

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Editos Zagurskienės
V kurso, darbo teisės
Studijų atšakos studentės

Magistro darbas
Terminuotos darbo sutarties sudarymas,
kai darbuotojas priimamas į naujai steigiamą darbo vietą

Vadovas: As. Arnas Paliukėnas

Recenzentas: As. Ieva Povilaitienė

Vilnius, 2012

Turinys

IŽANGA.....	3
1. Terminuotos darbo sutarties samprata ir pagrindiniai požymiai	6
1.1. Terminuotos darbo sutarties sudarymas ir prielaidos	8
1.2. Termino nustatymo ypatumai	11
1.3. Terminuotų darbo sutarčių vykdymo ypatumai.....	15
1.3.1. Terminuotų darbo sutarčių sudarymo ribojimai.....	17
1.3.2. Terminas kaip būtinoji darbo sutarties sąlyga.....	20
2. Terminuotos darbo sutarties sudarymas, kai darbuotojas priimamas į naujai steigiamą darbo vietą.....	22
2.1. Terminuotos darbo sutarties, kai darbuotojas priimamas į naujai steigiamą darbo vietą sudarymo prielaidos.....	26
2.2. Terminai kaip būtinoji sudarymo sąlyga sudarant terminuotas darbo sutartis, kai darbuotojas priimamas į naujai steigiamą darbo vietą.....	28
2.3. Terminuotos darbo sutarties, kai darbuotojas priimamas į naujai steigiamą darbo vietą sudarymo ribojimai ir sąlygos.....	29
3. Terminuotos darbo sutarties nutraukimas	32
3.1. Terminuotos darbo sutarties pasibaigimo pagrindai	32
3.2. Terminuotos darbo sutarties nutraukimas, suėjus terminui	36
3.3. Terminuotos darbo sutarties nutraukimas kitais pagrindais	41
3.4. Garantijos ir apribojimai nutraukiant terminuotą darbo sutartį.....	44
3.5. Terminuotos darbo sutarties pasibaigimo teisinės pasekmės	51
IŠVADOS	54
SANTRAUKA	56
SUMMARY	57
LITERATŪRA.....	58

IŽANGA

Darbo teisiniai santykiai yra sutartiniai teisiniai santykiai savo prigimtimi. Jų tęstinumą, visų pirma, lemia darbdavio ir darbuotojo suderinta valia, kuri yra išreiškiama ir įforminama darbo sutartyje. Toks valios išreiškimas yra asmens įtraukimo į darbą forma, atspindinti darbo laisvės principą, garantuojamą Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje, kuriame įtvirtinta teisė į darbo laisvę, kuri reiškia galimybę dirbti tiek fizinį, tiek protinį darbą arba užsiimti kita nedraudžiama veikla, dirbti nuolatinio ar terminuoto pobūdžio darbą.

Teisė pasirinkti dirbti terminuotą darbą nėra absoliuti. Įstatymai numato tam tikras sąlygas, susijusias su tokių darbo sutarčių sudarymu bei nutraukimu.

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

Anksčiau galiojusiam Lietuvos Respublikos Darbo sutarties įstatyme buvo išskiriamos tik dviejų rūšių darbo sutartys, atsižvelgiant į darbo santykių trukmę, o Lietuvai ruošiantis tapti Europos Sąjungos nare ir priėmus Lietuvos Respublikos darbo kodeksą, buvo sudarytos galimybės plėtoti lanksčias užimtumo formas, todėl praktinės tokių darbo sutarčių formų įgyvendinimo galimybės tapo svarbiomis tiek darbdaviui, tiek ir darbuotojui. Dėl šios priežasties aktualu yra išskirti ir palyginti, o kokioms gi sąlygoms esant, darbo sutarties šalys įgyja teisę sudaryti terminuotą darbo sutartį. Praktika rodo, kad įmonės, įstaigos ir organizacijos su darbuotojais dažnai sudaro terminuotas darbo sutartis. Šios aplinkybės ir skatina nagrinėti terminuotų darbo sutarčių sudarymo ir nutraukimo teorinius bei praktinius klausimus.

Šio darbo nauda ir aktualumas pasireiškia tuo, kad iki priimant 2010 m. birželio mėn. 22 d darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalies papildymą, buvo neleidžiama sudaryti terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai ar kolektyvinės sutartys. Tai reiškia, kad iš tikrųjų kalbama apie nuolatinio pobūdžio darbus, tik dėl tam tikrų priežasčių įstatymuose numatomi reikalavimai apriboti tokių darbų trukmę. Pažymėtina, kad gana išsamiai pateikiamas

atitinkamoje literatūroje ar teisės aktuose, teismų praktikoje terminuotos darbo sutarties sudarymas, pasibaigimas, nutraukimas, tuo tarpu po minėtų pakeitimų nėra aiškiai pateikta apie terminuotos darbo sutarties sudarymą, kai darbuotojas priimamas į naujai steigiamą darbo vietą, kai darbas yra nuolatinio pobūdžio. Dėja, nėra suformuotos ir teismų praktikos šiuo klausimu.

Tačiau kaip pasisisakė Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, sunkmečio metu lankstesni darbo santykiai sudarys verslui galimybes operatyviau reaguoti į darbo apimčių pasikeitimus ir prisidės prie naujų darbo vietų kūrimo. Šio pakeitimo dėka, darbdaviai turės galimybę lanksčiau pritaikyti savo pajėgumus, iškilus didesniai ar mažesniai gamybos, pardavimų ar paslaugų poreikiui, kadangi galės nevaržomai priimti asmenis nuolatinio pobūdžio darbui terminuotų sutarčių pagrindu. Darbdaviai bus linkę drąsiau priimti asmenis terminuotam laikotarpiui, kadangi darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis atleidimo procedūros yra ir greitesnės, ir pigesnės.

Taigi darbo teisės objektas yra visuomeniniai santykiai, bendriausiu požiūriu atsirandantys darbo procese ir su jais susiję santykiai, sureguliuoti darbo teisės normomis. Šio magistro darbo tyrimo objektas - tai darbo santykiai, atsirandantys, sudarant terminuotą darbo sutartį, kai darbuotojas priimamas į naujai steigiamą darbo vietą.

Pagrindinis šio darbo tikslas yra atskleisti terminuotos darbo sutarties sudarymo galimybes, priimant darbuotoją į naujai steigiamą darbo vietą.

Siekiant nurodyto tikslo, šiam darbui išskirti tokie uždaviniai:

- ✓ išanalizuoti terminuotos darbo sutarties sampratą;
- ✓ išsiaiškinti terminuotos darbo sutarties sudarymo prielaidas, t.y. kokiais atvejais gali būti sudaroma terminuota darbo sutartis bendrai bei kai darbuotojas yra priimamas, steigiant naują darbo vietą;
- ✓ išanalizuoti terminuotos darbo sutarties termino nustatymo taisyklės bei problematiką, atsižvelgiant į terminuotos sutarties sudarymą, steigiant naują darbo vietą;
- ✓ aptarti terminuotos darbo sutarties įgyvendinimo ypatybes;
- ✓ taip pat išanalizuoti terminuotos darbo sutarties pasibaigimą, jos nutraukimo galimybes bei garantijas, taikomas nutraukiant terminuotą darbo sutartį.

Pažymėtina, kad šiame magistriniame darbe bus pateikiama terminuotos darbo sutarties sudarymo, kai darbuotojas priimamas į naujai steigiamą darbo vietą, kaip ji yra suprantama pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – Darbo kodeksas) 109 straipsnį, analizė, atsižvelgiant ir į kitus teisės aktus.

Šiame darbe naudojami loginis, sisteminis, lingvistinis, aprašomasis, taip pat analizės ir sintezės metodai.

1. Terminuotos darbo sutarties samprata ir pagrindiniai požymiai

Teisė į darbą yra viena iš pagrindinių žmogaus teisių, kurios yra įtvirtintos Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje. Kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju.¹ Valstybė šią teisę į darbą užtikrina sudarydama socialines, ekonomines ir įstatymines laisvai pasirenkamo užimtumo prielaidas, o darbo sutartis yra pagrindinė teisės į darbą realizavimo forma.

Darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikros profesijos pareigas, paklusdamas darbovietėje nustatyta darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti jam sulgytą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu.² Nuo darbo sutarties sudarymo momento darbo sutarties šalys įgauna atitinkamai darbuotojo ir darbdavio statusą, o tarp jų pagal darbo sutartį atsirandantiems teisiniams santykiams pradedami taikyti darbo įstatymai.

Darbas, dėl kurio sulygsta šalys sudarydamos darbo sutartis, daugiausia yra nuolatinis, t.y. sudaromas neapibrėžtam laikui. Tai lemia įmonių, įstaigų, organizacijų vykdomos veiklos pastovumas ir tęstinumas. Todėl įteisinant darbo santykius tarp darbo sutarties šalių paprastai sudaroma neterminuota darbo sutartis. Ši nuostata nėra imperatyvi, tačiau tai išreiškia tam tikrą įstatymų leidėjo požiūrį į sutarčių rūšis, o konkrečiai imant, į neterminuotų darbo sutarčių santykį su terminuotomis, laikinosiomis ir sezoninėmis darbo sutartimis. Darbdavys, priimdamas darbuotoją nuolatiniam darbui, paprastai turi sudaryti neterminuotą darbo sutartį. Neterminuotos darbo sutarties ypatumas yra tas, kad ji trunka neapibrėžtą laiką, kol darbuotojas arba darbdavys jos nustatyta tvarka nenutraukia.

¹ Lietuvos Respublikos Konstitucija (Valstybės žinios 1992, Nr. 33-104).

² TIAŽKIJUS, Viktoras. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. I t., p. 333

Darbo kodeksas 108 straipsnis numato darbo sutarčių rūšis, kurios gali būti: 1) neterminuotos; 2) terminuotos, trumpalaikės, sezoninės; 3) dėl antraeilių pareigų; 4) nuotolinio darbo; 5) patarnavimo darbams; 6) kitos.

Darbo sutarčių rūšių nustatymas ir jų diferenciacijos reguliavimas padeda greta pagrindinės darbo formos, t.y., kai darbas yra dirbamas darbdavio įmonėje pagal neterminuotą darbo sutartį visą darbo dieną, įteisinti ir kitas lankstesnes darbo organizavimo formas. Tuomet darbo sutarties šalys gali labiau individualizuoti darbo sąlygas ir įgyvendinti abiemis šalims priimtinesnius tikslus. Darbuotojas įgyja galimybę papildomai užsidirbti, dirbdamas papildomą darbą savo įmonėje. Gali papildomai užsidirbti, eidamas ne pagrindines pareigas kitoje darbovietėje, sudarydamas antraeilių pareigų darbo sutartį. Darbdavio tikslas yra maksimaliai efektyviai paskirstyti sau pavaldžių darbuotojų darbo laiką, kad būtų naudingai išnaudoti darbo kaštai, būtų lanksčiai prisitaikyta prie rinkos pokyčių. Tokiu būdu yra įgyvendinamas ekonominis – socialinis darbo sutarčių reglamentavimo diferenciacijos požymis.³

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

Kalbant apie terminuotos darbo sutarties sampratą, reikia pabrėžti, kad yra kita panaši kategorija darbuotojų, kurių darbo laikas taip pat apibrėžiamas atitinkamu terminu. Tai vadinami *laikinieji darbuotojai*. Analizuojant Darbo kodekso nuostatas konstatuotina, kad laikinoji darbo sutartis yra lyg ir terminuotos darbo sutarties porūšis: tai ta pati terminuota darbo sutartis, tik skiriasi maksimali termino riba (laikinosios sutarties atveju – ne daugiau du mėnesiai, o terminuotos ne daugiau kaip penki metai), be to laikinosios sutarties sudarymo pagrindus nustato Vyriausybė.

Sistemiškai analizuojant bei aiškinant Darbo kodekso nuostatas darytina išvada, kad *terminuota darbo sutartis* suprantama kaip susitarimas tarp darbuotojo ir darbdavio, sudaromas tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, bet ne ilgiau kaip penkeriems metams, kuriuo darbuotojas išipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys išipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą

³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. II t., p. 75-76.

darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu.

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

1.1. Terminuotos darbo sutarties sudarymas ir prielaidos

Terminuota darbo sutartis turi būti sudaroma dviem egzemplioriais raštu pagal pavyzdinę formą, betarpiškai tariantis būsimam darbuotojui su darbdaviu ar įmonę atstovaujančiu asmeniu. Bet koku atveju turi būti susitarta dėl visų būtinųjų darbo sutarties sąlygų, kitaip bus laikoma, kad asmuo nepriimtas į darbą. Nesudarius sutarties, asmeniui kategoriškai draudžiama leisti dirbti.

Savaime suprantama, kad pagal terminuotą darbo sutartį priimamas dirbti darbuotojas turi būti išspėjamas ar informuojamas, kad jis yra priimamas dirbti laikinai. Praktiškai tai gali pasireikšti ne tik žodine forma apie tai informuojant darbuotoją, bet ir susipažįstant su darbo sutarties sąlygomis pasirašant terminuotą darbo sutartį.

Sudarius terminuotą darbo sutartį, šios sutarties šalims kyla tam tikros teisinės pasekmės. Todėl visų pirma labai svarbu nustatyti terminuotos darbo sutarties sudarymo momentą. Pagal Darbo kodekso 99 straipsnio 1 dalį darbo sutartis yra laikoma sudaryta tada, kai šalys susitarė dėl sutarties sąlygų, o tai reiškia, kad tam, kad terminuota darbo sutartis būtų laikoma sudaryta, šalys būtinai be kitų sąlygų turi susitarti ir dėl sutarties termino. Iš kitos pusės, terminuotos darbo sutarties sudarymas negali būti painiojamas su paties darbo pradžia. Darbuotojas gali pradėti dirbti tiek iš karto po sutarties sudarymo momento, tiek ir po tam tikro laikotarpio.

Tam, kad būtų galima sudaryti bet kokią terminuotą darbo sutartį, turi būti tam tikros realiai egzistuojančios aplinkybės, vadinamos terminuotos darbo sutarties prielaidomis. Terminuotai darbo sutarčiai sudaryti turi būti patenkintos dvejopos sąlygos: tiek bendrosios - tokios, kurios yra būtinos visoms darbo sutartims (darbuotojo ir darbdavio veiksnumas bei teisnumas), tiek specialiosios prielaidos, būdingos tik

terminuotai darbo sutarčiai. Šioje šio darbo dalyje bus analizuojamos tik specialiosios terminuotos darbo sutarties prielaidos, kurios yra pagrindas bendrai terminuotai darbo sutarčiai sudaryti.

Pirmiausia tam, kad būtų sudaryta bet kokia terminuota darbo sutartis, turi būti nurodytas darbo sutarties terminas, kuris gali būti nustatomas neilgesnis kaip penkeri metai. Terminui apibrėžti galimi du būdai:

1) darbo sutarties terminas gali būti nustatomas iki tam tikros kalendorinės datos arba

2) darbo sutarties terminas gali būti nustatomas iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo arba pasibaigimo.

Terminuotos darbo sutarties terminas yra esminė sutarties sąlyga, jis turi būti aiškiai nustatytas, tačiau turi būti atsižvelgiama ir į sutarties šalių valią.

Pažymėtina, kad terminuotos darbo sutarties sudarymą dažniausiai lemia tai, kad tam tikras darbas yra laikino pobūdžio. Tačiau laikino pobūdžio darbas yra pagrindinė, tačiau ne vienintelė terminuotos darbo sutarties prielaida. Tam tikrais atvejais terminuotos sutarties sudarymą gali lemti vienos iš darbo sutarties šalių valia arba aplinkybės, kurios priklauso nuo vienos ar kitos šalies. Tokie pagrindai galėtų būti vadinami neobjektyviomis terminuotos darbo sutarties prielaidomis. Lietuvoje terminuota darbo sutartis gali būti sudaryta neesant objektyvaus pagrindo tik tuo atveju, jei teisės aktai numato, kad tokia sutartis turi būti sudaryta tam tikrom pareigom arba tokia galimybė yra numatyta kolektyvinėje sutartyje.

Galima išskirti bendras nenuolatinio pobūdžio – kaip terminuotos darbo sutarties sudarymo prielaidos - išraiškas:

a) *laikiniai nedarbingo darbuotojo pavadavimas* - Darbo kodeksas numato galimybę sudaryti terminuotą darbo sutartį su darbuotoju, kuris pavaduoja laikinai neesantį darbe darbuotoją. Tokiose terminuotose darbo sutartyse terminas dažniausiai yra apibrėžiamas ne konkrečia data, bet aplinkybe ar tikslu. Dažniausiai nėra žinoma, kada tiksliai darbuotojas grįš po ligos ar gimdymo motinystės / tėvystės atostogų, todėl su pavaduojančiu darbuotoju susitariama, kad darbo sutartis bus nutraukta tada, kai laikinai nedarbingas darbuotojas grįš į darbą. Tačiau, jei yra iš anksto konkrečiai žinoma, kada darbuotojas grįš į darbą, galima terminą nustatyti ir konkrečia data. Tarkim darbuotojui yra suteikiamos vieno mėnesio atostogos, tokiu atveju į jo vietą atėjusio dirbti kito darbuotojo darbo sutartyje galima nurodyti vieno mėnesio darbo sutarties terminą. Taigi

koku būdu nustatyti darbo sutarties terminą šiuo atveju yra darbuotojo ir darbdavio susitarimo reikalas, nes teisiškai galimi abu variantai;

b) *darbo sutartyje numatyto darbo atlikimas ar rezultato pasiekimas* – galimybė darbdaviui ir darbuotojamui susitarti dėl tam tikro darbo atlikimo ar rezultato pasiekimo;

c) *objektyvios priežastys, atsirandančios dėl įmonės veiklos pobūdžio* – įmonėje, bendrovėje ar organizacijoje dėl tam tikrų priežasčių gali laikinai padidėti darbo apimtis ir krūvis. Tai gali sąlygoti ekonominiai veiksniai, tam tikras laikotarpis (pavyzdžiui, šventinis laikotarpis ir pan.). Tokiu atveju darbdaviui laikinai reikėtų pagalbinių darbuotojų, kurie padėtų pastoviai dirbantiems, pakeistų juos ir palengvintų šiems darbą. Šiuo atveju kaip vieną iš darbo sutarties rūšių Darbo kodeksas išskiria sezonines darbo sutartis;

d) *nustatytos įstatymais, kolektyvinėmis sutartimis ar suformuluotos teismų praktikos* – tai kita esminė terminuotos darbo sutarties sąlyga, nustatanti jog teisės aktai turi leisti sudaryti terminuotą darbo sutartį. Įstatymas gali numatyti atvejus, kada su darbuotojais gali būti sudaromos tik terminuotos darbo sutartys. Darbo kodekso 109 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta, kad su renkamais darbuotojais terminuotos darbo sutartys sudaromos laikui kuriam jie išrinkti, o su darbuotojais, kuriuos skiria į darbą renkamieji organai, darbo sutartis sudaroma tų renkamųjų organų kadencijos laikui. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pabrėžė, kad „terminuotos darbo sutarties sudarymas, kai tam nėra teisinio pagrindo, pažeidžia darbuotojo teises“, todėl jos turi būti ginamos⁴.

Remiantis Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalimi (iki šio straipsnio papildymo) neleidžiama sudaryti terminuotų darbo sutarčių, jeigu darbas yra nuolatinis, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys. Ši norma yra imperatyvi, todėl jei nėra darbo santykių laikinumą pagrindžiančių aplinkybių, terminuotos darbo sutarties sudarymas yra nepagrįstas ir neteisėtas. Tačiau, jei vis dėlto terminuota sutartis būtų sudaryta nuolatiniam darbui, toks prieštaravimas nedarytų darbo sutarties negaliojančia. Tokiu atveju būtų taikomos Darbo kodekso 110 straipsnio nuostatos, t.y. būtų laikoma, kad terminas nustatytas netinkamai ir sutartis yra neterminuota.

⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų, skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. sausio 16 d. nutartis c. b. *V. Kavleiskis v. UAB „Vilma“*, Nr. 3K.-7-4/2003, kat. 2.11.

1.2. Termino nustatymo ypatumai

Atsižvelgiant į Darbo kodekso 110 straipsnį terminuotos darbo sutarties terminas turi būti nustatomas aiškiai, nes termino pabaiga sukelia reikšmingus teisinius padarinius abiem šalims, tiek darbdaviui tiek darbuotojui. Pažymėtina, jog terminas yra būtinoji darbo sutarties sąlyga, tad suprantama, kad jei sutartyje toks terminas nenustatytas ar nustatytas netinkamai, tokia sutartis negali būti laikoma terminuota.

Darbo kodekso 110 straipsnio 1 dalyje yra apibrėžti du būdai terminui nustatyti:

1) *darbo sutarties terminas gali būti nustatomas iki tam tikros kalendorinės datos.* Pavyzdžiui, sutartyje rašoma, kad darbo sutartis galioja nuo 2011 m. kovo 1 d. iki 2011 m. birželio 30 d. Pastaroji data ir turėtų būti laikoma paskutine darbuotojo darbo diena ir atleidimo iš darbo diena. Terminas kalendorinė data gali būti nustatomas ir kitu būdu, nurodant terminą mėnesiais, metais, savaitėmis ir dienomis, pavyzdžiui sutarties galiojimo terminas yra trys metai (arba dvylika mėnesių, arba du metai penki mėnesiai ir penkios savaitės, ir pan.);

2) *darbo sutarties terminas gali būti nustatomas iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo arba pasibaigimo.* Darbo sutartyje turi būti aiškiai nurodyta, ar tokios aplinkybės turi atsirasti, pasikeisti ar pasibaigti, priešingu atveju, jei kyla ginčas, gali būti pripažinta, kad darbo sutarties terminas yra nustatytas netinkamai ir sutartis yra neterminuota, kas būtų nenaudinga darbdaviui, o galbūt net ir pačiam darbuotojui. Darbo sutarties pasibaigimą sieti su tam tikromis aplinkybėmis galima tik tuomet, kai yra žinoma, kad jos tikrai atsiras, pasikeis ar pasibaigs. Pavyzdžiui, darbuotojas priimamas dirbti iki Antosės Antosienės sugrįžimo iš motinystės atostogų. Minėta aplinkybė yra reali ir visada preziumuojama, kad ji įvyks. Tačiau išlieka galimybė, kad Antosė Antosienė po motinystės atostogų negrįš į šį darbą, tokiu atveju pavaduojanti Antosę Antosienę darbuotoja dirbs toliau ir bus laikoma, kad jos sutartis pratęsta neapibrėžtam laikui.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nurodyti teisiniai abiejų metodų naudojimo padariniai: abiejų termino nustatymo metodų naudojimas (pavyzdžiui, darbo sutartis sudaroma iki apskaitininkės nėštumo ir gimdymo atostogų pabaigos, bet ne ilgiau kaip iki 2011 m. gruodžio 15 d.) nedaro terminuotos darbo sutarties negaliojančios ar neterminuotos, bet vienas iš metodų turi nusverti kitą. Sprendžiant, kuris metodas yra svaresnis, atsižvelgiama į „priežastį, nulėmusią terminuotos darbo sutarties tarp šalių

sudarymą, ir į darbo sutartyje nustatytą jos terminą"⁵. Vadinasi, abiejų metodų naudojimas darbo sutarties terminui apibrėžti nėra Darbo kodekso 110 straipsnyje nurodytas „netinkamas termino nustatymas“. Netinkamas termino nustatymas reiškia situaciją, prieštaraujančią imperatyvioms teisės normoms.

Termino nustatymo būdai yra pakankamai įvairūs, kas kelia daugiausiai problemų praktikoje sudarant terminuotas darbo sutartis, todėl teisingas termino nustatymas darbo sutartyje sąlygoja tai, kad sutartis pripažįstama terminuota.

Teorijoje yra išskiriami keli atvejai, kada laikoma, jog darbo sutarties terminas yra nustatytas netinkamai. Vienas iš tokių atvejų yra, kai terminuotos darbo sutarties terminas yra ilgesnis negu įstatyme numatytas maksimalus terminuotos darbo sutarties terminas. Įstatymų leidėjas aiškiai apibrėžia terminuotos darbo sutarties viršutinę termino ribą, todėl taikant šią normą iš esmės neturėtų kilti jokių neaiškumų. Tačiau vis dėlto pasitaiko praktikoje atvejų, kada viršutinė termino leistina riba yra viršijama (dažniausiai tai atsitinka, kai terminuota darbo sutartis yra pratęsiama papildomam laikotarpiui). Taigi imperatyvios teisės aktų normos, nustatančios maksimalią leistiną termino ribą, nesilaikymas sudaro pagrindą pripažinti darbo sutartį sudarytą neterminuotam laikui.

Antrasis atvejis, priskiriamas prie netaisyklingo darbo sutarties termino nustatymo, kai terminas apibrėžiamas tam tikra aplinkybe, su kuria siejamas darbo sutarties pasibaigimas, tačiau tokia aplinkybė realiai negali atsirasti, nepasikeisti ar išnykti. Tokiu atveju terminuota darbo sutartis kaip ir anksčiau nurodytais atvejais tampa neterminuota. Atkreiptinas dėmesys, kad, norint ištaisyti netinkamai apibrėžtą terminuotos darbo sutarties terminą, yra reikalingas abiejų šalių konsensusas. Tai reiškia, kad nei darbuotojas, nei darbdavys negali padaryti to vienašališkai, neatsižvelgdamas į kitos darbo sutarties šalies interesus. Taigi darytina išvada, kad be teismo įsikišimo, neteisingai apibrėžtas terminuotos darbo sutarties terminas gali būti ištaisytas tik šalių susitarimu, darant pakeitimą darbo sutartyje. Jei netinkamai apibrėžtą terminuotos darbo sutarties terminą būtų suteikta galimybė ištaisyti pačiam darbdaviui, būtų pažeista darbo sutarties šalių interesų pusiausvyra. Darbdavys galėtų ištaisyti darbo sutarties terminą ir nustatyti jį teisingai, pagal įstatymų reikalavimus, tačiau sutartis vėlgi būtų terminuota. Tokiu atveju, pačiam darbdaviui ištaisant neteisingai nustatytą darbo sutarties terminą,

⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. rugsėjo 26 d. nutartis c. b. *A. Servierte v. UAB „Lemminkainen Lietuva“*, Nr. 3K-3-423/2005, kat. 11.6.1; 13.2.2.

gali būti pažeidžiami darbuotojo interesai bei užkertamas kelias, siekiant pripažinti darbo sutartį neterminuota. Todėl įstatymų leidėjas ir nesuteikia teisės ištaisyti neteisingai apibrėžtą darbo sutarties terminą pačiam darbdaviui ir numato, kad, jeigu šalys nesusitaria dėl termino nustatymo, darbuotojas gali kreiptis į darbo ginčus nagrinėjantį organą ir prašyti pripažinti darbo sutartį neterminuota.

Trečiasis atvejis, priskiriamas prie netinkamo darbo sutarties termino nustatymo pavyzdžių, kai įstatymų ir kolektyvinių sutarčių nenumatytais atvejais nuolatiniam darbui sudaromos terminuotos darbo sutartys.

Įstatymas numato galimybę įtvirtinti kolektyvinėje sutartyje atvejus, kada galima sudaryti terminuotą darbo sutartį nors darbas yra nuolatinio pobūdžio. Pagal Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalį terminuota sutartis negali būti sudaryta, jei darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys (redakcija iki 2010 m. birželio 22 d. priimto šio straipsnio papildymo). Taigi, jei terminuota darbo sutartis sudaroma dėl nuolatinio darbo ir šis darbas nėra numatytas kolektyvinėje sutartyje ar kitokiame susitarime su kolektyvu, toks sutarties sudarymas sukels neigiamas teises pasekmes vienai ar abiem darbo sutarties šalims, t.y. bus pagrindas pripažinti darbo sutartį neterminuota. Atkreiptinas dėmesys, kad vis dėlto numatant kolektyvinėje sutartyje, kokiems darbams galima būtų leisti sudaryti terminuotą darbo sutartį, reikia vadovautis visuotinai pripažintais protingumo, sąžiningumo ir teisingumo principais. Negalima piktnaudžiauti šia įstatymo suteikta teise ir kolektyvinėje sutartyje numatyti, tarkim, visas atitinkamoje įmonėje esančias pareigybes, dėl kurių būtų galima sudaryti su darbuotojais terminuotas darbo sutartis. Tam tikrų pareigybių įtvirtinimas kolektyvinėje sutartyje, dėl kurių būtų galima sudaryti terminuotas darbo sutartis, taip pat turėtų būti pagrįstas, atsižvelgiant į įmonės veiklos pobūdį bei specifiką.

Pažymėtina, kad sudarant terminuotą darbo sutartį, turi būti nurodytas darbo sutarties terminas, kuris paprastai gali būti nustatomas neilgesnis kaip penkeri metai. Be to sudarius terminuotą darbo sutartį teisės aktai numato galimybę ją pratęsti. Tačiau sutarties pratęsimas kaip ir jos sudarymas turi būti pagrįstas tomis pačiomis objektyviomis aplinkybėmis. Lietuvoje terminuotos darbo sutarties pratęsimų skaičius nėra ribojamas, svarbu tik tai, kad sudaryta sutartis, nepaisant, kiek kartų ji buvo pratęsta, neturi viršyti penkių metų termino.

Siekiant išvengti darbdavių piktnaudžiavimo, Darbo kodekso 111 straipsnio 3 dalyje yra įtvirtinta norma, kad jei 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. Ši norma nėra pažeidžianti darbdavio interesus ir įtvirtinta, naudojantis ES Direktyvoje įtvirtinta galimybe riboti tam tikrai atvejais pakartotinę terminuotos darbo sutarties sudarymą. Tačiau probleminis gali pasirodyti minėto straipsnio nuostatos santykis su Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalies nuostatomis. Įtvirtinęs tokią nuostatą, įstatymų leidėjas atrodytų nepagrįstai uždraudė pakartotinai sudaryti terminuotas darbo sutartis, neatsižvelgdamas, kad toks pakartotinis darbo sutarčių sudarymas galėtų būti objektyviai pagrįstas ir nepažeisti darbuotojo interesų. Pavyzdžiui, darbdavys užsiima koncertų organizavimo veikla ir organizuoja tarkim vieną ar du koncertus per mėnesį. Koncertui reikalingas aptarnaujantis personalas (rūbininkai, bilietai kontrolės darbuotojai, apsauga ir panašiai). Tokie asmenys ir samdomi būtent tam koncertui, nes darbdavys koncertui pasibaigus, negalės suteikti darbuotojui sutartimi sulygto darbo. Todėl protinga ir teisiškai bei objektyviai pagrįsta būtų sudaryti su tokiu darbuotoju terminuotą darbo sutartį, pasibaigus koncertui nutraukti ją, o sekančio koncerto metu vėl ją įdarbinti. Taigi „vis dėl to svarstyтина, ar ši Darbo kodekso 111 straipsnio 3 dalies norma iš tiesų suteikia naujų galimybių kovoti su piktnaudžiavimais terminuotosiomis sutartimis, atsižvelgiant į tai, turime Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalies imperatyvią normą“⁶, kurios pagrindu draudžiama sudaryti terminuotas darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbams. Tai reiškia, kad neesant objektyvių aplinkybių, pagrindžiančių terminuotos darbo sutarties sudarymą „...sutarties šalims yra draudžiama:

- a) sudaryti terminuotą darbo sutartį;
- b) pratęsti tokią sutartį, tai yra prailginti sutarties terminą jos terminui nepasibaigus;
- c) pasibaigus sutarties terminui, sudaryti naują terminuotąją sutartį, jeigu pagal šią sutartį darbas yra nuolatinio pobūdžio“⁷.

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

⁶ DAVULIS, Tomas. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius, 2004, p. 301.

⁷Ten. pat.

1.3. Terminuotų darbo sutarčių vykdymo ypatumai

Norint kalbėti apie terminuotų sutarčių vykdymo ypatumus reikia visų pirma aptarti kas yra darbo sutarties vykdymas. „Darbo sutarties vykdymas suprantamas kaip darbo sutartyje nustatytų abipusių įsipareigojimų tinkamas įgyvendinimas ir užtikrinimas sutarties galiojimo laikotarpiu“⁸.

Atkreiptinas dėmesys, kad sudarant darbo sutartį, šalys prisiima įsipareigojimus ir įgyja teises ne tik surašytas konkrečiame darbo sutarties tekste, bet ir tas teises bei pareigas, kurias numato įstatymai, kolektyviniai susitarimai ar kitokio pobūdžio teisės aktai bei susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio. Taigi išplečiant paminėtą apibrėžimą, būtų galima teigti, kad darbo sutarties vykdymu turėtų būti laikomas ne tik darbo sutartyje numatytų abipusių įsipareigojimų įgyvendinimas, bet ir darbo įstatymuose, kolektyvinėse sutartyse ar kituose susitarimuose darbdaviams bei darbuotojams numatytų teisių bei pareigų įgyvendinimas.

Pagal terminuotą darbo sutartį dirbantis darbuotojas įgyja iš esmės tokias pačias teises ir pareigas kaip ir kiti darbuotojai, t.y. turi teisę į kasmetines atostogas, taikoma drausminė atsakomybė, materialinė atsakomybė ir kt. Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte įtvirtintas darbuotojų lygiateisiškumo principas draudžia darbdavio diskriminuojančius veiksmus su terminuotą darbą dirbančiais darbuotojais.

Remiantis Darbo kodekso 186 straipsnio 3 dalyje įtvirtintais darbo užmokesčio nustatymo principais, darbdaviui draudžiama diferencijuoti darbo apmokėjimo sąlygas pagal darbo sutarties rūšį.

Teisės aktuose yra įtvirtinami tam tikri įpareigojimai darbdaviams, pas kuriuos yra dirbančių pagal terminuotą darbo sutartį darbuotojų, todėl yra keletas ypatumų į kuriuos reikėtų atkreipti dėmesį analizuojant būtent terminuotos darbo sutarties vykdymą. Tai:

1) Darbuotojų, dirbančių pagal terminuotą darbo sutartį *nediskriminavimo principas*.

Reikėtų atkreipti dėmesį, kad Darbo kodeksas atskirai neįtvirtina nediskriminavimo principo darbuotojų, dirbančių pagal terminuotą darbo sutartį, atžvilgiu lyginant su pastoviais darbuotojais. Tačiau šis principas išplaukia iš bendrų teisės principų, tokių kaip darbo teisės subjektų lygybės, teisingo apmokėjimo už darbą, darbo

⁸ TIAŽKIJUS, Viktoras. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius, 2005, p. 396.

santykių stabilumo ir kitų principų, įtvirtintų ne tik Darbo kodekso 2 straipsnyje bei Darbo kodekso 35 straipsnyje, bet ir aukščiausią teisinę galią turinčiame teisės akte - Lietuvos Respublikos Konstitucijoje⁹. Taigi jeigu Darbo kodekse nėra tiesiogiai minimas draudimas dėl mažiau palankaus elgesio su terminuotais darbuotojais, galima teigti, kad kitų teisės principų veikimas darbo teisėje jį visiškai „kompensuoja“.

2) Darbdavio *pareiga informuoti* darbuotoją, dirbantį pagal terminuotą darbo sutartį, apie galimybę įsidarbinti nuolatiniam darbui.

Atkreiptinas dėmesys, kad 2005 m. gegužės 12 d. Darbo kodekso 109 straipsnis buvo papildytas ketvirta dalimi, kurioje numatoma, kad darbdavys privalo informuoti darbuotojus, dirbančius pagal terminuotą darbo sutartį, apie laisvas darbo vietas ir užtikrinti, kad jie turėtų tokias pat galimybes įsidarbinti nuolatiniam darbui kaip ir kiti asmenys. Tai galima suprasti, kaip papildomą pareigą darbdaviui, tačiau kaip ir kokia forma ši pareiga turėtų būti įgyvendinta Darbo kodeksas nenumato, o įstatymų leidėjas tik „nukreipia“ darbdavį teisinga linkme įtvirtindamas tokią nuostatą ir rekomenduodamas informuoti apie laisvas darbo vietas terminuotai dirbančius asmenis, taip skatindamas nuolatinį terminuotai dirbančių asmenų užimtumą. Iš kitos pusės, jei pagal terminuotą darbo sutartį dirbantis asmuo atitinka atsilaisvinusiai darbo vietai keliamus išsilavinimo ir kvalifikacijos reikalavimus ir į tą vietą yra priimamas naujas darbuotojas, net neinformavus apie darbo vietos atsilaisvinimą pagal terminuotą darbo sutartį dirbančio darbuotojo, pastarasis turėtų teisę kreiptis į teismą dėl jo pažeistų teisių gynimo ir reikalauti atstatyti jo pažeistas teises.

Sudarius terminuotą darbo sutartį, kiekviena šalis įgauna teisę nutraukti šią sutartį tiek suėjus sutarties terminui, tiek iki šio termino pabaigos, tik tai darbdavys iki termino šią sutartį gali nutraukti tik esant ypatingiems atvejams.

Kalbant apie terminuotų darbo sutarčių vykdymo ypatumus, darytina išvada, kad teisės aktai nustato tokius teisės principus, kurie užkirstų kelią darbdaviui, jei pastarasis siektų pagal terminuotą darbo sutartį dirbančius darbuotojus traktuoti mažiau palankiai nei nuolatinius darbuotojus, vien dėl to, kad šie dirba pagal terminuotą darbo sutartį, nes tai neturėtų būti priežastis elgtis su jais mažiau palankiai nei su nuolatiniais darbuotojais ir juos diskriminuoti, to ir siekia įstatymų leidėjai, įtvirtindami šioje darbo dalyje aptartas garantijas darbuotojams, vykdant terminuotą darbo sutartį.

⁹ Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992. Nr. 33-1014.

Pažymėtina, kad nesilaikant terminuotos darbo sutarties sudarymo tvarkos reikalavimų, ši sutartis tampa neterminuota.

1.3.1. Terminuotų darbo sutarčių sudarymo ribojimai

Darbo kodekso normų analizė leidžia daryti išvadą, kad terminuotos darbo sutarties sudarymas, palyginti su neterminuota darbo sutartimi, kai kuriais atvejais sumažina darbuotojo subjektinių teisių apimtį, o kai kuriais – apriboja darbdavio teises¹⁰. Pavyzdžiui, pagal Darbo kodekso 126 straipsnio 1 dalį suėjus sutarties terminui darbdavys gali nutraukti darbo sutartį neįspėjas apie atleidimą ir nemokėdamas išėitinės išmokos darbuotojui, o pagal Darbo kodekso 129 straipsnio 5 dalį darbdavys nutraukti terminuotą darbo sutartį gali tik ypatingais atvejais. Vis dėlto darbdaviui yra naudingiau sudaryti terminuotą darbo sutartį, o darbuotojo teisės ir pareigos tampa labiau pažeidžiamos. Todėl siekiant išvengti piktnaudžiavimo terminuotų sutarčių sudarymu, Darbo kodekse yra įtvirtintos normos, ribojančios šalių galimybes susitarti dėl terminuotos sutarties sudarymo.

Remiantis Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalimi (iki 2010 m. birželio 22 d. priimto šio straipsnio papildymo), terminuotos darbo sutarties neleidžiama sudaryti, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys. Tai reiškia, kad darbdaviui draudžiama siūlyti darbuotojui sudaryti terminuotą darbo sutartį darbui, kuris pagal savo esmę yra nuolatinio pobūdžio ir įstatymai ar kolektyvinė sutartis nenumato galimybės sudaryti tokią sutartį.

Iki priimant 2010 m. birželio 22 d. įstatymu Nr. XI-927 Darbo kodekso pakeitimus ir papildymus, Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalyje buvo numatytos kelios išimtys, kada leidžiama sudaryti terminuotas darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbui, t.y. tais atvejais, kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys. Pavyzdžiui, pagal Aukštojo mokslo įstatymo¹¹ 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 tik tuo atveju, jei su jais sudaryta terminuota darbo sutartis ne

¹⁰ NEKROŠIUS, Ipolitas et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. II tomas. Vilnius: Justitia, 2004, 624 p. (liet. ir užsien. teiseje)

¹¹ Valstybės žinios, 2000, Nr. 27-715. (užsienio valst.)

ilgesniam kaip treji metai laikotarpiui. Taip pat pagal Įmonių bankroto įstatymo¹² 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 terminu¹³. Kolektyvinėse sutartyse taip pat gali būti numatytos išimtys, kada terminuotas darbo sutartis galima sudaryti nepaisant reikalavimo dėl nenuolatinio pobūdžio darbo. Laikoma, kad dėl tokių darbų ar pareigų galima susitarti nacionalinėse, šakos, teritorinėse ar įmonės kolektyvinėse sutartyse, tačiau socialiniai partneriai turėtų šia teise nepiktnaudžiauti.

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 ginamos¹⁴. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas civilinėje byloje J. B. v. Panevėžio moksleivių namai, Nr. 3K-3-74/2006¹⁵ 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. 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 Darbo kodekso 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, o esant ginčui dėl terminuotos darbo sutarties teisėtumo, jam tenka pareiga įrodinėti, kad darbas nėra nuolatinio pobūdžio arba,

¹² Valstybės žinios, 2001 Nr. 31-1010.

¹³ NEKROŠIUS, Ipolitas. et al. Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, 544 p.

¹⁴ 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. (užs)

¹⁵ 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.

kad konkrečiu atveju terminuotos darbo sutarties sudarymą leidžia įstatymas ar kolektyvinė sutartis. Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalies prasme svarbu yra tai, ar atsakovo įstaigoje dirbančio papildomo ugdymo pedagogo darbas yra nuolatinio pobūdžio. Šioje byloje 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 teiginius, jog papildomo ugdymo pedagogų darbas šioje įstaigoje yra laikino pobūdžio.

Pagal Darbo kodekso 111 straipsnio 3 dalį, jeigu darbo sutartis, pasibaigus jos terminui, nepratęsiamą arba nutraukiamą, 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 Darbo kodekso 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 išaitinę išmoką skaičiuoja tik pagal vėlesnę darbo sutartį dirbtą laiką. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas civilinėje byloje *A. V. v. Alytaus apskrities viršininko administracija* pažymėjo¹⁶, 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. Tokiu atveju susiduriama su problema, kai terminuotos darbo sutartys sudaromos viena po kitos, laikantis Darbo kodekse nustatytos ilgesnės kaip vieno mėnesio pertraukos ir taip piktnaudžiaujant terminuotų sutarčių sudarymu. Tačiau Darbo kodeksas riboja darbdavio ir darbuotojo galimybes, pasibaigus vienai terminuotai darbo sutarčiai ir nepraėjus vienam mėnesiui, sudaryti kita terminuota darbo sutartį su tuo pačiu darbuotoju tam pačiam darbui atlikti.

¹⁶ 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 sutartis nustatyta tvarka gali būti pripažįstama sudaryta neapibrėžtam laikui, t.y. neterminuota.

Nei Darbo kodeksas, nei kiti teisės aktai nepateikia nuolatinio ir terminuoto darbo apibūdinimo, todėl sunku nustatyti ribą tarp tokio pobūdžio darbų. Todėl naudodamiesi įstatymo spraga, kad nėra įvardinta, koks darbas pripažintinas nuolatinis, darbdaviai terminuotais bando laikyti ir tuos darbus, kurie įmonės gamybos procese nuolat pasikartoja. Pavyzdžiui, kai siuvimo įmonėje darbai atliekami pagal atskirus klientų užsakymus, statybos įmonėje atliekami darbai pagal darbdavio pasirašytas su užsakovais konkrečias rangos sutartis ir panašiai. Visais tokiais atvejais negalėtų būti sudaroma terminuota darbo sutartis su darbuotojais dėl tariamai laikino darbo, t.y. dėl atskiro užsakymo, objekto ar gamybos operacijos atlikimo, nes šie darbai sudaro įmonės nuolatinės veiklos pagrindą, nepertraukiamą gamybos procesą¹⁷.

1.3.2. Terminas kaip būtinoji darbo sutarties sąlyga

Darbo santykių atsiradimui būtina, kad darbdavys ir darbuotojas išreikštų savo valią, kurios rezultatas yra darbo sutartis.

Darbo sutartis negalios, jeigu nebus susitarta dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų, tuo tarpu, jeigu darbo sutartyje nebus numatyta privalomųjų ar kitokių darbo sutarties sąlygų, vis tiek bus laikoma, kad darbo sutartis sudaryta¹⁸.

Darbo kodekso 108 straipsnyje numatyta, kad darbo sutartys pagal savo galiojimo trukmę gali būti neterminuotos, kai jos sudaromos neapibrėžtam laikui, bei terminuotos, kurios dar skirstomos į laikinas, sezonines ir kitas tokio pobūdžio darbo sutartis. Todėl sudarant terminuotą darbo sutartį, būtinoji darbo sutarties sąlyga yra terminas, t.y. darbo sutartyje būtina turi būti apspręsta sutartinių santykių trukmė. Būtinai turi būti nurodyta, kad darbo sutartis yra sudaryta tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui. Darbo sutarties terminas gali būti nustatomas iki tam tikros kalendorinės datos arba iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo arba pasibaigimo¹⁹.

¹⁷ DAVIDAVIČIUS, Henrikas. Terminuotos darbo sutarties ypatumai. *Vadovo pasaulis*, 2005, Nr.2, p. 51

¹⁸ MAČERNYTĖ – PANOMARVIENĖ, Ingrida. Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74, p. 5-12.

¹⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

Terminuotos darbo sutarties terminas gali būti pratęstas, tačiau esant abiejų šalių susitarimui, esant išankstniam rašytiniam darbuotojo sutikimui, kadangi terminas yra būtinoji bet kokios terminuotos darbo sutarties sąlyga.

2. Terminuotos darbo sutarties sudarymas, kai darbuotojas priimamas į naujai steigiamą darbo vietą

Darbo sutartimi jos šalių sulygtos sutarties sąlygos, apibrėžia šalių teises ir pareigas, t.y. darbdavio ir darbuotojo.

Kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo sulygti dėl būtinųjų sutarties sąlygų. Darbo kodeksas nustato šias būtinąsias darbo sąlygas, dėl kurių nesusitarus laikoma, kad darbo sutartis nėra sudaryta, tai:

1) *darbovietės* (įmonės, įstaigos, organizacijos, struktūrinio padalinio ir kt.);

2) *darbo funkciju*, t. y., dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba tam tikrų pareigų;

3) kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatomos ir *kitos būtinosios sąlygos*, kurias šalys sulygsta sudarydamos darbo sutartį (pavyzdžiui: susitarimas dėl sutarties termino, medicininės pažymos pristatymo, materialinės atsakomybės sutarties pasirašymo, sezoninio darbo pobūdžio ir kt.);

4) kiekvienoje darbo sutartyje šalys sulygsta dėl darbo apmokėjimo sąlygų (darbo užmokesčio sistemos, darbo užmokesčio dydžio, mokėjimo tvarkos ir kt.).

Šalių susitarimu gali būti sulygstama ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti (išbandymo, profesijų jungimo ir kt.). Darbo sutartis laikoma sudaryta tik tuomet, kai šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų (Darbo kodekso 99 straisnis). Bet kokiu atveju, šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Jei darbo sutarties sąlygos prieštarauja Darbo kodeksui, įstatymui arba kolektyvinei sutarčiai, taikomos Darbo kodekso, įstatymų, norminių teisės aktų arba kolektyvinės sutarties nuostatos. Pavyzdžiui Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2012 m. sausio mėn. 19 d. priėmė nutartį civilinėje byloje Nr. 2A-2958-178/2011 dėl ginčo ar darbuotojas įdarbintas pagal terminuotą ar neterminuotą darbo sutartį, pažymėjo, kad Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei kodekso papildymo 123¹ straipsniu 2010 m. birželio 22 d. įstatymo Nr. XI-927 6

straipsniu buvo pakeista Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalis (įsigaliojo 2010 m. rugpjūčio 1 d., darbo sutartis su darbuotoju sudaryta 2010 m. rugsėjo 1 d.) ir nustatyta, kad neleidžiama sudaryti terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai ar kolektyvinės sutartys arba kai darbuotojas priimamas į naujai steigiamą darbo vietą. Šio įstatymo 17 straipsnio 4, 5 dalys nustatė, kad: - pagal šio įstatymo 6 straipsnio 1 dalyje keičiamą Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalį terminuotas darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbui galima sudaryti tik po šio įstatymo įsigaliojimo įsteigtoms naujoms darbo vietoms. Naujai įsteigtomis darbo vietomis nelaikomos tokios darbo vietos, kurios po šio įstatymo įsigaliojimo steigiamos tokiam pačiam darbui atlikti panaikinant buvusias darbo vietas; - terminuotų darbo sutarčių, sudaromų pagal Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalį naujai įsteigtoms darbo vietoms, skaičius įmonėje, įstaigoje, organizacijoje negali viršyti 50 procentų visų įmonės, įstaigos, organizacijos darbo vietų (pareigybių) skaičiaus. Taigi, nagrinėjamoje byloje terminuotos (jei, kaip sprendė pirmosios instancijos teismas, darbuotojas buvo priimtas į darbą pagal terminuotą sutartį) darbo sutarties teisėtumo aspektu turėjo būti vertinamas darbo, į kurį priimtas darbuotojas, pobūdis – ar darbas yra nuolatinio pobūdžio, ar nenuolatinio, o jei nuolatinio pobūdžio – kokiu iš Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalyje nurodytų pagrindų yra numatyta galimybė sudaryti terminuotą darbo sutartį: įstatymo, kolektyvinės sutarties arba priimant į naujai steigiamą darbo vietą. Nė vienos iš šių teisiškai reikšmingų aplinkybių pirmosios instancijos teismas ne tik neaptarė skundžiamame sprendime, bet ir apskritai netyrė. Todėl teisėjų kolegija konstatavo, jog pirmosios instancijos teismas šioje bylos dalyje faktiškai neatskleidė bylos esmės. Šių aplinkybių aiškinimas yra susijęs su darbo, į kurį buvo priimtas darbuotojas, pobūdžio, kolektyvinės sutarties nuostatų tyrimu, naujų darbo vietų (ne)steigimo nustatymu²⁰.

Kaip jau buvo minėta (žr. 1. Terminuotos darbo sutarties samprata ir pagrindiniai požymiai) darbas, dėl kurio sulygsta šalys sudarydamos darbo sutartis, daugiausia yra nuolatinis, t.y. sudaromas neapibrėžtam laikui. Tai lemia įmonių, įstaigų, organizacijų vykdomos veiklos pastovumas ir tęstinumas. Todėl įteisinant darbo santykius tarp darbo sutarties šalių paprastai sudaroma neterminuota darbo sutartis. Ši nuostata nėra imperatyvi, tačiau tai išreiškia tam tikrą įstatymų leidėjo požiūrį į sutarčių rūšis, o konkrečiai imant, į neterminuotų darbo sutarčių santykį su terminuotomis, laikinosiomis

²⁰ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. sausio mėn. 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-2958-178/2011;

ir sezoninėmis darbo sutartimis. Darbdavys, priimdamas darbuotoją nuolatiniam darbui, paprastai turi sudaryti neterminuotą darbo sutartį.

Darbo kodeksas leidžia numatyti bendros normos, draudžiančios sudaryti terminuotas darbo sutartis nuolatiniams darbams, išimtis įstatymų numatytais atvejais²¹. Tai reiškia, kad iš tikrųjų kalbama apie nuolatinio pobūdžio darbus, tik dėl tam tikrų priežasčių įstatymuose numatomi reikalavimai apriboti tokių darbų trukmę. Pavyzdžiui, 2006 m. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo 28 straipsnis kalba apie viešuosius darbus: „Viešieji darbai organizuojami siekiant suteikti galimybę darbo ieškantiems asmenims užsidirbti pragyvenimui būtinų lėšų ir sudaryti sąlygas laikinai įsidarbinti ekonominių sunkumų patiriančių įmonių darbuotojams“²². Vadovaujantis šiuo įstatymu asmenų bendra viešųjų darbų trukmė per 12 mėnesių laikotarpį negali būti ilgesnė kaip 6 mėnesiai.

2004 m. Socialinių įmonių įstatymo²³ 5 straipsnio 2 dalyje yra įtvirtinta norma, remiantis, kuria socialinėje įmonėje „šalių susitarimu su darbuotoju, priklausančiu tikslinei grupei, gali būti sudaroma terminuota darbo sutartis, bet ne trumpesniai kaip dvylikos mėnesių laikotarpiui“. Įstatymų leidėjas daro išimtį Darbo kodekse įtvirtintai normai, suteikdamas šalims teisę pačioms susitarti dėl terminuoto darbo sutarties pobūdžio. Tokį reguliavimą būtų galima paaiškinti viešo intereso tikslais, siekiant suteikti daugiau galimybių tikslinėms grupėms priklausantiems asmenims grįžti į darbo rinką, skatinti jų socialinę integraciją bei mažinti socialinę atskirtį. Tuo tikslu 2010 m. birželio 22 d. priėmus Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalies papildymą, įtvirtinama papildoma galimybė sudaryti su darbuotoju terminuota darbo sutartį, kai darbuotojas priimamas į naujai steigiamą darbo vietą.

Taigi atsižvelgiant į 2010 m. birželio 22 d. priimtus Darbo kodekso papildymus galima išskirti tokius atvejus, kuomet galima sudaryti terminuotas darbo sutartis:

- 1) kai darbas yra nenuolatinio pobūdžio;

²¹ Terminuotų darbo sutarčių sudarymo galimybę nustato: Lietuvos Respublikos aukštojo mokslo įstatymas //Valstybės žinios. 2000, Nr. 25-715; Lietuvos Respublikos komercinių bankų įstatymas//Valstybės žinios. 1995. Nr. 2-33; Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas//Valstybės žinios. 2001. Nr. 31-1010; Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas//Valstybės žinios. 2006, Nr. 73-2762; Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymas// Valstybės žinios. 2004. Nr. 96 - 3519 ir kiti.

²² Ten pat.

²³ Ten pat.

2) kai darbas yra nuolatinio pobūdžio, tačiau terminuotas darbo sutartis galima sudaryti pagal galiojančius įstatymus ar kolektyvines sutartis arba steigiant naują darbo vietą;

3) kai darbuotojus renka arba pagal įstatymus skiria į darbą renkamieji organai.

Pažymėtina, kad naujų darbo vietų kūrimą skatins ir papildomos lengvatos darbdaviams tokios, kaip valstybės teikiama subsidija (Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymas, Lietuvos Respublikos Socialinių įmonių įstatymas) darbo užmokesčiui ir valstybinio socialinio draudimo įmokoms; neįgalių darbuotojų darbo vietoms įsteigti ar pritaikyti ir jų darbo priemonėms įsigyti ar pritaikyti; tikslinėms asmenų grupėms priklausantiems darbuotojams mokėti ir panašiai.

Taip pat nuo 2010 m. rugpjūčio 1 d. įsigalioję Valstybinio socialinio draudimo įstatymo pakeitimai, įtvirtinę mokesťines lengvatas įmonėms, kuriose laikotarpiui nuo 2010 m. rugpjūčio 1 d. iki 2012 m. liepos 31 d. įdarbinami žmonės, neturtintys darbo praktikos, t.y. niekada nėra turėję darbo teisinių santykių, kitaip sakant nėra dirbę pagal darbo sutartį. Šis įstatymas numato, kad lengvata taikoma, jei darbuotojų darbo užmokestis neviršija 3 - jų minamaliųjų mėnesinių algų dydžio. Nuo šiems darbuotojams mokamo darbo užmokesčio nėra skaičiuojamos pensijų socialinio draudimo įmokos ir jie vienerius metus nėra privalomai draudžiami pensijų socialiniu draudimu, nors darbo stažas pensijai gauti jiems yra skaičiuojamas. Taigi darbdaviai, pasinaudoję šia mokesťine lengvata, vienerius metus yra atleidžiami nuo prievolės mokėti didžiausią - net 23,3 procento pensijų socialinio draudimo įmoką. Darbdaviams už pirmą kartą įdarbintus darbuotojus tereikia mokėti socialinio draudimo įmoką apytiksliai lygią 16,68 procento vietoje mokamų 39,98 procento.

Pažymėtina, kad tais atvejais, kai darbuotojas, kurį įdarbindamas darbdavys naudojami lengvatomis, yra sudaręs daugiau nei vieną darbo sutartį, teisė nemokėti pensijų draudimo įmokų taikoma apmokestinant tik darbo užmokestį, mokamą pagal darbo sutartį, kurios pagrindu anksčiausiai prasidėjo asmens valstybinis socialinis draudimas. Kartu pažymėtina ir tai, kad vadovaujantis Valstybinio socialinio draudimo įstatymu pagal darbo sutartį įsidarbinusiais pirmą kartą asmenimis laikomi tie asmenys, kurie pagal darbo sutartį įsidarbina ne anksčiau kaip nuo 2010 m. rugpjūčio 1 d., t. y. įsigaliojus įstatymo pataisoms, ir niekada nėra turėję darbo teisinių santykių.

2.1. Terminuotos darbo sutarties, kai darbuotojas priimamas į naujai steigiamą darbo vietą sudarymo prielaidos

Sudarius terminuotą darbo sutartį, šios sutarties šalims kyla tam tikros teisinės pasekmės. Todėl labai svarbu nustatyti terminuotos darbo sutarties sudarymo momentą. Terminuotos darbo sutarties sudarymą dažniausiai lemia tai, kad tam tikras darbas yra laikino pobūdžio. Nors tai yra pagrindinė, tačiau ne vienintelė terminuotos darbo sutarties prielaida. Tam tikrais atvejais terminuotos sutarties sudarymą gali lemti vienos iš darbo sutarties šalių valia arba aplinkybės, kurios priklauso nuo vienos ar kitos šalies. Tokie pagrindai galėtų būti vadinami neobjektyviomis terminuotos darbo sutarties prielaidomis. Todėl tam, kad būtų galima sudaryti bet kokią terminuotą darbo sutartį, turi būti tam tikros realiai egzistuojančios aplinkybės, vadinamos terminuotos darbo sutarties prielaidomis. Dažniausiai pagrindinė terminuotos darbo sutarties sudarymo prielaida yra nenuolatinio pobūdžio darbas. Nenuolatinio pobūdžio darbas visuomet yra objektyviai pagrįsta aplinkybė, lemianti terminuotos darbo sutarties sudarymą. Tačiau tik konkrečiu atveju galima pasakyti, ar tam tikras darbas yra laikomas nuolatinio ar nenuolatinio pobūdžio darbu. Tai dažnai tenka nustatyti darbo ginčus nagrinėjantiems subjektams, ypač teismams, kur tokios aplinkybės vertinamos pagal civilinio proceso taisykles, įvertinus visus įrodymus. Pavyzdžiui Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-74/200622. Šioje byloje ieškovas nurodė, kad pagal sudarytą terminuotą darbo sutartį dirbo papildomo ugdymo pedagogu (būrelyje). Jo manymu, šiam darbui turėjo būti sudaryta neterminuota darbo sutartis, nes darbas yra nuolatinis, be to, papildomo ugdymo pedagogo etatas atsakovo įstaigoje buvo keletą metų. Ieškovas 2003 m. rugsėjo 12 d. su atsakovu sudarytos terminuotos darbo sutarties pagrindu dirbo papildomo ugdymo pedagogu meninės veiklos sektoriuje (būrelyje). Ši byla, kaip ir panašios bylos, kuriose sprendžiami ginčai dėl mokytojų ar kitų pedagogų dirbamo darbo nuolatinio pobūdžio, įdomi tuo, kad teismai tas pačias aplinkybes vertino labai skirtingai. Pavyzdžiui, pirmosios instancijos teismas pripažino, kad darbas, į kurį buvo priimtas ieškovas, nėra nuolatinis, nes toks darbas priklauso nuo poreikio steigti atitinkamą būrelį ir kiekvienais mokslo metais šis poreikis gali kisti. Todėl pirmosios instancijos teismas padarė išvadą, kad šiam darbui atsakovas turėjo teisę sudaryti su ieškovu terminuotą darbo sutartį. Tačiau tiek apeliacinės, tiek kasacinės instancijos teismai nustatė, kad

atsakovo – Švietimo įstatyme nurodytiems tikslams pasiekti įsteigtos neformaliojo papildomo ugdymo įstaigos – organizacinės veiklos ir ugdymo forma yra nuolat veikiančios būreliai, grupės ir pan. Be to, įstaigos paskirtis, uždaviniai, nurodyti nuostatuose, taip pat skiriamos finansinės lėšos lemia būrelių kiekį ir jų veiklos rūšį, o papildomo ugdymo pedagogai priimami į darbą iki suformuojant būrelius, dėl to jų darbas nesietinas su tam tikro būrelio suformavimu ir pripažintinas nuolatiniu.

Terminuotai darbo sutarčiai sudaryti turi būti patenkintos dvejopos sąlygos, t.y. bendrosios - tokios, kurios yra būtinos visoms darbo sutartims ir specialiosios prielaidos, būdingos tik terminuotai darbo sutarčiai. Kadangi šiame darbe kalbama apie terminuotos darbo sutarties sudarymą, kai darbuotąs priimamas į naujai steigiamą darbo vietą, todėl šioje dalyje bus analizuojamos tik specialiosios terminuotos darbo sutarties prielaidos, kurios yra pagrindas bendrai terminuotai darbo sutarčiai sudaryti.

Kaip minėjau aukščiau (žr. 1.1. Terminuotos darbo sutarties sudarymas ir prielaidos) terminuotos darbo sutarties sudarymą dažniausiai lemia tai, kad tam tikras darbas yra laikino pobūdžio. Tačiau laikino pobūdžio darbas yra pagrindinė, tačiau ne vienintelė terminuotos darbo sutarties prielaida. Tam tikrais atvejais terminuotos sutarties sudarymą gali lemti vienos iš darbo sutarties šalių valia arba aplinkybės, kurios priklauso nuo vienos ar kitos šalies. Tokie pagrindai galėtų būti vadinami neobjektyviomis terminuotos darbo sutarties prielaidomis. Lietuvoje terminuota darbo sutartis gali būti sudaryta neesant objektyvaus pagrindo tik tuo atveju, jei teisės aktai numato, kad tokia sutartis turi būti sudaryta tam tikrom pareigom arba tokia galimybė yra numatyta kolektyvinėje sutartyje.

Atsižvelgiant į 2010 m. birželio 22 d priimtą Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalies papildymą, kalbant apie terminuotos darbo sutarties sudarymą, kai darbuotąs priimamas steigiant naują darbo vietą, prie bendrų nenuolatinio pobūdžio – kaip terminuotos darbo sutarties sudarymo prielaidų – išraiškų: *laikinais nedarbingo darbuotojo pavadavimas; darbo sutartyje numatyto darbo atlikimas ar rezultato pasiekimas; objektyvios priežastys, atsirandančios dėl įmonės veiklos pobūdžio; nustatytos įstatymais, kolektyvinėmis sutartimis ar suformuluotos teismų praktikos galima išskirti dar vieną ir pagrindinę tokios sutarties sudarymo prielaidą, t.y. naujos darbo vietos įsteigimas.*

Pažymėtina, kad naujai steigiamą darbo vietą nėra laikoma darbo vieta, kuri buvo steigiamą tokiam pačiam darbui atlikti, priėmus darbo kodekso pakeitimus, o prieš ją sukuriant, panaikinant buvusią darbo vietą.

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

2.2. Terminai kaip būtinoji sudarymo sąlyga sudarant terminuotas darbo sutartis, kai darbuotojas priimamas į naujai steigiamą darbo vietą

Pagal terminuotą darbo sutartį priimamas dirbti darbuotojas turi būti įspėjamas ar informuojamas, kad jis yra priimamas dirbti laikinai. Praktiškai tai gali pasireikšti ne tik žodine forma apie tai informuojant darbuotoją, bet ir susipažįstant su darbo sutarties sąlygomis pasirašant terminuotą darbo sutartį. Sudarant terminuotą darbo sutartį, būtinoji darbo sutarties sąlyga yra terminas, t.y. darbo sutartyje būtinai turi būti apspręsta sutartinių santykių trukmė. Būtinai turi būti nurodyta, kad darbo sutartis yra sudaryta tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui.

Paprastai sudarant terminuotą darbo sutartį, turi būti nurodytas darbo sutarties terminas, kuris gali būti nustatomas neilgesnis kaip penkeri metai. Atsižvelgiant į 2010 m. birželio 22 d. priimtą Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalies papildymą dėl galimybės darbuotojui sudaryti terminuotą darbo sutartį, kai darbuotojas priimamas į naujai steigiamą darbo vietą, terminas tokiais sutarčiais gali būti nustatomas neilgesnis kaip du metai, bet neilgiau kaip iki 2012 m. liepos 31 d. Pažymėtina, kad tokia sutartis gali būti sudaroma tik po 2010 m. rugpjūčio 1 d.

Remiantis Darbo kodekso 110 straipsniu terminuotos darbo sutarties terminas turi būti nustatomas aiškiai, nes termino pabaiga sukelia reikšmingus teisinius padarinius abiem šalims tiek darbdaviui tiek darbuotojui. Darbo sutarties terminas gali būti nustatomas iki tam tikros kalendorinės datos arba iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo arba pasibaigimo²⁴.

²⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569).

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymėjo, kad „darbo sutarties šalys, sulygdamos dėl terminuotos darbo sutarties termino, gali pasirinkti tik vieną iš paminėtų būdų“²⁵. Toks griežtas požiūris į termino apibrėžimą vertintinas teigiamai: terminuotos darbo sutarties terminas turi būti nustatomas aiškiai ir nedviprasmiškai, nes termino pabaiga sukelia reikšmingus teisinius padarinius. Taip pat ir Darbo kodekso 110 straipsnyje nurodoma, kad jeigu darbo sutartyje jos terminas nenurodytas arba netinkamai nustatytas, laikoma, kad sudaryta neterminuota darbo sutartis. Vis dėlto atsižvelgiant į Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimą, nurodyti teisiniai abiejų metodų naudojimo padariniai: abiejų termino nustatymo metodų naudojimas (pvz., darbo sutartis sudaroma iki ligos pabaigos, bet ne ilgiau kaip iki 2012 m. liepos 31 d.) nedaro terminuotos darbo sutarties negaliojančios ar neterminuotos, bet vienas iš metodų turi nusverti kitą. Sprendžiant, kuris metodas yra svaresnis, atsižvelgiama į „priežastį, nulėmusią terminuotos darbo sutarties tarp šalių sudarymą, ir į darbo sutartyje nustatytą jos terminą“²⁶. Vadinasi, abiejų metodų naudojimas darbo sutarties terminui apibrėžti nėra Darbo kodekso 110 straipsnyje nurodytas „netinkamas termino nustatymas“. Netinkamas termino nustatymas reiškia situaciją, prieštaraujančią imperatyvioms teisės normoms.

Pažymėtina, jog terminas yra būtinoji darbo sutarties sąlyga, tad suprantama, kad jei sutartyje toks terminas nenustatytas ar nustatytas netinkamai, tokia sutartis negali būti laikoma terminuota.

2.3. Terminuotos darbo sutarties, kai darbuotojas priimamas į naujai steigiamą darbo vietą sudarymo ribojimai ir sąlygos

Laikinais nuo 2010 m. rugpjūčio 1 d. iki 2012 m. liepos 31 d. įsigaliojus papildytai Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalies redakcijai²⁷, kuria įtvirtinama papildoma galimybė sudaryti su darbuotoju terminuotą darbo sutartį nuolatiniam darbui, nustatoma, kad terminuotas darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbui galima sudaryti su darbuotojais, priimamais į naujai steigiamą darbo vietą. Nors Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalis neapibrėžia naujai įsteigtų darbo vietų sąvokos ir tokių sutarčių sudarymo tvarkos, tačiau

²⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. rugsėjo 26 d. nutartis c. b. *A. Servierte v. UAB „Lemminkainen Lietuva“*, Nr. 3K-3-423/2005, kat. 11.6.1; 13.2.2.

²⁶ Ten pat.

²⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei kodekso papildymo 1231 straipsniu įstatymas. *Valstybės žinios*. 2010. Nr. 81-4221.

tai detalizuojama Darbo kodekso 76, 77, 80, 108, 109, 115, 127, 147, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei kodekso papildymo 123¹ straipsniu įstatymo straipsnio 4-7 dalyse, t.y. naujai įsteigtomis darbo vietomis laikoma tik po 2010 m. rugpjūčio 1 d. įsteigtos darbo vietos. Atkreiptinas dėmesys, kad naujai įsteigtomis vietomis nelaikomos tokios darbo vietos, kurios po šio įstatymo įsigaliojimo steigiamos tokiam pačiam darbui atlikti, prieš tai panaikinus buvusias darbo vietas.

Iki šio Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalies papildymo terminuotas darbo sutartis buvo neleidžiama sudaryti, jei darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys.

Tačiau siekiant užkirsti kelią darbdavių piknaudžiavimui, tokioms nuolatinio pobūdžio darbui terminuotoms darbo sutartims, kai darbuotojas priimamas į naujai steigiamą darbo vietą taikomi apribojimai:

1) leidžiama sudaryti tik po 2010 m. rugpjūčio 1 d. įsteigtoms darbo vietoms, kurios nebuvo sukurtos tokiam pačiam darbui atlikti panaikinus buvusias darbo vietas;

2) naujai įsteigtų darbo vietų skaičius bendrovėje, įmonėje ar organizacijoje negali viršyti 50 procentų visų bendrovės, įmonės ar organizacijos darbo vietų (pareigybių) skaičiaus;

3) negali būti sudaryta su toje pačioje bendrovėje, įstaigoje ar organizacijoje dirbusiu darbuotoju, su kuriuo darbo sutartis buvo nutraukta šalių susitarimu arba darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės;

4) gali būti sudarytos laikotarpiui iki dviejų metų, tačiau ne ilgesniam laikui kaip iki 2012m. liepos 31 d.

Atsižvelgiant į naują terminuotųjų darbo sutarčių sudarymo teisinį reguliavimą reikėtų atkreipti dėmesį į tai jog terminuotųjų sutarčių sudarymo susiejimas su naujų darbo vietų steigimu iš tiesų gali paskatinti užimtumo didėjimą galvojant, jog darbo rinkos dalyviai nepabijos kurti naujas darbo vietas, esant galimybei priimti darbuotojus taikant mažesnes garantijas. Tačiau toks laikinas įstatymų leidėjo sprendimas žymiai silpnina darbuotojų pozicijas ir sudaro prielaidas darbo teisinių santykių šalių nelygybei, diskriminavimui.

Analizuojant kitą ribojimą, kai neleidžiama sudaryti terminuotos sutarties, kai darbuotojas priimamas į naujai steigiamą darbo vietą, pagal Darbo kodekso 129 straipsnį ir 125 straipsnį darytina išvada, kad taip yra pažeidžiamas nediskriminavimo principas -

apribojama tiek darbuotojo, tiek darbdavio pasirinkimo galimybė, esant kitiems darbo sutarties pasibaigimo atvejams. Nors toks apribojimas greičiausia taikomas siekiant išvengti pikniaudžiavimo, kai atleidžiant darbuotojus jiems yra išmokamos išeitinės išmokos, o vėliau juos priimant atgal. Bet neaišku kodėl prie šių minėtų darbo sutarties nutraukimo apribojimų (Darbo kodekso 129 straipsnis ir 125 straipsnis) įstatymų leidėjas ne įvardino ir darbo kodekso 127 straipsnio 2 dalies, kadangi nutraukus darbo sutartį pagal šį Darbo kodekso straipsnį taip pat yra mokama išeitinė išmoka.

Nemažai svarbus yra ir termino nustatymas, kurį reglamentuoja papildytos Darbo kodekso nuostatos, sudarant terminuotą darbo sutartį, kai darbuotojas priimamas steigiant naują darbo vietą. Terminas negali būti ilgesnis nei dveji metai, bet ir neilgiau kaip iki 2012 m. liepos 31 d. Pažymėtina, terminas yra būtinoji darbo sutarties sąlyga ir žinant, kad įstatymų leidėjas suteikia teisę terminuotų sutarčių šalims susitarti dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų, remiantis terminuotų sutarčių sudarymo bendraisiais reikalavimais, iš kitos pusės šią teisę riboja. Taikant tokias teisinio reguliavimo normas susiduriama su teisine koalicija. Ir savaime suprantama, reikia tada atsakyti į klausimą ar laikinieji vieno ar kito santykio teisiniai reguliavimai yra teigiami šiandieniniai visuomenei, jos poreikiams. Nėra aišku ar teisinių santykių subjektai sugebės per tokį trumpą laiką realiai pasinaudoti suteikiamomis teisėmis (lengvatomis, garantijomis ir pan) juk bet kokiai teisės normai reikia laiko įsitvirtinti.

3. Terminuotos darbo sutarties nutraukimas

Darbo sutarties pasibaigimas reglamentuojamas Darbo kodekso IV skirsnyje „Darbo sutarties pasibaigimas“. Darbo įstatymuose yra vartojamos kelios sąvokos: „atleidimas iš darbo“, „sutarties pasibaigimas“ ir „sutarties nutraukimas“. Sąvoka „darbo sutarties pasibaigimas“ yra plačiausia ir apimanti visus atvejus, kada visiškai pasibaigia šalių tarpusavio teisės ir pareigos darbo sutarties atveju. Tai tokios teisinę reikšmę turinčios aplinkybės, kurioms esant įstatymai numato galimybę atleisti darbuotoją iš darbo. Vienas iš darbo sutarties pasibaigimo atvejų yra ir darbo sutarties nutraukimas. Taigi „darbo sutarties nutraukimas“ yra vienas iš darbo sutarties pasibaigimo būdų, esant valiniams darbo sutarties šalių arba įgaliotų valstybės pareigūnų ar organų veiksams. Taip pat yra vartojama sąvoka „atleidimas iš darbo“, reiškianti darbo pasibaigimo padarinį ir vartojama kalbant apie darbo sutarties nutraukimo tvarką bei teisinius padarinius²⁸.

Darbo sutarties pasibaigimo ir nutraukimo reguliavimas rodo darbo santykių kultūrą ir teisinio reguliavimo lygį. Tai vienas iš pagrindinių papildomos darbuotojų apsaugos garantų, todėl tiek teoriniame lygmenyje, tiek praktikoje jam skiriama daugiausiai dėmesio. Darbo praradimas dažniausiai neigiamai veikia žmogų psichiškai, nes jis nėra užtikrintas, ar pavyks susirasti naują darbą, ar naujas darbas užtikrins ankstesnį jo gyvenimo lygį ir panašiai.

Šiame skyriuje bus nagrinėjami pagrindai, kuriems esant baigiasi terminuoti darbo santykiai bei jų subjektų teisės ir pareigos, pateiksime terminuotos darbo sutarties nutraukimo tvarkos ypatumus bei teises pasekmes.

3.1. Terminuotos darbo sutarties pasibaigimo pagrindai

Terminuotos darbo sutarties pasibaigimo pagrindai yra tokios teisinę reikšmę turinčios aplinkybės, remiantis kurių atsiradimu gali būti nutraukta darbo sutartis. Tai yra

²⁸ Lietuvos darbo kodekso komentaras. III dalis. - Vilnius: Justitia, 2004. T. 2.

juridiniai faktai arba jų sudėtys, kuriems esant pasibaigia laikini darbiniai teisiniai santykiai. Su terminuotos darbo sutarties pasibaigimu yra siejamas ir terminuotos darbo sutarties šalių teisių ir pareigų pasibaigimas.

Atsižvelgiant į šalių valią, pagrindai gali būti skirstomi į:

- 1) numatančius terminuotos darbo sutarties pasibaigimą dėl sutarties šalių ar trečiųjų asmenų valingos veiklos;
- 2) numatančius terminuotos darbo sutarties pasibaigimą nepriklausomai nuo šalių valios.

Pagal darbo sutarties pasibaigimą lėmusio subjekto valią pagrindai gali būti skirstomi:

- 1) terminuotos darbo sutarties pasibaigimas šalių susitarimu;
- 2) terminuotos darbo sutarties pasibaigimas darbuotojo iniciatyva;
- 3) terminuotos darbo sutarties pasibaigimas darbdavio iniciatyva;
- 4) terminuotos darbo sutarties pasibaigimas įstatymų numatytais atvejais motyvuotu pareigūnų ar institucijų reikalavimu.

Pagal sutarties nutraukimo momentą galima išskirti:

- 1) terminuotos darbo sutarties nutraukimas pasibaigus sutarties terminui;
- 2) terminuotos darbo sutarties nutraukimas iki pasibaigiant sutarties terminui.

Sutarties termino pasibaigimas pats savaime nenutraukia sutarties galiojimo. Tai yra juridinis įvykis, kurio pagrindu galima nutraukti terminuotą darbo sutartį. Pagal Darbo kodekso 126 straipsnį pasibaigus terminui, darbuotojas gali nutraukti sutartį, o darbdavys turi teisę atleisti darbuotoją iš darbo. Jeigu nė viena iš šalių to nepadaro, darbo sutartis tampa neterminuota, o darbo teisiniai santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio tomis pačiomis sąlygomis tęsiasi ir toliau. Tuomet darbo sutartis jau gali būti nutraukta tik bendraisiais pagrindais.

Terminuotos darbo sutarties termino pasibaigimas nėra besąlyginis terminuotos darbo sutarties pasibaigimo pagrindas. Dar iki termino pabaigos šalys turi galimybę pratęsti sutarties galiojimą, nustatant naują sutarties terminą, pratęsti sutarties vykdymą nepratęšiant jos termino (sutartis tampa neterminuota) arba sutartį nutraukti. Viena terminuotos darbo sutarties šalis gali raštu pasiūlyti kitai šaliai nutraukti sutartį šalių susitarimu. Su tuo sutinkanti kita šalis turi per septynias dienas atsakyti kitai šaliai, kitaip laikoma, kad pasiūlymas yra atmestas. Susitarimu taip pat yra numatomos sutarties nutraukimo sąlygos (Darbo kodeksas 125 straipsnis).

Terminuota darbo sutartis gali pasibaigti ir anksčiau joje nurodyto termino darbuotojo reikalavimu (Darbo kodekso 127 straipsnio 1 dalis.). Tai yra absoliuti subjektyvinė darbuotojo teisė, o tokia iniciatyva grindžiama laisvo darbo principu. Tokiu atveju darbuotojas neprivalo aiškintis dėl tokio savo apsisprendimo motyvų, priežasčių ar kitų aplinkybių. Jis tik yra įpareigojamas apie tai įspėti darbdavį raštu ir tinkamu laiku, kad šis galėtų pasirengti būsimam atleidimui.

Darbo kodekso 127 straipsnio 2 dalis reglamentuoja darbo sutarties nutraukimą darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių. Svarbiomis priežastimis įstatymų leidėjas laiko darbuotojo ligą ar invalidumą, trukdančius tinkamai dirbti darbą bei kitas „svarbias priežastis“, nustatytas kolektyvinėse sutartyse, taip pat kuomet darbdavys nevykdo įsipareigojimų pagal darbo sutartį, pažeidinėja įstatymus ar kolektyvinę sutartį.

Remiantis Darbo kodekso 128 straipsnio 1 dalimi terminuotą darbo sutartį sudarytą ilgesniam nei šeši mėnesiai, darbuotojas turi teisę nutraukti esant prastovai ne dėl darbuotojo kaltės, jei ji trunka ilgiau nei trisdešimt dienų iš eilės arba jei ji sudaro daugiau kaip šešiasdešimt dienų per paskutinius dvylika mėnesių, o taip pat tada, kai darbuotojui daugiau kaip du mėnesius iš eilės nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis.

Kai darbuotojui nutraukti darbo sutartį savo valią yra įstatymo leidėjo suteikta laisvė, tai darbdavys tokios laisvės neturi. Darbdavys gali nutraukti terminuotą darbo sutartį tik esant „ypatingiems atvejams“ bei laikantis Darbo kodekso 130 straipsnyje numatytos sutarties nutraukimo tvarkos, ir, jeigu negalima tokio darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą, sumokėti už likusį sutarties galiojimo laiką vidutinį darbo užmokestį (Darbo kodeksas 129 straipsnis 5 dalis). Įstatymų leidėjas nenurodo jokių kriterijų sąvokos „ypatingieji atvejai“ normai paaiškinti. Remiantis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimu: „ypatingi atvejai paprastai suprantami kaip atvejai, kai darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus ir yra nustatomi atsižvelgiant į konkretaus darbdavio veiklos specifiką, veiklos aplinkybes, konkrečias atskiro darbo sutarties nutraukimo atvejo aplinkybes, ir jį pagrindžiančias priežastis. Pavyzdžiui, kai darbdaviui dėl pas jį įvykusių pasikeitimų yra visiškai nereikalingas atitinkamo darbuotojo darbo funkcijų vykdymas, šis darbuotojas yra ilgalaikėje

prastovoje ir nėra galimybės jį perkelti į kitą darbą²⁹. Tai vertinama sąvoka, todėl kiekvienu atveju turi būti atsižvelgiama į konkrečias aplinkybes.

Taigi Darbo kodekso 124 straipsnis numato šiuos darbo sutarties pasibaigimo pagrindus:

1) darbo sutarties nutraukimas Darbo kodekso ir kitų įstatymų numatytais pagrindais (t. y. šalių susitarimu; suėjus terminui; darbuotojo pareiškimu savo noru ar nuo jo nepriklausančių aplinkybių; darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės);

2) likvidavus darbdavį be teisių perėmimo;

3) darbuotojui mirus.

Pagal kodekse įtvirtintą reglamentavimą galime spręsti, kad terminuotų sutarčių pasibaigimas galimas visais išvardintais atvejais, tačiau labai svarbu teisingai įforminti terminuotą darbo sutarties pasibaigimą. Tai turi būti padaryta vėliausiai paskutinę jos termino galiojimo dieną, t.y. paskutinę darbo dieną. Deja praktikoje neretai darbdavys terminuotos darbo sutarties pabaigą įformina kitą dieną po jos termino pasibaigimo. Bet juk kitą dieną po termino pabaigos ši sutartis jau tampa neterminuota ir jos jau nebegalima nutraukti remiantis tuo pagrindu, kad pasibaigė sutarties terminas. Atleidimo iš darbo dieną darbdavys taip pat privalo visiškai atsiskaityti su atleidžiamu darbuotoju, t.y. sumokėti visą jam priklausančią darbo užmokestį, išeitinę išmoką, jei tokia priklauso, kitokias kompensacijas ir išmokas.

Tačiau jeigu suėjus terminuotos darbo sutarties terminui, nė viena iš šalių nepareikalavo nutraukti darbo sutartį, o darbo santykiai faktiškai tęsiasi ir toliau, tai pagal Darbo kodekso 111 straipsnio 1 dalį laikoma, kad sutartis pratęsta neapibrėžtam laikui. Tam, kad darbo sutartis būtų laikoma besitęsiančia pakanka, kad šalys nenutraukusios darbo sutarties paskutinę terminuotos darbo sutarties dieną, kitą dieną vykdo darbo sutartį. Tačiau pasitaiko tokių atvejų, kai darbuotojas, klaidingai manydamas, kad darbo santykiai su darbdaviu pasibaigę, nepareiškia savo valios dėl sutarties nutraukimo ir kitą dieną nepasirodo darbe. Tokiais atvejais darbo sutartis nebūtų laikoma pratęsta neapibrėžtam laikui, nes toks tolesnis darbo sutarties vykdymas turėtų būti abipusis. Lietuvos darbo teisė terminuotos darbo sutarties pratęsimą neapibrėžtam laikui sieja su abiejų šalių veiksmais³⁰.

²⁹ Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (Darbo kodekso 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje // Teismų praktika. 2004, Nr. 20

³⁰ Davidavičius H. Darbo įstatymų komentaras. – Kaunas, 2001. P. 22.

Darbo kodekse nėra nurodyta, kokia tvarka turėtų būti įformintas terminuotos darbo sutarties pakeitimas į neapibrėžto laiko darbo sutartį, o taip pat nekalbama apie tai, kaip turėtų elgtis darbuotojas ir darbdavys, jeigu nė viena iš darbo sutarties šalių neparodo iniciatyvos nutraukti terminuotą darbo sutartį ir tęsia darbinius teisinius santykius ir toliau. Čia būtų galimos dvi situacijos: galima sudaryti naują darbo sutartį, arba galima padaryti pakeitimus jau esančioje darbo sutartyje. Pirmu atveju darbdavys dar turėtų įforminti pirmosios darbo sutarties pasibaigimą. Tuo tarpu antras atvejis gal netgi ir būtų palankesnis pačiam darbuotojui, nes būtų nenutrūkstamas darbo stažas toje pačioje įmonėje ir labiau atitiktų teisinių santykių esmę bei pobūdį taip užtikrinamas darbo teisinių santykių nepertraukiamumą.

3.2. Terminuotos darbo sutarties nutraukimas, suėjus terminui

Sutarties šalys, sudarydamos darbo sutartį tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, nustato darbo sutarties terminą ir apsisprendžia dėl sutarties galiojimo laiko, t.y. sutartinių santykių trukmės. Darbo kodekso 126 straipsnyje įtvirtinta bendroji norma dėl terminuotų darbo sutarčių pasibaigimo: darbo sutarties terminui pasibaigus, darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį, o darbdavys – atleisti darbuotoją iš darbo, neįspėdamas apie tai atleidžiamo darbuotojo ir nemokėdamas jam iškeitinių išmokų.

Pažymėtina, kad paskutinė darbo diena yra paskutinė nustatyto darbo sutarties termino diena, todėl visi šią dieną atliekami veiksmai laikomi atliktais dar nesuėjus terminui. Jei paskutinė terminuotos darbo sutarties diena yra ne darbo diena, tai termino pabaigos diena laikoma artimiausia po jos einanti darbo diena (Darbo kodekso 26 straipsnio 3 dalis). Taip pat pažymėtina, kad darbo sutarties termino pasibaigimas dar nereiškia darbo teisinių santykių pabaigos. Tai - juridinis įvykis, tik sudarantis prielaidas pasinaudoti sutarties nutraukimo galimybe. Darbo kodekso 111 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta nuostata, jog jeigu darbo sutarties terminas pasibaigė, bet darbo santykiai faktiškai tęsiasi ir nei viena iš šalių iki pasibaigiant terminui nepareikalavo jos nutraukti (Darbo kodekso 126 straipsnis), laikoma, kad sutartis pratęsta neapibrėžtam laikui. Atkreiptinas dėmesys, kad įsigaliojus 2010 m. rugpjūčio 1 d. papildytai Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalies redakcijai, kuria įtvirtinama papildoma galimybė sudaryti su

darbuotoju terminuotą darbo sutartį nuolatiniam darbui, kai darbuotojas priimamas į naujai steigiamą darbo vietą, tokia sutartis gali būti sudaroma iki dviejų metų, bet neilgiau kaip iki 2012m. liepos 31 d. Jei pagal tokią sutartį darbo santykiai tęsiasi ir po šio termino, tai tokia darbo sutartis tampa neterminuota. Neterminuota ji taps ir tuo atveju, jei ją sudarant nebus laikomasi tokios sutarties sudarymo tvarkos ir sąlygų.

Taigi remiantis Darbo kodekso 126 straipsnio 2 dalimi, jei nei viena iš šalių darbo sutarties nenutraukia, laikoma, kad sutartis tapo neterminuota. Jei darbo sutartis nutraukiama šiuo pagrindu, tai išeitinė išmoka darbuotojui nėra mokama, tačiau su juo turi būti visiškai atsiskaitoma (Darbo kodekso 141 straipsnis), jis turi teisę į piniginę kompensaciją už nepanaudotas kasmetines atostogas (Darbo kodekso 177 straipsnis).

Atkreiptinas dėmesys, kad Darbo kodekse 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 darbdavio³¹. Tačiau sutarties šalių interesais šalis, planuojanti pranešti apie sutarties nutraukimą suėjus terminui, turėtų kuo anksčiau informuoti apie tai kitą šalį.

Jei darbo sutarties pasibaigimas nustatytas aplinkybe – tam tikro darbo atlikimu, tuomet darbo sutartis pasibaigia sulygto darbo atlikimo paskutinę dieną. Pagrįstai teisės doktrinoje pabrėžta, jog darbų įvykdymo diena nebūtinai turi būti sulygto rezultato pasiekimo diena, bet gali būti diena, kai įvykdyti visi galimi šalių veiksmai tam rezultatui pasiekti. Atkreiptinas dėmesys, jog sudarant tokios rūšies darbo sutartis, šalims gali būti nežinomas tikslus darbo sutarties pasibaigimo terminas ir, gali taip susiklostyti aplinkybės, jog darbas, dėl kurio buvo sulygta, gali būti sustabdytas arba visai nepradėtas dirbti dėl priežasčių, priklausančių tiek nuo darbuotojo (pavyzdžiui, praranda kvalifikaciją, būtiną sutartam darbui atlikti), tiek ir nuo darbdavio (pavyzdžiui, tam tikros rūšies darbų vykdymo nutraukimas ir pan.). Tokia situacija nėra darbo teisinių santykių pasibaigimo priežastimi. Tokiu atveju yra galimybė terminuotą darbo sutartį nutraukti tiek šalių susitarimu, tiek darbuotojo prašymu, taikant 14 dienų įspėjimo terminą, tiek ir darbdavio iniciatyva – tačiau tik ypatingais atvejais ir jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą (jei iki darbo sutarties termino pasibaigimo likęs laikas būtų ne trumpesnis kaip darbuotojui taikytini įspėjimo terminai - du ar keturi mėnesiai) arba sumokėjęs darbuotojui už likusį darbo sutarties galiojimo laiką vidutinį darbo užmokestį

³¹ 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

(kai iki darbo sutarties termino likęs laikas yra trumpesnis negu įspėjimo pagrindai, šiuo atveju nebūtini ypatingi atvejai, netaikomi įspėjimo terminai, darbdavys taip pat neprivalo darbuotojo perkelti į kitą darbą).

Atskirai būtina paminėti terminuotų darbo sutarčių, sudarytų su renkamojo organo paskirtais darbuotojais, termino pasibaigimo pasekmes. Pasibaigus renkamojo organo įgaliojimų laikui, atsiranda pagrindas nutraukti darbo sutartį su išrinktu darbuotoju, tačiau kurią laiką iki pavadavimo funkcijos ar naujo darbuotojo paskyrimo ir jo darbo pradžios arba buvusio darbuotojo įgaliojimų patvirtinimo naujam laikotarpiui, pirmiau skirtas darbuotojas turėtų vykdyti savo darbo funkcijas. Esmė tame, kad tokiu atveju laikyti, kad darbo santykiams faktiškai trunkant darbo sutartis pratęsta neapibrėžtam terminui, negalima. Pasak dr. T. Davulio, tokia išvada darytina pirmiausiai atsižvelgiant į tai, kad faktiškai nebelieka teisinio pagrindo pirmiau skirtam darbuotojui eiti šias pareigas. Kad paskirtą naują darbuotoją į pareigas, užtrunka nemažai laiko, tad beatodairiškas reikalavimas pirmiau skirtam darbuotojui nedelsiant palikti darbo vietą gali sutrikdyti jo darbo funkcijos vykdymo tęstinumą³².

Terminuota darbo sutartis tampa neterminuota ir tuo atveju, jei sutarties terminas nustatytas tinkamai, tačiau neįvyksta aplinkybės, su kuriomis siejamas termino pasibaigimas. Pavyzdžiui, asmuo priimamas į darbą pagal terminuotą darbo sutartį, nustatant terminą iki grįš dėl laikino nedarbingumo darbe nesantis darbuotojas, o šis nusprendžia į darbą nebegrįžti ir sutartį nutraukia. Tokiu atveju darbo sutartis taip pat tampa neterminuota.

Galimi atvejai, kai dėl apsauginių Darbo kodekso teisės normų privalomo taikymo darbdavys negali atleisti darbuotojo iš darbo iš karto suėjus terminui (pavyzdžiui, Darbo kodekso 131 straipsnyje numatytų apribojimų 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 suėjimo diena³³.

³² NEKROŠIUS, I., *et. al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. - Vilnius: Justitia, 2004. p. 85.

³³ NEKROŠIUS, Ipolit. *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, 544 p.

Lietuvos Aukščiausias Teismas civilinėje byloje *V. V. v. Vilniaus miesto savivaldybės administracija*³⁴ pažymėjo, 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 tęsėsi ar ji tapo neterminuota darbo sutartimi. Darbdavio darbo sutarties nutraukimo įforminimo nukėlimas nesuponuoja išvados, kad atsakovas darbo sutartį pratęsė ar ji tapo neterminuota.

Gana sudėtinga situacija susidaro tada, kai darbdavys sužino apie pagal terminuotą sutartį dirbančios darbuotojos nėštumą ir nėra aišku, ar darbdavys gali nutraukti sutartį suėjus jos terminui, taip pat ar sutartis tampa neterminuota, jei sutartis nenutraukiama. Darbo kodekso 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 Darbo kodekso 136 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytus 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 (darbo kodekso 129 straipsnis). Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo³⁵, kad jei darbo sutarties terminas yra nustatytas sutarties šalių, bet jo suėjimo metu darbuotojui turi būti taikoma Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalyje numatyta garantija ir jis ketina ja naudotis, tai pagal šios įstatymo normos nuostatą sutartinis darbo sutarties terminas įstatymo pagrindu perkeliamas į kitą datą. Terminuotos darbo sutarties pobūdis išlieka. Per Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalyje nustatytą laiką darbo sutartis įstatymo pagrindu vykdoma kaip terminuota ir dar nepasibaigus terminui. Darbo sutartis per tą laiką negali būti nutraukiama suėjus terminui, nes terminas bus laikomas suėjusiu praėjus garantijos taikymo laikui. Iki to darbo sutarties terminas nėra suėjęs ir neatsiranda pagrindo, numatyto Darbo kodekso 126 straipsnio 1 dalyje.

Reikia pažymėti, jog sistemiškai išanalizavus Darbo kodekso nuostatas, atsižvelgiant į garantijų, suteiktų labiausiai pažeidžiamai darbuotojų grupei svarbą bei vadovaujantis protingumo, sąžiningumo bei teisingumo principais, darbo sutartis,

³⁴ 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.

³⁵ 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.

sudaryta su nėščia darbuotoja, nors ir nutraukta vėliau nei buvo sutartas terminas, netampa neterminuota darbo sutartimi.

Atkreiptinas dėmesys, kad paprastai į nėščios moters ar motinos, išėjusios auginti vaiką iki trejų metų, darbo vietą priimamas kitas asmuo. Dažniausiai su juo sudaroma terminuota darbo sutartis, apibrėžiant terminą aplinkybe, t.y. darbuotojos grįžimu iš nėštumo ir gimdymo arba vaiko auginimo atostogų. Tokiu atveju darbo sutartis nutraukiama atsiradus šiai darbo sutartyje numatytai aplinkybei. Tačiau galimas atvejis, kad į atostogų išėjusios darbuotojos vietą priimta darbuotoja taip pat yra nėščia, ir tuomet terminuotos darbo sutarties su ja nutraukti negalima pagal įstatyme numatytą garantiją. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas civilinėje byloje *A. Servienė v. UAB „Lemminkainen Lietuva“* nutartyje³⁶ pasisakė dėl pagal terminuotą darbo sutartį dirbusios darbuotojos vaiko priežiūros atostogų trukmės. Šioje byloje teismas pažymėjo, kad Darbo kodekso 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 atostogos vaikui prižiūrėti iki jam sueis treji metai apmokamos ne iš darbdavio, bet iš socialinio draudimo fondo lėšų, tokiu būdu įgyvendinant Lietuvos Respublikos Konstitucijos³⁷ 38 straipsnyje įtvirtintą visokeriopos paramos šeimai principą.

Taigi baigiantis terminuotai darbo sutarčiai, darbdavys ar darbuotojas, siekiantis ją nutraukti, turi atsižvelgti į Darbo kodekso 126 str. reikalavimus - pats termino suėjimas savaime darbo sutarties nenutraukia, tai yra tik pagrindas bet kuriai iš darbo sutarties šalių, pasinaudojus termino suėjimo faktu, darbo sutartį nutraukti. Atleidimas iš darbo turi būti įforminamas paskutinę darbo dieną. Pranešimas apie darbo sutarties nutraukimą paskutinę termino dieną neturi būti pateikiamas kaip staigmena kitai šaliai, t.y. tiek darbdavys, tiek darbuotojas turi elgtis sąžiningai ir kuo anksčiau apie planuojama darbo santykių nutraukimą informuoti kita šalį.

³⁶ 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.

³⁷ Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

3.3. Terminuotos darbo sutarties nutraukimas kitais pagrindais

Kiekviena darbo sutartis, nepriklausomai nuo rūšies, gali pasibaigti anksčiau laiko, t. y.:

- 1) darbuotojo prašymu;
- 2) šalių susitarimu bei vienos iš šalių (taikant tam tikrus apribojimus) iniciatyva;
- 3) nuo darbuotojo nepriklausančių priežasčių (prastovos atveju, jei nemokama mėnesinė alga);
- 4) likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo;
- 5) darbuotojui mirus.

Vienas iš terminuotos darbo sutarties pasibaigimo būdų – *darbuotojo mirtis*. Šiuo atveju išnyksta viena darbo teisinių santykių šalis, o darbuotojo teisių ir pareigų negali perimti joks kitas subjektas, todėl darbo sutartis pasibaigia.

Taip pat terminuota darbo sutartis gali pasibaigti *likvidavus darbdavį*, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievolės nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo (Darbo kodekso 124 straipsnio 3 punktą). Šiuo atveju įspėjimo terminas netaikomas. Pažymėtina, kad pradėjus darbdavio bankroto procedūrą, darbo sutartys gali būti nutraukiamos laikantis bankroto įstatymo nuostatų. Darbo kodekso nuostatos tokiais atvejais taikomos tada, kai atitinkamų klausimų nereglamentuoja bankroto įstatymai.

Nutraukiant terminuotą darbo sutartį pagal Darbo kodekso 125 straipsnyje nustatytą procedūrą, svarbu, kad vienos darbo sutarties šalies pasiūlymas kitai šaliai nutraukti darbo sutartį būtų pateiktas raštu. Atsižvelgiant į teismų praktika, bylose, kuriose ginčijamas šis darbo sutarties pasibaigimo pagrindas, daugelyje atvejų būtent raštiško pasiūlymo dėl sutarties nutraukimo ir nesilaikoma. Su tuo sutinkanti kita šalis turi per septynias dienas atsakyti kitai šaliai, kitaip laikoma, kad pasiūlymas yra atmestas. Šalys, sutinkančios dėl sutarties nutraukimo abiejų susitarimu, turi sudaryti raštišką susitarimą, kuriame numato, nuo kurio laiko nutraukiama darbo sutartis bei kitos sutarties nutraukimo sąlygos.

Darbuotojui įgyvendinant savo teisę ir nutraukiant darbo sutartį pagal Darbo kodekso 127 straipsnio 1 dalį, būtina laikytis įspėjimo terminų. Bendras tokio įspėjimo terminas yra keturiolika dienų, nors darbdavio sutikimu darbo sutartis gali būti nutraukta darbuotojo iniciatyva ir nesuėjus įspėjimo terminui. Nutraukiant šia tvarka laikinąją ar sezoninę darbo sutartį, taikomas trumpesnis įspėjimo terminas – penkios *kalendorinės* dienos sezoninės darbo sutarties ar penkios *darbo* dienos laikinosios darbo sutarties

atveju. Reikia pastebėti, kad įstatymų leidėjas šiais atvejais įtvirtina skirtingus dienų skaičiavimo pagrindus (kalendorinės arba darbo dienos). Nors dėl trumpo šių darbo sutarčių pobūdžio tikslingiau būtų taikyti vieną pagrindą ir šį įspėjimo terminą skaičiuoti kalendorinėmis dienomis. Tais atvejais, kai terminuoti darbo santykiai baigiasi Darbo kodekso 127 straipsnio 2 dalies pagrindu, darbuotojas privalo laikytis trijų dienų įspėjimo termino. Tuo pačiu jis išsaugo teisę per tą patį laikotarpį atšaukti savo prašymą nutraukti darbo sutartį. Nutraukiant terminuotą darbo sutartį iki termino pabaigos darbuotojo iniciatyva nesant specialioms atvejams, darbuotojui nėra išmokama išeitinė išmoka, tuo tarpu pagal Darbo kodekso 127 straipsnio 2 dalį, t.y. esant specialioms atvejams, darbuotojui taip pat turi būti išmokoma ir jo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka. Tokia pati terminuotos darbo sutarties nutraukimo tvarka yra taikoma ir nutraukiant terminuotus darbo santykius pagal Darbo kodekso 128 straipsnio 1 dalį.

Taigi kitas terminuotos darbo sutarties nutraukimo pagrindas formuluojamas Darbo kodekso 128 straipsnyje. Pagal šį straipsnį darbuotojas turi teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį, sudarytą ilgesniam nei šešių mėnesių laikotarpiui, jeigu jo darbo vietoje darbo sutartyje nustatytu laiku prastova ne dėl darbuotojo kaltės tęsiasi ilgiau kaip trisdešimt dienų iš eilės arba jeigu ji sudaro daugiau kaip šešiasdešimt dienų per paskutinius dvylika mėnesių, taip pat jeigu darbuotojui ilgiau kaip du mėnesius iš eilės nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis. Atkreiptinas dėmesys, kad šiuo pagrindu nutraukti sutartį suteikta teisė tik darbuotojams, kurių terminuotos darbo sutarties terminas yra ne trumpesnis nei šeši mėnesiai.

Darbdavys nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos gali Darbo kodekso 129 straipsnio 5 dalyje numatytais atvejais ir laikantis atitinkamos tvarkos: 1) ypatingais atvejais, kai negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą ir laikantis įstatymuose numatytos įspėjimo apie sutarties nutraukimą tvarkos; arba 2) sumokant darbuotojui už likusį sutarties galiojimo terminą vidutinį jo darbo užmokestį.

Remiantis šiuo straipsniu, nutraukiant terminuotą darbo sutartį visuomet bus darbdavio iniciatyva. Atkreiptinas dėmesys, kad darbdaviui atleisti darbuotoją iš darbo, neesant jo kaltės yra pakankamai sunku. Įstatymų leidėjas nustato nemažai svaržymų tokiems darbdavio veiksams. Pirmiausiai yra pabrėžiama, kad darbuotojas gali būti atleidžiamas tik dėl svarbių priežasčių.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2003 m. gruodžio 29 d. nutarime Nr. 44 išaiškino dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (Darbo kodeksas 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje³⁸, į juridinių faktų sudėtį įeina:

1) pirmuoju atveju – „faktas, kad darbdavio iniciatyvos pasireiškimo momentu terminuotos darbo sutarties terminas nėra suėjęs ir iki jos termino suėjimo likęs laikas yra ne trumpesnis nei darbuotojui taikytinas įspėjimo terminas, ir faktas, kad darbuotojas negali būti perkeltas jo sutikimu į kitą darbą“;

2) antruoju atveju – „faktas, kad darbdavio iniciatyvos pasireiškimo momentu terminuotos darbo sutarties terminas yra nesuėjęs, ir faktas, jog darbdavys sumoka darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį už likusią sutarties galiojimo laiką“.

Esant ypatingam atvejui, darbdavys privalo laikytis Darbo kodekso 130 straipsnyje numatytos darbo sutarties nutraukimo tvarkos, o tai reiškia, kad jis nutraukti terminuotą darbo sutartį šiuo pagrindu gali tik įspėjęs darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą. Taip pat iki faktinės darbuotojo atleidimo dienos jis turi ieškoti galimybių perkelti darbuotoją į kitą darbą – tiek terminuotą, tiek neterminuotą, ir tik tada, jei nėra galimybės darbuotojo sutikimu perkelti jį į kitą darbą, galima nutraukti terminuotą darbo sutartį.

Antruoju atveju įstatymų leidėjas suteikia galimybę darbdaviui bet kada nutraukti terminuotą darbo sutartį – tai darbdavio prerogatyva. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nuomone, jis neprivalo darbo sutarties nutraukimą pagrįsti kokiomis nors priežastimis, taip pat nereikalaujama įspėti darbuotoją apie tokį atleidimą, bet turi laikytis darbo teisės normų, nustatančių garantijas darbuotojams, reikalavimų, išskyrus Darbo kodekso 135 straipsnį³⁹. Tokiais atvejais darbdavys privalo sumokėti darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį už likusią darbo sutarties galiojimo laiką.

Darbdavys, norintis atleisti pagal terminuotą darbo sutartį dirbantį darbuotoją turi atsižvelgti į keletą momentų:

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

³⁸ Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje // Teismų praktika. 2004. Nr.20.).

³⁹ Ten pat, 2004. Nr.20.).

Tik darbdaviui atlikus visus šiuos žingsnius ir darbuotojui nesutikus, kad jis būtų perkeltas į kitas pareigas, darbdavys turi teisę atleisti jį iš darbo ir tą gali padaryti tik išpėjęs darbuotoją prieš du mėnesius. Reiškia tokio darbuotojo atleidimo terminas nusikelia dar dvejiems mėnesiams. Be to darbuotojui tokiu atveju turi būti išmokėta išėitinė išmoka, priklausomai nuo jo išdirbtų mėnesių skaičiaus. Taigi pagal Darbo kodekso 140 straipsnio 1 dalį, nutraukiant terminuotą darbo sutartį Darbo kodekso 129 straipsnio 5 dalies pagrindu, darbuotojui turi būti išmokama jo vidutinio darbo užmokesčio išėitinė išmoka atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamąjį stažą toje darbovietėje. Darbuotojas turi būti išpėtas apie būsimą atleidimą raštu prieš du mėnesius, o darbuotojas, kuriam iki teisės gauti senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmuo iki aštuoniolikos metų, invalidai, darbuotojai, auginantys vaikų iki keturiolikos metų – prieš keturis mėnesius, nurodant konkrečias jo atleidimo iš darbo priežastis ir aplinkybes, kuriomis motyvuojamas darbo sutarties nutraukimas, atleidimo data bei atsiskaitymo tvarka (Darbo kodekso 130 straipsnis).

Šalys darbo sutartyje, taip pat ir kolektyvinėje sutartyje, gali būti susitarusios ir dėl ilgesnių išpėjimo terminų, arba dėl tokio termino buvimo tais atvejais, kai darbo sutarčiai nutraukti įstatymas nenumato jokio išpėjimo termino. Tokio šalių įsipareigojimo nevykdymas būtų laikomas darbo sutarties pažeidimu, nes teisėtai sudaryta ir galiojanti sutartis šalims turi įstatymo galią. Pažymėtina, kad šalys tarpusavio susitarimu gali nutraukti darbo sutartį ir anksčiau išpėjimo termino.

Apibendrinat galima teigti, kad darbdaviui nutraukiant terminuotąsias darbo sutartis darbdavio iniciatyva taikomos ypatingos taisyklės. Kadangi darbdavys, norėdamas nutraukti terminuotąją darbo sutartį nepasibaigus jos terminui, negali to padaryti jei nėra ypatingų aplinkybių, iš esmės neatitinkančių darbdavio interesų. Galimybė nepasibaigus terminui nutraukti darbo sutartį sumokėjus vidutinį darbo užmokestį taip pat yra nepalanki darbdaviui, kadangi yra susijusi su nemažomis išmokomis.

3.4. Garantijos ir apribojimai nutraukiant terminuotą darbo sutartį

Šiame darbe didžiausias dėmesys yra skiriamas terminuotai darbo sutarčiai. Kitos darbo sutarčių rūšys yra apibūdinamos, siekiant geriau atskleisti terminuotos darbo

sutarties ypatybes. Todėl ir šioje dalyje bus atkreipiamas pagrindinis dėmesys į apribojimus bei garantijas darbuotojams, kai yra nutraukiama terminuota darbo sutartis.

Darbo kodeksas yra nustatęs tam tikrus apribojimus atleidžiant asmenis patenkančius į Darbo kodekso 129 straipsnio 4 dalį ir 130 straipsnio 1 dalį, t.y. darbo sutartis su darbuotojais, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmenims iki aštuoniolikos metų, neįgaliaisiais, darbuotojais, auginančiais vaikų iki keturiolikos metų, gali būti nutraukta tik ypatingais atvejais dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų ir dėl panašių svarbių priežasčių, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus arba iškėlus bankroto bylą naikinant etatus. Remiantis Darbo kodekso 131 straipsniu draudžiama įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti iš darbo:

1) darbuotoją laikino nedarbingumo laikotarpiu (Darbo kodekso 133 straipsnis), taip pat jo atostogų metu, išskyrus Darbo kodekso 136 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus;

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

3) kitais įstatymų nustatytais atvejais.

Svarbu žinoti, kad jeigu darbuotojas, pasibaigus šio straipsnio 1 dalyje nustatytiems laikotarpiams, neatvyksta į darbą, darbo sutartis su juo gali būti nutraukiama Darbo kodekse nustatytais darbo sutarties nutraukimo pagrindais.

Vieną iš labiausiai paplitusių atvejų galima būtų įvardinti situaciją, kai sueina terminuotoje darbo sutartyje nustatytas terminas, o darbuotojas yra laikinai nedarbingas, turi nedarbingumo pažymėjimą.

Siekiant apsaugoti darbuotojo interesus, Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalis, kuri yra bendroji norma, draudžia įspėti darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti darbuotoją iš darbo jo laikino nedarbingumo laikotarpiu, išskyrus Darbo kodekso 136 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus, kurioje numatyta, kada darbo sutartis turi būti nutraukta be įspėjimo ir yra išvardinti atvejai yra:

1) įsiteisėjusiu teismo sprendimu arba kai įsiteisėja teismo nuosprendis, pagal kurį darbuotojas nuteisiamas bausme, dėl kurios jis negali tęsti darbo;

2) kai darbuotojui įstatymų nustatyta tvarka atimamos specialios teisės dirbti tam tikrą darbą;

3) įstatymų įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimu;

4) kai darbuotojas pagal medicinos ar invalidumą nustatančios komisijos išvadą negali eiti šių pareigų ar dirbti šio darbo;

5) kai darbuotojas nuo keturiolikos iki šešiolikos metų, vienas iš tėvų arba vaiko atstovas pagal įstatymą, arba vaiko sveikatą prižiūrintis gydytojas, arba mokykla, kurioje vaikas mokosi, reikalauja nutraukti darbo sutartį;

6) likvidavus darbdavį, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievoles nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo

Vadinasi, kitais nei Darbo kodekso 136 straipsnio 1 dalyje išvardytais atvejais galioja tiek draudimas įspėti apie darbo sutarties nutraukimą, tiek draudimas atleisti iš darbo darbuotojo laikino nedarbingumo laikotarpiu⁴⁰.

Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtinta nemažai garantijų nėščioms moterims ir darbuotojams, auginantiems vaiką (vaikus) iki trejų metų. Yra keletas neaiškių klausimų dėl Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalies nuostatos, kurioje teigiama, kad darbo sutartis negali būti nutraukta su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, išskyrus Darbo kodekso 136 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytus atvejus, taip pat laikinąją darbo sutartį pasibaigus jos terminui⁴¹.

Kitaip sakant, nutraukti darbo sutartį su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms galima tik šiais atvejais:

1) įsiteisėjus teismo sprendimui arba teismo nuosprendžiui, pagal kurį darbuotoja nuteisiama bausme, dėl kurios ji negali tęsti darbo;

2) kai darbuotojai įstatymų nustatyta tvarka atimamos specialios teisės dirbti tam tikrą darbą;

3) įstatymų įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimu;

4) kai darbuotoja pagal medicinos ar Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvadą negali eiti šių pareigų ar dirbti šio darbo. Beje, atkreiptinas dėmesys, kad pagrindas nutraukti darbo sutartį pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 1 dalies 4 punktą yra ne bet kokia informacija apie darbuotojos sveikatos būklę, o tik medicininės ar invalidumą nustatančios komisijos

⁴⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

⁴¹ Ten pat.

išvada, pateikiama specialiųjų teisės aktų nustatytais pagrindais ir tvarka (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. lapkričio 23 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-525/2009);

5) kai darbuotoja – nuo keturiolikos iki šešiolikos metų, vienas iš tėvų arba vaiko atstovas pagal įstatymą, arba vaiko sveikatą prižiūrintis gydytojas, arba mokslo metų laikotarpiu – mokykla, kurioje vaikas mokosi, reikalauja nutraukti darbo sutartį;

6) likvidavus darbdavį, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievolės nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo;

7) darbdaviui mirus darbo sutartis pasibaigia, jeigu ji buvo sudaryta patarnavimo darbams asmeniškai jam atlikti, taip pat kai nėra jo teisių perėmėjo;

8) pasibaigus laikinosios darbo sutarties terminui.

Lietuvos Aukščiausiais Teismas 2005 m. vasario 9 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-92/2005 pasisakė dėl terminuotos darbo sutarties nutraukimo, darbuotojai pateikus pažymą apie nėštumą. Teismas padarė išvadą, kad ieškovė iš darbo atleista pažeidžiant Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalį, kurioje nurodyta, kad darbdavys neturi teisės nutraukti terminuotą darbo sutartį su nėščia moterimi pagal Darbo kodekso 126 straipsnio 1 dalį, nes medicinos pažyma apie ieškovės nėštumą atsakovui buvo pateikta paskutinę jos darbo dieną, tačiau atsakovas įsakymo dėl atleidimo iš darbo nepagrįstai neatšaukė. Teismas konstatavo, kad Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalyje numatyta garantija nėščioms moterims, kuri darbdaviui draudžia tam tikrą laiką nutraukti darbo sutartį su nėščia moterimi. Tai prasideda nuo tos dienos, kai darbdaviui pateikiama medicinos pažyma apie nėštumą ir baigiasi praėjus dar vienam mėnesiui po nėštumo ir gimdymo atostogų. Per šį laikotarpį darbo sutartis gali būti nutraukta pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytus atvejus. Darbo sutartis dėl termino suėjimo gali būti nutraukiama, kai pasibaigia jos terminas. Jei terminas yra nustatytas sutarties šalių, bet jo suėjimo metu darbuotojui turi būti taikoma Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalyje numatyta garantija ir jis ketina ja naudotis, tai pagal šios įstatymo normos nuostatą sutartinis darbo sutarties terminas įstatymo pagrindu perkeliamas į kitą datą. Darbo sutarties, kaip terminuotos, pobūdis išlieka. Per Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalyje nustatytą laiką darbo sutartis įstatymo pagrindu vykdoma kaip terminuota ir dar nepasibaigus terminui. Darbo sutartis per tą laiką negali būti nutraukiama suėjus terminui, nes terminas bus laikomas suėjusiu tik praėjus garantijos taikymo laikui. O iki to darbo sutarties terminas nėra suėjęs ir neatsiranda pagrindo, kuris numatytas Darbo kodekso 126 straipsnio 1 dalyje.

Jeigu darbuotoja, pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, prašo suteikti vaiko priežiūros atostogas, terminuotos sutarties terminas pratęsimas vaiko priežiūros atostogų laikui, nes Darbo kodekso 180 straipsnis nesuteikia teisės darbdaviui revizuoti darbuotojo prašomų suteikti atostogų vaikui priežiūrėti trukmės. Darbo kodekso 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 priežiūrėti, pasirinkimą. Pažymėtina, kad už atostogas vaikui priežiūrėti, kol jam sueis treji metai, mokama ne iš darbdavio, bet iš Valstybinio socialinio draudimo fondo lėšų, tokiu būdu įgyvendinant Lietuvos Respublikos Konstitucijos 38 straipsnyje įtvirtintą visokeriopos paramos šeimai principą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. rugsejo 26 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-423/2005).

Taigi moteriai, dirbusiai pagal terminuotą sutartį ir jos metu tapusiai nėščia, įstatymas nustato garantiją – draudimą atleisti ją tam tikrą laiką iš darbo. Darbuotojo valia yra nuspręsti, ar šia garantija pasinaudoti. Ketindama ja pasinaudoti, darbuotoja turi informuoti darbdavį apie įstatyme numatytą faktą – nėštumą. Darbuotojo siekimas pasinaudoti įstatymo numatyta garantija negali būti aiškinamas kaip nesąžiningas darbuotojo elgesys, motyvuojant vien pažymos apie nėštumą pateikimo aplinkybėmis, kad tai padaryta paskutinę darbo dieną ir dar po pietų, kai nebuvo vadovo.

Teisės aktai nereikalauja, kad darbdaviai būtų informuojami kiekvienu atveju apie tokius darbuotojų gyvenimo faktus vos tik jiems paaiškėjus ar sprendžiant klausimą dėl įsakymo išleidimo. Garantija turi būti taikoma nuo pažymėjimo pateikimo, jei tik darbuotoja neatleista. Ar darbuotoja norės pasinaudoti įstatymo suteikta garantija, palikta jos nuožiūrai, nes ji gali naudotis garantija, t. y. pateikti duomenis darbdaviui ir nebūti atleisti, ar nesinaudoti, t. y. nepateikti duomenų ir būti atleisti vykdant nuostata, kad darbo sutartis pasibaigė⁴².

Darbo kodekso 132 straipsnio 2 dalyje darbuotojams, auginantiems vaiką (vaikus) iki trejų metų, įtvirtinta garantija, draudžianti nutraukti darbo sutartį, jei nėra darbuotojo kaltės (Darbo kodeksas 129 straipsnis). Šio atvejo nuo garantijos dėl darbo sutarties nutraukimo su nėščia moterimi skirtumas yra tas, kad darbo sutartį galima nutraukti visais

⁴² LAT CBS 2005 m. vasario 9 d. nutartis c.b. A.M. v. UAB „Electrolux“, Nr. 3K-3-92/2005, kat. 11.6.1; 11.9.2..

Darbo kodekso pagrindais, išskyrus Darbo kodekso 129 straipsnį (darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės).

Atkreiptinas dėmesys, kad su darbuotojais, auginančiais vaiką (vaikus) iki trejų metų, draudžiama nutraukti darbo sutartį ne tik dėl ekonominių, technologinių priežasčių, darbovietės struktūrinių pertvarkymų ar panašių svarbių priežasčių, bet ir dėl netinkamos darbuotojo kvalifikacijos, profesinių sugebėjimų ar jo elgesio darbe (Darbo kodekso 129 straipsnio 2 dalis).

Darbo kodeksas numato, jog darbdavys neturi teisės siūlyti nutraukti darbo sutartį sau palankesnėmis sąlygomis. Tarkime, jog darbuotojas neturi reikiamos kvalifikacijos, darbdavys jį gali atleisti iš darbo tik tada, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo apžvalgoje pažymi, jog įstatymas nereikalauja, kad darbuotojas būtų perkeltas į lygiavertį darbą. Kitas darbas pirmiausia turi būti siūlomas atsižvelgiant į darbuotojo profesiją, specialybę, kvalifikaciją ir, reikiamais atvejais, sveikatos būklę. Jeigu tokių laisvų darbo vietų nėra arba darbuotojas nesutinka būti į jas perkeltas, turi būti siūlomas bet koks kitas darbas, kurį darbuotojas, atsižvelgiant į jo sugebėjimus ir sveikatos būklę, galėtų dirbti. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išsakė, jog darbuotojo kvalifikaciją apibūdina jo turimos teorinės žinios, praktiniai įgūdžiai, patirtis, reikalingi dirbti tam tikrą darbą. Ji nėra tapati išsimokslinimui. Jis yra tik vienas iš kriterijų, apibūdinančių darbuotojo kvalifikaciją. Faktas, jog darbuotojas neturi tam tikro diplomo ar pažymėjimo, nėra pagrindas atleisti jį iš darbo, išskyrus atvejus, kada teisės aktai įsakmiai nustato, jog tam tikrą darbą dirbti gali tik atitinkamą diplomą ar pažymėjimą turintis asmuo. Kitais atvejais aplinkybė, jog darbuotojas neturi atitinkamo išsimokslinimo gali būti tik vienas iš įrodymų, kad dėl kvalifikacijos trūkumo toks darbuotojas netinka pavestam darbui. Svarbi priežastis nutraukti darbo sutartį gali būti nepatenkinami atestavimo rezultatai, tačiau reikėtų pažymėti, jog jeigu darbuotojas, išpėtas apie darbo sutarties nutraukimą dėl aplinkybių, susijusių su jo kvalifikacija, iki darbo sutarties nutraukimo įgyja reikiamą kvalifikaciją, darbdavys praranda teisę nutraukti darbo sutartį dėl išpėjime nurodytos priežasties. Kalbant apie darbuotoją, kuri auginą vaiką iki kol sukaks vaikui 3 metai, tai tokia darbuotoja dėl kvalifikacijos neatitikimo ir nesant jos kaltės apskritai negali būti atleista. Praėjus šiam laikotarpiui, darbdavys privalo darbuotojui jo sutikimu siūlyti kitą darbo vietą, atitinkančią jo kvalifikaciją. Jei jos nėra arba darbuotojas nesutinka dirbti naujomis sąlygomis, darbdavys gali atleisti darbuotoją tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo likimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus. Ir vis dėl to jei atleisti darbuotoją,

auginantį vaiką iki 14 metų, yra būtina, jį reikia įspėti prieš 4 mėnesius, jei kolektyvinėje sutartyje nėra nustatytas trumpesnis terminas. Įspėjimo laikotarpiu darbdavys turi duoti darbuotojui laisvo nuo darbo laiko naujo darbo paieškoms. Šio laiko trukmė negali būti mažesnė negu 10 proc. darbo laiko normos, tenkančios darbuotojui per įspėjimo terminą. Šis laikas suteikiamas darbuotojo ir darbdavio sutarta tvarka. Už jį darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis, o nustačius kolektyvinėje sutartyje, gali būti mokamas ne mažesnis negu Vyriausybės patvirtintas minimalusis valandinis atlygis.

Nutraukus darbo sutartį darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, atleidžiamam darbuotojui išmokama išeitinė išmoka, kuri priklauso nuo nepertraukiamo jo stažo toje darbovietėje:

- 1) iki 12 mėn. – vieno,
- 2) nuo 12 iki 36 mėn. – dviejų,
- 3) nuo 36 iki 60 mėn. - trijų,
- 4) nuo 60 iki 120 mėn. - keturių,
- 5) nuo 120 iki 240 mėn. – penkių,
- 6) daugiau kaip 240 mėn. - šešių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio

išeitinė išmoka.

Atleidžiant darbuotoją iš darbo (išskyrus atvejus, kai atleidžiama dėl jo paties kaltės), nepanaudotos kasmetinės atostogos jo pageidavimu suteikiamos nukeliant atleidimo datą.

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

3.5. Terminuotos darbo sutarties pasibaigimo teisinės pasekmės

Pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai, kyla atitinkamos teisinės pasekmės, t.y. baigiasi teisiniai darbo santykiai bei jų subjektų teisės ir pareigos. Tačiau terminuotos darbo sutarties termino pasibaigimas neatleidžia darbdavio nuo pareigų, kurias jis turėjo atlikti darbo sutarties galiojimo laikotarpiu, bet kurių neatliko, įvykdymo. Darbdavys turi pareigą visiškai atsiskaityti su atleidžiamu darbuotoju jo atleidimo dieną, t.y. paskutinę darbo dieną, jeigu įstatymai ar darbdavio ir darbuotojo susitarimu nenustatyta kitokia atsiskaitymo tvarka (Darbo kodekso 141 straipsnis). Kai dėl darbdavio kaltės uždelsiama atsiskaityti su darbuotoju, jam papildomai turi būti išmokami ir įstatymų nustatyto dydžio delspinigiai (Darbo kodekso 207 straipsnis 1 dalis). Tai - finansinė atsiskaitymo su darbuotoju proceso pusė.

Teisinė šio proceso pusė – atsiskaitymo su darbuotoju dieną darbdavys turi nustatyta tvarka užpildyti darbuotojo valstybinio socialinio draudimo pažymėjimą ir darbuotojo darbo sutartį, aišku jeigu pats darbuotojas darbdaviui laiku pateikia šiuos dokumentus⁴³. Uždelsus atlikti šią pareigą, darbdaviui gali kilti atitinkami padariniai, priklausomai nuo uždelsimo laiko:

1) Kai uždelsimo laikas neviršija sutartyje buvusio nustatyto sutarties galiojimo termino, tai laiku nesutvarkius atleidimo iš darbo dokumentų, darbdaviui gali tekti sumokėti už priverstinės pravaikštos laiką.

2) Kai darbdavys uždelsia šią pareigą atlikti tiek laiko, kad baigiasi ir pats buvęs nustatytas sutarties galiojimo terminas, tuomet, reikės ne tik sumokėti už priverstinę pravaikštą, bet atsiskaitymo dieną darbo sutartis bus jau tapusi neterminuota, todėl sutartis galės būti nutraukta tik bendra tvarka.

Beabejo, darbo sutarties termino pasibaigimas nėra besąlyginis pagrindas terminuotiems darbo santykiams pasibaigti. Šalys ne tik gali nuspręsti nutraukti darbo sutartį, bet taip pat įstatymas nedraudžia joms pasirinkti tęsti sutarties vykdymą nustatant naują sutarties terminą arba tęsti sutarties vykdymą nepratęsiant sutarties termino. Terminuotos darbo sutarties pratęsimas turėtų būti įforminamas kaip darbo sutarties sąlygų pakeitimas ir turėtų būti laikomasi Darbo kodekso 120 straipsnyje nustatytos darbo sutarties sąlygų keitimo tvarkos. Įstatymai nenustato kokiais būtent dokumentais turi būti

⁴³ Lietuvos darbo kodekso komentaras. III dalis. - Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 162-163.

įformintas esminių darbo sutarties sąlygų keitimas. Vienintelis reikalavimas yra, kad turi būti išreikštas raštu darbuotojo sutikimas. Pratęsti terminą galima ne vėliau kaip paskutinę tokio darbo sutarties galiojimo dieną, ir tokiu atveju sutartis išlieka terminuota bei galioja iki naujai nustatyto termino pabaigos. Aišku, naujai pratęstas terminas negali viršyti Darbo kodekse įtvirtinto maksimalaus penkerių metų termino. Tačiau praktikoje dažnai esama terminuota darbo sutartis yra pratęsiama jau pasibaigus jos galiojimo laikui. Nesilaikant visų šių reikalavimų, darbo sutarties sąlyga dėl jos pratęsimo laikytina negaliojančia, o pati sutartis – sudaryta neapibrėžtam laikui.

Sutarties šalims išreiškus pageidavimą, įstatymas nedraudžia atnaujinti terminuotą darbo sutartį. Tokiu atveju pirmoji darbo sutartis yra nutraukiama, ir tik po kurio laiko yra sudaroma nauja terminuota darbo sutartis. Tačiau jei nauja terminuota darbo sutartis *tam pačiam darbui* sudaroma *nepraėjus daugiau nei vienam mėnesiui* nuo jos nutraukimo dienos *su tuo pačiu darbuotoju*, jo reikalavimu tokia sutartis gali būti pripažinta sudaryta neapibrėžtam laikui, išskyrus, jeigu tai tokios darbo sutartys, kurios yra sudaromos nenuolatiniam įstatymo numatytiems darbams. Tokiu atveju neterminuota būtų pripažinta ne antroji, bet pirmoji darbo sutartis. Būtina, kad pats darbuotojas pareikštų reikalavimą dėl darbo sutarties pripažinimo neterminuota, nes kitaip tokiais atvejais tokia darbo sutartis būtų laikoma sudaryta apibrėžtam terminui.

Galima išskirti tokius atvejus, kada terminuota darbo sutartis tampa neterminuota:

- 1) kai darbo sutartyje terminas nenurodomas arba netinkamai nurodomas; kai pasibaigia sutarties terminas, o faktiniai darbo santykiai ir toliau tęsiasi ir nė viena šalis iki pasibaigiant sutarties terminui nepareikalavo nutraukti sutarties;
- 2) kai išnyksta aplinkybės, dėl kurių buvo sudaryta terminuota darbo sutartis;
- 3) kai sudaroma terminuota darbo sutartis, kai darbuotojas priimamas į naujai steigiamą darbo vietą nesilaikant nustatytų ribojimų ir sąlygų;
- 4) kai suėjus sutarties terminui, ji nutraukiama, bet nepraėjus daugiau nei vienam mėnesiui nuo jos nutraukimo vėl sudaroma terminuota darbo sutartis tam pačiam darbui.

Apibendrinant galima pasakyti, jog terminuota darbo sutartis dalinai atitinka darbo rinkos poreikius plintant lanksčioms darbo organizavimo formoms, tačiau reikėtų pažymėti, kad nors tokį laikiną teisinį reguliavimą būtų galima paaiškinti viešo intereso tikslais, siekiant suteikti daugiau galimybių tikslinėms grupėms priklausantiems asmenims grįžti į darbo rinką, skatinti jų socialinę integraciją, mažinti socialinę atskirtį,

sudaryti verslui galimybes operatyviau reaguoti į darbo apimčių pasikeitimus ir prisidėti prie naujų darbo vietų kūrimo, tačiau reakcija į Darbo kodekso pasikeitimus rinką paveikti gali labiau nei pačios pakeistos teisės normos. Teisinių normų laikinumas gali įvesti nestabilumo jausmą ir tokiu atveju realiai apčiuopiamo rezultato galima nesulaukti.

Apibendrinant terminuotų darbo sutarčių pasibaigimo pagrindus, reikėtų atkreipti dėmesį į tai, kad nepaisant to, jog terminuotos darbo sutarties pasibaigimas dažniausiai yra siejamas su termino, nustatyto darbo sutartyje, suėjimu, terminuota darbo sutartis gali pasibaigti ir kitais teisės aktuose nustatytais pagrindais.

IŠVADOS

1. Analizuojant bei aiškinant Darbo kodekso nuostatas darytina išvada, kad *terminuota darbo sutartis* suprantama kaip susitarimas tarp darbuotojo ir darbdavio, sudaromas tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, bet ne ilgiau kaip penkeriems metams, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu.

2. Remiantis Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalimi neleidžiama sudaryti terminuotų darbo sutarčių, jeigu darbas yra nuolatinis, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai ar kolektyvinės sutartys arba kai darbuotojas priimamas į naujai steigiamą darbo vietą. Ši norma yra imperatyvi, todėl jei nėra darbo santykių laikinumą pagrindžiančių aplinkybių, terminuotos darbo sutarties sudarymas yra nepagrįstas ir neteisėtas. Jei vis dėlto terminuota sutartis būtų sudaryta nuolatiniam darbui, toks prieštaravimas nedarytų darbo sutarties negaliojančia. Tokiu atveju būtų taikomos Darbo kodekso 110 straipsnio nuostatos, t.y. būtų laikoma, kad terminas nustatytas netinkamai ir sutartis yra neterminuota.

3. Terminuotos darbo sutarties sudarymą dažniausiai lemia tai, kad tam tikras darbas yra laikino pobūdžio. Tačiau laikino pobūdžio darbas yra pagrindinė, tačiau ne vienintelė terminuotos darbo sutarties prielaida. Nenuolatinio pobūdžio darbas visuomet yra objektyviai pagrįsta aplinkybė, lemianti terminuotos darbo sutarties sudarymą. Terminuota darbo sutartis gali būti sudaryta neesant objektyvaus pagrindo tik tuo atveju, jei teisės aktai numato, kad tokia sutartis turi būti sudaryta tam tikrom pareigom arba tokia galimybė yra numatyta kolektyvinėje sutartyje.

4. Sudarant terminuotą darbo sutartį, turi būti nurodytas darbo sutarties terminas (būtinoji darbo sutarties sąlyga), kuris paprastai gali būti nustatomas neilgesnis kaip penkeri metai, t.y. darbo sutartyje būtina turi būti apspręsta sutartinių santykių trukmė. Būtina turi būti nurodyta, kad darbo sutartis yra sudaryta tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui. Nemažai svarbus yra ir termino nustatymas, kurį reglamentuoja

papildytos Darbo kodekso nuostatos, sudarant terminuotą darbo sutartį, kai darbuotojas priimamas steigiant naują darbo vietą. Terminas negali būti ilgesnis nei dveji metai, bet ir neilgiau kaip iki 2012 m. liepos 31 d. Įstatymų leidėjas suteikia teisę terminuotų sutarčių šalims susitarti dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų, remiantis terminuotų sutarčių sudarymo bendraisiais reikalavimais, iš kitos pusės šią teisę riboja. Taikant tokias teisinio reguliavimo normas susiduriama su teisine koalicija.

5. Terminuota darbo sutartis dalinai atitinka darbo rinkos poreikius plintant lanksčioms darbo organizavimo formoms, tačiau reikėtų pažymėti, kad nors tokį laikiną teisinį reguliavimą būtų galima paaiškinti viešo intereso tikslais, siekiant suteikti daugiau galimybių tikslinėms grupėms priklausantiems asmenims grįžti į darbo rinką, skatinti jų socialinę integraciją, mažinti socialinę atskirtį, sudaryti verslui galimybes operatyviau reaguoti į darbo apimčių pasikeitimus ir prisidėti prie naujų darbo vietų kūrimo, nors terminuotųjų sutarčių sudarymo susiejimas su naujų darbo vietų steigimu iš tiesų gali paskatinti užimtumo padidėjimą, tačiau toks laikinas įstatymų leidėjo sprendimas žymiai silpnina darbuotojų pozicijas ir sudaro prielaidas darbo teisinių santykių šalių nelygybei, diskriminavimui.

6. Pagal Darbo kodeksą darbo teisinių santykių reguliavimas, nutraukiant terminuotą darbo sutartį, yra labiau normatyvinio pobūdžio, jame įtvirtinta daugiau palankių normų darbuotojo atžvilgiu – darbuotojas gali bet kada nutraukti terminuotą darbo sutartį, tinkamai įspėjęs darbdavį, o darbdavys nutraukti terminuotą darbo sutartį anksčiau laiko gali tik ypatingais atvejais. Tačiau terminuotosios darbo sutarties šalių (darbuotojo ir darbdavio) teisės ir pareigos gali būti sulyginamos užtikrinus darbo santykių lankstumo bei saugumo pusiausvyrą, radus bendrą ilgalaikį kompromisą, įstatymų leidėjui įtvirtinant darbo santykius reglamentuojančiose normose. Pažymėtina, kad bet koks įstatymas reikalauja jo įsisavinimo ir neretai tai užtrunka, todėl įstatymo laikinumas gali neleisti pasiekti laukiamo rezultato.

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

SANTRAUKA

Pagal Darbo kodekso 109 straipsnį terminuota darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbui atlikti gali būti sudaroma tik išimtiniais atvejais, nustatytais Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalyje. Sudaryti terminuotą darbo sutartį paprastai yra naudingiau darbdaviui, darbuotojo teisės ir interesai, esant terminuotai darbo sutarčiai, tampa labiau pažeidžiami. Viešąjį interesą daugiau atitinka darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyrą užtikrinančios neterminuotos darbo sutartys, todėl kad nebūtų piktnaudžiaujama terminuotomis sutartimis, įstatymuose nustatyti tam tikri imperatyvieji reikalavimai. Šiame magistro darbe analizuojami terminuotų darbo sutarčių sudarymo, vykdymo bei nutraukimo ypatumai.

Magistro darbą sudaro trys pagrindinės dalys. Pirmoje dalyje nagrinėjama bendrosios terminuotos darbo sutarties samprata, požymiai, prielaidos ir ribojimai.

Antrojoje magistro darbo dalyje analizuojamas terminuotos darbo sutarties sudarymas, kai darbuotojas priimamas į naujai steigiamą darbo vietą. Atsižvelgiant į Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalies papildymus aptariamos terminuotos darbo sutarties prielaidos, termino nustatymo klausimai, akcentuojant maksimalią terminuotų darbo sutarčių trukmę ir termino nustatymo būdus apžvelgiamas terminuotos darbo sutarties vykdymas.

Trečiojoje magistro darbo dalyje nagrinėjamas terminuotos darbo sutarties pasibaigimas. Šioje dalyje, visų pirma, analizuojamos termino pasibaigimo pagrindai, garantijos ir apribojimai bei teisinės terminuotos darbo sutarties pasibaigimo pasekmės.

SUMMARY

The fixed-term employment contract of a permanent nature to do the job can be awarded only in exceptional circumstances set out in Article 109 of the Labour Code, Part 2. To create a fixed-term employment contract is generally beneficial to the employer or the employee's rights and interests under a fixed-term employment contract, it becomes more vulnerable. The public interest is more consistent with open-ended contracts so that there is no misuse of fixed-term contracts with certain statutory requirements. This thesis analyzes the fixed-term contracts, performance and termination features.

Master's thesis consists of three main parts. The first part deals with the general concept of fixed-term contract, signs, assumptions and limitations.

The second part analyzes the fixed-term employment contract, the worker admitted to a newly set up job. In view of the Labour Code, Article 109 paragraph 2 additions to the contract in question terms, assumptions, the term of issues with emphasis on the maximum duration of fixed-term contracts and the term gives an overview of the methods of fixed-term contract.

The third part deals with fixed-term contract ends. In this section, in particular, the analysis of the expiry of the basics, warranties and limitations of the legal termination of the contract term consequences.

LITERATŪRA

I. NORMINĖ LITERATŪRA

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. - Vilnius, 2004.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. – Vilnius, 2003.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei kodekso papildymo 1231 straipsniu įstatymas. *Valstybės žinios*. 2010. Nr. 81-4221
4. Lietuvos Respublikos aukštojo mokslo įstatymas //Valstybės žinios. 2000, Nr. 25-715
5. Lietuvos Respublikos komercinių bankų įstatymas//Valstybės žinios. 1995. Nr. 2-33
6. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas//Valstybės žinios. 1972, Nr.18-137.
7. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas//Valstybės žinios. 1991. Nr.36-973.
8. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas//Valstybės žinios. 2006, Nr. 73-2762
9. Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymas// Valstybės žinios. 2004. Nr. 96 – 3519.

II. SPECIALIOJI LITERATŪRA

1. NEKROŠIUS, Ipolitas. et al. Darbo teisė: vadovėlis.Vilnius 2008.
2. NEKROŠIUS, Ipolitas et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. II tomas. Vilnius: Justitia, 2004
3. TIAŽKIJUS, Viktoras. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius, 2005
4. Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
5. MAČERNYTĖ – PANOMAROVIENĖ, Ingrida. Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas 2005.
6. Davidavičius H. Darbo įstatymų komentaras. – Kaunas, 2001.
7. DAVIDAVIČIUS, Henrikas. Terminuotos darbo sutarties ypatumai.

8. Darbo sutarties susitarimų reglamentavimas Lietuvoje. V knyga. – Vilnius, 2001.
9. Lietuvos darbo kodekso komentaras. I ir II dalys. - Vilnius: Justitia, 2003. T. 1.
9. Lietuvos darbo kodekso komentaras. III dalis. - Vilnius: Justitia, 2004. T. 2.
10. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. D.1. – Vilnius: Teisės institutas, 2000.

III. TEISMŲ PRAKTIKA

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. sausio 16 d. nutartis c. b. *V. Kavleiskis v. UAB „Vilma“*, Nr. 3K.-7-4/2003, kat. 2.11.
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. rugsėjo 26 d. nutartis c. b. *A. Servierte v. UAB „Lemminkainen Lietuva“*, Nr. 3K-3-423/2005, kat. 11.6.1; 13.2.2
3. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje // Teismų praktika. 2004, Nr. 20
4. 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.
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. lapkričio 16 d. nutartis civilinėje byloje *A. V. v. Alytaus apskrities viršinininko administracija*, Nr. 3K-3-612/2006.
6. 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.
7. 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.
8. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. sausio mėn. 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-2958-178/2011.