėti darbo užmokestį, darbo užmokestį skaičiuoti pagal galiojančius valandinius įkainius, išmokėti priedus už skrydžių valandas. Ieškovų nuomone, generalinio direktoriaus išleistas įsakymas Nr. 355, kuriame didesnis darbo užmokestis nustatytas terminuotas darbo sutartis sudariusiems darbuotojams, pažeidžia jų teises. Rusijos Aukščiausiasis Teismas panaikino žemesnių instancijų sprendimus, kuriais ieškinys buvo atmestas ir konstatavo, kad darbuotojų teisės buvo pažeistos remiantis Konstitucijos<sup>68</sup> 37 straipsniu, kuriuo užtikrinama teisė į darbą, saugios darbo sąlygos bei apmokėjimas už darbą be jokios diskriminacijos. Tokios normos įtvirtintos ir ginčo nagrinėjimo metu galiojusiame Rusijos Darbo įstatymų kodekso 77 straipsnyje bei Rusijos DK 3 ir 132 straipsniuose. Pagal šių įstatymų nuostatas kiekvieno darbuotojo darbo apmokėjimas

<sup>66</sup> DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, 352 p.

<sup>67</sup> Rusijos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. lapkričio 14 d. nutartis civilinėje byloje *X., P., C. v. OAO „Аэрофлот – Российские авиалинии“*, Nr. 5-B05-120.

<sup>68</sup> Российская газета, 1993, Nr. 237.

priklauso nuo asmeninio indėlio į darbą ir darbo kokybės, jis negali būti ribojamas maksimalia riba. Uždrausta bet kokia diskriminacija nustatant ir keičiant darbo užmokestį bei kitas darbo apmokėjimo sąlygas. Teismas pažymi, kad tai, jog nepasirašiusiems terminuotų darbo sutarčių ieškovams buvo mokamas mažesnis darbo užmokestis už tą patį darbą, yra viena iš diskriminacijos formų, be to, pažeidžia darbuotojų konstitucines teises.

Pagal Susitarimo 6 punktą darbdaviai **informuoja** pagal terminuotas darbo sutartis dirbančius darbuotojus apie toje įmonėje ar įstaigoje esančias laisvas darbo vietas, užtikrindami, kad jie turėtų tas pačias galimybes užsitikrinti nuolatinės pareigas kaip ir kiti darbuotojai. Tokia informacija gali būti pateikiama tinkamoje įmonės ar įstaigos vietoje išskabinant bendrą skelbimą.

Nagrinėjamosiose Europos Sąjungos valstybių darbo įstatymuose yra įtvirtinta aukščiau minėta nuostata. Lietuvos DK 109 straipsnyje nustatyta, kad darbdavys privalo informuoti darbuotojus, dirbančius pagal terminuotą darbo sutartį, apie laisvas darbo vietas ir užtikrinti, kad jie turėtų tokias pat galimybes įsidarbinti nuolatiniam darbui kaip ir kiti asmenys. Remiantis Latvijos DĮ 44 straipsniu darbdavys informuoja darbuotoją, su kuriuos sudaryta terminuota darbo sutartis, apie laisvas darbo vietas įmonėje. Darbdavys informuoja darbuotojų atstovus apie galimybes įmonėje įdarbinti darbuotojus nustatytam laikui, jei darbuotojų atstovai prašo tokios informacijos. Pagal Estijos DSĮ 13<sup>2</sup> paragrafo 2 dalį darbdavys iš anksto informuoja darbuotojų atstovus ir pagal terminuotą darbo sutartį dirbančius darbuotojus jų darbo sutarties galiojimo laikotarpiu apie galimybes įmonėje įdarbinti darbuotojus apibrėžtam laikui, atsižvelgiant į darbuotojų kvalifikaciją ir įgūdžius. Tuo tarpu Rusijos DK nuostatų, reglamentuojančių pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų informavimą apie laisvas darbo vietas, nėra.

## 4. Terminuotų darbo sutarčių nutraukimas

### 4.1 Terminuotų darbo sutarčių nutraukimas suėjus terminui

Darbo teisėje vartojamos trys panašios sąvokos, kurios praktikoje ne visada tiksliai taikomos, t.y.: darbo sutarties pasibaigimas, jos nutraukimas bei atleidimas iš darbo. *Sutarties pasibaigimas* apima visus atvejus, kai visiškai pasibaigia darbo sutarties šalių tarpusavio teisės ir pareigos, susijusios su darbo sutarties vykdymu, nesvarbu, kieno iniciatyva ir kaip tai įvyko. Darbo sutartis pasibaigia ir darbuotojui mirus, ir ją nutraukus Lietuvos DK nustatytais pagrindais, o taip pat likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo (Lietuvos DK 124 straipsnis). *Sutarties nutraukimas* – sutarties pasibaigimas dėl valinių darbo sutarties šalių arba įgaliotų valstybės organų ar pareigūnų veiksmų. *Atleidimas iš darbo* – darbo sutarties pasibaigimo pasekmė; ši sąvoka dažniausiai vartojama kalbant apie darbo sutarties nutraukimo tvarką ir teisinius padarinius<sup>69</sup>.

Sutarties šalys, sudarydamos darbo sutartį tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, nustato darbo sutarties terminą ir apsisprendžia dėl sutarties galiojimo laiko (sutartinių santykių trukmės). Taigi teisiniai padariniai kyla:

1. suėjus terminui (pavyzdžiui, kiekviena šalis įgyja teisę nutraukti darbo sutartį (Lietuvos DK 126 straipsnio 1 dalis);
2. iki terminui sueinant (pavyzdžiui, darbdavys terminuotą darbo sutartį pirma laiko gali nutraukti tik ypatingais atvejais (Lietuvos DK 129 straipsnio 5 dalis).

Darbo sutarties termino pasibaigimas nėra besąlyginis pagrindas darbo sutarčiai pasibaigti. Prieš sueinant darbo sutarties terminui sutarties šalys gali<sup>70</sup>:

- a) tęsti sutarties vykdymą nustačius naują sutarties terminą, kai sutarties pratęsimas pagrįstas objektyvia būtinybe tęsti nenuolatinio pobūdžio darbą (darbo sutartis pratęsiama naujam terminui);
- b) tęsti sutarties vykdymą nepratęsus jos termino (darbo sutartis pratęsta neapibrėžtam laikotarpiui);
- c) nutraukti sutartį Lietuvos DK 126 straipsnio pagrindu.

Darbo sutarties nutraukimą suėjus terminui reglamentuoja Lietuvos DK 126 straipsnis. Pagal šio straipsnio 1 dalį, suėjus darbo sutarties terminui, darbdavys arba darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį. Taigi sutartis suėjus terminui automatiškai nenutrūksta, bet sudaro prielaidas

<sup>69</sup> NEKROŠIUS, Ipolitaitis et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. II tomas. Vilnius: Justitia, 2004, 624 p.

<sup>70</sup> NEKROŠIUS, Ipolitaitis et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, 544 p.

pasinaudoti sutarties nutraukimo galimybe. Remiantis nagrinėjamo straipsnio 2 dalimi, jei nė viena iš šalių darbo sutarties nenutraukia, laikoma, kad sutartis tapo neterminuota. Jei darbo sutartis nutraukiama šiuo pagrindu, išėtinė išmoka darbuotojui nėra mokama, tačiau su juo turi būti visiškai atsiskaitoma (Lietuvos DK 141 straipsnis), jis turi teisę į piniginę kompensaciją už nepanaudotas kasmetines atostogas (Lietuvos DK 177 straipsnis). Atkreiptinas dėmesys, kad Lietuvos DK nėra numatytas įspėjimo apie sutarties nutraukimą terminas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas taip pat yra konstatavęs, kad esant terminuotai darbo sutarčiai įspėjimas dėl atleidimo iš darbo įstatymuose nenumatytas, todėl nereikia jo reikalauti iš darbdavio<sup>71</sup>. Tačiau sutarties šalių interesais šalis, planuojanti pranešti apie sutarties nutraukimą suėjus terminui, turėtų kuo anksčiau informuoti apie tai kitą šalį.

Latvijos DĮ terminuotų darbo sutarčių nutraukimui yra skirtas 113 straipsnis. Pagal šio straipsnio 1 dalį terminuota darbo sutartis nutraukiama suėjus sutarties terminui. Latvijos Aukščiausiasis Teismas išnagrinėjo bylą *M. Krališa v. Latvijas Sarkains Krust*<sup>72</sup>, kurioje konstatavo, kad terminuota darbo sutartis su ieškove buvo teisėtai nutraukta suėjus terminui; kadangi ieškovės darbo sutartis baigėsi 2002 m. gruodžio 31 d., kuri buvo šventinė diena ir Kalėdų atostogos buvo nustatytos iki 2003 m. sausio 6 d., paskutinė darbuotojos darbo diena buvo 2003 m. sausio 6 d. Paskutinę darbo sutarties dieną (kai sutartyje nurodyta pabaigos data) darbdavys privalo pranešti darbuotojui apie sutarties nutraukimą. Remiantis teismų praktika, aiškėja, kad darbdavys turi pareigą įrodyti faktą, kad darbuotojas yra gavęs tokį pranešimą ir tokiu būdu buvo informuotas apie darbdavio sprendimą. Jeigu darbuotojas atsisako priimti darbdavio pranešimą, taip pat ir tą reikės įrodyti, todėl darbdaviui patartina dėl tokių darbuotojo veiksmų raštu sudaryti aktą, kuriame darbuotojo atsisakymą patvirtintų kas nors iš liudininkų<sup>73</sup>.

Remiantis Latvijos DĮ 113 straipsnio 2 dalimi, jei terminuotoje darbo sutartyje nenurodyta sutarties pabaigos data, darbdavys privalo informuoti darbuotoją apie sutarties nutraukimą raštu ne vėliau kaip prieš dvi savaites.

Tačiau šios tvarkos nesilaikymas nėra pagrindas darbo sutartį pripažinti sudaryta nenustatytam laikui, nes pagal DĮ 45 straipsnio 4 dalį nustatytam laikui sudaryta darbo sutartis pripažįstama sudaryta nenustatytam laikui tik tuo atveju, jei, besibaigiant terminui, nė viena iš šalių nėra pareikalavusi darbo sutartį nutraukti, ir teisiniai darbo santykiai faktiškai tęsiasi. Latvijos Aukščiausiasis Teismas civilinėje byloje *I. Z. v. VAS „Valsts nekustamā īpašuma aģentūra”*

<sup>71</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. vasario 26 d. nutartis civilinėje byloje *V. V. v. Vilniaus miesto savivaldybės administracija*, Nr. 3K-3-83/2007.

<sup>72</sup> Latvijos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje *M. Krališa v. Latvijas Sarkains Krust*, Nr. SKC-53.

<sup>73</sup> Enģelis, R. *Jauni ieteikumi darba strīdiem* [interaktyvus]. Latvijas juristu biedrība [žiūrėta 2008 m. balandžio 1 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ljb.lv/?c=pub&id=181>>.

nurodē, kad nei su ieškovu sudarytoje darbo sutartyje, nei Latvijos DĮ nėra numatytas terminuotos darbo sutarties pratęsimas neapibrėžtam laikui, jei darbuotojas terminuotos darbo sutarties galiojimo metu nebuvo perspėtas apie tokios sutarties nutraukimą dėl termino įsigaliojimo. Paskutinę darbo sutarties galiojimo dieną buvo išleistas darbdavio potvarkis dėl darbo sutarties nutraukimo pagal Latvijos DĮ 113 straipsnio 1 dalį, taip teisiškai išsprendžiant terminuotos darbo sutarties nutraukimą. Tokios pozicijos laikomasi ir tais atvejais, jei darbdavys nesilaikė DĮ 113 straipsnio 2 dalyje numatytų dviejų savaičių išankstinio pranešimo tvarkos dėl darbo sutarties nutraukimo<sup>74</sup>.

Estijoje darbo sutarties nutraukimą suėjus terminui reglamentuoja DSĮ 77 paragrafas. Artėjant darbo sutarties terminui ypatingą dėmesį reikėtų atkreipti į korektišką sutarties nutraukimą, kuris padeda išvengti galimų ginčų ir reikalavimų išmokėti kompensaciją<sup>75</sup>. Darbdavys, priklausomai nuo to, kokiam terminui yra sudaryta darbo sutartis, privalo įspėti darbuotoją apie sutarties nutraukimą raštu iki sueinant sutarties terminui. Jei terminuota darbo sutartis sudaryta ilgesniam kaip vieneri metai laikotarpiui, darbdavys turi darbuotoją įspėti apie sutarties nutraukimą ne vėliau kaip prieš dvi savaites iki sutarties termino pasibaigimo; jei darbo sutartis sudaryta ne ilgesniam kaip vieneri metai laikotarpiui – įspėti būtina bent prieš penkias kalendorines dienas. Pagal šio paragrafo 3 dalį, jei darbdavys nesilaiko numatytų įspėjimo termino reikalavimų, jis privalo sumokėti vidutinio dienos uždarbio dydžio kompensaciją už kiekvieną įspėjimo termine trūkstamą darbo dieną. Darbuotojas taip pat gali nutraukti darbo sutartį suėjus terminui – jis apie sutarties nutraukimą privalo pranešti darbdaviui ne vėliau kaip prieš penkias kalendorines dienas iki sueinat sutarties terminui. Jei darbuotojas apie sutarties nutraukimą neįspėja ir nepasirodo darbe kitą po sutarties pasibaigimo darbo dieną, darbdavys per penkias kalendorines dienas nuo sutarties termino pasibaigimo visiškai atsiskaito su darbuotoju.

Rusijos DK 79 straipsnis nustato terminuotos darbo sutarties nutraukimą suėjus terminui. Darbdavys privalo įspėti darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą suėjus terminui raštu ne vėliau kaip prieš tris kalendorines dienas iki atleidimo iš darbo, išskyrus atvejus, kai baigiasi terminuotos darbo sutarties, sudarytos nesančio darbuotojo funkcijoms atlikti, terminas, – tokiu atveju darbuotojo grįžimas į darbą sąlygoja darbo sutarties su jį pakeitusiu darbuotoju nutraukimą. Jei terminuota darbo sutartis buvo sudaryta tam tikram darbui atlikti, darbo sutartis nutrūksta, kai tik toks darbas yra atliktas.

---

<sup>74</sup> *Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu tiesu departamenta. spriedumi un lēmumi*. Rīga: Latvijas Tiesnešu mācību centrs, 1997.

<sup>75</sup> Sarap, K. *Tähtajalise töölepingu lõppemisest tuleb teavitada* [interaktyvus]. Äripäev [žiūrėta 2008 m. balandžio 1 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.aripaev.ee/3690/rubr\\_artiklid\\_369006.html?e=mc2&prin](http://www.aripaev.ee/3690/rubr_artiklid_369006.html?e=mc2&prin)>.

Taigi darbo sutarties termino pasibaigimas visose analizuojamose valstybėse tik sudaro prielaidas sutarčiai nutraukti. Ne visose valstybėse būtina įspėti apie terminuotos sutarties nutraukimą: Lietuvoje įspėjimo terminas nenustatytas, o Latvijoje darbdavys turi įspėti darbuotoją tik išimtiniais atvejais – jei darbo sutartyje nebuvo nurodytas terminas. Tuo tarpu Rusijoje tik viena šalis (darbdavys) privalo įspėti apie darbo sutarties nutraukimą. Išsamiausiai įspėjimo terminas reglamentuojamas Estijoje – ir darbdavys, ir darbuotojas apie planuojamą sutarties nutraukimą privalo pranešti per numatytus terminus, darbdaviui nustatytas įspėjimo terminas priklauso nuo to, kokiam terminui yra sudaryta darbo sutartis. Kaip minėta antrajame darbo dalyje, visų nagrinėjamų valstybių darbo įstatymuose numatyta, kad jei iki sueinant sutarties terminui nėra viena iš šalių nepareikalavo sutarties nutraukti ir pasibaigus terminui darbo santykiai tęsiasi, laikoma, kad sutartis pratęsta neapibrėžtam laikui (Lietuvos DK 111 straipsnio 1 dalis, Latvijos DĮ 45 straipsnio 1 dalis, Estijos DSĮ 78 paragrafas, Rusijos DK 58 straipsnis).

Galimi atvejai, kai dėl apsauginių Lietuvos DK teisės normų privalo taikymo darbdavys negali atleisti darbuotojo iš darbo iš karto suejus terminui (pavyzdžiui, DK 131 straipsnyje numatytą apribojimą nutraukiant darbo sutartį). Tuomet laikoma, kad darbo sutarties galiojimo terminas *ex lege* pratęsiamas iki aplinkybių, su kuriomis siejamos šių apsauginių normų taikymas, pasibaigimo. Pavyzdžiui, jei darbuotojas yra laikinai nedarbingas, jo darbo sutarties terminas nukeliamas iki jo grįžimo į darbą dienos. Taigi jo pirmoji po laikino nedarbingumo darbo diena bus sutarties termino suejimo diena<sup>76</sup>. Lietuvos Aukščiausias Teismas civilinėje byloje *V. V. v. Vilniaus miesto savivaldybės administracija* pažymėjo<sup>77</sup>, kad datos nukėlimas yra tik formalus darbo sutarties nutraukimo įforminimo elementas, atsižvelgiant į darbuotojo interesus. Darbdavys, perkeldamas ieškovės atleidimo datą iki jos pasveikimo nepakeitė savo valios nutraukti terminuotą darbo sutartį. Vien dėl šios priežasties negalima teigti, kad nukėlus atleidimo datą, darbo sutartis tęsiasi ar ji tapo neterminuota darbo sutartimi. Darbdavio darbo sutarties nutraukimo įforminimo nukėlimas nesuponuoja išvados, kad atsakovas darbo sutartį pratęsė ar ji tapo neterminuota.

Problemiška situacija susidaro ir tada, kai darbdavys sužino apie pagal terminuotą sutartį dirbančios darbuotojos nėštumą. Nėra aišku, ar darbdavys gali nutraukti sutartį suejus jos terminui, taip pat ar sutartis tampa neterminuota, jei sutartis nenutraukiama. Lietuvos DK 132 straipsnyje įtvirtinta griežta nuostata, kad darbo sutartis su nėščia moterimi negali būti nutraukta nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, išskyrus DK 136 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytus

<sup>76</sup> NEKROŠIUS, Ipolitas. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, 544 p.

<sup>77</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. vasario 26 d. nutartis civilinėje byloje *V. V. v. Vilniaus miesto savivaldybės administracija*, Nr. 3K-3-83/2007.



atvejus, taip pat laikinąją darbo sutartį pasibaigus jos terminui. Su darbuotojais, auginančiais vaiką (vaikus) iki trejų metų, darbo sutartis negali būti nutraukta, jei nėra darbuotojo kaltės (Kodekso 129 straipsnis). Tokios griežtos Lietuvos DK normos išreiškia valstybės požiūrį šeimą ir motinystę kaip vieną iš svarbiausių ir labiausiai saugomų institutų<sup>78</sup>. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo<sup>79</sup>, kad jei darbo sutarties terminas yra nustatytas sutarties šalių, bet jo suėjimo metu darbuotojui turi būti taikoma DK 132 straipsnio 1 dalyje numatyta garantija ir jis ketina ja naudotis, tai pagal šios įstatymo normos nuostatą sutartinis darbo sutarties terminas įstatymo pagrindu perkeliamas į kitą datą. Darbo sutarties, kaip terminuotos, pobūdis išlieka. Per DK 132 straipsnio 1 dalyje nustatytą laiką darbo sutartis įstatymo pagrindu vykdoma kaip terminuota ir dar nepasibaigus terminui. Darbo sutartis per tą laiką negali būti nutraukiama suėjus terminui, nes terminas bus laikomas suėjusiu praėjus garantijos taikymo laikui. Iki to darbo sutarties terminas nėra suėjęs ir neatsiranda pagrindo, numatyto DK 126 straipsnio 1 dalyje.

Po Lietuvos DK normų ir Aukščiausiojo Teismo praktikos analizės galima daryti išvadą, kad moteriai, dirbusiai pagal terminuotą sutartį ir jos metu tapusiai nėščia, įstatymas nustato garantiją – draudimą atleisti ją iš darbo. Šis draudimas galioja nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms. Terminuotos darbo sutarties pobūdis išlieka, o jos terminas bus laikomas suėjusiu praėjus garantijos taikymo laikui.

Paprastai į nėščios moters ar motinos, išėjusios auginti vaiką iki trejų metų, darbo vietą priimamas kitas asmuo. Dažniausiai su juo sudaroma terminuota darbo sutartis, kurios terminas apibrėžtas aplinkybe – darbuotojos grįžimu iš nėštumo ir gimdymo arba vaiko auginimo atostogų. Tad darbo sutartis nutraukiama atsiradus šiai darbo sutartyje numatytai aplinkybei. Tačiau galimas atvejis, kad į atostogų išėjusios darbuotojos vietą priimta darbuotoja taip pat yra nėščia, – tuomet terminuotos darbo sutarties su ja nutraukti negalima pagal įstatyme numatytą garantiją. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas civilinėje byloje *A. Servienė v. UAB „Lemminkainen Lietuva“*<sup>80</sup> nutartyje<sup>80</sup> pasisakė dėl pagal terminuotą darbo sutartį dirbusios darbuotojos vaiko priežiūros atostogų trukmės. Teismas pažymėjo, kad DK 180 straipsnio 1 dalies nuostata, jog atostogas galima imti visas iš karto arba dalimis, reiškia, kad darbuotojui suteikta teisė pasirinkti, kaip jis naudosis tikslinėmis atostogomis, ir nevertintina kaip suteikianti darbdaviui teisę ignoruoti bei revizuoti darbuotojo, turinčio teisę į atostogas vaikui prižiūrėti, pasirinkimą. Pažymėtina, kad atostogas vaikui prižiūrėti

<sup>78</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, 496 p.

<sup>79</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje *A. Mateikaitė v. UAB „Electrolux“*, Nr. 3K-3-92/2005.

<sup>80</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje *A. Servienė v. UAB „Lemminkainen Lietuva“*, Nr. 3K-3-423/2005.

iki jam sueis treji metai apmokamos ne iš darbdavio, bet iš socialinio draudimo fondo lėšų, tokiu būdu įgyvendinant Lietuvos Respublikos Konstitucijos<sup>81</sup> 38 straipsnyje įtvirtintą visokeriopus paramos šeimai principą.

Nagrinėjamų užsienio šalių darbo įstatymuose taip pat numatyti tam tikri apribojimai nutraukiant sutartį. Remiantis Latvijos DĮ 109 straipsniu darbdavys negali pranešti darbuotojui apie nutarties nutraukimą bei atleisti iš darbo darbuotojo laikino nedarbingo laikotarpiu, jo atostogų metu, kai moteris yra nėščia ar prižiūri vaiką iki vienerių metų, taip pat visą vaiko maitinimo krūtimi laikotarpį, išskyrus atvejus, kai darbdavys ketina atleisti darbuotoją dėl Latvijos DĮ 101 straipsnio 1 dalies 1)–5) punktuose nurodytų priežasčių, susijusių su darbuotojo nederamu elgesiu. Pagal Estijos DSĮ 91 paragrafą darbdavys savo iniciatyva negali iš darbo atleisti darbuotojo laikino nedarbingumo laikotarpiu (nebent jis ilgalaikis) bei jo atostogų metu, įskaitant vaiko priežiūros atostogas bei nemokamas atostogas. Darbo sutartį su nėščia moterimi ir motina, auginančia vaiką iki trejų metų, galima nutraukti tik išimtiniais atvejais, nurodytais šio įstatymo 92 paragrafe, be to, būtinas gyvenamosios vietos darbo inspektoriaus sutikimas. Tačiau reikia pažymėti, kad terminuotos darbo sutarties nutraukti nekliudo darbuotojo liga, nėštumas, atostogos ir kitos Estijos DSĮ neterminuotos darbo sutarties nutraukimui nustatytos garantijos<sup>82</sup>. Pagal Rusijos DK 81 straipsnį darbdavys negali atleisti darbuotojo laikino nedarbingumo laikotarpiu bei atostogų metu. Rusijos DK 261 straipsnyje nurodyta, kad darbo sutarties nutraukimas su nėščia moterimi darbdavio iniciatyva negalimas, išskyrus kai įmonė likviduojama. Jei nėštumo metu sueina terminuotos darbo sutarties terminas, darbdavys moters pareiškimu privalo pratęsti sutarties terminą, kol ji įgyja teisę į nėštumo ir gimdymo atostogas<sup>83</sup>. Komentuojama Rusijos DK norma padeda išvengti neaiškumų nutraukiant su nėščia moterimi sudarytą terminuotą darbą sutartį suėjus jos terminui.

## 4.2 Terminuotų darbo sutarčių nutraukimas kitais pagrindais

Darbo sutarties nutraukimo tvarka ir teisiniai padariniai skiriasi priklausomai nuo to, kieno iniciatyva darbo sutartis nutraukiama, taip pat nuo kitų įstatymuose numatytų aplinkybių. Šioje dalyje bus analizuojami su šalių valia susiję darbo sutarties nutraukimo pagrindai, kurie yra bendri Lietuvai bei užsienio valstybėms, t.y.:

- 1) darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu;

---

<sup>81</sup> Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

<sup>82</sup> Sarap, K. *Tähtajalise töölepingu lõppemisest tuleb teavitada* [interaktyvus]. Äripäev [žiūrėta 2008 m. balandžio 1 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.aripaev.ee/3690/rubr\\_artiklid\\_369006.html?e=mc2&prin](http://www.aripaev.ee/3690/rubr_artiklid_369006.html?e=mc2&prin)>.

<sup>83</sup> *Комментарии официальных органов к Трудовому кодексу Российской Федерации*. Сост. ВЕРХОБЕЦ, А. В. Москва: ИНФРА-М, 2005, 1168 p.

- 2) darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva;
- 3) darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva.

Dėl ribotos darbo apimties kiti darbo sutarties nutraukimo pagrindai nebus analizuojami.

Darbo sutarties nutraukimas **šalių susitarimu** labiausiai atitinka sutartinį darbo teisinių santykių pobūdį. Įstatymai neriboja šalių valios susitarimu nutraukti darbo sutartį. Pagal Lietuvos DK 125 1 dalį viena darbo sutarties šalis gali raštu pasiūlyti kitai šaliai nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu. Jei ši sutinka su pasiūlymu, per septynias dienas turi apie tai pranešti šaliai, pateikusiai pasiūlymą nutraukti darbo sutartį. Atkreiptinas dėmesys, kad įstatyme nėra nurodyta, kokios forma turi būti šis atsakymas. Norint išvengti ginčų tarp šalių, atsakymas taip pat turėtų būti pateikiamas raštu. Sutarusios nutraukti sutartį, šalys sudaro raštišką susitarimą dėl sutarties nutraukimo. Susitarime numatoma, nuo kurio laiko sutartis nutraukiama, ir kitos sutarties nutraukimo sąlygos (kompensacijų, nepanaudotų atostogų būti suteikimo ir kt.). Tuo tarpu pagal nagrinėjamo straipsnio 2 dalį, jei antroji šalis per nustatytą laiką nepraneša, kad sutinka nutraukti sutartį, laikoma, kad pasiūlymas nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu yra atmestas.

Visose nagrinėjamosiose užsienio valstybėse kaip vienas iš sutarties nutraukimo pagrindų taip pat išskiriamas šalių susitarimas. Pagal Latvijos DĮ 114 straipsnį darbo sutartis tarp darbuotojo ir darbdavio gali būti nutraukta dvišaliu sutarimu, kuris privalo įformintas raštu. Estijoje darbo sutarties nutraukimą šalių sutarimu reglamentuoja DSĮ 76 paragrafas. Darbo sutarties gali būti bet kuriuo metu, jei viena sutarties šalis pateikia rašytinį prašymą dėl sutarties nutraukimo, o kita šalis pateikia atitinkamą rašytinį sutikimą. Remiantis Rusijos DK 78 straipsniu darbo sutartis šalių susitarimu gali būti bet kada nutraukta. Šis būdas laikomas universaliausiu visų rūšių darbo sutarčių nutraukimo pagrindu, atitinkančiu bendruosius sutarčių teisės principus<sup>84</sup>. Toks darbo sutarties nutraukimas galimas bet kada, be to, sutarties šalims paliekama laisvė susitarti dėl konkrečios sutarties nutraukimo datos.

Taigi tenka pritarti Lietuvos teisės doktrinoje paplitusiai nuomonei, kad sutarties nutraukimas šalių susitarimu yra natūraliausias ir labiausias rekomenduotinas darbo sutarties nutraukimo pagrindas, nes geriausiai atitinka sutartinį darbo pobūdį<sup>85</sup>.

Lietuvos DK 127 straipsnis reglamentuoja darbo sutarties nutraukimą **darbuotojo pareiškimu**. Šis straipsnis nustato absoliučią subjektinę darbuotojo teisę savo valia nutraukti bet kokios rūšies darbo sutartį. Tai yra svarbi darbo laisvės principo, įtvirtinto Lietuvos Respublikos

---

<sup>84</sup> КИСЕЛЕВ, И. Я. *Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда*. Москва: ЭКСМО, 2005, 608 p.

<sup>85</sup> NEKROŠIUS, Ipolitas et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. II tomas. Vilnius: Justitia, 2004, 624 p.

Konstitucijos<sup>86</sup> 48 straipsnyje ir Lietuvos DK 2 straipsnio 1 dalies 2 punkte, garantija. Darbuotojas neturi aiškinti tokio apsisprendimo motyvų, tiesiog jis turi tinkamai įspėti darbdavį apie sutarties nutraukimą<sup>87</sup>. Pagal Lietuvos DK 127 straipsnio 1 dalį darbuotojas turi įspėti darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika dienų. Įspėjimo terminui pasibaigus, darbuotojas turi teisę nutraukti darbą, o darbdavys privalo įforminti darbo sutarties nutraukimą ir atsiskaityti su darbuotoju. Remiantis 2 šio straipsnio dalimi darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą, taip pat ir terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, apie tai įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas nuo prašymo padavimo dienos, jei reikalavimas nutraukti darbo sutartį pagrįstas darbuotojo liga ar neįgalumu, trukdančiu tinkamai atlikti darbą, arba kitomis svarbiomis priežastimis, nustatytomis kolektyvinėje sutartyje, arba jei darbdavys nevykdo įsipareigojimų pagal darbo sutartį, pažeidžia įstatymus ar kolektyvinę sutartį. Lietuvos Aukščiausias teismas civilinėje byloje *T. Jakšič v. UAB „Zepter International“*<sup>88</sup> pažymėjo, kad dėl Lietuvos DK 127 straipsnio 2 dalyje išvardytų nuo darbuotojo valios nepriklausančių priežasčių darbuotojas neturi galimybės dirbti darbo sutartyje sulygtomis sąlygomis, įstatymas jas pripažįsta svarbiomis ir suteikia darbuotojui teisę įspėjimo apie nutraukiamus darbo santykius terminą sutrumpinti iki minimalaus – 3 dienų; sąvoka „svarbi priežastis“ yra vertinamoji, aplinkybės, kurias kaip svarbias vertina darbuotojas ir darbdavys, gali būti skirtingos, ypač tais atvejais, kai darbuotojas svarbia priežastimi nurodo darbdavio įsipareigojimų pagal darbo sutartį nevykdymą arba įstatymo ar kolektyvinės sutarties pažeidimą.

Darbuotojas taip pat turi teisę nutraukti neterminuotą darbo sutartį, apie tai įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas, jeigu jis jau yra įgijęs teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna. Darbo sutartis tokiais atvejais turi būti nutraukiama nuo darbuotojo prašyme nurodytos dienos. Išskirtinis darbo sutarties nutraukimo darbuotojo prašymu bruožas yra tas, kad darbuotojas turi galimybę persigalvoti: darbuotojas turi teisę atšaukti prašymą nutraukti darbo sutartį ne vėliau kaip per tris dienas nuo prašymo padavimo dienos, vėliau – tik darbdavio sutikimu<sup>89</sup>.

Pagal Latvijos DĮ 100 straipsnį darbuotojas apie sutarties nutraukimą privalo įspėti darbdavį raštu prieš vieną mėnesį, nebent darbo sutartyje arba kolektyvinėje sutartyje yra nustatytas trumpesnis įspėjimo terminas. Darbuotojo reikalavimu laikino nedarbingumo laikotarpis į įspėjimo terminą neįskaičiuojamas. Jei darbuotojas dirba apmokamą laikiną ar kitą darbą, susijusį su aktyviomis įdarbinimo priemonėmis, jis darbo sutartį gali nutraukti įspėjęs apie tai darbdavį raštu prieš vieną dieną. Pagal nagrinėjamo straipsnio 3 dalį darbuotojas gali atšaukti įspėjimą apie

<sup>86</sup> Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

<sup>87</sup> NEKROŠIUS, Ipolitas et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. II tomas. Vilnius: Justitia, 2004, 624 p.

<sup>88</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. lapkričio 24 d. nutartis civilinėje byloje *T. Jakšič v. UAB „Zepter International“*, Nr. 3K-3-644/2004.

<sup>89</sup> KAPOČIŪTĖ, Jūratė. *Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo pareiškimu*. Juristas, 2006, Nr. 1.

sutarties nutraukimą tik darbdavio sutikimu, nebent ši teisė yra apibrėžta darbo sutartyje arba kolektyvinėje sutartyje. Darbo sutartį šalių susitarimu galima nutraukti ir anksčiau įspėjime nurodytos datos. Latvijos DĮ 100 straipsnio 5 dalyje numatyta išimtis, kai darbuotojas dėl svarbios priežasties gali pateikti įspėjimą apie sutarties nutraukimą nesilaikant šio straipsnio nuostatų. Svarbia laikoma tokia priežastis, kai darbo teisiniai santykiai negali tęstis dėl moralės ir sąžiningumo kriterijų.

Estijoje darbuotojas gali nutraukti terminuotą darbo sutartį savo iniciatyva iki sueinant terminui remdamasis DSĮ 80 paragrafu. Jei terminuota darbo sutartis sudaryta ilgesniam kaip vieneri metai laikotarpiui, darbuotojas turi įspėti darbdavį apie sutarties nutraukimą ne vėliau kaip prieš dvi savaites iki sutarties termino pasibaigimo; jei darbo sutartis sudaryta ne ilgesniam kaip vieneri metai terminui – įspėti būtina bent prieš penkias kalendorines dienas. Jei sutarties nutraukiama dėl darbuotojo ligos, neįgalumo, šeimos nario slaugymo, kai tai trukdo darbui, darbuotojas turi įspėti darbdavį prieš penkias kalendorines dienas; tokia pati procedūra taikoma ir moterims, auginančios vaikus iki trejų metų. Tuo tarpu darbuotojas, norintis nutraukti neterminuotą darbo sutartį, apie tai turi įspėti darbdavį ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį, nebent sutartį nutraukia dėl savo ligos, neįgalumo ar šeimos nario slaugymo – tuomet būtina įspėti prieš penkias kalendorines dienas. Pažymėtina, kad darbuotojas, nutraukiantis neterminuotą arba terminuotą darbo sutartį dėl savo ligos, neįgalumo ar šeimos nario slaugymo ar vaiko iki trejų metų auginimo, darbdaviui privalo pateikti tokias priežastis pagrindžiančius rašytinius įrodymus. Pagal Estijos DSĮ 82 paragrafą darbo sutartis darbuotojo iniciatyva gali būti nutraukiama ir tais atvejais, kai darbdavys nevykdo arba nepatenkinamai vykdo sutartyje nustatytas sąlygas, kai dėl darbdavio pasikeitimo (Estijos DSĮ 6 paragrafas) iš esmės pablogėja darbo sąlygos. Tokiais atvejais apie darbo sutarties nutraukimą būtina įspėti darbdavį prieš penkias kalendorines dienas. Remiantis šio įstatymo 85 paragrafu, jei darbuotojas išrenkamas į renkamas arba nomenklatūrines pareigas, darbo sutartis nutraukiama darbuotojo pareiškimu vieną dieną prieš tai, kai jis pradeda eiti pareigas; jei darbuotojas išrenkamas į Estijos Parlamentą (est. – *Riigikogu*) arba Europos Parlamentą, darbo sutartis nutraukiama darbuotojo pareiškimu nuo tos dienos, kai jis pradeda eiti pareigas. Remiantis Estijos DSĮ 72 paragrafu pranešimą apie sutarties nutraukimą galima atšaukti tik kitai šaliai sutikus.

Remiantis Rusijos DK 80 straipsniu darbuotojas gali nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva, jei įspėja apie tai darbdavį raštu ne vėliau kaip prieš dvi savaites, jei kitas terminas nenurodytas DK ar federaliniame įstatyme. Darbo sutartis gali būti nutraukta ir anksčiau nei po dviejų savaičių, jei sutarties šalys dėl to susitaria. Jei darbuotojo pareiškimą apie sutarties nutraukimą įtakojo negalėjimas tęsti darbo sutarties (pavyzdžiui, dėl darbuotojo įstojimo į mokymosi įstaigą ar išėjimo į pensiją), taip pat jei darbdavys pažeidė darbo įstatymų normas, darbdavys privalo nutraukti darbo

sutartį per darbuotojo pareiškime nurodytą terminą. Kol nepasibaigė darbuotojo išpėjimo apie sutarties nutraukimą terminas, jis gali bet kada atsiimti savo pareiškimą. Tokiu atveju jis iš darbo neatleidžiamas, nebent į jo pareigas raštu pakviestas kitas darbuotojas, kuriam negali būti atsakyta dėl darbo sutarties sudarymo.

Galima daryti išvadą, kad Lietuvos bei analizuojamų užsienio valstybių darbo įstatymai leidžia darbuotojui bet kada nutraukti darbo sutartį. Tačiau būtina apie tai tinkamai išpėti darbdavį, t.y. laikytis nustatytų terminų, kurie tiesiogiai priklauso nuo sutarties nutraukimo priežasčių. Šiose valstybėse skirtingai reglamentuojamas išpėjimo apie sutarties nutraukimą atšaukimas: Lietuvoje darbuotojas gali atšaukti išpėjimą per tris dienas, vėliau būtinas darbdavio sutikimas, Rusijoje darbuotojas gali atšaukti išpėjimą per visą jo laikotarpį, tuo tarpu Latvijoje ir Estijoje darbuotojas gali atšaukti išpėjimą tik darbdaviui sutikus. Nors Rusijoje išpėjimo laikotarpis reglamentuojamas liberaliausiu būdu, manytina, kad Lietuvos DK įtvirtintos labiau abiejų sutarties šalių interesus užtikrinančios nuostatos: darbuotojui suteikiama galimybė per nustatytą laiką apsigalvoti, o darbdaviui sudaromos sąlygos iš anksto planuoti kito asmens įdarbinimą. Atkreiptinas dėmesys, kad Rusijoje ir Latvijoje šalių susitarimu darbo sutartis gali būti nutraukta anksčiau, nei baigiasi išpėjimo terminas. Nors nei Lietuvos, nei Estijos darbo įstatymuose nėra nuostatų, reglamentuojančių tokią galimybę, reikia manyti, kad darbuotojas ir darbdavys gali tarpusavyje susitarti dėl ankstesnės darbo sutarties nutraukimo datos.

Lietuvos DK 129 straipsnis reglamentuoja darbo sutarties nutraukimą **darbdavio iniciatyva**, kai *nėra darbuotojo kaltės*. Darbdavys gali nutraukti neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju tik dėl svarbių priežasčių, apie tai išpėjęs DK 130 straipsnyje nustatyta tvarka. Atleisti darbuotoją iš darbo, kai nėra darbuotojo kaltės, leidžiama, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą. Pagal Lietuvos DK 129 straipsnio 2 dalį svarbiomis gali būti pripažįstamos tik tos aplinkybės, kurios yra susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe. Darbo sutartis taip pat gali būti nutraukta dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų ir dėl panašių svarbių priežasčių. Nagrinėjamo straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad teisėta priežastis nutraukti darbo santykius negali būti:

- 1) narystė profesinėje sąjungoje arba dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje ne darbo metu, o darbdavio sutikimu ir darbo metu;
- 2) darbuotojų atstovo funkcijų atlikimas dabartyje ar praeityje;
- 3) dalyvavimas byloje prieš darbdavį, kaltinamą įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar kolektyvinės sutarties pažeidimais, taip pat kreipimasis į administracinius organus;

- 4) lytis, seksualinė orientacija, rasė, tautybė, kalba, kilmė, pilietybė ir socialinė padėtis, tikėjimas, santuokinė ir šeimninė padėtis, įsitikinimai ar pažiūros, priklausomybė politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms;
- 5) amžius;
- 6) nebuvimas darbe, kai darbuotojas įstatymų nustatytais atvejais atlieka karines ar kitokias Lietuvos Respublikos piliečio pareigas ir prievoles.

Lietuvos DK 129 straipsnio 5 dalis reglamentuoja terminuotos darbo sutarties nutraukimą iki jos termino pabaigos, kai nėra darbuotojo kaltės. Darbdavys turi teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, laikydamasis šio ir 130 straipsnio nuostatų, tik ypatingais atvejais, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą, arba sumokėjęs darbuotojui už likusią darbo sutarties galiojimo laiką vidutinį darbo užmokestį. Tuo tarpu pagal minėtą DK 127 straipsnį darbuotojas neprisiima jokių išipareigojimų dirbti iki sutartyje nustatyto termino. Šiuo atveju Lietuvos DK nepagrįstai pažeidžia darbo sutarties šalių lygybės principą.

Lietuvos DK 130 straipsnis reglamentuoja išpėjimą apie darbo sutarties nutraukimą. Darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį raštu pasirašytinai išpėjęs darbuotoją prieš du mėnesius. Darbuotojai, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmenys iki aštuoniolikos metų, neįgalieji, darbuotojai, auginantys vaikus iki keturiolikos metų, apie atleidimą iš darbo turi būti išpėti ne vėliau kaip prieš keturis mėnesius. Išpėjime apie darbo sutarties nutraukimą turi būti nurodyta:

- 1) atleidimo iš darbo priežastis ir aplinkybės, kuriomis motyvuojamas darbo sutarties nutraukimas;
- 2) atleidimo iš darbo data;
- 3) atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarka (pagal Lietuvos DK 141 straipsnį).

Lietuvos DK 130 straipsnio 8 dalyje numatyti teisiniai padariniai vienu atveju – jeigu darbuotojas atleidžiamas iš darbo nepasibaigus išpėjimo terminui, jo atleidimo iš darbo data perkeliama iki to laiko, kada turėjo pasibaigti išpėjimo terminas. Komentuojama norma nekalba apie teisinius padarinius, kai atleidžiama iš darbo neįspėjus apie sutarties nutraukimą (pagal susiformavusią teismų praktiką tai yra pakankamas pagrindas grąžinti darbuotoją į darbą, jei jis to pageidautų); taip pat kai išpėjama netinkamai (pagal DK 297 straipsnio 3 dalį, jei darbuotojas atleistas pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, teismas grąžina jį į pirmesnę darbą; tokiais atvejais reikėtų vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais, t.y. įvertinti visas faktines aplinkybes)<sup>90</sup>.

---

<sup>90</sup> NEKROŠIUS, Ipolitaitis et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, 544 p.

Remiantis 136 straipsnio 3 punktu, darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo kaltės šiais atvejais (apie tai iš anksto neįspėjęs darbuotojo):

- 1) kai darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos;
- 2) kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas (pagal Lietuvos DK 235 straipsnis).

Abiem atvejais darbdavys turi laikytis drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių.

Pagal Latvijos DĮ 101 straipsnio 1 dalį darbdavys gali raštu pranešti darbuotojui apie sutarties nutraukimą tik priežasčių, susijusių su jo elgesiu, gebėjimais arba dėl ekonominių, organizacinių, technologinių priežasčių ar dėl tokių panašios kilmės priežasčių:

- 1) kai darbuotojas be teisėtos priežasties pažeidžia darbo sutartį ar darbo tvarką;
- 2) kai atlikdamas darbą darbuotojas veikia neteisėtai ir dėl to praranda darbdavio pasitikėjimą;
- 3) kai atlikdamas darbą darbuotojas nusižengia moralės principams ir tokie veiksmai yra nesuderinami su darbo teisinių santykių tąsa;
- 4) kai atlikdamas darbą darbuotojas yra apsvaigęs nuo alkoholio, narkotinių ar toksinių medžiagų;
- 5) kai darbuotojas šiurkščiai pažeidžia darbo saugos reikalavimus ir sukėlia pavojų kitiems asmenims;
- 6) kai darbuotojui trūksta darbinės kompetencijos sulygtam darbui atlikti;
- 7) kai darbuotojas negali dirbti sulygto darbo dėl savo sveikatos būklės, kurią patvirtina gydytojo išduota pažyma;
- 8) kai pirmiau darbą dirbęs asmuo grąžinamas į pareigas;
- 9) kai mažinamas darbuotojų skaičius;
- 10) kai likviduojamas darbdavys.

Jei darbdavys ketina pranešti darbuotojui apie sutarties nutraukimą dėl 1)–5) punktuose nurodytų priežasčių, prieš tai jis turi pareikalauti iš darbuotojo pasiaiškinimo raštu. Šiais atvejais darbdavys turi pranešti apie sutarties nutraukimą per vieną mėnesį nuo pažeidimo nustatymo, neįskaitant darbuotojo laikino nedarbingumo laikotarpio ar kai darbuotojas nebuvo darbe dėl tam svarbių priežasčių, tačiau ne vėliau kaip per šešis mėnesius nuo pažeidimo padarymo. Pranešimą apie sutarties nutraukimą 6)–9) punktuose nurodytais atvejais galima įteikti darbuotojui tik tada, kai darbdavys negali įdarbinti darbuotojo jo sutikimu toje pačioje ar kitoje įmonėje. Remiantis Latvijos



Dļ 102 straipsni darbdavys pranešime dēl sutarties nutraukimo privalo nurodyti tokio sprendimo priežastis.

Pagal Latvijas Dļ 101 straipsnio 6 dalī išimtiniais atvejais darbdavys, turēdamas svarbiā priežastī, vieno mēnesio laikotarpyje gali kreiptis ī teismā dēl darbo sutarties nutraukimo šio straipsnio 1 dalyje nenumatytais atvejais. Svarbia laikoma tokia priežastis, kai darbo teisiniai santykiai negali tēstis dēl moralēs ir sāžiningumo kriterijū. Ar atleidimo iš darbo priežastis yra svarbi, kiekvienu konkrečiu atveju sprendžia teismas.

Estijoje darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva reglamentuojamas DSĮ 4 skyriuje. Tai yra svarbiausias darbo sutarties nutraukimo pagrindas, dēl kurio praktikoje kyla daugiausiai ginčū<sup>91</sup>. Pagal 86 paragrafā darbdavys gali nutraukti neterminuotā arba terminuotā darbo sutartī iki sueinant terminui dēl tokiū priežasčių:

- 1) kai likviduojama įmonė, agentūra ar kita organizacija;
- 2) kai paskelbiamas darbdavio bankrotas;
- 3) kai mažinamas darbuotojų skaičius;
- 4) kai darbuotojas negali atlikti sulygto darbo dēl profesinių įgūdžių stokos ar sveikatos problemų;
- 5) kai išbandymo rezultatai yra nepatenkinami;
- 6) kai darbuotojas nevykdo savo pareigų;
- 7) kai prarandamas pasitikėjimas darbuotoju;
- 8) dēl nepadoraus darbuotojo elgesio;
- 9) dēl ilgalaikio darbuotojo nedarbingumo;
- 10) dēl darbuotojo amžiaus;
- 11) kai ī darbuotojo pozicijā priimamas asmuo, kuriam tas darbas yra pagrindinis;
- 12) dēl darbuotojo korupcijos.

Estijos Aukščiausiasis Teismas civilinėje byloje *J. Nõmme v. Estijos Respublika*<sup>92</sup> nesutiko su apygardos teismo išvada, kad atsakovo nediskredituoja, kai pagalbinis tarnautojas darbo metu iš tarnybinio telefono skambina ī žodžiu intymias paslaugas teikiančią telefono liniją, nes šie numeriai priklauso ī verslo registrā įtrauktoms įmonėms ir valstybė nėra uždraudusi teikti tokias pramogas. Toks ieškovo poelgis yra šiurkštus darbo pareigų pažeidimas pagal Estijos DSĮ 86 paragrafo 8 punktā ir 105 paragrafo 2 dalī ir darbo sutarties nutraukimas remiantis 86 paragrafo 8 punktu ir 105 paragrafo 1 dalimi yra teisėtas.

<sup>91</sup> MUDA, M. et al. *Tööõigus*. Tallinn: AS Juura, 2006.

<sup>92</sup> Estijos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. kovo 5 d. nutartis civilinėje byloje *J. Nõmme v. Estijos Respublika*, Nr. 3-2-1-16-03.

Pranešimo raštu apie darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva terminai yra nurodyti Estijos DSĮ 87 paragrafe: kai likviduojama įmonė, agentūra ar kita organizacija, darbuotoją būtina išpėti prieš du mėnesius; kai mažinamas darbuotojų skaičius, išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminas priklauso nuo darbuotojo nepertraukiamo darbo stažo (jei stažas iki penkerių metų – būtina išpėti raštu prieš du mėnesius, jei stažas nuo penkerių iki dešimties metų – prieš tris mėnesius, jei viršija dešimt metų – prieš keturis mėnesius); kai darbuotojas negali atlikti sulygto darbo dėl profesinių įgūdžių stokos ar sveikatos problemų, darbdavys turi išpėti prieš vieną mėnesį; dėl ilgalaikio darbuotojo nedarbingumo darbdavys gali nutraukti darbo sutartį išpėjęs darbuotoją prieš dvi savaites; dėl darbuotojo amžiaus sutartis gali būti nutraukiama išpėjus prieš du mėnesius (jei darbuotojo nepertraukiamo darbo stažas neviršija dešimties metų) arba prieš tris mėnesius (jei stažas viršija dešimt metų). Darbuotojus leidžiama atleisti iš darbo be išpėjimo, kai paskelbiamas darbdavio bankrotas. Jei darbdavys nesilaiko 87 paragrafe numatytų išpėjimo termino reikalavimų, jis privalo sumokėti vidutinio dienos uždarbio dydžio kompensaciją už kiekvieną išpėjimo termine trūkstamą darbo dieną.

Rusijos DK 81 straipsnyje nustatyti tokie darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva pagrindai:

- 1) kai likviduojamas darbdavys;
- 2) kai mažinamas darbuotojų skaičius;
- 3) kai darbuotojas neturi kvalifikacijos sulygtam darbui atlikti ir tai patvirtina atestacijos rezultatai;
- 4) kai pasikeičia įmonės nuosavybės savininkas (bendrovės vadovo, jo pavaduotojo ar vyriausiojo buhalterio atžvilgiu);
- 5) kai darbuotojas pakartotinai neatlieka savo darbinių pareigų be svarbių priežasčių ir turi drausminę nuobaudą;
- 6) kai darbuotojas vieną kartą šturkščiai pažeidžia darbinės pareigas;
- 7) kai darbdavys praranda pasitikėjimą darbuotoju, dirbančiu su pinigais ar prekėmis, dėl jo kaltų veiksmų;
- 8) dėl amoralių darbuotojo, dirbančio auklėjamąjį darbą, veiksmų;
- 9) dėl nepagrįstų įmonės (filialo, atstovybės) vadovo, jo pavaduotojo ar vyriausiojo buhalterio nepagrįstų veiksmų, kurie pakenkė įmonės nuosavybei;
- 10) kai įmonės vadovas ar jo pavaduotojas vieną kartą šturkščiai pažeidžia savo darbinės funkcijas;
- 11) kai darbuotojas, sudarydamas darbo sutartį, pateikia padirbtus dokumentus;
- 12) įmonės vadovo darbo sutartyje numatytais atvejais;

13) kitais Rusijos DK ir kituose federaliniuose įstatymuose numatytais atvejais.

Iš šių įstatyme numatytų atleidimo iš darbo pagrindų galime išskirti a) bendruosius ir b) papildomus. Bendrieji pagrindai taikomi visiems darbuotojams be išimties, tuo tarpu papildomi – tik tam tikroms darbuotojų kategorijoms (įmonės vadovui, jo pavaduotojui ar vyriausiajam buhalterii)<sup>93</sup>. Darbuotoją dėl 2) ir 3) punktuose numatytų priežasčių galima atleisti iš darbo tik tuomet, kai darbuotojo jo sutikimu negalima pervesti į kitą darbą. Jei 7) ir 8) atvejais darbuotojo kalti veiksmai ar amoralus poelgis buvo padaryti ne darbo vietoje arba darbo vietoje, bet buvo nesusiję su atliekamu darbu, darbdavys gali jį atleisti iš darbo tik tuomet, kai apie tokį poelgį sužinojo praėjus ne daugiau kaip vieneriems metams.

Rusijos Aukščiausias Teismas civilinėje byloje *Б. в. „Особое конструкторское бюро противопожарной техники“*<sup>94</sup> pažymėjo, kad leidimo dirbti su valstybine paslaptimi atėmimas gali būti papildoma priežastimi nutraukti darbo sutartį pagal Valstybinės paslapties įstatymo 23 straipsnį. Tačiau ieškovės darbo sutartyje nebuvo numatyta papildoma sąlyga turėti leidimą dirbti su valstybine paslaptimi, tad jos atleidimas iš darbo pagal Rusijos DK 81 straipsnio 13 punktą buvo pripažintas neteisėtu.

Reikia sutikti su Rusijos teisės doktrinoje populiaria nuomone, kad darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva yra jo teisė, o ne pareiga. Todėl darbdavys, net ir esant minėtoms darbo sutarties nutraukimo priežastims, gali nuspręsti neatleisti darbuotojo<sup>95</sup>. Tai leidžiama, nes gerina darbuotojo padėtį, išvaduojant jį nuo būtinybės patirti nemalonus pasekmes, susijusias su atleidimu iš darbo darbuotojo iniciatyva.

Po Lietuvos ir užsienio valstybių darbo įstatymų nuostatų, susijusių su darbuotojo atleidimu iš darbo darbdavio iniciatyva, analizės galima daryti išvadą, kad užsienio valstybės neskirsto darbo sutarties nutraukimo pagrindų pagal tai, ar sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltės, ar jai nesant. Taigi tik Lietuvos DK reglamentuoja terminuotos darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva kai nėra darbuotojo kaltės – tokiais atvejais taikomi ypatingi reikalavimai. Nagrinėjamos užsienio valstybėse ir terminuotoms, ir neterminuotoms sutartims yra nustatyti bendri nutraukimo pagrindai, kurių dauguma susiję su darbuotojo kaltais veiksmais. Latvijos ir Estijos darbo įstatymuose nustatyti tokių pagrindų sąrašai yra baigtiniai. Tik Latvijos DĮ numatyta išimtinė galimybė nutraukti darbo sutartį šiame įstatyme nenumatytais pagrindais – turėdamas svarbią priežastį darbdavys gali kreiptis į teismą. Reikia pažymėti, kad tik Rusijoje kai kurie atleidimo iš darbo pagrindai taikomi tik tam tikroms darbuotojų kategorijoms – tai tiesiogiai susiję su terminuotų darbo sutarčių sudarymo

<sup>93</sup> СЫРОВАТСКАЯ, Л. А. *Трудовое право*. Москва: Юрист, 1998, 314 p.

<sup>94</sup> Rusijos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. vasario 13 d. nutartis civilinėje byloje *Б. в. „Особое конструкторское бюро противопожарной техники“*, Nr. 35-Г04-5.

<sup>95</sup> МИРОНОВ, В.И. *Трудовое право России*. Москва: ООО Журнал „Управление персоналом“, 2005, 1152 p.

prielaidomis. Analizuojamose valstybėse skirtingai reglamentuojamas pranešimas apie darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva: Lietuvoje ir Estijoje darbdavys tam tikrais atvejais privalo iš anksto įspėti darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą, tuo tarpu Latvijoje ir Rusijoje darbuotojai apie darbo sutarties nutraukimą nėra iš anksto informuojami.

## Išvados

Po Lietuvos ir užsienio valstybių darbo įstatymų nuostatų, susijusių su terminuotų sutarčių reglamentavimu, analizės bei po šių teisės normų įgyvendinimo praktikoje problemų aptarimo galima daryti tokias išvadas:

1. Terminuotos darbo sutartys Lietuvos ir užsienio valstybėse sudaromos konkrečioms, trumpalaikiams darbams atlikti apibrėžtą laiką. Greta šalių teisių ir pareigų sutartyje yra nurodomas jos terminas – būtinoji terminuotos darbo sutarties sąlyga. Pažymėtina, kad užsienio valstybių darbo įstatymai numato daug platesnius būtinųjų darbo sąlygų sąrašus nei Lietuvos DK. Lietuvos įstatymų leidėjui nėra būtinybės plėsti būtinųjų sąlygų sąrašą, nes darbo sutartys turi būti sudaromos pagal pavyzdinę Vyriausybės patvirtintą formą – tad sudarant sutartį reikia aptarti visus šioje formoje numatytus elementus, prie kurių priskiriamos dauguma analizuojamų užsienio valstybių darbo būtinųjų darbo sutarties sąlygų.
2. Nagrinėjamos valstybėse yra vienodos termino nustatymo taisyklės – terminuota darbo sutartis sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui. Darbuotojų interesų naudai yra ribojama galimybė sutarties šalims susitarti dėl darbo santykių trukmės: Lietuvoje, Estijoje ir Rusijoje sutarties terminas negali viršyti penkerių metų, o Latvijoje – trejų metų. Kai sutarties terminas yra nenustatytas arba netinkamai nustatytas, laikoma, kad yra sudaryta neterminuota darbo sutartis. Reikia sutikti su tokio imperatyvaus reikalavimo pagrįstumu – terminas yra būtinoji terminuotos darbo sutarties sąlyga, tad sutarties šalys ją privalo tinkamai nustatyti.
3. Kad nebūtų piktnaudžiaujama terminuotų sutarčių sudarymu, analizuojamų valstybių darbo įstatymuose yra įtvirtintos skirtingos terminuotų darbo sutarčių sudarymo prielaidos ir apribojimai. Reikia pažymėti, kad tik Rusijoje terminuota darbo sutartis gali būti sudaryta šalių susitarimu, neatsižvelgiant į darbo pobūdį ar atlikimo sąlygas. Tokia praktika yra kritikuotina, nes sudaromos sąlygos piktnaudžiauti terminuotų sutarčių sudarymu – tikroji, laisva darbuotojo valia šiose sutartyse retai atsispindi. Lietuvos įstatymų leidėjui siūlytina konkretizuoti nenuolatinio darbo sampratą DK, kad būtų išvengta neaiškumų sudarant terminuotas darbo sutartis. Remiantis Estijos pavyzdžiu reikėtų numatyti papildomas piktnaudžiavimo terminuotomis darbo sutartimis prevencijos priemones, t.y. jei darbo sutartis sudaroma su tuo pačiu darbdaviu tam

pačiam darbui daugiau kaip du kartus iš eilės, kiekviena sekanti terminuota darbo sutartis tam pačiam darbui bus laikoma darbo sutartimi, sudaryta neapibrėžtam laikui.

4. Nagrinėjamų valstybių darbo įstatymuose nėra atskirai išskirtas terminuotų darbo sutarčių vykdymas ir/ar keitimas. Pabrėžtina, kad darbo sutarties sąlygų keitimo būdas ir tvarka priklauso nuo tų sąlygų keitimo priežasties, keičiamų sąlygų rūšies ir nuo to, kuriam laikui (terminuotai ar neterminuotai) tos sąlygos keičiamos. Lietuvos įstatymų leidėjui siūlytina papildyti DK 120 straipsnį norma, įtvirtinančia, kad kai keičiama gamyba, darbo organizavimas ar kitais gamybinio būtinumo atvejais darbdavys privalo pranešti darbuotojui apie darbo sutarties sąlygų pakeitimą raštu ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį. Tokia praktika yra Estijoje ir Rusijoje – darbdavys turi pranešti darbuotojui apie sąlygų pakeitimą raštu atitinkamai prieš vieną ir prieš du mėnesius.
5. Analizuojamose valstybėse įtvirtinami su terminuotos darbo sutarties vykdymu susiję nediskriminacijos bei informavimo apie laisvas darbo vietas principai. Nediskriminacijos principas tiesiogiai nustatytas tik Estijos DSĮ, o Lietuvoje bei kitose valstybėse pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų teisės saugomos kitų teisės normų pagalba – darbo įstatymuose įtvirtinami lygiateisiškumo, darbo užmokesčio nustatymo principai. Aiškumo ir konkretumo dėlei Lietuvos įstatymų leidėjas nediskriminacijos principą turėtų nustatyti tiesiogiai DK. Reikia pažymėti, kad informavimo apie laisvas darbo vietas principas yra tiesiogiai išreikštas visose Baltijos šalyse.
6. Analizuojamose valstybėse nuo šalių valios priklauso, ar sutartis bus nutraukta, ar taps neterminuota, ar bus pratęsta naujam terminui. Taigi darbo sutarties termino pasibaigimas tik sudaro prielaidas sutarčiai nutraukti. Valstybėse numatyti tam tikri apribojimai nutraukiant darbo sutartis, kurie apunkina terminuotos darbo sutarties nutraukimo procedūrą. Norint terminuotų darbo sutarčių reglamentavimą padaryti kuo aiškesnį, Lietuvos įstatymų leidėjui rekomenduotina remtis Rusijos praktika – jos DK nurodyta, kad jei nėštumo metu sueina terminuotos darbo sutarties terminas, darbdavys moters pareiškimu privalo pratęsti sutarties terminą, kol ji įgyja teisę į nėštumo ir gimdymo atostogas. Tokiu terminuotos darbo sutarties pobūdis išlieka, o terminas laikomas suėjusiu praėjus garantijos taikymo laikui.
7. Reikia pritarti teisės doktrinoje vyraujančiai nuomonei, kad sutarties nutraukimas šalių susitarimu yra pats įprasčiausias ir labiausias priimtinas darbo sutarties nutraukimo pagrindas. Darbuotojui leidžiama bet kada nutraukti darbo sutartį, tačiau būtina tinkamai įspėti darbdavį: Lietuvoje darbuotojas gali atšaukti įspėjimą per tris dienas, vėliau

būtinai darbdavio sutikimas, Rusijoje darbuotojas gali atšaukti įspėjimą per visą jo laikotarpį, tuo tarpu Latvijoje ir Estijoje darbuotojas gali atšaukti įspėjimą tik darbdaviui sutikus. Manytina, kad Lietuvos DK įtvirtintos labiau abiejų sutarties šalių interesus užtikrinančios nuostatos: darbuotojui suteikiama galimybė per nustatytą laiką apsigalvoti, o darbdaviui sudaromos sąlygos iš anksto planuoti kito asmens įdarbinimą.

8. Nagrinėjamos užsienio valstybės neskirsto darbo sutarties nutraukimo pagrindų pagal tai, ar sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltės, ar jai nesant, kaip yra Lietuvos DK. Šiose užsienio valstybėse ir terminuotoms, ir neterminuotoms sutartims yra nustatyti bendri nutraukimo pagrindai, kurių dauguma susiję su darbuotojo kaltais veiksmais – manytina, kad toks darbo sutarties nutraukimo reglamentavimas yra aiškesnis.

## Santrauka

Šiame magistro darbe analizuojami Lietuvos, Latvijos, Estijos ir Rusijos terminuotų darbo sutarčių sudarymo, vykdymo bei nutraukimo ypatumai. Kad nebūtų piktnaudžiaujama terminuotomis sutartimis, valstybės savo darbo statymuose įstatymuose nustato tam tikrus imperatyvius reikalavimus. Darbo tikslas yra palyginti Lietuvos ir minėtų užsienio valstybių darbo įstatymų nuostatas, susijusias su terminuotų sutarčių reglamentavimu, pateikti jų apibendrinimus, aptarti šių teisės normų įgyvendinimo praktikoje problemas bei pateikti pasiūlymus Lietuvos įstatymų leidėjui.

Pirmoje darbo dalyje pabrėžiama darbo sutarties instituto svarba, apžvelgiami pagrindiniai valstybių darbo įstatymai, aptariama terminuotos darbo sutarties samprata bei išskiriamos jos rūšys. Antroji dalis yra skirta terminuotų darbo sutarčių sudarymui – joje aptariamas terminuotų darbo sutarčių turinys, kurį sudaro būtinosios ir papildomos sąlygos, apibrėžiamos bendros visoms valstybėms termino nustatymo taisyklės, taip pat analizuojamos terminuotos darbo sutarties prielaidos ir apribojimai. Trečioje darbo dalyje dėmesys skiriamas teisės normų, reglamentuojančių terminuotų darbo sutarčių vykdymą ir keitimą, analizei – pabrėžiami sutarčių keitimo ypatumai, atsižvelgiant į sąlygų keitimo priežastį, jų rūšį ir nuo to, kuriam laikui (terminuotai ar neterminuotai) tos sąlygos keičiamos. Šioje dalyje taip pat aptariami pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų nediskriminavimo bei informavimo apie laisvas darbo vietas principas bei jų įtvirtinimas valstybių teisėje. Paskutinioji, ketvirtoji, darbo dalis skirta terminuotų darbo sutarčių nutraukimui. Analizuojami tokie sutarčių nutraukimo pagrindai: suėjus sutarties terminui, šalių susitarimu, darbuotojo bei darbdavio iniciatyva.

Po darbo įstatymų, teismų praktikos pavyzdžių bei kitų šaltinių, susijusių su terminuotomis darbo sutartimis, analizės parašytos magistro darbo išvados, kuriose pateikti pasiūlymai Lietuvos įstatymų leidėjui.



## **Summary**

### **FIXED-TERM EMPLOYMENT CONTRACTS IN LITHUANIAN AND FOREIGN COUNTRIES' LAW**

In these Master theses are analyzed the characteristics of fixed-term employment contracts in Lithuania, Latvia, Estonia and Russia. To prevent abuse arising from fixed-term employment contracts the countries define imperative requirements in their labour laws. The object of these theses is to compare the provisions of labour laws, related to the regulation of the fixed-term employments contracts, to present the generalization thereof, to discuss the problems of provisions' realization in practice and to make suggestions to the legislator.

In the first part of the theses the importance of employment contract's institute is pointed, the countries' main labour laws are reviewed and the conception of employment contract and its types are discussed. The second part is about the conclusion of fixed-term employment contracts: the content of fixed-term employment contracts (obligatory and additional conditions) is discussed, the general rules of term determination are defined, the preconditions and restrictions of fixed-term employment contracts are analyzed. In the third part of theses the rules of law, related to the implementation and amendment of fixed-term employment contracts, are analyzed – it is pointed that the amendments are made according to the reason and duration of amendment and the type of employment conditions to be amended. The principles of non-discrimination of fixed-term workers and information about vacancies are also discussed. The last, fourth, part is about the termination of fixed-term employment contracts. The following grounds for termination are analyzed: upon expiry of the term, due to agreement between the parties, on initiative of employee and employer.

After analysis of labour laws, examples of the court practice and other sources related to the fixed-term employment contracts, the conclusions of the Master theses are made in which suggestions to the legislator are also presented.

## Literatūros sąrašas

### Norminiai teisės aktai

1. Estijos Respublikos atostogų įstatymas. Riigi Teataja, 2001, 42, 233.
2. Estijos Respublikos darbo ir poilsio laiko įstatymas. Riigi Teataja, 2001, Nr. 17, 78.
3. Estijos Respublikos darbo sutarties įstatymas. Riigi Teataja, 1992, Nr. 15/16, 241.
4. Estijos Respublikos darbo tarybų įstatymas. Riigi Teataja, 2000, 57, 372.
5. Estijos Respublikos darbo užmokesčio įstatymas. Riigi Teataja, 1994, Nr. 11, 154.
6. Estijos Respublikos kolektyvinės sutarties įstatymas. Riigi Teataja, 1993, 20, 353.
7. Europos Bendrijos Tarybos 1999 m. birželio 28 d. direktyva 1999/70/EB. Europos Bendrijų oficialus leidinys, 1999, L 175.
8. Latvijos Respublikos darbo įstatymas. Latvijas Vēstnesis, 2001, Nr. 105 (2492).
9. Latvijos Respublikos Ministru kabineto priimtos taisyklės Nr. 272 „Dėl sezoninių darbų“.
10. Latvijos Respublikos Ministru kabineto priimtos taisyklės Nr. 353 „Dėl darbų srityse, kuriose paprastai nesudaroma darbo sutartis apibrėžtam laikui“.
11. Latvijos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 84 „Dėl Profesijų klasifikatoriaus“.
12. Lietuvos Respublikos aukštojo mokslo įstatymas. Valstybės žinios, 2000, 27-715.
13. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
14. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas. Valstybės žinios, 2001, Nr. 31-1010.
15. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.
16. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių rūšių ypatumų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 81(1)-3690.
17. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-412.
18. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“. Valstybės žinios, 1994, Nr. 19-313.
19. Rusijos Federacijos darbo kodeksas. Российская газета, 2001, Nr. 256, 197-ФЗ.
20. Rusijos Federacijos Konstitucija. Российская газета, 1993, Nr. 237.

### Specialioji literatūra

1. BAGDANSKIS, Tomas. *Trumpalaikis darbas. Ar galima sudaryti terminuotą darbo sutartį?* Juristas, 2003, Nr. 1.

2. DAMBRAUSKIENĒ, Genutē, MACIJAUSKIENĒ, Rasa, MAČERNYTĒ-PANOMARIOVIENĒ, Ingrida. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius: Žaltvykslė: 2007, 360 p.
3. DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, 352 p.
4. ENĢELIS, R. *Jauni ieteikumi darba strīdiem* [interaktyvus]. Latvijas juristu biedrība [žiūrēta 2008 m. balandžio 1 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ljb.lv/?c=pub&id=181>>.
5. GAILUMS, I. *Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse*. Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, 2002.
6. KAPOČIŪTĒ, Jūratē. *Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo pareiškimu*. Juristas, 2006, Nr. 1.
7. *Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu tiesu departamenta. Spriedumi un lēmumi*. Rīga: Latvijas Tiesnešu mācību centrs, 1997.
8. MUDA, M. et al. *Tööõigus*. Tallinn: AS Juura, 2006.
9. NEKROŠIUS, Ipolitas et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2003, 288 p.
10. NEKROŠIUS, Ipolitas et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. II tomas. Vilnius: Justitia, 2004, 624 p.
11. NEKROŠIUS, Ipolitas. et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, 544 p.
12. RAZGŪNIENĒ, Agnē. *Darbo sutarties instituto ypatumai Baltijos valstybėse*. Jurisprudencija, 2005, t. 74 (66).
13. SARAP, K. *Tāhtajalise töölepingu lõppemisest tuleb teavitada* [interaktyvus]. Āripāev [žiūrēta 2008 m. balandžio 1 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.aripaev.ee/3690/rubr\\_artiklid\\_369006.html?e=mc2&prin](http://www.aripaev.ee/3690/rubr_artiklid_369006.html?e=mc2&prin)>.
14. TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, 496 p.
15. КИСЕЛЕВ, И. Я. *Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда*. Москва: Эксмо, 2005, 608 p.
16. *Комментарии официальных органов к Трудовому кодексу Российской Федерации*. Сост. ВЕРХОВЕЦ, А. В. Москва: ИНФРА-М, 2005, 1168 p.
17. МИРОНОВ, В.И. *Трудовое право России*. Москва: ООО Журнал „Управление персоналом“, 2005, 1152 p.
18. СЫРОВАТСКАЯ, Л. А. *Трудовое право*. Москва: Юрист, 1998, 314 p.

## Teismų praktika

1. Estijos Aukščiausiojo Teismo 2000 m. gruodžio 18 d. nutartis civilinėje byloje *M. Kasepalu v. Estijos Respublika*, Nr. 3-2-1-138-00.
2. Estijos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. sausio 8 d. nutartis civilinėje byloje *U. Valdaja v. Estijos Respublika*, Nr. 3-2-1-151-00.
3. Estijos Aukščiausiojo Teismo 2002 spalio 9 d. nutarimas civilinėje byloje *E. Labja v. AS „Rinder“*, Nr. 3-2-1-96-02.
4. Estijos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. kovo 5 d. nutartis civilinėje byloje *J. Nõmme v. Estijos Respublika*, Nr. 3-2-1-16-03.
5. Latvijos Aukščiausiojo Teismo 1997 m. lapkričio 5 d. nutartis civilinėje byloje *Z. Alpas, D. Bedryšis, J. Karklinia ir R. Kirolovičius v. a/s „Universālveikals Centrs“*, Nr. SKC-402.
6. Latvijos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. gegužės 7 d. nutartis civilinėje byloje *J. O. v. Rygos savivaldybės BO SIA „Rīgas I.slimnīca“*, Nr. SKC-238.
7. Latvijos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. spalio 20 d. nutartis civilinėje byloje *S. B. v. SIA „Elwo“*, Nr. SKC-556.
8. Latvijos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje *M. Krališa v. Latvijas Sarkains Krust*, Nr. SKC-53.
9. Latvijos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. sausio 25 d. nutartis civilinėje byloje *A. Muižniek v. Jūrmalos miesto taryba*, Nr. SKC – 31.
10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2000 m. birželio 19 d. civilinė byla *P. Lankas v. AB „Kauno kranai“*, Nr. 3K-3-708/2000.
11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2000 m. rugsėjo mėn. 20 d. nutartis civilinėje byloje *K. Cicėnienė v. Panerio žemės ūkio bendrovė*, Nr. 3K-3-854/2000.
12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje *V. K. v. AB „Vilma“*, Nr. 3K-7-4/2003.
13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. lapkričio 24 d. nutartis civilinėje byloje *T. Jakšič v. UAB „Zepter International“*, Nr. 3K-3-644/2004.
14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. lapkričio 14 d. nutartis civilinėje byloje *V. Andrijauskienė v. Panevėžio moksleivių namai*, Nr. 3K-3-568/2005.
15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje *A. Servienė v. UAB „Lemminkainen Lietuva“*, Nr. 3K-3-423/2005.

16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje *A. Mateikaitė v. UAB „Electrolux“*, Nr. 3K-3-92/2005.
17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. lapkričio 16 d. nutartis civilinėje byloje *A. V. v. Alytaus apskrities viršininko administracija*, Nr. 3K-3-612/2006.
18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 30 d. nutartis civilinėje byloje *J. B. v. Panevėžio moksleivių namai*, Nr. 3K-3-74/2006.
19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. vasario 15 d. nutartis civilinėje byloje *V. S. v. kooperatinė bendrovė Lietuvos kooperatyvų sąjunga*, Nr. 3K-3-123/2006.
20. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. vasario 26 d. nutartis civilinėje byloje *V. V. v. Vilniaus miesto savivaldybės administracija*, Nr. 3K-3-83/2007.
21. Rusijos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. kovo 17 d. nutarimas „*Dėl Rusijos Federacijos teismų praktikos nagrinėjant bylas pagal Darbo kodeksą*“.
22. Rusijos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. vasario 13 d. nutartis civilinėje byloje *Б. v. „Особое конструкторское бюро противопожарной техники“*, Nr. 35-Г04-5.
23. Rusijos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. lapkričio 14 d. nutartis civilinėje byloje *X., P., C. v. ОАО „Аэрофлот – Российские авиалинии“*, Nr. 5-В05-120.
24. Rusijos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. rugsėjo 30 d. nutartis civilinėje byloje *T. v. V.*, Nr. 88-В05-5.