

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Lauros Norvilaitės,
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

**Magistro darbas
Darbo organizavimo formos**

Vadovė: doc. dr. Daiva Petrylaitė
Recenzentas: asist. Donatas Zdanavičius

Vilnius 2011

TURINYS

ĮVADAS	3
1. DARBO ORGANIZAVIMO FORMŲ SAMPRATA IR PAGRINDINĖ UŽIMTUMO TEISINĖ FORMA	6
2. DARBO ORGANIZAVIMO FORMŲ RAIDA IR ĮVAIROVĖ	11
2.1. Darbo organizavimo formų raida	11
2.2. Užimtumo formų rūšys	15
2.3. Veiksniai, lemiantys naujų užimtumo formų atsiradimą	21
3. DARBO ORGANIZAVIMO FORMŲ TEISINIO REGULIAVIMO YPATUMAI IR ATEITIES PERSPEKTYVOS	24
3.1. Ne viso darbo laiko reglamentavimo ypatumai	24
3.1.1. Ne viso darbo laiko teisinis reguliavimas Europos Sąjungoje	24
3.2.2. Darbo ne visą darbo laiką reglamentavimas Lietuvoje	27
3.2. Terminuotos darbo sutarties reglamentavimas	33
3.2.1. Terminuota darbo sutartis pagal Europos Sąjungos teisę	33
3.2.2. Terminuotos darbo sutarties įgyvendinimo ypatumai Lietuvoje	36
3.3. Nuotolinio darbo samprata ir požymiai	42
3.4. Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones reglamentavimas	51
IŠVADOS	59
SANTRAUKA	61
SUMMARY	62
LITERATŪROS SĄRAŠAS	61

IVADAS

Siekiant užimtumo didėjimo, darbo našumo bei rezultatyvumo būtinas tam tikros darbo organizavimo sistemos sukūrimas. Darbas tik tuomet gali būti našus bei atitikti darbo santykių šalių interesus, kai jis organizuotas pagal taisykles, principus, standartus, parengtus, panaudojant naujausius mokslo pasiekimus ir ilgametę praktikos patirtį. Pažymėtina, kad kaip vieną iš prielaidų konkrečių rezultatų pasiekimui darbo rinkoje, galima išskirti darbo organizavimo formos pasirinkimą. Keletą dešimtamečių egzistavo pagrindinis darbo organizavimo modelis, kai samdomas darbuotojas dirba pas darbdavį sudarant neterminuotą darbo sutartį visą darbo dieną. Šiuos darbo teisinius santykius galima vadinti standartiniais, tradiciniais, tipiniais. Standartiniai darbo santykiai ir šiandien susiklosto dažniausiai. Šis faktas aiškintinas tuo, kad viešąjį interesą labiau atitinka darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyrą užtikrinančios neterminuotos darbo sutartys. Todėl, manytina, kad, įgyvendinant nestandartines darbo organizavimo formas, būtini tam tikri imperatyvūs reikalavimai¹. Tačiau vis dėlto svarbu atkreipti dėmesį, kad XXI amžiuje standartinis darbo organizavimo modelis darosi nefunkcionalus, pasaulis, kuriame šiandien dirba darbuotojas, skiriasi nuo to, kuriame jis dirbo prieš 90 metų, kai buvo įkurta Tarptautinė darbo organizacija, ar praėjusio amžiaus antrosios pusės, kai 1961 m. buvo priimta Europos socialinė chartija ir kiti pagrindiniai tarptautiniai darbo sąlygų standartai². Standartinio pobūdžio darbo santykius, darbą visą darbo dieną ar savaitę, keičia nestandartiniai darbo santykiai³.

Šio darbo temos aktualumas. Dėl darbo santykių pokyčių, naujų darbo organizavimo formų aktualumo išryškėjimo šiuolaikėje visuomenėje darbe siekiama išanalizuoti standartinių ir netipinių darbo santykių raidą Lietuvoje, atsižvelgiant į Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) bei Europos Sąjungos (toliau – ES) teisinius standartus. **Darbo mokslinis naujumas** – iki šiol Lietuvoje darbo organizavimo formų institutas mažai visapusiškai tyrinėtas ir aprašytas, vien dėl to pasireiškia darbo naujumas. Siekiant darbo originalumo, siekiama pateikti ne tik teorinį objekto aprašymą, bet iškelti probleminius klausimus, ieškoti atsakymų į juos.

Darbo tikslas ir uždaviniai. Pagrindinis darbo tikslas atskleisti darbo organizavimo formų sampratą, rūšis, nustatyti užimtumo formų teisinio reglamentavimo ypatumus ir

¹ PETRYLAITĖ, D., DAVULIS, T., PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Monografija. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 207.

² DAVULIS, T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. *Jurisprudencija*, 2008, Nr. 8(110), p. 27–33.

³ JARULAITIS, M.. Nestandartiniai darbo santykiai ir jų reguliavimas. *Jurisprudencija*, 2008, Nr. 8(110), p. 83-89.

probleminius aspektus Lietuvos teisėje atsižvelgiant į tarptautinius ir Europos Sąjungos teisinius standartus. Siekiant numatyto tikslo, darbui išskelti šie uždaviniai:

- 1) atskleisti darbo organizavimo formų sampratą, raidos tendencijas bei veiksnius lemiančius naujų užimtumo formų atsiradimą bei tinkamo jų teisinio reglamentavimo poreikį;
- 2) išanalizuoti Lietuvoje įgyvendintų, pagrindines lanksčias darbo organizavimo formas reglamentuojančių, tarptautinių ir ES teisės aktų normas;
- 3) nustatyti Lietuvos teisės normų, reguliuojančių užimtumo formas, ypatumus, turinį;
- 4) atskleisti aiškesnio nestandartinių darbo organizavimo formų teisinio reglamentavimo poreikį.

Tyrimo objektas. Analizuojant darbo organizavimo formų įvairovę, reglamentavimo problematiką ir ateities perspektyvas Lietuvos darbo teisėje buvo remiamasi pagrindinių darbo organizavimo formų institutais pagal tarptautinę, ES bei nacionalinę teisę.

Tyrimo metodika – siekiant tyrimo tikslo darbe naudojami *lingvistinis, loginės – sisteminės analizės* metodas, padedantis atskleisti temos esmę, kartu sistemiškai aiškinant teisės normas ir jų prasmę. Darbe remiamasi *istoriniu lyginamuoju metodu*, padedančiu atskleisti darbo užimtumo formų rūšių pokyčius. Taip pat lyginamuoju metodu, siekiant išanalizuoti TDO, ES ir Lietuvos teisės aktų suderinamumą. Naudojasi *sisteminio tyrimo* metodu – analizuojant svarbiausius Lietuvos darbo teisės mokslininkų darbus, susijusius su darbo organizavimo formų analize. Siekiant visapusiškiau atskleisti temą naudojasi *statistiniu* metodu.

Darbo šaltiniai – darbo organizavimo formų institutą reglamentuojantys teisės aktai (tarptautiniai, ES, nacionaliniai teisės aktai), mokslinė literatūra, teismų praktika, publikacijos moksliniuose leidiniuose bei internete.

Magistro darbe remtasi Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatomis, kadangi tai pagrindinis teisės aktas, įtvirtinantis užimtumo formas⁴. Lietuvoje darbo organizavimo formos, ypač lanksčios, moksliniu lygiu analizuotos tik fragmentiškai, todėl itin svarbūs buvo lietuvių ir užsienio autorių leidiniuose publikuoti straipsniai, kuriuose analizuojamos atskiros nestandartinės užimtumo formos. Skirtingų darbo organizavimo teisinio reglamentavimo ir kitus užimtumo ypatumus nagrinėjo šie darbo teisės mokslininkai: I. Nekročius, G. Dambrauskienė, T. Davulis, V. Tiažkijus, D. Petrylaitė, B. Gruževskis ir kiti.

Svarbiu šaltiniu buvo kolektyvinė monografija *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*, nes tai pirmasis mokslo darbas, išsamiau analizuojantis ES teisės aktų įgyvendinimo Lietuvos darbo teisėje problematiką.

⁴ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

Analizuojant pagrindines lanksčias užimtumo formas remiamasi šiomis Europos Parlamento ir Tarybos direktyvomis: 97/81/EB dėl darbo ne visą darbo dieną, 1999/70/EB dėl darbo pagal terminuotas darbo sutartis, 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones.

Akcentuotina, kad terminai *netipinis*, *nestandartinis* ir *lankstus* šiame darbe vartojami kalbant apie tokias užimtumo formas, reguliuojamas darbo teisės, kaip darbas ne visą darbo laiką, darbas pagal terminuotąsias, nuotolinio darbo sutartis, laikinasis darbas ir pan. (išskyrus asmenis, dirbančius pagal standartinę darbo sutartį). Pritartina nuomonei, kad netipinių darbo organizavimo formų sampratą apima ir savarankiškai dirbančius asmenis ir laisvąją profesiją. Tačiau pažymėtina, kad individuali veikla ir laisvosios profesijos ypatumai, kaip darbo organizavimo formos, šiame magistro darbe nebus plačiau analizuojamos. Kadangi šių užimtumo formų reguliavimas priskirtinas civilinės teisės reglamentavimo sričiai. Nors, yra nuomonių, kad savarankiškai dirbančių asmenų teisinis statusas tam tikra prasme panašus į samdomo darbuotojo teisinį statusą⁵.

⁵ DAMBRAUSKIENĖ, G. Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos. *Jurisprudencija*, 2008, Nr. 8(110), p. 9-10; MARTIŠIENĖ, B. Kriterijų, atskiriančių skirtingas darbo organizavimo formas, analizė. *Verslo ir teisės aktualijos*, 2010, Nr. 5(2), p. 405-418; NEKROŠIUS, I. Darbo teisė: dabartis ir perspektyvos. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 53.

1. DARBO ORGANIZAVIMO FORMŲ SAMPRATA IR PAGRINDINĖ UŽIMTUMO TEISINĖ FORMA

Tiek tarptautiniuose, tiek Europos Sąjungos bei nacionaliniuose teisės aktuose yra skatinamas užimtumas bei išskiriama žmogaus galimybė laisvai pasirinkti darbą. Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 23 straipsnio 1 punktą numato, kad kiekvienas turi teisę į darbą, laisvą darbo pasirinkimą, teisingas ir tinkamas darbo sąlygas ir apsaugą nuo nedarbo⁶. Europos socialinės chartijos šalys pripažįsta, kad jų visomis tinkamomis nacionalinėmis ir tarptautinėmis priemonėmis vykdytinos politikos tikslas yra sudaryti sąlygas, kuriomis būtų galima veiksmingai įgyvendinti šias teises ir principus: kiekvienas žmogus privalo turėti galimybę savo laisvai pasirinktu darbu užsidirbti pragyvenimą, visi darbuotojai turi teisę į tinkamas darbo sąlygas, visi darbuotojai turi teisę į saugias ir sveikas darbo sąlygas <...>⁷. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje nustatoma, kad 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 atveju⁸. Iš pateiktų svarbiausių teisės aktų nuostatų, galima teigti, kad viena iš užimtumo įgyvendinimo formų yra darbas. Darbas taip pat gali būti dirbamas pasirinkta forma. Pasirinkimas gali priklausyti nuo tam tikrų aplinkybių, nuo žmogaus asmeninių, psichofizinių savybių, sugebėjimų. Iš to išplaukia, kad labai svarbu darbo organizavimo formų įvairovė, suteikianti galimybę dirbti plačiam spektrui asmenų.

Nors išsamios mokslinės užimtumo formų instituto analizės Lietuvoje ir nėra, literatūroje ir praktikoje darbo organizavimo formų sąvoka vartojama vis dažniau. Visuotinai priimtos sąvokos teisės aktuose darbo organizavimo formoms apibrėžti nėra. Manytina, kad šią situaciją galima aiškinti taip, kad skirtingų šalių, o neretai ir tos pačios šalies įstatymai įteisina įvairias užimtumo formas⁹. Galima teigti, kad sąvokos nebuvimą sąlygoja būtent, minėta, darbo organizavimo formų įvairovė dėl specifinių nacionalinių aplinkybių, skirtingų valstybių teisinių tradicijų, skirtingos užimtumo raidos, taip pat dėl konstitucinių žmogaus teisių pasirinkti jam tinkančią veiklos sritį, darbą, profesiją, nesukuriant ribų. Todėl tikslią sąvoką apibrėžti ir apjungti skirtingas darbo organizavimo formas būtų sudėtinga. Plačiau kalbama tik apie darbo organizavimo formų diferenciaciją į įvairias grupes, pagal įvairius kriterijus, rūšis, požymius, teisinį reglamentavimą. Vienas iš galimų skirstymų į standartines (tipines, tradicines) ir į nestandartines (netipines,

⁶ Valstybės žinios, 2006-06-17, Nr. 68-2497.

⁷ Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

⁸ Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014 (1992-11-30).

⁹ DAMBRAUSKIENĖ, G. Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2002, Nr. 25(17), p. 19-25.

lanksčias) užimtumo formas. Žodžio standartinis reikšmė apibrėžiama: 1) atitinkantis standartą, jo reikalavimus, tipinis; 2) neturintis individualumo, šabloniškas, trafaretinis¹⁰. Standartinei užimtumo formai galima priskirti dažniausiai susiklostančius, tradicinius teisinius darbo santykius sudarant neterminuotą darbo sutartį visai darbo dienai, o likusias užimtumo formas, kaip neatitinkančias nustatytos tipinės formos reikalavimų, vadinti netipinėmis, lanksčiomis. Pastarųjų darbo formų sąrašas šiuo metu, galima teigti, yra labai platus ir linkęs didėti atsižvelgiant į besiklostančias socialines, ekonomines ir kitas aplinkybes: darbas ne visą darbo laiką, nuotolinis darbas, darbas pagal terminuotąsias darbo sutartis, įdarbinimas per laikinojo įdarbinimo įmones ir t.t. Pažymėtina, kad skirtingose šalyse naudojamos įvairios užimtumo formos, skiriasi tiek teisinis reglamentavimas, tiek jų rūšys. Tačiau pagrindinės lankstesnės užimtumo formos, dėl kurių įvairiu lygiu susitarė socialiniai partneriai, yra reglamentuotos teisės aktais.

Pastebėtina, kad visose šalyse sutinkama standartinė darbo organizavimo forma – darbas pagal neterminuotą darbo sutartį visą darbo dieną. Tai svarbiausias darbo teisės institutas ir pagrindinė, tradicinė užimtumo forma, tarsi jungianti kitus institutus: darbo drausmės, darbo užmokesčio, darbo ir poilsio laiko, darbo saugos ir kt. Darbo sutartis istoriškai išsirutuliojo iš civilinės asmeninių paslaugų sutarties. Nors vertėtų pastebėti, kad ji iki šiol daug kur laikoma civiliniu sandoriu. Pavyzdžiui, Vokietijoje, Italijoje, Šveicarijoje, Olandijoje darbo sutartį reguliuoja civilinis kodeksas, o Prancūzijos darbo kodeksas nurodo, kad darbo sutarčiai taikomos civilinio kodekso nuostatos. Tuo tarpu Suomijoje, Belgijoje, Portugalijoje ir kitose valstybėse darbo sutarties institutą reglamentuoja atskiri darbo sutarčių įstatymai. Apskritai aptariami tradiciniai teisiniai darbo santykiai Vakarų Europoje susiformavo XX amžiaus pirmojoje pusėje. Daugelyje valstybių darbo teisė buvo atskirta nuo civilinės teisės ir tapo savarankiška teisės šaka. Verta pastebėti, kad Lietuvoje pirmieji darbo sutartis reglamentuojantys įstatymai pasirodė tarpukario laikotarpiu. Pasak doc. dr. V. Nekrašo, nors tiesiogiai teisės aktuose nebuvo įvardijama, pagal jų turinį ir prasmę galima kalbėti apie savarankiškos darbo organizavimo formos – darbo sutarties – atsiradimą. Tai dvišaliai (darbuotojo ir darbdavio), pastovūs, neterminuoti, atlygintiniai, subordinacija pagrįsti darbo santykiai, kai dirbama darbdavio patalpose¹¹. Pagal šiuos kriterijus, bruožus ši teisinė forma buvo griežtai atribota nuo anksčiau egzistavusių.

Atsižvelgiant į formaliąją darbo sutarties sudarymo pusę, pastebėtina, kad sudarymo formos klausimas reglamentuojamas gana liberaliai ir įstatymai ne visuomet nustato

¹⁰ Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2000.

¹¹ MARTIŠIENĖ, B. Kriterijų, atskiriančių skirtingas darbo organizavimo formas, analizė. *Verslo ir teisės aktualijos*, 2010, Nr. 5(2), p. 405-418.

privalomą rašytinę darbo sutarties formą. Kartais tokia forma nustatoma kolektyvinėje sutartyje. Vyrauja tendencijos nustatyti privalomą rašytinę darbo sutarties formą tam tikrų rūšių sutartims, pavyzdžiui: terminuotai darbo sutarčiai, darbo sutarčiai su vadovujančiu darbuotoju, darbo sutarčiai dėl ne viso darbo laiko ir kitoms netipinėms darbo sutartims. Nors kai kuriose šalyse, Liuksemburge, Italijoje ir Norvegijoje, visos darbo sutartys sudaromos raštu.

Svarbu paminėti, kad neatsižvelgiant į darbo sutarties sudarymo formą Europos Sąjungos šalyse įtvirtinta darbuotojo teisė gauti iš darbdavio raštišką informaciją apie savo sutarties sąlygas. Ši teisė įtvirtinta 1991 m. spalio 14 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 91/533/EB dėl darbdavio įsipareigojimo informuoti dirbančiuosius apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas. Direktyvoje numatyti reikalavimai darbdaviui raštu informuoti darbuotojus, kuriems taikoma ši direktyva: tiek apie pradines, tiek apie vėliau keičiamas ar naujai įvedamas darbo sąlygas bei visus esminius sutarties arba darbo santykių aspektus, taikomus jų sutarčiai ar darbo santykiui¹². Iš minėtos direktyvos išplaukia, kad pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99 straipsnio 4 dalį (toliau – Darbo kodeksas) darbdavys privalo pasirašytinai supažindinti priimamą dirbti asmenį su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą. Labai svarbu tinkamai informuoti darbuotoją apie jo būsimo darbo sąlygas. Manytina, kad šią įstatymo nuostatą įgyvendinti nelengva. Įstatymas reikalauja pateikti gana didelį kiekį medžiagos, tačiau Darbo kodeksas nereglamentuoja, kokių būdu minėta informacija darbuotojui turi būti pateikiama.

Lietuvoje standartinė darbo sutartis taip pat išsamiausiai ir plačiausiai reglamentuota užimtumo forma. Lietuvos Respublikos darbo kodekse neterminuota darbo sutartis atskirai neaptarinėjama. Įstatyme ji reglamentuojama visomis Darbo kodekso normomis, jei tik šios nėra skirtos kokiai konkrečiai darbo sutarties rūšiai¹³. Tradiciniai darbo santykiai reglamentuojami pakankamai išsamiai: nustatyti reikalavimai turiniui, sudarymo pagrindai, vykdymo ypatumai, pasibaigimo, nutraukimo galimybės ir kt. Pagal Darbo kodekso 93 straipsnio reglamentavimą neterminuota darbo sutartis apibrėžiama kaip *darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo*

¹² OL L 288, 1991 10 18.

¹³ NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 218.

sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje šalių susitarimu. Atskleidžiami pagrindiniai požymiai, pagal kuriuos išskiriama standartinė darbo sutartis.

Atkreiptinas dėmesys, kad organizuojant darbą labai svarbus darbo laikas. Todėl sureguliuoti darbo ir poilsio laiką nuo pat darbo teisės atsiradimo buvo vienas iš esminių klausimų, turinčių didžiulę socialinę reikšmę. Pagal Lietuvos darbo teisę darbas pagal neteminuotą sutartį įprastai trunka 8 valandas per dieną ir 40 valandų per savaitę¹⁴. Tačiau galima ir 48 valandų darbo savaitę¹⁵ bei tam tikrais atvejais – 60 valandų per savaitę (taikant suminę darbo apskaitą ir laikantis nepertraukiamo poilsio ir maksimalios darbo dienos trukmės bei viršvalandinių darbų nuostatomis). Oficialiais duomenimis Europos Sąjungos šalių (27) darbo valandų vidurkis 2009 m. buvo 37,6 valandų per savaitę¹⁶. Atsižvelgiant į statistikos duomenis 2009 m. trumpiausią darbo savaitę (30,6 val.) turėjo olandai, norvegai (33,6 val.) taip pat danai (33,7 val.). Ilgiausiai darbo savaitę 2009 m. truko Čekijoje (41,5 val.), Lenkijoje (40,7 val.), Latvijoje (39,3 val.). Pagal Europos Sąjungos dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (kitai vadinamą Darbo laiko) direktyvos 2003/88/EB 6 straipsnį nustatoma, kad vidutiniškai galima dirbti ne ilgiau nei 48 valandas per savaitę. Tačiau toje pačioje direktyvoje 22 straipsnyje įtvirtintas „opt out“ principas, reiškiantis, kad, esant darbuotojo sutikimui ir prašymui, 6 straipsniui galima taikyti išimtis ir pailginti darbo savaitės laiką. Taigi taikant „opt out“ neaišku, kokia leistina maksimali darbo savaitės trukmė. Dėl to iki šiol kyla diskusijos Europos lygiu¹⁷. Pavyzdžiui, Didžiojoje Britanijoje, kur „opt out“ praktika paplitusi, kai kuriais atvejais darbuotojai dirba iki 80 valandų per savaitę, ir tai nelaikoma nacionalinės teisės reikalavimų pažeidimu¹⁸. Manytina, kad, nors ir turėtų būti atsižvelgiama į užimtumo bei konkurencijos skatinimą, tačiau vis dėlto darbo laiko riba turėtų būti nustatyta atsižvelgiant į darbuotojo interesus ir Europos socialinės chartijos principus.

¹⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas 144 straipsnis 1 dalis.

¹⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas 144 straipsnis 2 dalis.

¹⁶ Durchschnittliche normalerweise geleistete Wochenarbeitsstunden im Hauptberuf auf NUTS-Ebene 1 und 2 (Stunden). [žiūrėta 2011-02-18]. Prieiga per internetą

<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfst_r_lfe2ehour&lang=de>.

¹⁷ Darbo laiko direktyva lieka nepakeista. [žiūrėta 2011-02-10]. Prieiga per internetą

<[http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?language=LT&type=IM-](http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?language=LT&type=IM-PRESS&reference=20090424STO54409)

[PRESS&reference=20090424STO54409](http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?language=LT&type=IM-PRESS&reference=20090424STO54409)>; Europos Parlamentas: 48 val. darbo savaitė turi būti norma. [žiūrėta 2011-02-10]. Prieiga per internetą <[http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?language=LT](http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?language=LT&type=IM-PRESS&reference=20081215IPR44549)>; Pasiūlymas dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos, iš dalies keičiančios direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. [žiūrėta 2011-02-10]. Prieiga per internetą

<http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/am/562/562349/562349lt.pdf>.

¹⁸ GUOBAITĖ-KIRSLIENĖ, R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika. *Jurisprudencija*, 2005, Nr. 74(66), p. 62.

Svarbu pastebėti, kad Europos Tarybos 1999 m. birželio 28 d. direktyvos 1999/70/EB Bendrajame susitarime dėl darbo pagal terminuotas darbo sutartis pripažinta, kad neterminuotoji darbo sutartis yra ir turi būti laikoma įprastine darbo sutarčių rūšimi ir darbo organizavimo forma. Susitarimo bendrosios dalies 6 punkte išskirta ES socialinių partnerių nuostata, kad, nepaisant būtinybės plėtoti lankstaus darbo formas, neterminuotosios darbo sutartys laikomos bandriausia darbo santykių forma. Ši forma paprastai yra tinkamiausia darbo santykių forma padedanti gerinti pagal jas dirbančių darbuotojų gyvenimo kokybę ir jų darbo rezultatus¹⁹. Pastebėtina, kad ir Darbo kodekso 108 straipsnio 2 dalyje, numatyta, kad paprastai darbo sutartis sudaroma neapibrėžtam laikui (neterminuota). Manytina, kad verta pritarti nuomonei, kad standartinės darbo sutartys geriausiai išlaiko darbo santykio šalių interesų pusiausvyrą. Nors įdomu pastebėti, kad pateikiama ir priešingų nuomonių apie standartinio darbo sampratą: amerikiečių sociologas A. Kalenbergas mano, kad standartiškai organizuoti darbo santykiai yra istorinė anomalija, o būtent nestandartinės užimtumo formos – bendra, visuotinė taisyklė²⁰.

Vis dėlto, atsižvelgiant į darbo santykių pokyčius XXI amžiuje, manytina, kad užimtumas įgyvendinant naujas darbo organizavimo formas turi būti skatinamas ir yra neišvengiamas šių laikų procesas. Tačiau netipinių užimtumo formų reglamentavimas taip pat turėtų būti kuo labiau suderintas su žmogaus gerove. Turėtų būti siektina, kad kiekvienas žmogus turėtų tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gautų teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju. Nes darbo sąlygos, darbo organizavimo formų tinkamas arba netinkamas teisinis reglamentavimas įtakoja kitų gyvenimo sferų kokybę: šeimos gyvenimą, kultūrinę, sportinę, politinę veiklą ir pan.

¹⁹ OL L 175, 1999 7 10.

²⁰ JARULAITIS, M. Nestandartiniai darbo santykiai ir jų reguliavimas. *Jurisprudencija*, 2008, Nr. 8(110), p. 83-89.

2. DARBO ORGANIZAVIMO FORMŲ RAIDA IR ĮVAIROVĖ

2.1. Darbo organizavimo formų raida

1919 metais įkurta Tarptautinė darbo organizacija. Siekdama didinti socialinį teisingumą dirbančių žmonių atžvilgiu įgyvendina šiuos pagrindinius strateginius tikslus: pagrindinius principus ir teises darbe, didesnes užimtumo ir uždarbio galimybes vienodai vyrams ir moterims, socialinę apsaugą, socialinį dialogą ir trišalį bendradarbiavimą. Organizacija priima konvencijas ir rekomendacijas, kurias valstybės narės turi ratifikuoti ir atsižvelgti. Taigi pirmuosius ir pagrindinius tarptautinės darbo teisės principus, minimalius standartus, reguliuojančius standartines ir lanksčias darbo organizavimo formas nustatė Tarptautinė darbo organizacija (toliau – TDO). Pirmosiose konvencijose ir rekomendacijose buvo nustatytos standartinės darbo sutarties darbo laiko ribos pramonės įmonėse: darbo dienos trukmę apriboti iki 8 valandų per dieną, o savaitės – iki 48 valandų, vėliau 1935 m. – iki 40 valandų per savaitę²¹. TDO pirmoji pradėjo reguliuoti ir nestandartinius darbo santykius. Dar 1948 m. priimta konvencija Nr. 88 dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo. Atsižvelgiant į poreikį darbo santykiuose 1994 m. buvo priimta TDO konvencija Nr. 175 ir rekomendacija Nr. 182 dėl ne visos darbo dienos. Vėliau 1996 m. priimta konvencija Nr. 177 ir ją papildanti rekomendacija Nr. 184 dėl namudinio darbo. 1997 m. priimta konvencija Nr. 181 dėl privačių įdarbinimo agentūrų. Taip pat kiti teisės aktai (dėl užimtumo politikos, skatinimo, apsaugos nuo nedarbo, darbo santykių, saugos ir sveikatos darbe ir kt.), papildantys paminėtus, reglamentuojančius atskiras užimtumo formas.

Kaip prioritetinė sritis užimtumo skatinimas akcentuojams ir Europos Bendrijoje. 1997 metų spalio 2 d. pasirašytoje Amsterdamo sutartyje užimtumo skatinimas buvo pripažintas vienu iš pagrindinių ES uždavinių. Netrukus po šios sutarties pasirašymo priimta direktyva 97/81/EB dėl darbo ne visą darbo dieną. Vėliau 1999 m. Europos lygiu prieitas Europos socialinių partnerių bendras susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis ir įgyvendintas direktyva 99/70/EB. 2002 m. metais, plečiantis informacinių technologijų naudojimui, priimtas svarbiausių socialinių partnerių Pagrindų susitarimas dėl teledarbo (nuotolinio darbo). 2008 m. siekiant nustatyti suderintą ES lygio laikinųjų darbuotojų apsaugos sistemą, priimta Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinąjo įdarbinimo įmones. Paminėti pagrindiniai teisės aktai Europos sąjungoje, reguliuojantys pagrindines lankstesnes užimtumo formas. Tačiau,

²¹ TDO konvencija Nr. 1 nustatyti aštuonių valandų darbo dienai ir 48 valandų darbo savaitei ir TDO konvencija Nr. 47 dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę.

pastebėtina, kad jie gali būti įgyvendinti tik siejant kartu su kitais teisės aktais ir dokumentais, reguliuojančiais panašius santykius arba papildančius paminėtus.

Lietuvos darbo organizavimo formų įstatyminio reguliavimo raidą galima suskirstyti į periodus. *Pirmasis etapas*. Iki 1991 metų veikė Lietuvos TSR Darbo įstatymo kodekso normos (toliau – DĮK)²². Jos griežtai reguliavo darbo santykius tarp įmonių administracijos ir darbuotojų. DĮK numatė eilę garantijų darbuotojų užimtumui užtikrinti²³. DĮK pagrindai reglamentuoja gana platų darbo sutarčių rūšių, kaip skirtingų darbo organizavimo formų, sąrašą. Pagal DĮK 22 straipsnį darbo sutartys sudaromos: 1) neapibrėžtam terminui; 2) apibrėžtam ne ilgesniam kaip 3 metų terminui; 3) tam tikro darbo atlikimo laikui. Tačiau teisinis darbo formų reguliavimas diferencijuojamas ne vien pagal teisinių darbo santykių trukmę, bet ir kitais objektyviais ir subjektyviais pagrindais. Įdomu pastebėti, kad darbo sutartys jau buvo klasifikuojamos²⁴:

- 1) pagal jų sudarymo tvarką: a) paprastos; b) sudaromos remiantis rinkimų rezultatais; c) sudaromos remiantis konkurso rezultatais;
- 2) pagal visuomeninės darbo organizacijos formą: a) individualios darbo sutartys; b) sutartys dėl darbo gamybinėje brigadoje; c) darbo sutartys su namudininkais; d) darbo sutartys su neetatiniiais darbuotojais; e) sutartys dėl antraeilių pareigų arba darbo;
- 3) pagal darbo sutarties šalių psichofiziologines savybes arba teisinio statuso ypatybes: a) darbo sutartys su nepilnamečiais; b) darbo sutartys su pensinio amžiaus darbuotojais; c) darbo sutartys su invalidais ir kitais mažesnio darbingumo asmenimis; d) darbo sutartys su moterimis; e) darbo sutartys su jaunaisiais specialistais ir jaunaisiais darbininkais; f) darbo sutartys, sudaromos tarp piliečių.

Iš pateikto darbo sutarčių diferenciacijavimo, galima teigti, kad darbo formų sąrašas buvo gana platus. Pastebėtina, kad daugelis sutarčių rūšių perkelta ir į vėlesnius teisės aktus Lietuvos darbo teisėje, tačiau turinys ir įgyvendinimo pobūdis skiriasi.

Antrasis etapas prasidėjo 1991 m. atkūrus Nepriklausomybę. Lietuva be kitų teisės šakų turėjo reformuoti ir darbo teisę. Siekiant šios srities teisę priartinti prie besikeičiančių visuomeninių santykių, reikėjo jiems leisti jiems plėtotis tinkama linkme, t.y. įteisinti rinkos ekonomikos sąlygas. Nuo 1991 m. buvo priimami nauji darbo teisės aktai: Darbo sutarties, Darbo apmokėjimo, Atostogų, Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių, Kolektyvinių darbo ginčų reguliavimo, Darbo ginčių nagrinėjimo, Darbuotojų saugos ir sveikatos

²² 1972 m. Lietuvos TSR darbo įstatymų kodeksas, patvirtintas Lietuvos TSR Aukščiausiosios Tarybos.

²³ GRUŽEVSKIS, B.; BLAŽIENĖ, I. Teisinės bazės, reguliuojančios užimtumo saugumą, raida. [žiūrėta 2011-02-06]. Prieiga per internetą <http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/download/empl/flexibility_lithuania_lithuanian.pdf>.

²⁴ DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990, p. 115-116.

įstatymai ir juos lydintys teisės aktai²⁵. Kalbant apie darbo organizavimo formas, pastebėtina, kad kai darbo santykius Lietuvoje reguliavo Darbo sutarties įstatymas (toliau – DSI) atskirai buvo aptariamoms tik dvejopos rūšies darbo sutartys (darbo organizavimo formos). Buvo galima sudaryti įprastą neterminuotą darbo sutartį nuolatiniam darbui bei atsižvelgus į darbo pobūdį ir trukmę – terminuotą darbo sutartį²⁶. Numatoma galimybė sudaryti ir kitokios rūšies darbo sutartis, tokias kaip sezoninio darbo ir kt. Tačiau plačiau DSI kitų sutarčių neaparinėjo, nors, manytina, kad susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio buvo galimi²⁷. Tačiau, pastebėtina, kad atskirai reglamentuotų užimtumo formų pasirinkimas gana siauras.

Dėl politinių ir kitų priežasčių minėti darbo įstatymai buvo dažnai keičiami, todėl neišvengta jų tarpusavio nesuderinamumo ir spragų. Lietuvos Respublikos Vyriausybė darbo teisės normų pagalba iš vienos pusės bandė riboti darbo teisinius santykius ir užtikrinti darbuotojų apsaugą, iš kitos stengėsi juos liberalizuoti. Todėl atsirado poreikis keisti darbo teisės normas, kodifikuoti Lietuvos darbo teisę ir pritaikyti ją prie naujas sąlygas diktuojančios rinkos ekonomikos, taip pat įgyvendinti tarptautinius standartus ir įsipareigojimus Europos Sąjungai.

Trečiąjį etapą charakterizuoja naujo Darbo kodekso priėmimas 2002 metais, kuris įsigaliojo 2003 m. sausio 1 dieną. Prieš pradėdant rengti Darbo kodekso tekstą buvo priimta Darbo kodekso koncepcija, numąčiusi pagrindinius kodekso tikslus, teisinio reglamentavimo gaires. Pagrindiniai Darbo kodekso tikslai, nurodyti koncepcijoje buvo tokie:

- sujungti pagrindines Europos Sąjungos ir Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktų bei Europos socialinės chartijos (pataisytos) nuostatas, kad jos įgautų teisinį pagrindą Lietuvoje;
- liberalizuoti darbo santykių teisinį reguliavimą, padaryti jį lankstesnį, aiškesnį ir išsamesnį, atsižvelgiant į tendencijas Lietuvoje;
- atsižvelgiant į Europoje ir Lietuvoje didėjančios socialinės partnerystės principo reikšmę, tikėtasi ir siekta, kad Darbo kodeksas būtų esminiu dokumentu derinant socialinių partnerių interesus²⁸.

²⁵ GRUŽEVSKIS, B.; BLAŽIENĖ, I. Teisinės bazės, reguliuojančios užimtumo saugumą, raida. [žiūrėta 2011-02-06]. Prieiga per internetą <http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/download/empl/flexibility_lithuania_lithuanian.pdf>.

²⁶ Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.

²⁷ Darbo sutarties įstatymo 8 straipsnio 3 dalis.

²⁸ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 18.

Atsižvelgiant į Darbo kodekso koncepciją, pastebėtina, kad svarbią vietą joje užima įstatymo leidėjų siekis liberalizuoti darbo teisinius santykius, reguliuoti juos aiškiau ir išsamiau, bet taip pat ir lanksčiau. Buvo svarbu, tinkamai įgyvendinti TDO konvencijų bei rekomendacijų, Europos socialinės chartijos (pataisytos) nuostatas, perkelti didžiąją dalį Europos Sąjungos direktyvų, kurios numato kitokį reglamentavimą nei ankstesnė darbo teisė. Darbo kodekso kūrėjams kilo nelengva užduotis. Atsižvelgiant į Lietuvos darbo teisę iki 2002 m. priderinti ją prie modernėjimo, liberalėjimo tendencijų.

Darbo kodekse teoriškai pakankamai svarbus vaidmuo priskiriamas socialiniams partneriams. Siektina, kad būtent jie ilgainiui turėtų tapti pagrindiniais teisės normų kūrėjais ir įgyvendintojais. Tikimasi, kad darbo įstatymų rengimas ir įgyvendinimas pasitelkiant socialinės partnerystės principą pradės veikti. Svarbu, lanksčiai, tačiau ir aiškiai reguliuoti visuomeninius darbo santykius, taip pat objektyviau atspindėti darbo santykių dalyvių interesus, įskaitant ir susitarimus dėl darbo organizavimo formų. Darbo kodeksas leisdamas susitarimus dėl darbo pobūdžio ir jo atlikimo būdo įtvirtinti įvairių rūšių darbo sutartis, sudaro galimybes plėtoti lanksčias užimtumo formas. Naujos darbo sutarčių rūšys, kaip lanksčių darbo organizavimo formų apraška Lietuvoje, minimos ir Socialinės apsaugos bei darbo ministrės 2003 m. spalio 17 d. įsakymu Nr. A1-160 patvirtintose rekomendacijose darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas²⁹. Rekomendacijoje nustatomos *lanksčios darbo organizavimo formos turėtų padėti gyventojams įgyvendinti jų teisę į darbą, didinti jų užimtumo galimybes, derinti darbo ir šeimos išsipareigojimus, studijų, poilsio ir darbo laiką. O darbdaviams lankstus darbo organizavimas turėtų padėti mažinti darbo kainą, geriau prisitaikyti prie struktūrinių pokyčių bei geriau derinti savo ir darbuotojų interesus*. Tačiau susitarimai dėl darbo organizavimo formų neturi pabloginti darbuotojų padėties, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai. Nes, reikėtų atkreipti dėmesį į tai, lanksčių darbo organizavimo formų taikymas, tai yra, tam tikros rūšies darbo sutarties sudarymas gali tam tikrais atvejais sumažinti darbuotojo subjektinių teisių apimtį, o tam tikrais atvejais apriboti darbdavio teises.

Apibendrinant galima pažymėti, kad per pastarąjį dešimtmetį Lietuvoje buvo sukurta nauja užimtumo sistema, buvo bandyta pereiti nuo griežto valstybinio reglamentavimo prie lankstesnių darbdavių ir dirbančiųjų santykių, padidinti socialinių partnerių reikšmę. Atsižvelgiant į tarpatautinius teisės aktus ir Europos Sąjungos darbo santykių reglamentavimą kryptingai siekti užimtumo rėmimo per darbo rinkos politikos priemones.

²⁹ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. spalio 17 d. įsakymas Nr. A1-160 „Dėl rekomendacijų darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas patvirtinimo“.

Tačiau, verta paanalizuoti, ar sukurta nauja sistema, sudaro prielaidas užimtumo skatinimui ir lanksčių darbo formų taikymui. Galima atsižvelgti į nuomones, kad esama sistema lyg ir užtikrina galimybes pasirinkti lankstesnes užimtumo formas. Tačiau galimybėms įgyvendinti nėra reikiamų sąlygų arba, kitaip sakant, galimybės neatitinka realių sąlygų. Pagrindinės tokios situacijos priežastys yra: žemas profesinių sąjungų/darbo tarybų vaidmuo, nepakankamas socialinis dialogas įmonių/organizacijų lygmenyje, aukštas neoficialus užimtumas, nepakankamas darbuotojų informuotumas, žemas darbo rinkos politikos priemonių efektyvumas, užimtumui nepalanki mokesčių sistema, neaiškus teisės aktų reglamentavimas ir t.t.³⁰.

2.2. Užimtumo formų rūšys

Siekiant aiškesnės netipinių darbo organizavimo formų sampratos, galima išskirti keletą darbo organizavimo formų klasifikacijų. Remiantis darbo santykių pritaikymu praktikoje ir teisiniu darbo santykių reglamentavimu galima išskirti atskiras rūšis. Kaip anksčiau minėta, kad darbo organizavimo formoms priskirtinos ir tokios, kurių reguliavimą nustato civilinės teisė. Išskirtina klasifikacija, į *savarankiškai dirbančius asmenis* (angl. *self-employed person*) ir *sandomus darbuotojus* (angl. *employee*) (dirbančius pagal darbo sutartį). Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo 2 straipsnio 7 dalis nurodo, kad individuali veikla – tai savarankiška veikla, kuria versdamais gyventojas siekia gauti pajamų ar kitokios ekonominės naudos per tęstinį laikotarpį:

- 1) savarankiška bet kokio pobūdžio komercinė arba gamybinė veikla, išskyrus nekilnojamųjų pagal prigimtį daiktų pardavimo ir (ar) nuomos veiklą;
- 2) savarankiška kūryba, mokslinė, profesinė, įskaitant laisvasias profesijas, ir kita panašaus pobūdžio savarankiška veikla;
- 3) savarankiška sporto veikla;
- 4) savarankiška atlikėjo veikla³¹.

Toks asmenų skirstymas į savarankiškai dirbančius asmenis ir darbuotojus pirmą kartą aiškiai įtvirtintas Didžiosios Britanijos įstatymų leidybos srityje, 1942 m. Socialinio draudimo įstatyme³². Pažymėtina, kad pirmiausia šios klasifikacijos užuomazgos atsirado

³⁰ GRUŽEVSKIS, B.; BLAŽIENĖ, I. Teisinės bazės, reguliuojančios užimtumo saugumą, raida. [žiūrėta 2011-02-06]. Prieiga per internetą <http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/download/empl/flexibility_lithuania_lithuanian.pdf>.

³¹ Valstybės žinios, 2002, Nr. 73-3085.

³² MARTIŠIENĖ, B. Kriterijų, atskiriančių skirtingas darbo organizavimo formas, analizė. *Verslo ir teisės aktualijos*, 2010, Nr. 5(2), p. 405-418.

teismų praktikoje. Taigi klasifikacijos prigimtis, galima teigti, yra ne teorinė, o praktinė. Teisės aktai tik įvardijo klasifikaciją kaip teisiškai reikšmingą.

Šias darbo organizavimo formų rūšis išskyrė jau ir socialistinė Lietuvos darbo teisė okupacijos laikotarpiu. Tačiau pirmenybė buvo teikiama dirbantiems pagal darbo sutartis: numatytos teisės ir lengvatos. Toks savarankiškai dirbančių asmenų ir samdomų darbuotojų skirstymas galioja iki šiol.

Taip pat nuo 2010 m. lapkričio 23 d. Gyventojų pajamų mokesčio įstatymo pakeitimo naujai veiklos organizavimo formai Lietuvoje, galima priskirti ir *laisvąją profesiją*. Laisvųjų profesijų veikla tai – individualios veiklos dalis, todėl jai yra būdingi visi individualios veiklos požymiai. Laisvąja profesija turi būti verčiamasi savarankiškai, nepriklausomai nuo kitų asmenų. Gyventojas turi pats spręsti su savo veikla visus susijusius klausimus, pats turi dengti veiklos išlaidas, prisiimti visą veiklos riziką (t.y. sandoriuose su kita sandorio puse neturi būti darbo santykiams būdingų požymių) ir t.t. Valstybinė mokesčių inspekcija aiškina, kad laisvoji profesija – tai profesija, kuria reikiamą kvalifikaciją turintys gyventojai verčiasi asmeniškai, atsakingai ir profesiniu atžvilgiu nepriklausomai, teikdami intelektines paslaugas klientams ir visuomenei, įskaitant teisinę (notaro, notaro padėjėjo, advokato, advokato padėjėjo, antstolio, antstolio padėjėjo, konsultanto teisiniais klausimais ir kita teisinė veikla), apskaitininko, auditoriaus, buhalterio, finansų konsultanto, lobisto, mokesčių konsultanto, inžinieriaus, architekto, gydytojo, dizainerio, psichologo, žurnalisto, brokerio, maklerio ir panašią veiklą³³. Apskritai tokia darbo organizavimo forma nėra nauja Europos šalyse. Pavyzdžiui, Vokietijoje ji užima svarbią vietą darbo rinkoje. Kuriamos įvairių lygių laisvųjų profesijų atstovų sąjungos (*Verband freier Berufe*³⁴), nustatoma socialinės apsaugos sistema, mokesčių sistema.

Remiantis Europos Sąjungos valstybių patirtimi užimtumo formas į rūšis galima suskirstyti pagal tam tikrus kriterijus: pagal darbo laiką, darbo sutarties terminą, darbo vietą ir pobūdį.

1) Darbo organizavimo formos skirtingai nustatant darbo laiką:

- dalinis užimtumas, ne visas darbo laikas (angl. *part-time work*). Šiai kategorijai priskiriamas darbas, kurio trukmė mažesnė už normalią, standartinę. Tai gali būti

³³ Valstybinė mokesčių inspekcija paaiškina, kas yra „laisvųjų profesijų“ atstovai. [žiūrėta 2011-03-02]. Prieiga per internetą <<http://www.vmi.lt/lt/?itemId=10821494>>.

³⁴ Berufsrechte der Freien Berufe. [žiūrėta 2011-02-04]. Prieiga per internetą <<http://www.freieberufe.de/Berufsrechte.103.0.html>>; Verband freier Berufe in Bayern E.V.. [žiūrėta 2011-02-04]. Prieiga per internetą <<http://www.freieberufe-bayern.de/>>; Verband Freier Berufe in der Freien und Hansestadt Hamburg e.V.. [žiūrėta 2011-02-04]. Prieiga per internetą <<http://www.freieberufe-hh.de/>>.

trumpesnė darbo diena arba mažesnis darbo valandų skaičius per savaitę (pavyzdžiui, mažiau nei 8 valandos per dieną arba mažiau negu 40 valandų per savaitę);

- lanksti darbo dienos pradžia ir pabaiga (angl. *flexitime*) – darbuotojas dirba standartinį darbo laiką (t.y. 8 valandas per dieną, 5 dienas per savaitę), tačiau darbo santykio šalims susitarus, turi galimybę pasirinkti, darbo pradžios ir pabaigos laiką (pavyzdžiui, dirbama ne kaip įprasta nuo 8 iki 17 val., o nuo 9 iki 18 val.);
- koncentruota darbo savaitė (angl. *compressed work week*) – darbuotojas dirba standartinį darbo laiką (40 valandų per savaitę), tačiau mažiau nei 5 darbo dienas, t.y. dirbama daugiau nei 8 valandas per dieną, dažniausiai 10 – 12 valandų³⁵;
- metinės darbo valandos (angl. *annual hours contracts*) – darbuotojas dirba iš anksto nustatytą valandų skaičių per metus, o darbo valandos paskirstomos darbuotojo ir darbdavio susitarimu (pvz., dirbama 8 mėnesius per metus), arba prisitaikant prie besikeičiančių rinkos poreikių³⁶;
- pernelyg didelis užimtumas (angl. *overtime employment*) – pernelyg užimtais laikomi darbuotojai, kurių darbo laiko trukmė ilgesnė nei tam tikras ribinis dydis (paprastai daugiau kaip 40 darbo valandų per savaitę³⁷). Šiai kategorijai galima priskirti „opt-out“ principą. Pagal ES teisę – direktyvoje dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų³⁸ įtvirtinta galimybė darbuotojui ir darbdviui susitarti dėl ilgesnės nei direktyvoje nustatytos vidutinės 48 valandų darbo savaitės normos ir riba iki šiol nėra nustatyta;
- dalijimasis darbu (angl. *job sharing*) – kai du darbuotojai, dirbantys vienoje darbo vietoje, abipusiu susitarimu dalijasi standartinę 8 valandų darbo dieną (pvz., vienas darbuotojas dirba 5 val. per dieną, o kitas 3 val.), pasidalindami darbo užduotis, o tuo pačiu proporcingai paskirstomas ir darbo užmokestis (toks reguliavimas įtvirtintas kai kurių šalių nacionaliniuose įstatymuose, pavyzdžiui, Vokietijos dėl ne viso darbo laiko ir terminuotų sutarčių įstatyme 13 straipsnio 1 dalyje, vok. *Arbeitsplatzteilung*³⁹);

³⁵ Compressed Hours Employment Contract. [žiūrėta 2011-02-06]. Prieiga per internetą <<http://www.simply-docs.co.uk/Document.aspx?documentID=1344>>.

³⁶ BELL, D. N. F.; HART, R. A. Annualised hours contracts: the way forward in labour market flexibility? *National Institute Economic Review*, 2003, Nr. 1, p. 64-77. [žiūrėta 2011-02-18]. Prieiga per internetą <<http://www.thefreelibrary.com/Annualised+hours+contracts%3A+the+way+forward+in+labour+market...-a0106733215>>.

³⁷ JARULAITIS, M.. Nestandartiniai darbo santykiai ir jų reguliavimas. *Jurisprudencija*, 2008, Nr. 8(110), p. 83-89.

³⁸ OL L 299, 2003 11 18.

³⁹ Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge § 13 Absatz. [žiūrėta 2011-02-09]. Prieiga per internetą <<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/tzbfge/gesamt.pdf>>.

- darbo pagal iškvietimą arba darbo nenustatant darbo valandų sutartys (angl. *on-call and zero-hours contracts*⁴⁰) – tai naujo tipo darbo suatrtis, pagal kurią darbdavys neprivalo darbuotojui užtikrinti tam tikro valandų skaičiaus per savaitę. Šiuo atveju darbuotojas gali būti iškviestas reikiamu metu atlikti darbą ir gauti atlyginimą tik už dirbtas valandas⁴¹. Pastebėtina, kad Lietuvos teismų praktikoje taip pat žinoma darbo pagal iškvietimą atveju, kai darbuotojas atvyksta į darbą tik pagal darbovietės administracijos iškvietimą. *Nagrinedamas ieškovo A. L. gražinimo į darbą byla, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nustatė faktinę aplinkybę, kad darbo sutarties šalys susitarė, kad ieškovas atvyksta į darbą atsakovo kvietimu esant reikalui, tai yra atsiradus gedimui, kurį jis, kaip elektrikas, turi pašalinti. Šios aplinkybės neneigia ir atsakovas, todėl yra pagrindas teigti, kad šalių buvo susitarta dėl tokio darbo režimo ir šis susitarimas neprieštarauja darbo įstatymams. Todėl esant šioms nustatytoms faktinėms aplinkybėms negalima teigti, kad ieškovas neatvyko į darbą be svarbios priežasties per visą darbo dieną (pamainą), ir laikyti jo atleidimą iš darbo pagal DSI 29 straipsnio 1 dalies 10 punktą teisėtu. Kai yra toks darbo sutarties šalių susitarimas dėl darbo laiko režimo, ieškovo neatvykimas į darbą pagal iškvietimą gali būti traktuojamas kaip darbo drausmės pažeidimas, bet ne kaip pravaikšta*⁴².

2) Darbo organizavimo formos nustatant darbo sutarties terminą (galiojimo laiką):

- įdarbinimas per laikinojo įdarbinimo įmones⁴³ (arba darbo nuoma) (angl. *temporary agency work*). Tai tokia darbo organizavimo forma, kai darbuotojas, sudaręs darbo sutartį su laikino įdarbinimo įmone, pastarosios yra laikinai perleidžiamas kitai įmonei, t.y. laikino darbo naudotojui, kurio naudai ir kurio vadovaujamas atlieka savo darbo funkcijas;
- terminuotos darbo sutartys (angl. *fixed-term contracts*). Dirbančiais pagal terminuotą darbo sutartį priimta laikyti darbuotojus, sudariusius darbo sutartis

⁴⁰ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements. [žiūrėta 2011-02-06]. Prieiga per internetą <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/091/en/1/EF10091EN.pdf>>; Zero Hours Employment Contract. [žiūrėta 2011-02-06]. Prieiga per internetą <<http://www.simply-docs.co.uk/Document.aspx?documentID=1338>>.

⁴¹ Ši darbo forma taip pat įtvirtinta Vokietijos ne viso darbo laiko ir terminuotos sutarties įstatyme 12 straipsnyje (*Teilzeit- und Befristungsgesetz* § 12 Absatz: *Arbeit auf Abruf*). Tačiau čia nustatoma, kad iškvietimo atveju darbas turi trukti ne mažiau 3 valandų.

⁴² 2000 m. birželio 7 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. V. v. UAB „Visagino maistas“*, Nr. 3K-3-654/2000, kat. 1.

⁴³ Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones. OL L 327, 2008 12 5.

atitinkamam laikotarpiui arba konkrečios apimties darbams vykdyti. Tai yra darbas atliekamas tam tikrą apibrėžtą laiką, t.y. iki tam tikros kalendorinės datos arba tam tikro darbo atlikimo laiką (arba iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo arba pasibaigimo);

- laikinas darbas (angl. *temporary employment*⁴⁴) – yra dirbama laikinai, kai įmonėje ar organizacijoje vykdoma nebūdinga veikla (pavyzdžiui, remontas, mokymai arba prireikus pakeisti laikinai nesančius darbuotojus). Neturintiems darbo asmenims ar esant pajamų trūkumui laikinas darbas yra kaip papildomas pajamų šaltinis. Tačiau ši darbo forma gali būti kritikuotina dėl nestabilumo taip pat socialinių garantijų neužtikrinimo.

3) Darbo organizavimo formos pagal vietą ir pobūdį:

- darbas namuose, namudinis darbas (angl. *home-based work*) - darbuotojas derina darbą namuose ir įmonėje arba visą darbo laiką dirba namuose;
- teledarbas, nuotolinis darbas (angl. *telework, eWork*) – tai darbo organizavimo forma, kai darbuotojas darbo funkcijas, kurias galėtų atlikti ir darbdavio patalpose, nustatyta tvarka vykdo ne darbdavio darbo vietoje, o jam priimtinoje vietoje, tačiau darbo funkcijų atlikimui yra naudojamos telekomunikacinės priemonės (telefonas, kompiuteris, kt.).

Aptartų užimtumo formų sąrašas nėra baigtinis, nes nukrypus nuo įprastinio, standartinio darbo sutarties reglamentavimo, darbo sutarčiai įgijus naujų požymių, ją galima vadinti netipine ar lanksčia. Remiantis Darbo kodekso normomis ir atskirais įstatymais, jų projektais galima išskirti tokias darbo organaizavimo formas Lietuvoje:

- atsižvelgiant į sutarties trukmę (galiojimo laiką, terminą) galima išskirti šias darbo organizavimo formas – terminuotas, laikinasis, sezoninis darbas, įdarbinimas per laikinojo įdarbinimo įmones⁴⁵;
- pagal darbo funkciją arba jo atlikimo pobūdį skiriamos šios darbo organizavimo formos – dėl antraeilių pareigų⁴⁶, nuotolinis darbas, patarnavimo darbai⁴⁷, papildomas darbas⁴⁸;

⁴⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 108 straipsnio 1 dalies 2 punktas, 113 straipsnis.

⁴⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. birželio 6 d. nutarimas Nr. 569 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo nuomos įstatymo koncepcijos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2007. Nr. 67-2619.

⁴⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 114 straipsnis.

⁴⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 116 straipsnis.

⁴⁸ *Ibid.*, 114 straipsnis.

- taip pat darbo teisės doktrinoje, Darbo kodekse išskiriamos ir praktikoje naudojamos lanksčios darbo organizavimo formos, kai lanksčiai reguliuojamas darbo laikas arba darbo ir poilsio laikas, tai yra, kai dirbama ne visą darbo laiką, nustatoma skirtinga darbo (pamainos) pradžia ir pabaiga, taikoma suminė darbo apskaita⁴⁹, nustatomas sutrumpintas darbo laikas. Darbo teisės įstatymuose taip pat numatoma galimybė organizuoti darbą derinant darbo ir atostogų laiką, būtent kasmetinių atostogų laiką, vaiko priežiūros atostogos iki jam sueis treji metai, tikslines atostogas, nemokamas atostogas.

Egzistuoja atvejų, kai įdarbinimas yra paslėptas. Teisiškai įforminta darbo organizavimo forma neatitinka realių darbo santykių. Tai situacija, kai darbuotojas priskiriamas kokiam nors kitam nei samdomo pagal darbo sutartį darbuotojo kategorijai, siekiant paslėpti jo tikrąjį teisinį statusą ir išvengti išlaidų, pavyzdžiui, mokesčių ir socialinio draudimo įmokų. Ši neteisėta praktika gali būti įgyvendinama nederamai taikant civilinės ar komercinės teisės nuostatas. Pavyzdžiui, standartinius darbo teisinius santykius, įforminant kitais santykiais, kurie gali apimti kitokių formų sutartimi įformintus susitarimus (individualios veiklos, autorines sutartis ir pan.). Taip darbdavys gali su asmeniu elgtis ne kaip su darbuotoju, nors atliekamas darbas atitinka standartinio samdomo darbuotojo teisinį statusą. Tokiu atveju išvengiama didesnių mokesčių, tačiau darbuotojas netenka jam priklausančios apsaugos⁵⁰. Galimas ir priešingas atvejis, kai darbo santykių šalis sieja civilinės teisės normų reguliuojama sutartis, o teisiškai įtvirtinama kaip darbo sutartis.

Stebėdama pasaulio socialinį-ekonominį gyvenimą ir iššūkius darbo teisei, TDO Generalinė konferencija Ženevoje 2006 m. priėmė rekomendaciją Nr. 198 dėl darbo santykių. Joje numatyta, kad nacionalinė teisė arba praktika, atsižvelgiant į tarptautinius darbo standartus, turėtų apibrėžti darbuotojams suteikiamos apsaugos esant darbo santykiams pobūdį ir mastą, kovojant su darbo santykių slėpimu. Manytina, kad nacionaliniu lygmeniu su paslėptu įdarbinimu galima būtų kovoti: bendradarbiaujant su socialiniais partneriais nustatyti aiškius ir tikslius kriterijus, požymius ir sąvokas teisės aktuose, pavyzdžiui, aiškiai apibrėžiant, kas yra savarankiškas darbuotojas ir kas – darbuotojas dirbantis pagal darbo sutartį. Ši sritis diskutuotina ir Lietuvoje⁵¹. Europos Komisija pabrėžė, kad problemą, susijusią su asmenimis, kurie apsimeta savarankiškai

⁴⁹ *Ibid.*, 149 straipsnis.

⁵⁰ DAMBRAUSKIENĖ, G. Darbo teisės modernizavimo ir tobulinimo problemos. *Jurisprudencija*, 2008, Nr. 8(110), p. 7-12.

⁵¹ MARTIŠIENĖ, B. Kriterijų, atskiriančių skirtingas darbo organizavimo formas, analizė. *Verslo ir teisės aktualijos*, 2010, Nr. 5(2), p. 405-418.

dirbančiais asmenimis, norėdami apeiti nacionalinius įstatymus, visų pirma turėtų spręsti pačios valstybės narės.

Apskritai darbo organizavimo formų įvairovę galima sieti su užimtumo skatinimu ir užimtumo raida. Sutinkant su prof. dr. I. Nekrošiaus nuomone gyventojų užimtumas neapsiriboja vien galimybe dirbti pagal neterminuotą darbo sutartį. Užimtas gyventojas yra asmuo, įgyvendinantis savo teisę į darbą bet kokiomis visuomenei naudingos apmokamos veiklos formomis. Konkrečios užimtumo formos pasirinkimas sąlyginai⁵² paliekamas pačiam asmeniui. Nors verta paminėti, kad ir laisvės pasirinkti darbą principas nėra absoliutus⁵³. Tačiau, pažymėtina, kad valstybės pareiga – sudaryti tinkamas sąlygas produktyviam asmenų, kurie neturi pajamų šaltinio, užtikrinančio galimybę gyventi, užimtumui skatinti.

2.3. Veiksniai, lemiantys naujų užimtumo formų atsiradimą

Galima pastebėti, kad darbo organizavimo formų lankstumas – tai tiek darbuotojų, tiek darbdavių gebėjimas prisitaikyti prie pokyčių bei naujų reikalavimų darbo rinkoje. Įdomu, išsiaiškinti, kokie veiksniai lemia šiuos pokyčius ir lanksčių darbo organizavimo formų įvairovę praktikoje.

Pirmiausia, kaip darbo organizavimo formų lankstumo priežastį, galima įvardinti pačią *užimtumo raidą*. Vadovaujantis doc. dr. B. Gruževskio nuomone, užimtumo raidos, negalime laikyti kaip kažkokios duotybės, kuriai susiformuoti pakanka nekintamų demografinių duomenų ir numatomos informacinių technologijų sklaidos greičio ir kt. Jai turi įtakos kintantys sociologiniai, socialiniai, ekonominiai, technologiniai veiksniai – iš to išplaukia ir standartinių darbo santykių pokyčiai⁵⁴.

Kitas svarbus veiksnys – *informacinių technologijų panaudojimas* darbo rinkoje. Informacinės technologijos (toliau – IT) leidžia informaciją perduoti dideliais atstumais,

⁵² Pavyzdžiui, sportininkas profesionalas negali pasirinkti dirbti pagal darbo sutartį. Pagal Lietuvos Respublikos kūno kultūros ir sporto įstatymo 35 straipsnio 1 dalį sportininkas profesionalas, vykdydamas sportinę veiklą sporto organizacijoje, su ja privalo sudaryti sportinės veiklos sutartį.

⁵³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 2 punktas: *laisvė pasirinkti darbą*. Normoje įtvirtintas laisvės pasirinkti darbą principas yra konstitucinis principas (Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalis) ir tarptautinis principas (Europos socialinės chartijos (pataisytos) 1 straipsnio 2 dalis). Laisvės pasirinkti darbą principas reiškia, kad kiekvienas asmuo turi teisę rinktis darbą pagal savo gebėjimus ir norą bei tokiu laisvai pasirinktu būdu užsidirbti gyvenimui. Kita vertus, šis principas jokių būdu negali būti traktuojamas kaip užtikrinimas ar garantija konkrečiam asmeniui, kad jis gaus konkretų pageidaujamą darbą. Vadinasi, šis principas, kaip ir kiti komentuojami principai, nėra absoliutus. Lietuvos Respublikos norminiuose teisės aktuose galima neperžengiant DK nustatytų ribų numatyti tam tikrus reikalavimus, kelia mus asmens profesinei kvalifikacijai, priėmimo į darbą tvarkai ir panašiai. Tokie atvejai nėra laikomi neteisėtu laisvės pasirinkti darbą ribojimu.

⁵⁴ BIRK, R. Globale Entwicklungen des Arbeitsrechts aus deutscher Perspektive. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 121.

atsiranda galimybė darbuotojams dirbti ne darbdavio darbo vietoje, o namuose arba jų pasirinktoje vietoje. Kadangi laikas ima dominuoti darbo rinkose, naudojant IT, procesas yra dinamiškesnis. Įmonės, turinčios tik vietinių darbo jėgos išteklių, nebepajėgios sparčiai reaguoti į tarptautinės rinkos pokyčius. IT leidžia atrasti naujus kilusių iššūkių sprendimo būdus, kurie, naudojantis IT, leidžia mobilizuoti *geografiškai nutolusius darbo išteklius*⁵⁵. Per trumpą laiką atrasti ir suvienyti problemoms spręsti reikiamą kvalifikacijos darbo jėgą (pavyzdžiui, rasti tam tikros srities specialistus).

Stipriai išaugus konkurencijai, įmonės turi sparčiau reaguoti į aplinkos pokyčius ir į konkurentų veiksmus. Sudėtingesnė *konkurencinė aplinka* kelia reiklavimus ekonomiškiau, efektyviau organizuoti darbą, taikyti lankstesnius darbo modelius⁵⁶.

Taip pat paties *darbuotojo tipo pokyčiai* suponuoja būtinybę kiekvienam tipui pritaikyti atitinkamas užimtumo formas⁵⁷. Lygių galimybių principas ir darbo jėgos paklausa atvėrė platesnius vartus į *darbo rinką moterims, jaunesniems ir vyresniems darbuotojams, migrantams*. Siekiant kurti *socialinę Europą* į darbo rinką integruojami neįgalieji, kuriems taip pat reikalingos netipinės užimtumo formos⁵⁸. Kovoiant su nedarbu siekiama sukurti, nors trumpalaikes darbo vietas, panaudojant laikinąsias darbo sutartis. *Darbuotojo siekiai* taip pat kinta⁵⁹. Nors vis dar didžiajai daugumai dirbančiųjų būtent nesavarankiškas darbas išlieka pagrindinis pragyvenimo pajamų šaltinis, tačiau, pastebėtina, kad darbuotojai renkasi ir *savarankiškos veiklos sritis*: individualią veiklą, laisvąją profesiją. Taip pat vis svarbesnė darbuotojui tampa pusiausvyra tarp darbo ir individulių poreikių, *įsipareigojimų šeimai*, visuomenei, pasitenkinimas darbu⁶⁰.

Apibendrinant galima pastebėti, kad šiandien sunkiai įsivaizduojamas darbo organizavimas vien pagal standartinę darbo sutartį. Šių dienų darbo santykių pobūdis bei darbo santykių sistemos raida suponuoja būtinybę į darbo organizavimą žiūrėti iš platesnių pozicijų, keisti jo formas ir turinio elementus. Todėl dažnai standartinės darbo sutarties požymiai įgauna vis naujų bruožų: keičiamos darbo laiko ribos, nustatomas terminas atlikti

⁵⁵ BIRK, R. Globale Entwicklungen des Arbeitsrechts aus deutscher Perspektive. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 129.

⁵⁶ *Žalioji knyga*. Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius. KOM(2006) 708 galutinis, p. 7.

⁵⁷ DAVULIS, T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. *Jurisprudencija*, 2008, Nr. 8(110), p. 28.

⁵⁸ BILEVIČIŪTĖ, E.; BILEVIČIENĖ, T. Nuotolinis darbas – neįgaliųjų užimtumo kokybės gerinimo būdas. *Informacijos mokslai*, 2009, Nr. 50, p. 24-29.

⁵⁹ DAVULIS, T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. *Jurisprudencija*, 2008, Nr. 8(110), p. 28.

⁶⁰ HILDEBRANDT, E. Balance between Work and Life - new Corporate Impositions through flexible working Time or Opportunity for Time Sovereignty? *European Societies*, 2006, Nr. 8(2), p. 251-271. [žiūrėta 2011-03-04]. Prieiga per internetą <http://pdfserve.informaworld.com/840502_932254621_747850675.pdf>; Darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra: kaip išspręsti kilusią dilemą. [žiūrėta 2011-02-08]. Prieiga per internetą <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/89/lt/1/EF0789LT.pdf>>.

tam tikram darbui, dirbama namuose ar kitoje darbuotojui patogioje vietoje ar naudojamos informacinės technologijos. Galima teigti, kad pirmiausia darbo formų įvairovės ir lankstumo poreikis atsiranda praktikoje, įgyvendinant darbo santykius, o teisės normos sukuriamos atsiradusiems santykiams reglamentuoti, kad jie kuo geriau atspindėtų realią situaciją ir atitiktų darbo santykių šalių interesus. Todėl, labai svarbus tinkamas lanksčių darbo organizavimo formų teisinis reglamentavimas, atspindintis šiuolaikius darbo santykius bei kiekvienos valstybės darbo rinkos poreikius.

3. DARBO ORGANIZAVIMO FORMŲ TEISINIO REGULIAVIMO YPATUMAI IR ATEITIES PERSPEKTYVOS

Ankstesnėse darbo dalyse išskirtos galimos darbo organizavimo formų rūšys. Tačiau, atsižvelgiant į jų neapibrėžtumą ir įvairovę kiekvienoje šalyje, ne visos rūšys teisiškai reglamentuotos. Vis dėlto kai kurios darbo formos (be standartinės neterminuotos darbo sutarties) yra sutinkamos daugelyje šalių ir turi gana didelę reikšmę užimtumui, todėl jų reguliavimas įtvirtintas teisės aktuose. Manytina, kad būtų tikslinga, išanalizuoti pagrindinių lanksčių užimtumo formų teisinio reglamentavimo ypatumus, taikymo praktikoje problematiką ir ateities tendencijas Lietuvoje atsižvelgiant į TDO ir ES teisinius standartus. Manytina, kad pagrindinėmis lanksčiomis darbo organizavimo formomis laikytinos formos, reglamentuotos tarptautiniu, Europos Sąjungos bei nacionaliniu lygiu: darbas ne visą darbo laiką, terminuotas darbas, nuotolinis darbas bei įdarbinimas per laikinojo įdarbinimo įmones. Kadangi minimalius standartus, bendrus principus, pagrindinius reikalavimus svarbiausioms lanksčioms darbo organizavimo nustato tarptautiniai ir Europos Sąjungos teisės aktai, atsižvelgiant į juos reikėtų plačiau išanalizuoti, ar minėtos užimtumo formos tinkamai įgyvendintos Lietuvos teisės aktuose ir praktikoje bei su kokiomis problemomis susiduriama.

3.1. Ne viso darbo laiko reglamentavimo ypatumai

3.1.1. Ne viso darbo laiko teisinis reguliavimas Europos Sąjungoje

Darbo ne visą darbo dieną didelė įtaka užimtumui buvo priežastis teisiškai reglamentuoti šią užimtumo formą. Tačiau nepaisant darbo organizavimo formos reikšmės užimtumui, tai padaryta gana vėlai. Pirmieji ne visą darbo dieną reglamentuojantys teisės tarptautiniai darbo teisės aktai priimti tik 1994 metais⁶¹. Yra nuomonių, kad TDO konvencija Nr. 175 ir ją papildanti rekomendacija Nr. 182 dėl ne visos darbo dienos turėjo įtakos direktyvos 97/81/EB dėl darbo ne visą darbo dieną turiniui. Pastebėtina, kad darbo ne visą darbo laiką reguliavimas Europos Bendrijoje klostėsi sudėtingai. Nors pirmieji žingsniai šioje srityje padaryti dar 1981 metais, tačiau praktiškai tai įgyvendinta tik 1997 m. gruodžio 15 d. Europos socialinių partnerių, Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) sudarytą Bendrąjį susitarimą dėl darbo ne visą darbo

⁶¹ Priimta TDO konvencija Nr. 175 dėl ne visos darbo dienos ir rekomendacija Nr. 182 dėl ne visos darbo dienos.

laiką perkėlus į direktyvą⁶². Pastebėtina, kad direktyvos 97/81/EB priėmimą bei turinį taip pat lėmė užimtumo politikos ypatumai ir jos sklaida aptariamam laikmečiui. Juk direktyva 97/81/EB priimta netrukus po Amsterdamo sutarties sudarymo – laikotarpiu, kai buvo pripažinta užimtumo skatinimo bei darbo vietų kūrimo svarba⁶³. Neabejotina, kad priimti direktyvą 97/81/EB paskatino ir poreikis geriau apsaugoti ne visą darbo laiką dirbančiųjų interesus. Tai patvirtina ir socialinių partnerių valia.

Analizuojant direktyvos turinį, pastebima, kad pati direktyva 97/81/EB numato bendrąsias sąlygas, įgyvendinimo terminą, šalių susitarimą, kad vienas iš siekių bus laikytis Europos socialinės chartijos gairių ir kt.⁶⁴. Bendrasis socialinių partnerių susitarimas (toliau – Susitarimas) yra indėlis į bendrą Europos užimtumo strategiją. Jame ir nustatomos materialiosios teisės normos. Išskirtinas Susitarimo tikslas:

- *sudaryti sąlygas, kurios panaikintų darbuotojų dirbančių ne visą darbo dieną, diskriminaciją ir gerintų darbo ne visą darbo dieną kokybę;*
- *sudaryti galimybes savanoriškumo pagrindu darbo ne visą darbo dieną plėtojimui ir prisidėti prie lankstaus darbo grafiko organizavimo, atsižvelgiant į darbdavių ir dabuotojų reikmes.*

Aptariamo Susitarimo 1 straipsnyje darbuotojas, dirbantis ne visą darbo dieną, apibrėžiamas – kaip darbuotojas, kurio įprastų darbo valandų skaičius, apskaičiuotas per savaitę arba pagal ne ilgesnį kaip vienerių metų darbo laiko vidurkį, yra mažesnis už panašaus darbuotojo, dirbančio visą darbo dieną, darbo valandas. Panašus darbuotojas laikytinas visą darbo dieną (toje pačioje įmonėje) visą darbo dieną dirbantis darbuotojas, kuris sudarė to paties tipo darbo sutartį arba tuos pačius darbo santykius ir atlieka tą patį ar panašų darbą (įskaitant stažą ir kvalifikaciją). Jei panašaus darbuotojo nėra lyginama atsižvelgiant į taikytiną kolektyvinę sutartį arba nacionalinę teisę, arba praktiką. Susitarime išreiškiama sąlyga, kad valstybės narės ir socialiniai partneriai turi patys nustatyti priemones, kurios įgyvendintų šio Susitarimo bendrąsias nuostatas, atsižvelgiant į kiekvienos valstybės situaciją. Tai gali būti padaryti galiojančiuose įstatymuose, kolektyvinėse sutartyse arba praktikoje. Susitarimo 2 straipsnio 2 dalyje išskiriama išlyga, kad direktyvos sąlygos dėl objektyvių priežasčių gali būti netaikomos laikiniesiems darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo dieną.

⁶² PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: VĮ registrų centras, 2008, p. 211.

⁶³ Amsterdamo sutartis sudaryta 1997 m. spalio 2 d., o direktyvos 97/81/EB preambulėje nurodoma, kad jos priėmimui turėjo įtakos politinė valia – Amsterdamo Europos Vadovų Tarybos išvadose. Europos Sąjungos valstybių ir vyriausybės vadovai labai pritarė socialinių partnerių sudarytam susitarimui dėl darbo ne visą darbo dieną (direktyvos 97/81/EB preambulės 13 pastraipa).

⁶⁴ OL L 14, 1998 1 20.

Akcentuotina, kad visiems ne visą laiką dirbantiems darbuotojams, atitinkantiems tam tikrus objektyvius kriterijus, stengiamasi pritaikyti *nediskriminavimo principą*. Šis principas atskirai išskiriamas Susitarimo 4 straipsnyje. Valstybėse narėse turi būti siektina, kad ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams nebūtų sudaromos prastesnės sąlygos, negu minėtiems panašiams darbuotojams, vien tik dėl to, kad jie dirba ne visą darbo dieną. Išskyrus objektyvius kriterijus, pavyzdžiui, prireikus taikyti *pro rata temporis* principą, t.y. už darbą ne visą darbo laiką apmokama proporcingai/atitinkamai dirbtam laikui. Apskritai nediskriminavimo principo taikymo priemonės nustato pačios valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai, atsižvelgdami į Europos teisės aktus, nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ir praktiką⁶⁵.

Susitarimo 5 straipsnyje akcentuojamos darbo ne visą darbo dieną galimybės. Pagal nediskriminavimo principą nacionaliniuose teisės aktuose turi būti nustatyta, kad nebūtų teisinio ir administracinio pobūdžio kliūčių, kurios apribotų darbo ne visą darbo dieną galimybes, prireikus kliūtys turi būti pašalintos. Svarbu pastebėti, kad darbuotojo atsisakymas būti perkeltam iš darbo visą darbo laiką į darbą ne visą darbo dieną arba atvirkščiai neturėtų savaime būti pagrįsta priežastimi nutraukti darbo sutartį. Tačiau ši norma turėtų būti įgyvendinama nepažeidžiant kitų nuostatų.

Susitarime valstybės narės įpareigojamos tinkamai apsvarstyti, kad darbdaviai darbuotojų prašymus juos perkelti iš darbo visą darbo dieną į darbą ne visą darbo dieną, jeigu įmonėje atsiranda tokia galimybė, taip pat darbuotojų prašymus juos perkelti iš darbo ne visą darbo dieną į darbą visą darbo dieną arba prailginti darbo laiką, jei yra tokia galimybė. Svarbu, kad informacija apie apie įmonėse esančias viso ir ne viso darbo laiko darbo vietas būtų kuo labiau prieinama darbuotojams ir skelbiama viešai įmonėje bei pranešama darbuotojus atstovaujančioms organizacijoms⁶⁶.

Atsižvelgiant į šios darbo organizavimo formos naudojimą praktikoje ir statistikos tendencijas, galima teigti, kad šiuo metu ne viso darbo laiko darbo forma jau yra įsitvirtinusi Europos valstybėse. Naujausiais duomenimis, 2009 m. visoje ES apie 19 proc. darbuotojų dirbo ne visą darbo dieną, o 2000 m. tokių buvo 16 procentų⁶⁷. 2010 m. lapkričio mėnesį paskelbtoje Europos Komisijos ataskaitoje *Užimtumas Europoje 2010* (toliau – Ataskaita) pažymima, kad 2000 – 2008 m. darbas ne visą dieną sudarė reikšmingą bendro užimtumo ES augimo dalį⁶⁸. Nors atskirai valstybių narių rezultatai stipriai skiriasi.

⁶⁵ OL L 14, 1998 1 20.

⁶⁶ OL L 14, 1998 1 20.

⁶⁷ Labour markets continue to evolve through crisis. [žiūrėta 2011-02-18]. Prieiga per internetą <<http://www.euractiv.com/en/social/europe/labour-markets-continue-evolve-crisis-news-501888>>.

⁶⁸ Labour markets continue to evolve through crisis. [žiūrėta 2011-02-18]. Prieiga per internetą <<http://www.euractiv.com/en/social/europe/labour-markets-continue-evolve-crisis-news-501888>>.

Nyderlanduose beveik pusė (48 proc.) darbuotojų dirba ne visą darbo dieną. Tokių darbuotojų daug Danijoje, Vokietijoje, Švedijoje ir Jungtinėje Karalystėje. Daugiausia ne visą darbo dieną dirba moterys. Nyderlanduose taip dirba trys ketvirtadaliai (75 proc.) dirbančių moterų. Visoje ES moterys, dirbančios ne visą darbo dieną, sudaro vieną trečdalį (32 proc.) dirbančių moterų. Vyrų, dirbančių ne visą darbo dieną, yra 8 procentai. Ataskaitoje pažymima, kad atsiranda naujų darbo ne visą dieną formų, dirbama tik po kelias valandas kasdien. Šios naujos pasirinkimo galimybės galėtų būti toliau vystomos ir skatinamos⁶⁹. Tačiau, kita vertus, Europos Komisija pastebi politikos strategijos, kuri skatina užimtumo augimą beveik vien per laikinas ir kitų netipinių formų sutartis, plėtros trūkumus. Tokios strategijos didina užimtumo svyravimo ir dėl lėto ekonomikos augimo dėl nepakankamos investicijos į žmogiškąjį kapitalą riziką. Todėl svarbu skatinti politiką, kuriant stabilų užimtumą. Tai gali būti pasiekta, pavyzdžiui, įvedant mokesčių lengvatas įmonėms samdyti nuolatinius darbuotojus <...>⁷⁰.

3.1.2. Darbo ne visą darbo laiką reglamentavimas Lietuvoje

Darbo organizavimo forma, kai dirbama ne visą darbo laiką, reglamentuota ir Lietuvos darbo teisėje. Teisinis reguliavimas nustatytas Darbo kodekso 146 straipsnyje, į kurį, kaip nurodyta Darbo kodekso priede, perkeltos direktyvos 97/81/EB nuostatos. Pagal Lietuvos darbo teisę darbas ne visą darbo laiką suprantamas, kaip ne visas darbo dienos arba savaitės darbo laikas. Tai darbas, kurio kasdienė darbo laiko trukmė arba savaitės trukmė trumpesnė už standartinę (8 valandų darbo dieną arba 40 valandų darbo savaitę). Susitariant dėl ne viso darbo laiko, gali būti numatyta:

- sutrumpinti tam tikru valandų skaičiumi darbo (pamainos) laiką, kai kurias arba visas savaitės darbo dienas;
- sumažinti savaitės darbo dienų skaičių, paliekant normalios trukmės darbo dieną (pamainą);
- sutrumpinti darbo dieną (pamainą) tam tikru valandų skaičiumi, kartu sumažinant darbo dienų skaičių per savaitę.

Kaip bus nustatoma ne viso darbo laiko trukmė, jis išdėstomas per darbo dieną ar darbo savaitę, nustato darbuotojas ir darbdavys bendru susitarimu. Jeigu kitaip nenustatyta sveikatos priežiūros (medicinos) įstaigos išvadoje (Darbo kodekso 146 straipsnio 1 dalies

⁶⁹ Employment in Europe 2010. [žiūrėta 2011-02-18]. Prieiga per internetą <http://ec.europa.eu/employment_social/eic/index_en.html>.

⁷⁰ Employment in Europe 2010. [žiūrėta 2011-02-18]. Prieiga per internetą <http://ec.europa.eu/employment_social/eic/index_en.html>.

2,5,6 punktai). Nepavykus susitarti, reikėtų vadovautis kitomis Darbo kodekso nuostatomis, numatančiomis pareigą vadovautis protingumo, sąžiningumo principais, draudimu piktnaudžiauti teise ir kt.

Ne visas darbo dienos arba savaitės laikas gali būti nustatomas šalių susitarimu arba, įstatymų numatytais atvejais, darbuotojo reikalavimu. Dėl šios darbo formos šalys gali susitarti sudarant darbo sutartį arba vėliau ją keičiant. Ne visas darbo laikas gali būti sulygintas su darbuotoju, priimtu dirbti pagal terminuotą ar neterminuotą darbo sutartį pagrindinėje darbovietėje, taip pat antraeilėms pareigoms kitoje darbovietėje⁷¹. Pastebėtina, kad atsižvelgiant į Europos Teisingumo Teismo (toliau – ETT) išaiškinimą, ne viso darbo laikas gali būti sulygstamas ir su laikiniais darbuotojais (jei tai nėra apribota kitais nacionaliniais įstatymais)⁷². Šie darbuotojai turėtų atitikti ne visą darbo laiką dirbančiųjų požymius. Būtina, susitarimą dėl ne viso darbo laiko nurodyti darbo sutartyje.

Pažymėtina, kad Darbo kodekso 145 straipsnyje numatytas sutrumpinto darbo laiko reguliavimas, tačiau tai nėra pasirenkama darbo forma, kaip ne viso darbo laiko atveju. Sutrumpintas nuo ne viso darbo laiko skiriasi ne tik tuo, kad ne visas darbo laikas apmokamas proporcingai dirbtam darbui arba atliktam darbui (Darbo kodekso 146 straipsnio 3 dalis), bet ir tuo, kad ne visas darbo laikas nustatomas ne imperatyviai norminiais teisės aktais, o tik šalių susitarimu sudarant darbo sutartį ar jau sutarties vykdymo metu, tai yra, darbas ne visą darbo laiką yra pasirenkama darbo forma⁷³.

Išskirtina, kad ne visas darbo laikas *privalo* būti nustatytas, jei to pareikalauja:

- 1) iki 18 metų amžiaus darbuotojas;
- 2) darbuotojas dėl jo sveikatos būklės pagal sveikatos įstaigos išvadą;
- 3) nėščia moteris, neseniai pagimdžiusi ir auginanti vaiką, kol jam sukaks vieneri metai, krūtimi maitinanti moteris ar darbuotojas, auginantis vaiką iki 3 metų arba vienas auginantis vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų;
- 4) neįgalusis pagal Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išduotą išvadą;

⁷¹ PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: VĮ registrų centras, 2008, p. 215.

⁷² ETT pasisakė, kad, nors Susitarimo 2 straipsnio 2 dalyje numatoma išimtis netaikyti Susitarimo sąlygų laikiniejiems darbuotojams. Vis dėlto net ir tais atvejais, kada su darbuotoju sudaroma laikinojo darbo sutartis, pagal kurią darbo laiko trukmė ir darbo laiko organizavimas turėjo būti nustatomi kiekvienu konkrečiu atveju bendru šalių susitarimu, tokiam darbuotojui taip pat taikomas Bendrasis susitarimas dėl darbo ne visą darbo dieną. Pastebėtina, kad valstybė narė neturi būti uždraudusi taikyti Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną visų ar dalies sąlygų laikiniejiems darbuotojams. ETT 2004 m. spalio 12 d. sprendimas byloje C-313/02 *N. Wippel v. Peek & Clopenburg GmbH & KG*.

⁷³ T.y. kai darbdavys patenkina darbuotojo prašymą dirbti ne visą darbo laiką, kai darbuotojas sutinka su darbdavo siūlymu dirbti ne visą darbo laiką ir kai ne visą darbo laiką pareikalauja dirbti tam tikrų kategorijų asmenys (Darbo kodekso 146 straipsnio 1 dalies 2-6 punktai).

5) darbuotojas, slaugantis sergantį šeimos narį pagal sveikatos įstaigos išvadą⁷⁴.

Taigi bandoma apsaugoti socialiai labiau pažeidžiamus asmenis. Šiuo atveju darbdaviai nėra laisvi spręsti dėl ne viso darbo laiko nustatymo, nes teisės akte yra įtvirtinta atitinkamos kategorijos darbuotojo *reikalavimo teisė*. Darbuotojų, turinčių teisę į ne visą darbo laiką, rašytinius prašymus dėl ne viso darbo laiko privalo išnagrinėti ir raštu informuoti darbuotoją ne vėliau kaip kitą darbo dieną po prašymo gavimo dienos, jeigu prašyme nėra nurodyta ne viso darbo laiko nustatymo data⁷⁵. Atsisakymas priimti į darbą ne viso darbo laiko režimu arba atsisakymas perkelti tokį darbuotoją dirbti ne visą darbo laiką turėtų būti pripažintas neteisėtu⁷⁶. Verta paminėti, kad darbdaviui neteisėtai ir nepagrįstai atsisakius tenkinti darbuotojo prašymą nustatyti ne visą darbo laiką, ginčas turi būti nagrinėjamas individualiems darbo ginčams nagrinėti nustatyta tvarka (Darbo kodekso XIX skyrius).

Kitais atvejais įstatymų leidėjas suteikia teisę darbuotojui dirbti ne visą darbo laiką (pagal Darbo kodekso 146 straipsnio 1 dalies 1 punktą). Tačiau, svarbu pastebėti, kad ši teisė nėra absoliuti ir darbdaviams neatsiranda pareiga priimti ne visam darbo laiko režimui kiekvieno norinčio asmens. Šią situaciją galime įvardinti kaip darbuotojo teisių ribojimą. Pagal 2004 m. lapkričio 29 d. Vyriausybės nutarimu Nr. 1508 patvirtintą su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka susijusių sąlygų aprašą (toliau – Aprašas) darbdavys arba jo įgaliotas asmuo įmonėje darbuotojo rašytinį prašymą nustatyti ne visą darbo laiką šalių susitarimu privalo išnagrinėti ir apie priimtą sprendimą raštu informuoti darbuotoją ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo prašymo gavimo dienos. Nepranešus apie sprendimo priėmimą laikoma, kad prašymas atmestas. Taigi formaliai Darbo kodekso 146 straipsnio 1 dalies 1 punkto nuostatomis lyg ir sukuriama teisė darbuotojui ir darbdaviui susitarti dėl ne visos darbo dienos, tačiau susitarimas gali būti ir neįgyvendintas. Tačiau, kita vertus, darbdavys gali ir neturėti galimybės pakeisti darbo laiką.

Darbdavio poreikis, kad darbuotojas dirbtų daugiau darbo valandų negu susitarta, turi būti įforminamas kaip viršvalandžiai. Šiuo atveju svarbus teisingas apmokėjimas už darbą, tai yra, už dirbtus viršvalandžius. Atkreiptinas dėmesys, kad ETT išsakyta pozicija apie viršvalandžius dirbant ne visą darbo dieną kiek kitokia Stadt Langerich byloje⁷⁷: *ne visą darbo laiką dirbantys darbuotojai reikalavo pripažinti diskriminacinėmis kolektyvinės*

⁷⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas 146 straipsnis 1 dalis 2-6 punktai.

⁷⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. gruodžio 5 d. nutarimas Nr. 1275 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 29 d. nutarimo Nr. 1508 „Dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo“ pakeitimo“. Valstybės žinios, 2007, Nr. 128-5219.

⁷⁶ PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: VĮ registrų centras, 2008, p. 216.

⁷⁷ Europos Teisingumo Teismo 1992 m. sprendimas byloje C-399/92, *Stadt Langerich and others v. Angelika Helmig and others*, ECR I5727.

sutarties nuostatas, pagal kurias jiems nebuvo numatytas padidintas darbo užmokesčio tarifas už laiką, kurį jie dirbo viršydami jiems susitarime su darbdaviu nustatytą darbo laiko trukmę. Pažymėtina, kad šie darbuotojai neviršydavo įprastos kitiems tos įmonės darbuotojams savaitės darbo laiko trukmės (38,5 valandos), numatytos toje pačioje kolektyvinėje sutartyje. ETT savo sprendime nurodė, kad diskriminacija galėtų būti pripažinta tik tuo atveju, jeigu tą patį ir tos pačios trukmės darbą dirbusiems darbuotojams (neatsižvelgiant į tai, ar jie pagal susitarimą su darbdaviu yra visą ar ne visą darbo laiką dirbantieji) būtų mokamas skirtingas darbo užmokestis. Nagrinėjamu atveju ne visą darbo laiką dirbantiesiems buvo mokamas tokio paties dydžio darbo užmokestis, jeigu jie dirbo tiek pat valandų, kaip ir visą darbo laiką dirbantieji. Viršijus minėtą visiems įmonės darbuotojams taikytiną įprastą 38,5 valandų savaitės darbo laiko trukmę, ne visą darbo laiką dirbantieji, kaip ir dirbantieji visą darbo laiką, turėjo teisę į padidintą darbo užmokesčio tarifą už viršvalandinį darbą. Šiuo atveju ETT diskriminacijos nepripažino. Taigi, ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų ilgesnės darbo valandos nebuvo pripažintos kaip viršvalandžiai ir užmokesčio tarifas nebuvo padidintas.

Verta pastebėti, kad Lietuvoje piktnaudžiaujama ne viso darbo laiko sutarčių sudarymu, siekiant sumažinti mokamus mokesčius. Pasitaiko atveju, kai, nors darbo sutartis sudaroma darbui ne visą darbo laiką, darbuotojas dirba visą darbo laiką ir už viršvalandžius nemokama. LAT savo nutartyje pažymėjo⁷⁸, *kad melagingai nurodant, kad darbuotojas dirba tik 0,5 etato, nors iš tikrųjų jis dirba visą darbo dieną, darbdaviui būtų sudaromos sąlygos nepagrįstai mažinti mokamus mokesčius. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje darbuotojams garantuojama teisė į teisingą apmokėjimą už darbą. Teisingu apmokėjimu gali būti pripažintas tik toks apmokėjimas, kuris atitinka faktiškai darbuotojo dirbtą laiką. Šiuo atveju labai svarbus darbo valandų žymėjimas, viršvalandžių skaičiavimas, kad būtų galima įrodyti faktiškai dirbtą laiką. LAT aptariamose nutartyje taip pat pažymi, kad nepakankamas teismo aktyvumas, nagrinėjant darbo bylas, gali sudaryti sąlygas darbdaviams daryti ir kitokių teisės pažeidimų. Dėl to teismas darbo bylose privalo būti aktyvus tiek siekdamas apsaugoti privatų darbuotojo interesą, tiek ir siekdamas apsaugoti viešąjį interesą. Pritartina, teismo išaiškinimui, nes, rinkdamasis nestandartinę užimtumo formą, darbuotojui labai svarbu žinoti, kad esant jo teisių pažeidimui, bus tinkamai apgintos jo teisės. Taip pat, atsižvelgiant į kylančias problemas praktikoje, siūlytina, nustatyti taisykles arba kriterijus dėl darbo valandų žymėjimo, skaičiavimo dirbant ne visą darbo dieną ar ne visą darbo savaitę: pavyzdžiui,*

⁷⁸ 2005 m. vasario 28 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *D. D. v. UAB „Versupis“*, Nr. Nr. 3K-3-113/2005, kat. 12.2.3; 14.3.6; 114.11; 125.7.

žymint valandas atskiruose žiniaraščiuose. Nes be nustatytų kriterijų priimti objektyvų sprendimą, manytina, yra sudėtinga.

Su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka ir trukme susijusias sąlygas nustato Vyriausybė, bet šios sąlygos gali būti netaikomos, jeigu dėl to susitariama kolektyvinėje sutartyje. Pastebėtina, kad Darbo kodekso 146 straipsnio 2 dalis suteikė Vyriausybei teisę patvirtinti su ne visu darbo laiko nustatymo tvarka susijusias sąlygas, bet ne tokio darbo laiko apribojimus. Minėtame Apraše daugiausiai dėmesio iki 2007 m. gruodžio 5 d. pakeitimų buvo skiriama nustatyti ne visos darbo dienos ar ne visos darbo savaitės minimalią trukmę. Anksčiau galiojusios Aprašo⁷⁹ redakcijos 4 punkto nuostatos, *draudė* nustatyti trumpesnę kaip pusė darbo dienos (pamainos) ne visą darbo dieną ar trumpesnę kaip 3 darbo dienas ne visą darbo savaitę. Tuo iš esmės apribojant komentuojamo Darbo kodekso straipsnio nuostatas ir neužtikrinant Direktyvoje 97/81/EB dėl darbo ne visą darbo dieną nurodyto tikslo – sudaryti galimybes savanoriškumo pagrindu plėtoti darbą ne visą darbo dieną ir prisidėti prie lankstaus darbo laiko grafiko organizavimo, atsižvelgiant į darbdavių ir darbuotojų reikmes – įgyvendinimo. Pažymėtina, kad toks ribojimas neatspindėjo nei darbuotojų, nei darbdavių interesų ir be aiškaus įstatyminio pagrindo reguliavo ne viso darbo laiko institutą. Derinant minėtą Direktyvą 97/81/EB su Darbo kodekso nuostatomis, 2007 m. gruodžio 5 d. Aprašo pakeitimais, nors gana vėlai, buvo atsisakyta nustatyti minimalų ne visos darbo dienos ar ne visos darbo savaitės laiką. Aptartas ne viso darbo laiko nustatymo mechanizmas.

Tačiau, verta pastebėti, kad, atsižvelgiant į 1 lentelę, panaikinus minėtą ribojimą, (lyginant su ankstesnių metų ir po 2007 metų rodiklius) ne visą darbo laiką dirbančių asmenų skaičius neišaugo. Bendras dirbančiųjų ne visą darbo laiką skaičius šiek tiek sumažėjo. Taigi ribojimo panaikinimas kol kas nepadidino asmenų, besirenkančių šią lankstesnę darbo formą, skaičiaus. Pastebima tendencija, kad moterų besirenkančių ne visą darbo laiką skaičius kiekvienais metais didesnis nei ne visą darbo laiką dirbančių vyrų.

⁷⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. gegužės 28 d. nutarimas Nr. 683 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 9 d. nutarimo Nr. 21 „Dėl ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos patvirtinimo“ dalinio pakeitimo“. Valstybės žinios, 1999, Nr. 48-1552.

Užimtieji pagal darbo laiką (proc.)⁸⁰

1 lentelė

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Visą darbo laiką									
Iš viso	90,1	89,2	90,5	91,6	92,9	90,1	91,4	93,3	91,7
Moterys	88,5	87,7	88,3	89,5	90,9	88,0	89,8	91,4	90,5
Vyrai	91,8	90,6	92,6	93,5	94,9	92,1	93,0	95,1	93,0
Sutrumpintą darbo laiką (ne visą darbo laiką)									
Iš viso	9,9	10,8	9,5	8,4	7,1	9,9	8,6	6,7	8,3
Moterys	11,5	12,3	11,7	10,5	9,1	12,0	10,2	8,6	9,5
Vyrai	8,2	9,4	7,4	6,5	5,1	7,9	7,0	4,9	7,0

Pažymėtina, kad įgyvendinant Direktyvos 97/81/EB 4 straipsnyje numatytą nediskriminavimo principą, darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo laiką, negali būti sudaromos blogesnės darbo sąlygos negu panašioms darbuotojams, dirbantiems visą darbo laiką, tik dėl tos priežasties, kad jie dirba ne visą darbo dieną. Negali kilti jokių nepageidaujamų padarinių, išskyrus proporcingą dirbtam laikui darbo užmokestį (*pro rata temporis* principas). Darbo forma dirbant ne visą darbo laiką nemažina darbuotojo garantijų nustatant kasmetinių atostogų trukmę, apskaičiuojant darbo stažą, skiriant į aukštesnes pareigas, keliant kvalifikaciją, įgyvendinant kitas darbo teises⁸¹.

Atsižvelgiant į darbo ne visą darbo laiką naudojimo tendencijas tiek Europos Sąjungos valstybėse, tiek Lietuvoje, manytina, kad vertėtų ir toliau skatinti šią užimtumo formą. Tačiau taip pat, atsižvelgus į problemas, pasitaikančias praktikoje ir galimus piktnaudžiavimo atvejus šia užimtumo forma, vertėtų reglamentavimą tobulinti. Vienas iš tobulinimo būdų, nors ir smulkus, būtų ne viso darbo laiko valandų žymėjimo kriterijų įvedimas. Tai yra, turėtų būti nustatoma tiksli darbo valandų per dieną ar savaitę apskaita, žymima atskiruose žiniaraščiuose.

⁸⁰ Užimtumo ir nedarbo pagrindiniai rodikliai. Gyventojų užimtumo tyrimų duomenys, vidutiniai metiniai. [žiūrėta 2011-02-16]. Prieiga per internetą <<http://www.socmin.lt/index.php?1911574254>>.

⁸¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas 146 straipsnio 3 dalis.

3.2. Terminuotos darbo sutarties reglamentavimas

3.2.1. Terminuota darbo sutartis pagal Europos Sąjungos teisę

Darbo organizavimo forma besiskirianti nuo standartinės termino nustatymu – darbas pagal terminuotą darbo sutartį. Šio darbo naudojimas ir terminuotų sutarčių sudarymas itin padažnėjo ES valstybėse dar XX amžiaus paskutiniajame dešimtmetyje. Dėl itin didelių šios sutarties reglamentavimo skirtumų Europos Sąjungos valstybėse reikėjo bendro teisės akto, nustatančio šiai specifinei darbo formai minimalius reikalavimus, standartus ir principus. Siekdamas ginti lengvai pažeidžiamus darbuotojų interesus, kai kurios valstybės narės, kaip antai Vokietija, Belgija, Prancūzija, buvo linkusios reaguoti į permainas ir išsamiai reguliuoti tokį darbą⁸². Kitos valstybės neskubėjo teisės aktuose išsamiai reguliuoti šios užimtumo formos.

Kadangi lanksčiau darbo santykius reguliuojanti jau priimta Direktyva 97/81/EB dėl ne visos darbo dienos, terminuotų sutarčių sudarymo nereguliavo, buvo imtasi ES lygiu rengti direktyvos dėl terminuotojų sutarčių sudarymo projektą. Tačiau bendros nuomonės prieita tik Europos Komisijai įtraukus į teisės akto rengimą Europos socialinius partnerius Europos profesinių sąjungų konfederaciją (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungą (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dayvauja valstybė, centrą. Taigi po derybų buvo pasiektas Europos socialinių partnerių (ETUC, UNICE, CEEP) Bendrasis susitarimas dėl terminuotojų sutarčių sudarymo (toliau – Susitarimas), kuris įgavo direktyvos statusą⁸³, t.y. tapo privalomas visoms valstybėms narėms. Pačioje Direktyvoje 99/70/EB nustatomos bendros sąlygos: įgyvendinimo terminas, tikslas ir kt. Konkretūs reikalavimai ir materialiosios normos išreiškiami Europos socialinių partnerių susitarime (toliau – Susitarimas).

Susitarimo preambulėje nurodoma pagrindinis tikslas drauge su Bendruoju susitarimu dėl darbo ne visą darbo dieną toliau siekti geresnės pusiausvyros tarp lankstaus darbo laiko organizavimo ir darbuotojų socialinės apsaugos⁸⁴. Susitarime taip pat nustatyti terminuotoms darbo sutartims ir darbo santykiams taikomi bendrieji principai ir minimalūs reikalavimai, pripažįstant, kad juos taikant būtina atsižvelgti į konkrečią padėtį šalyje ar ūkio šakoje, sezoniškumą. Nors Susitarimo šalys pripažįsta, kad neterminuotos sutartys yra ir bus bendriausia darbdavių ir darbuotojų darbo santykių forma. Jos taip pat nurodo, kad terminuotos darbo sutartys tam tikromis objektyviomis aplinkybėmis atliepia ir darbdavių,

⁸² DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisės informacijos centras, 2004, p. 294.

⁸³ OL L 175, 1999 7 10.

⁸⁴ OL L 175, 1999 7 10.

ir darbuotojų interesus. Išskiriama, kad nuostatos netaikomos dėl įdarbinimo per laikonojo įdarbinimo įmones santykiams.

Svarbiausias Susitarimo tikslas yra *nediskriminavimo principo* užtikrinimas sudarinėjant terminuotas sutartis. Kitas esminis aspektas yra bendrųjų pagrindų nustatymas, kurie neleistų piktnaudžiauti paeiliui sudarinėjant darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius. Nediskriminavimo principas užtikrinamas nustatomis, kad darbdaviai pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams taikytų ne mažiau palankias sąlygas nei nuolatiniais darbuotojams, atliekantiems labai panašų darbą toje pačioje įmonėje.

Susitarimas taikomas pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams, kurių darbo santykius apibrėžia kiekvienos valstybės narės teisė, kolektyvinės sutartys arba praktika. Paties Susitarimo 3 punkto 1 dalyje pateikiama tokia sąvoka: *pagal terminuotą sutartį dirbantis darbuotojas – tai asmuo, dirbantis pagal darbo sutartį, teisiogiai sudarytą tarp darbdavio ir darbuotojo, arba palaikantis tiesioginius darbo santykius su darbdaviu, kai darbo sutarties ar santykių pabaiga nustatoma pagal objektyvias sąlygas, tokias kaip konkreti data, konkrečios užduoties įvykdymas ar konkretus įvykis.*

Terminuotų sutarčių sudarymas turi būti siejamas su tam tikromis sąlygomis. Atsižvelgiant į tai daugelis valstybių yra nustačiusios kelių rūšių reikalavimus sudarant tokias darbo sutartis: terminuotosios darbo sutartys gali būti sudaromos tik konkrečiam darbui, konkrečioms užduotims atlikti arba esant objektyviam laikino darbo poreikiui (Prancūzija, Vokietija, Italija, Portugalija, Suomija, Lietuva, Latvija, Estija), naujai įsisteigusiose įmonėse (Vokietija, Portugalija), su pirmą kartą įsidarbinančiais ar ilgai darbo ieškančiais darbuotojais (Portugalija), jeigu neįmanoma sudaryti neterminuotos sutarties (Liuksemburgas) arba su atitinkamo amžiaus darbuotojais (Vokietija, Švedija)⁸⁵. Pavyzdžiui, Vokietijos teismai išplėtojo teoriją, kad terminuotai sutarčiai reikia pateisinamo pagrindo. Tačiau tas pagrindas gali būti ir konkretus darbuotojo pageidavimas, ir darbo laikinumas (pavyzdžiui, sezoninis darbas arba darbas pavaduojant kitą asmenį). Nors įmanoma sudaryti terminuotą sutartį ir nesant objektyvių priežasčių⁸⁶. Švedijoje terminuotą darbo sutartį galima sudaryti laikiniams, sezoniniams darbams, taip pat darbams, susijusiems su darbuotojo mokymu, stažuote ar laikinu gamybos išplėtimu.

Siekiant vieno iš esminių Susitarimo tikslų (Susitarimo 5 punktas) – piktnaudžiavimo prevencijos – sudarant terminuotas sutartis numatoma, kad valstybės narės nustato vieną ar kelias iš nurodytų priemonių:

⁸⁵ MAČIULAITIS, V. Terminuotosios darbo sutartys flexicurity aspektu. *Socialinių mokslų studijos*, 2010, Nr. 3(7), p. 293-310.

⁸⁶ Vokietijos nacionalinė teisė numato, kad terminuotai darbo sutarčiai nereikia objektyvių pagrindų, jeigu terminuotos sutarties terminas neviršija dvejų metų. Per šį terminą terminuotą darbo sutartį leidžiama pratęsti tris kartus. (*Teilzeit- und Befristungsgesetz § 14 Absatz 2.*)

- 1) objektyvias priežastis, pateisinančias tokių sutarčių ar santykių atnaujinimą;
- 2) maksimalią bendrą paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių ar nustatomų darbo santykių trukmę;
- 3) tokių sutarčių ar santykių atnaujinimo skaičių.

Tokie ribojimai turi būti nustatomi, kad praėjus atitinkamai nustatytam terminui ir vėl sudarius su darbuotoju kitą terminuotą sutartį, būtų sukuriama nuolatinio darbo statuso prielaida. Taigi Susitarimo 5 punkto 1 dalyje valstybės narės įpareigos sukurti atitinkamus apsaugos mechanizmus, neleidžiančius piktnaudžiauti atnaujinant ir pratęsiant terminuotąsias darbo sutartis, nustatančius maksimalią terminuotųjų darbo sutarčių trukmę bei šių sutarčių atnaujinimo skaičių. Iš tiesų praktika šiuo klausimu nėra vienoda. Valstybių narių nacionalinės teisės normos terminuotųjų sutarčių termino nustatymą bei sutarčių pratęsimą reguliuoja įvairiai. Nacionalinė teisė gali nustatyti ilgiausią galimą terminuotųjų sutarčių terminą, o terminą nustato atsižvelgdama į sutarties sudarymo pagrindą (Prancūzija, Ispanija), nustato maksimalų terminuotosios sutarties (įskaitant visus pratęsimus) terminą (Didžioji Britanija, Estija, Lietuva, Švedija, Liuksemburgas, Italija). Kalbant apie pratęsimą terminuotąsias darbo sutartis, nacionalinė teisė gali nenustatyti galimų pratęsimų (Lietuva, Estija), nustatyti maksimalų galimą terminuotų sutarčių pratęsimų skaičių (Vokietija, Nyderlandai), nustatyti bendrą galimą darbo pagal terminuotąją darbo sutartį trukmę per atitinkamą laikotarpį (Ispanija). Atkreiptinas dėmesys, kad kai kurių valstybių nacionalinė teisė taip pat numato ir negalimumą nutraukti terminuotąją darbo sutartį iki jos termino pabaigos (Suomija, Švedija). Pasibaigus terminuotosios darbo sutarties terminui valstybės narės taip pat taiko skirtingas taisykles: kai kuriose valstybėse nustatyta išeitinė išmoka (Prancūzija). Airijos teisė nustato, kad nutraukus terminuotą darbo sutartį nepasibaigus jos terminui darbuotojas turi teisę, nepaisant darbo sutarties nutraukimo formuluotės, kreiptis į teismą dėl neteisėto atleidimo⁸⁷.

Vadovaujantis Susitarimo 6 punkto nuostatomis darbdaviai turi informuoti pagal terminuotas sutartis dirbančius darbuotojus apie toje įmonėje ar įstaigoje esančias laisvas darbo vietas, užtikrindami, kad jie turėtų tas pačias galimybes užsitikrinti nuolatinės pareigas kaip ir kiti darbuotojai. Tokia informacija gali būti pateikiama tinkamoje įmonės vietoje išskabinant bendrą skelbimą. Taip pat turi būti sudaromos tinkamos sąlygos naudotis mokymosi, įgūdžių tobulinimo galimybėmis, skatinant kilimą tarnyboje ir plečiant profesinį mobilumą. Siekiant suintensyvinti darbuotojų atstovų domėjimąsi

⁸⁷ MAČIULAITIS, V. Terminuotosios darbo sutartys flexicurity aspektu. *Socialinių mokslų studijos*, 2010, Nr. 3(7), p. 293-310.

nestandartinėmis darbo organizavimo formomis įmonėje, Susitarimo 7 punkto 3 dalis numato, kad darbdaviai turi teikti darbuotojams atstovaujančioms organizacijoms informaciją apie darbą pagal terminuotąsias sutartis įmonėje⁸⁸.

Atsižvelgiant į terminuotų sutarčių taikymo praktikoje paplitimą (įdarbinimo pagal terminuotą darbo sutartį procentas 25 ES valstybėse narėse padidėjo nuo 12 proc. 1998 m. iki 14 proc. 2006m. visų dirbančiųjų⁸⁹), turėtų būti skatinama ši užimtumo forma. Tačiau dėl šios formos specifiškumo ir galimų reglamentavimo skirtumų bei piktnaudžiavimo atvejų pritaria direktyvoje akcentuoto nediskriminavimo principo svarbos išskyrimui, bei tam tikrų objektyvių ribojimų, susijusių su terminuotos sutarties sudarymu, atnaujinimu ir pratęsimu nustatymui.

3.2.2. Terminuotos darbo sutarties įgyvendinimo ypatumai Lietuvoje

Viena iš pagrindinių lanksčių, tačiau specifinių darbo organizavimo formų Lietuvoje yra terminuotas darbas, reglamentuotas Darbo kodekso 109 – 111 straipsniuose. Terminuotos darbo sutarties reguliavimas taip pat remiasi Direktyvos 1999/70/EB dėl darbo pagal terminuotas darbo sutartis nuostatomis. Direktyvoje siekiant darbo santykio šalių interesų apsaugos apsaugoti buvo nustatyti terminuotoms darbo sutartims ir darbo santykiams taikomi bendrieji principai ir minimalūs reikalavimai, pripažįstant, kad juos *taikant būtina atsižvelgti į konkrečią padėtį šalyje ar ūkio šakoje*. Siekiama užtikrinti vienodų sąlygų taikymą pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams, saugant juos nuo diskriminacijos palyginti su pagal neterminuotąsias sutartis dirbančiais tos įmonės darbuotojais⁹⁰. Pastebėtina, kad terminuotų darbo santykių lankstumas vienaip arba kitaip yra susijęs su būtinybe derinti jį su saugumu.

Aptariant terminuotą darbą Lietuvoje, svarbu išskirti būtinąją sąlygą, kad tai yra darbas atliekamas tam tikrą apibrėžtą laiką tai yra iki tam tikros kalendorinės datos arba tam tikro darbo atlikimo laiką (arba iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo arba pasibaigimo). Terminuota darbo sutartis Lietuvoje gali būti sudaroma ne ilgiau kaip 5 metams, o jeigu darbo sutartyje jos terminas nenurodytas arba netinkamai nustatytas, laikoma, kad sudaryta neterminuota darbo sutartis.

Pastebėtina, kad kokybinė Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą, analizė rodo, kad sudaryti terminuotą darbo sutartį yra naudingiau darbdaviui,

⁸⁸ DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisės informacijos centras, 2004, p. 297.

⁸⁹ *Žalioji knyga*. Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius. KOM(2006) 708 galutinis, p. 7.

⁹⁰ NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 223-224.

o darbuotojo teisės ir interesai, kai sudaryta terminuota sutartis, tampa labiau pažeidžiami⁹¹. Todėl, paprastai draudžiama šalims susitarti dėl sutarties termino nuolatinio pobūdžio darbams atlikti. Tačiau yra numatoma išimtis: terminuotas sutartis nuolatinio pobūdžio darbui atlikti leidžiama sudaryti tada, kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys⁹². Taigi nustatoma, kad kolektyvinėje sutartyje arba atskirame įstatyme gali būti numatoma, kad terminuotas sutartis visgi galima sudaryti tam tikram nurodytam nuolatinio pobūdžio darbui. Tačiau Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau tekste – LAT) pozicija griežta, kad pagal Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalį terminuotos darbo sutartys nuolatinio pobūdžio darbui būtų sudaromos tik išimtiniais atvejais, nes vadovaujantis LAT išaiškinimais, terminuotos sutarties sudarymas, kai tam nėra teisinio pagrindo, pažeidžia darbuotojo teises. Nustačius, kad terminuota darbo sutartis sudaryta pažeidžiant įstatymus, darbuotojo teisės turi būti ginamos⁹³. Tokiu ribojimu 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojusiam Darbo kodekse buvo panaikinta teisė darbuotojo pageidavimu nustatyti nuolatinio pobūdžio darbui sutarties terminą. Anksčiau galiojusiam DSĮ 9 straipsnio 2 dalyje buvo nustatyta: *neleidžiama sudaryti terminuotą darbo sutartį, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai sudaryti tokią sutartį pageidauja pats darbuotojas arba tai nustato kiti įstatymai*. Taigi buvo numatoma galimybė terminuotą darbo sutartį sudaryti esant darbuotojo prašymui. Manytina, kad vertėtų pritarti LAT pozicijai ir minėtą išimtį taikyti tik esant teisiniam pagrindui ir šalių abipusiam susitarimui.

Nors yra nuomonių, kad draudimas sudaryti terminuotąsias nuolatinio pobūdžio darbo sutartis net ir tais atvejais, kai to pageidauja pats darbuotojas, pažeidžia tiek darbuotojo, tiek darbdavio teisę pasirinkti jiems priimtinas darbo sąlygas. Šią poziciją galima pagrįsti ir Direktyvos 1999/70/EB nuostata, kad šiuolaikiniame ūkyje itin svarbu lanksčiau organizuoti darbą, kuris tenkina darbuotojų poreikius konkurencijos sąlygomis ir niekaip neriboja individualaus darbuotojo pasirinkimo teisės bei jo apsisprendimo dirbti pagal terminuotą darbo sutartį⁹⁴. Tačiau minėta Direktyva 1999/70/EB tokio draudimo įteisinti ar drausti neįpareigoja, šis klausimas priskiriamas vidaus socialinės politikos reikalams. Manytina, kad toks ribojimas Lietuvos darbo įstatymuose padeda apsaugoti darbuotojo, kurio interesai gali būti pažeisti, teises. Nes sudaryti terminuotą darbo sutartį, kaip minėta, paprastai yra naudingiau darbdaviui (dėl paprastesnio darbo sutarties

⁹¹ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 374.

⁹² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569. 109 str. 2 d.

⁹³ 2003 m. sausio 16 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *V. K. v. AB „Vilma“* Nr. 3K-7-4/2003, kat. 2.11.; 2005 m. lapkričio 14 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *V. A. ir G. N. v. Panevėžio moksleivių namai*, Nr. 3K-3-568/2005, kat. 11.6.1.

⁹⁴ DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisės informacijos centras, 2004, p. 299.

nutraukimo ir išmokų nemokėjimo). O minėta išimtis numatyta tikintis, kad socialiniai partneriai, sudarantys kolektyvines sutartis, gali rasti darbuotojams ir darbdaviams abipusiškai priimtinius sprendimus ir susitarti dėl darbų ar pareigų, kuriose terminuotosios sutartys nepažeis darbdavio ir darbuotojo interesų⁹⁵.

Svarbus ir diskutuotinas aspektas, kad darbas dėl kurio sudaroma terminuota darbo sutartis neturi būti nuolatinis – darbuotojas atliks darbą, kuris įmonėje atsiranda dėl laikinai padidėjusio darbo krūvio ir kuris turi objektyviai numatomą termino pabaigą. Ši norma yra imperatyvi tiek kiek nenumatyta kituose įstatymuose ar kolektyvinėje sutartyje. Todėl, jei nėra darbo santykių laikinumą pagrindžiančių aplinkybių, terminuotos darbo sutarties sudarymas yra neteisėtas. Tai reiškia, kad darbdaviui draudžiama pasiūlyti darbuotojui sudaryti terminuotą darbo sutartį darbui, kuris pagal savo esmę yra nuolatinio pobūdžio ir įstatymai ar kolektyvinė sutartis nenumato galimybės sudaryti tokią sutartį. Tačiau, pažymėtina, kad sąvoka *nuolatinis darbo pobūdis* neapibūdinta. Tai ir sukuria aplinkybes įvairiom interpretacijoms. Nuolatinis darbas apibūdinamas kaip darbas pagal neterminuotą darbo sutartį, o nuolatiniai darbuotojai – asmenys, priimti į darbą nenurodant darbo sutartyje jos galiojimo termino. Toks nuolatinio darbo ir nuolatinio darbuotojo apibūdinimas yra neišsamus ir neatskleidžia nuolatinio darbo pobūdžio esmės⁹⁶.

Bendriausia prasme darbas nėra nuolatinis, kai jo poreikis ar atlikimas yra objektyviai apribotas laiko. Nors darbo santykio šalys pagal savo subjektyvius vertinimus negali nuspręsti, ar darbas, kuriam dirbti yra sudaroma sutartis, yra laikytinas nuolatinis ar laikinis. Turi egzistuoti pagrįstos, objektyvios priežastys.

Vienoje iš nagrinėtų civilinių bylų LAT vertindamas darbo pobūdį pasisakė: *kad neformaliojo švietimo įstaigų pedagogų darbas yra nuolatinio pobūdžio. Teismas pripažino, kad atsakovas yra nuolat veikianti švietimo įstaiga, jos organizacinės veiklos ir ugdymo formos yra nuolat veikiantys būreliai, grupės, studijos, <...> ir darbas su būreliais šioje mokykloje yra nuolatinio pobūdžio.*⁹⁷ Todėl terminuota sutartis buvo sudaryta nepagrįstai. Tačiau 2009 metų LAT praktika vienoje byloje, įvertinus aplinkybes dėl darbo pobūdžio rodo kitokią nuomonę. Buvo nuspręsta, kad: *kasatorės darbas archyvare buvo nenuolatinio pobūdžio, nes priklausė nuo laikino poreikio sutvarkyti tam tikrus dokumentus, padėti rengti archyvo dokumentus laikotarpiu, kai laikinai padidėjo archyvo darbuotojų darbo krūvis, taip pat kad terminuota darbo sutartis buvo pratęsta*

⁹⁵ DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisės informacijos centras, 2004, p. 300.

⁹⁶ DAMBRAUSKIENĖ, G. Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2002, Nr. 25(17), p. 19-25.

⁹⁷ 2005 m. lapkričio 14 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *V. A. ir G. N. v. Panevėžio moksleivių namai*, Nr. 3K-3-568/2005, kat. 11.6.1.

*kelis kartus dėl kasatorės atliekamo darbo poreikio konkrečiu laikotarpiu*⁹⁸. Taigi, norint tinkamai pasinaudoti aptariama lanksčia darbo organizavimo forma, būtina tinkamai kvalifikuoti darbo pobūdį.

Kaip jau minėta, esant įmonėje galiojančiais kolektyviniais sutarčiais, darbdavys gali įtraukti į terminuotų darbų sąrašą ir tokius darbus, kurie turi nuolatinio darbo požymių. Žinoma, šia teise piktnaudžiauti nederėtų, nes darbdavys ginčo atveju turės įrodyti objektyvias priežastis dėl kurių įmonė sudarė terminuotą darbo sutartį. Dėl darbdavio pareigos įrodyti, kad darbas nėra nuolatinio pobūdžio yra pasisakęs ir LAT. Teismo pozicija šiuo klausimu tokia, kad *esant ginčui dėl terminuotos sutarties teisėtumo, įrodinėti, kad darbas nėra nuolatinio pobūdžio arba kad konkrečiu atveju terminuotos darbo sutarties sudarymą leidžia įstatymas ar kolektyvinė sutartis, tenka darbdaviui*⁹⁹.

Tačiau vis dėlto pastebėtina, kad atsižvelgiant į šių dienų aktualijas, siekiant didesnio užimtumo, yra daromos laikinos išimtytys, susijusios su *terminuotų sutarčių sudarymu nuolatiniam darbui*. Naujų darbo vietų kūrimo skatinimui Lietuvoje 2010 rugpjūčio 1 d. įsigaliojo Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalies pakeitimas laikinai – iki 2012 metų liepos 31 d. – galima sudaryti terminuotą darbo sutartį nuolatinio pobūdžio darbui, jei darbuotojas priimamas į naujai steigiamą darbo vietą. Tokia palanki tvarka turėtų padidinti paskatas kurti naujas darbo vietas. Tačiau akivaizdu, kad sudarant tokias sutartis darbuotojams turėtų būti numatomos tam tikros garantijos siekiant užkirsti kelią darbdavių piktnaudžiavimui. Taigi numatomi tokie aptariamoms sutarties įgyvendinimo *ribojimai*:

- 1) terminuotas darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbui leidžiama sudaryti tik po 2010 m. rugpjūčio 1 d. įsteigtoms naujoms darbo vietoms. Pabrėžtina, naujai įsteigtomis darbo vietomis nėra laikomos darbo vietos, kurios po šio įstatymo įsigaliojimo steigiamos tokiam pačiam darbui atlikti prieš tai panaikinus buvusias darbo vietas;
- 2) terminuotas darbo sutartis darbdaviai naujai įsteigtoms darbo vietoms gali sudaryti laikotarpiui iki dvejų metų, tačiau ne ilgesniam laikui kaip iki 2012 m. liepos 31 d. Po šio termino suėjimo toliau tęsiantis darbo santykiams – sutartis taptų neterminuota.
- 3) tokia darbo sutartis naujai įsteigta darbo vietai negali būti sudaryta su toje pačioje darbovietėje dirbusiu darbuotoju, su kuriuo darbo sutartis buvo nutraukta šalių susitarimu arba darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės;

⁹⁸ 2009 m. lapkričio 10 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *M. P. v. Panevėžio miesto savivaldybės administracija*, Nr. 3K-3-494/2009, kat. 11.6.1.

⁹⁹ 2006 m. sausio 30 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *J. B. v. Panevėžio moksleivių namai*, Nr. 3K-3-74/2006, kat. 11.6.1.

4) terminuotų darbo sutarčių, sudaromų naujai įsteigtoms darbo vietoms, skaičius įmonėje, įstaigoje, organizacijoje negali viršyti 50 proc. visų darbo vietų skaičiaus¹⁰⁰.

Pastebėtinas svarbus aspektas – įstatymo leidėjo nustatyta tokių terminuotųjų darbo sutarčių trukmė. Papildytos Darbo kodekso nuostatos reglamentuoja, kad į naujai įsteigtas darbo vietas sudaromų terminuotųjų darbo sutarčių terminas negali būti ilgesnis kaip iki 2012 m. liepos 31 d. Pažymėtina, kad terminuotosios darbo sutarties terminas yra būtinoji darbo sutarties sąlyga, sulygstama darbo sutarties šalių. Taip atsiranda teisinė kolizija – įstatymų leidėjas, viena vertus, suteikia teisę darbo sutarties šalims lanksčiau susitarti dėl būtinosios darbo sutarties sąlygos (atsižvelgiant į bendruosius reikalavimus, taikomus terminuotosioms sutartims – 5 metų terminas), kita vertus, šią teisę riboja nustatydamas terminą (iki 2012 m. liepos 31 d.).

Pritartina nuomonei, kad laikinas vieno arba kito santykio teisinis reglamentavimas, ypač tokioje jautrioje socialinėje erdvėje nėra pozityvus reiškinys. Teisės normai pradėti veikti taip pat reikia tam tikro laiko, todėl darbo teisinių santykių subjektams gana sudėtinga ja iš karto realiai pasinaudoti¹⁰¹.

Atkreiptinas dėmesys, kad Darbo kodekso 111 straipsnis numato, kad jeigu terminuota 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. Tačiau, vertėtų pastebėti vieną aspektą, kad remiantis LAT teisėjų kolegijos nutartimi, nustatyta, kad *terminuotos darbo sutarties nenutraukimas suėjus jos terminui dėl to, kad ją (sutartį) nutraukti draudžia įstatymas (Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalis), negali būti vertinamas kaip sukeliantis darbo sutarties tapimo neterminuota teisinės pasekmės*¹⁰². Tokiu atveju darbo sutarties, kaip terminuotos, pobūdis išlieka. Darbo sutartis per tą laiką negali būti nutraukiamą suėjus terminui, nes terminas bus laikomas suėjusiu praėjus garantijos taikymo laikui.

Tačiau LAT pozicija netaikyti Darbo kodekso 131 straipsnyje numatytų garantijų pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams vertintina kritiškai¹⁰³. *Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalis kalba apie draudimą darbdaviui įspėti darbuotoją apie būsimą atleidimą iš darbo ir atleisti iš darbo darbuotojo laikinojo nedarbingumo*

¹⁰⁰ Darbo kodekso pakeitimai – darbo rinkos lankstumui. [žiūrėta 2010-12-07]. Prieiga per internetą <<http://www.socmin.lt/index.php?266027527>>.

¹⁰¹ MAČIULAITIS, V. Terminuotosios darbo sutartys flexicurity aspektu. *Socialinių mokslų studijos*, 2010, Nr. 3(7), p. 305.

¹⁰² 2005 m. rugsėjo 26 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. S. v. UAB „Lemminkainen Lietuva“*, Nr. 3K-3-423/2005, kat. 11.6.1.; 13.2.2.

¹⁰³ BUBILAITYTĖ, B. Terminuotų darbo sutarčių teisinio reguliavimo ypatumai pagal Lietuvos teisę. *Teisė*, 2008, Nr. 69, p. 132-137.

laikotarpiu. Aiškinant šią DK normą būtina nurodyti, kad ji taikoma tais atvejais, kada nutraukiant darbo sutartį, darbuotoją būtina įspėti apie būsimą atleidimą iš darbo. Esant terminuotai darbo sutarčiai įspėjimas nenumatytas. Darbo kodekso 126 straipsnio 1 dalis nustato, kad suėjus darbo sutarties pasibaigimo terminui, darbdavys arba darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį, o tai reiškia, kad kasatorius (atsakovas) šioje byloje suėjus numatytam terminui, nežiūrint į tai, kad ieškovė turėjo laikino nedarbingumo pažymėjimą, turėjo teisę nutraukti darbo sutartį¹⁰⁴. Pažymėtina, kad pozicija netaikyti darbo sutarties nutraukimo apribojimų pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams grindžiama pažodiniu Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies aiškinimu, todėl garantija nenutraukti darbo sutarties laikinojo nedarbingumo laikotarpiu nenumatyta. Nors Lietuvos darbo teisės moksle laikomasi priešingos nuomonės¹⁰⁵: pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams turi būti taikomos Darbo kodekso 131 straipsnyje numatytos garantijos. Tokiais atvejais siūlytina laikyti, kad šalių nustatytas darbo sutarties galiojimo terminas *ex lege* pratęsiamas iki aplinkybių, su kuriomis siejamas šių apsauginių Darbo kodekso ar kitų įstatymų normų taikymas, pasibaigimo. Pavyzdžiui, jei darbuotojas, suėjus jo sutartyje nustatytam darbo sutarties terminui, yra laikinai nedarbingas, jo darbo sutarties terminas nukeliamas iki tos dienos, kada jis sugrįžtų į darbą. Šią poziciją galima pagrįsti tuo, kad Darbo kodekso 131 straipsnio nuostatų tikslas – uždrausti darbdaviui priimti sprendimą „už akių“, suteikti darbuotojui teisę tiesiogiai dalyvauti priimant sprendimą, neleisti darbdaviui piktnaudžiauti galimybe nutraukti darbo sutartį, suteikti darbuotojui socialinę apsaugą¹⁰⁶. Minėtų tikslų turi būti siekiama ne tik esant tradicinėms darbo užimtumo formoms, bet ir darbo santykiams susiklosčius pagal nestandartines, šiuo atveju terminuotas, darbo sutartis.

Pastebėtina, kad Lietuvos įstatymo leidėjas siekia ir toliau tobulinti pagal terminuotas sutartis dirbančių asmenų teisinę padėtį. Po 2005 m. ir 2009 m. Darbo kodekso pakeitimų¹⁰⁷ buvo įtvirtinti šie Direktyvoje 1999/70/EB numatyti nediskriminavimo principo aspektai: darbdavio pareiga informuoti pagal terminuotas darbo sutartis dirbančius darbuotojus apie naujas darbo vietas įmonėje, suteikti jiems kvalifikacijos kėlimo ar perkvalifikavimo galimybes, pateikti informaciją apie terminuotas darbo sutartis darbuotojų atstovams įmonėje.

¹⁰⁴ 2004 m. kovo 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *M. J. v. UAB „Vokė III“*, Nr. 3K-3-220/2004, kat. 2.8.

¹⁰⁵ *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Antras tomas.* Vilnius: Justitia, 2004, p. 91.

¹⁰⁶ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas.* Vilnius: Justitia, 2005, p. 447.

¹⁰⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109, 127, 129, 130, 141, 152, 188, 203, 206, 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios, 2009, Nr. 93-3993.

Apibendrinus aptartus terminuotos sutarties ypatumus bei kylančią problematiką praktikoje, galima prieiti išvadų, kad sudarinėjant terminuotąsias sutartis turi būti nustatomi aiškūs nuolatinio ir nenuolatinio darbo atskyrimo kriterijai bei siekiama užtikrinti abiejų sutartį sudarančių šalių interesų pusiausvyrą. Manytina, kad pagrindinis tokią pusiausvyrą užtikrinantis instrumentas, taikant terminuotas sutartis, yra socialinių partnerių derybomis pasiektas kompromisas, įtvirtintas teisės aktuose.

3.3. Nuotolinio darbo samprata ir požymiai

Egzistuoja įvairių nuotolino darbo arba kitaip teledarbo sampratų ir teisinio reglamentavimo formų. Vieni teigia, kad nuotolinio darbo pagrindinis bruožas darbas namuose arba kitoje ne darbdavio, darbuotojui patogioje darbo vietoje, kiti – kad darbas ne darbdavio darbo vietoje ir informacinių technologijų panaudojimas. Pirmieji teisiškai reikšmingi žingsniai pasaulyje siekiant sureguliuoti lanksčius darbo santykius, kai dirbama ne darbdavio patalpose, buvo žengti priimant TDO konvenciją Nr. 177 dėl namudinio darbo ir ją papildančia rekomendaciją Nr. 184 dėl namudinio darbo. Šiuose dokumentuose iš esmės buvo nustatyti pagrindiniai reikalavimai ir minimalūs standartai sudarinėjant darbo sutartis su darbuotojais, dirbančiais namuose arba kitose ne darbdavio patalpose. Tačiau informacinių technologijų naudojimas, kaip būtinas šios užimtumo formos požymis, neišskiriamas.

Kalbant apie nuotolinio darbo teisinį reglamentavimą Europos Sąjungos mastu informacinės technologijos yra akcentuojamos kaip svarbiausias nuotolinio arba teledarbo ypatumas (toliau – nuotolinis darbas). Pagal Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo pateiktą ataskaitą¹⁰⁸, informacinių technologijų plėtra ir vis platesnis jų taikymas darbo vietose pakeitė žmonių darbo įpročius. Šiandien vis daugiau darbuotojų naudodamiesi kompiuterių tinklais ir telekomunikacijomis gali dirbti nuotoliniu būdu, ne darbdavio patalpose. Atsižvelgiant į šio reiškinio plitimą visoje ES, pastebima, kad asmenų, dirbančių, naudojantis informacinėmis technologijomis, teisėms ir darbo sąlygoms skiriama vis daugiau dėmesio. Svarbiausi socialiniai partneriai ir Europos Komisija nagrinėja nuotolinio darbo reguliavimą ES ir rengia reguliavimo ir politinius dokumentus. Į konsultacijas dėl užimtumo santykių modernizavimo ir gerinimo, įskaitant lankstesnę darbo tvarką, Europos Komisija pakvietė Europos socialinius partnerius (ETUC (su ryšių palaikymo komitetu EUROCADRES), UNICE ir CEEP) pradėti derybas dėl nuotolinio

¹⁰⁸ Nuotolinis darbas Europos Sąjungoje. [žiūrėta 2011-02-06]. Prieiga per internetą <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/961/lt/1/EF09961LT.pdf>>.

darbo problemų, kuriomis siekiama prisidėti rengiant perėjimą prie žiniomis grindžiamos ekonomikos ir visuomenės, kaip sutarta Europos Vadovų Taryboje Lisabonoje. Tokių derybų rezultatas – 2002 m. liepos 16 d. pagrindinių Europos socialinių partnerių sudarytas ir pasirašytas Europos pagrindų susitarimas dėl nuotolinio darbo (angl. *Framework Agreement on Telework*) (toliau – Susitarimas dėl nuotolinio darbo). Pagrindinė ypatybė – Susitarimas neturi būti įgyvendinamas per europinę direktyvą, kaip buvo ankstesnių susitarimų (darbo ne visą darbo laiką ir terminuoto darbo) atveju. Vietoj to Susitarimas dėl nuotolinio darbo turi būti perkeltas autonomiškai, tai yra, pagal kiekvienos valstybės narės procedūras ir praktiką, susijusias su darbo rinka. Socialiniai partneriai susitarė priemonės kiekvienoje ES valstybėje narėje įgyvendinti iki 2005 m. liepos mėnesio. Šio pagrindų susitarimo įgyvendinimas vertinamas bendroje ataskaitoje¹⁰⁹, kurią 2006 m. parengė ją pasirašiusios šalys, taip pat 2008 m. išleistoje Europos Komisijos ataskaitoje¹¹⁰.

Šiuo metu pagrindiniai Susitarimo nuostatų įgyvendinimo instrumentai ES valstybėse iš esmės yra du: 1) socialinių partnerių susitarimai (nacionalinės kolektyvinės sutartys¹¹¹, atskiri susitarimai dėl teledarbo¹¹²); 2) nacionalinių teisės aktų papildymas teledarbu reglamentuojančiomis nuostatomis¹¹³. Pažymėtina, kad šešios valstybės narės – Bulgarija, Kipras, Estija, Lietuva, Malta ir Rumunija – iki 2009 m. gegužės mėn. Europos pagrindų susitarimo dėl nuotolinio darbo dar nebuvo įgyvendinusios¹¹⁴.

Tačiau, vertėtų pastebėti, kad Europos autonominių susitarimų veiksmingas įgyvendinimas labai priklauso nuo nacionalinių socialinių partnerių ir jų gebėjimo vesti prasmingą socialinį dialogą ir išsigilinti į šalyje esančią darbo rinkos padėtį. Todėl autonominių susitarimų sėkmė priklauso nuo ES lygmens socialinių partnerių gebėjimo užtikrinti, kad jų nacionaliniai filialai laikytųsi susitarimų nuostatų. Anot profesoriaus I. Nekrošiaus, pažymėtina, kad darbuotojų atstovavimas Lietuvoje yra labai silpna socialinės partnerystės grandis¹¹⁵. Todėl vertėtų paanalizuoti, ar tinkamai minėtas Susitarimas

¹⁰⁹ Europos Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir Socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui. [žiūrėta 2011-02-10]. Prieiga per internetą <<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0215:FIN:LT:PDF>>.

¹¹⁰ Europos Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir Socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui. [žiūrėta 2011-02-10]. Prieiga per internetą <http://ec.europa.eu/atwork/programmes/docs/clwp2008_lt.pdf>.

¹¹¹ Dėl teledarbo nacionalinėse kolektyvinėse sutartyse socialiniai partneriai susitaria šiose ES valstybėse narėse: Austrijoje, Belgijoje, Danijoje, Islandijoje, Italijoje, Graikijoje, Liuksemburge, Prancūzijoje.

¹¹² Priimtos rekomendacijos, bendro pobūdžio gairės, atskiri susitarimai: Didžiojoje Britanijoje, Ispanijoje, Airijoje, Latvijoje, Norvegijoje, Olandijoje, Suomijoje, Švedijoje, Vokietijoje.

¹¹³ Nacionaliniai teisės aktai papildyti teledarbu reglamentuojančiomis nuostatomis: Čekijoje, Lenkijoje, Portugalijoje, Slovakijoje, Vengrijoje, nuo 2010 m. ir Lietuvoje.

¹¹⁴ Nuotolinis darbas Europos Sąjungoje. [žiūrėta 2011-02-06]. Prieiga per internetą <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/961/lt/1/EF09961LT.pdf>>.

¹¹⁵ NEKROŠIUS, I. Darbo teisė: dabartis ir perspektyvos. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 55.

įgyvendintas Darbo kodekse. Nuotolinio darbo instituto neįgyvendinimas teisinėmis priemonėmis buvo vertintinas kaip Lietuvos darbo teisės spraga¹¹⁶. Juolab, kad Europos socialiniai partneriai susitarė priemonės kiekvienoje ES valstybėje narėje įgyvendinti iki 2005 m. liepos mėnesio. Lietuvoje Susitarimas buvo įgyvendintas 2010 metais.

Pagal teisinį reglamentavimą Lietuvoje iki 2010 m. liepos 21d. apie nuotolinį darbą buvo galima kalbėti tik siaura prasme. Lietuvoje teledarbuotojai buvo suprantami tik kaip darbuotojai, dirbantys išimtinai namuose (namudininkai). Kitaip tariant, tokie darbuotojai buvo susieti su viena darbo vieta, t.y. namais, ir už jų ribų darbų atlikti negalėjo. Ši užimtumo forma buvo vadinama darbo sutartimi su namudininkais, reglamentuota Darbo kodekso 108 ir 115 straipsnyje. Darbo kodekso 115 straipsnyje buvo nustatoma: *Darbo sutartyje gali būti nustatyta, kad sutartyje sulygtą darbo funkciją darbuotojas atliks namuose. Darbo sutarties su namudininkais ypatumus nustato Vyriausybė ir kolektyvinės sutartys*. Išsamiau namudinis darbas buvo reglamentuojamas Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarime Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ (toliau tekste – Nutarimas Nr. 1043). Taip pat Socialinės apsaugos ir darbo ministrės 2003 m. spalio 17 d. įsakymu Nr. A1-160 patvirtintose rekomendacijose, leidžiančiose darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas¹¹⁷ (toliau – Rekomendacijos). Rekomendacijose yra nurodyta, kad tam tikrą darbą namuose darbuotojas gali atlikti naudodamasis informacinių technologijų priemonėmis (kompiuteriu, interneto tinklais ir pan.). Šiuo atveju darbuotojai darbo užduotis gali vykdyti patogiu jiems laiku, prireikus su darbdaviu arba bendradarbiais bendrauti pasinaudojant komunikacinėmis priemonėmis. Taigi informacinių technologijų naudojimas nėra naujas reiškinys Lietuvoje, tačiau išsamesnės naudojimosi sąlygos ir tvarka nereglamentuotos.

Svarbu pastebėti, kad darbo santykius, kai darbas atliekamas namuose arba kitose ne darbdavio patalpose, taip pat reguliuoja, kaip anksčiau minėta, TDO konvencija Nr. 177 dėl namudinio darbo ir ją papildanti rekomendacija Nr. 184 dėl namudinio darbo (toliau – TDO konvencija ir rekomendacija dėl namudinio darbo). Tačiau Lietuvoje TDO konvencija dėl namudinio darbo nebuvo ratifikuota.

2010 m. birželio 22 d. Darbo kodekse buvo padaryti 108 ir 115 straipsnių pakeitimai bei Vyriausybės 2010 m. liepos 21 d. nutarimu Nr. 1094 pakeistas 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“. Jis papildytas 5 punktu, kuriame numatyti nuotolinio darbo sutarties ypatumai. Darbo kodekso 115

¹¹⁶ NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 14.

¹¹⁷ Valstybės žinios, 2003, Nr. 101-4573.

straipsnis pakeistas iš darbo sutarties su namudininkais į nuotolinio darbo sutartį. Pažymėtina, kad šių pakeitimų prielaida buvo minėto Susitarimo dėl nuotolinio darbo nuostatų įgyvendinimas.

Prieš priimant Darbo kodekso normų dėl namudinio darbo pakeitimus Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos *Numatomo teisinio reguliavimo poveikio pažymoje* pabrėžiama¹¹⁸, kad įstatymo pakeitimo tikslas buvo reglamentuoti naujos darbo sutarties rūšies, t.y. nuotolinio darbo sutarties sudarymą ir ypatumus. Taip pat atskleidžiamos ir teigiamos, ir neigiamos pasekmės – nuotolinio darbo sutarties sudarymo galimybė leis lanksčiau organizuoti darbą, turės teigiamą poveikį darbo užimtumo didinimui, išlaidų, būtinų verslo plėtrai, mažinimui. Taip pat sumažės darbuotojų išlaidos kelionei į darbą ir atgal, susitaupys asmeninio laiko, bus geresnės galimybės prižiūrėti vaikus ir pan. Neigiamų pasekmių nenumatoma.

Atsižvelgiant į naują reglamentavimą Lietuvos darbo kodekse 115 straipsnyje ir Vyriausybės 2010 m. liepos 21 d. nutarime Nr. 1094 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ (toliau – Nutarimas Nr. 1094) nuotolinis darbas reglamentuotas Darbo kodekso 115 straipsnį pakeičiant į tokį apibrėžimą: *nuotolinio darbo sutartyje gali būti nustatyta, kad sutartyje sulygtą darbo funkciją arba dalį sulygtų darbo funkcijų darbuotojas atliks kitose negu darbovietė darbuotojui priimtose vietose. Nuotolinio darbo sutarties ypatumus nustato Vyriausybė ir kolektyvinės sutartys*. Galima pastebėti, kad Darbo kodekse pakeista straipsnio pavadinimo formuluotė ir papildyta nuostata, kad darbas gali būti atliekamas nebe išskirtinai namuose, bet kitose negu darbovietė darbuotojui priimtose vietose. Taip pat, išanalizavus TDO konvenciją ir rekomendaciją dėl namudinio darbo pastebėtina, kad naujas Darbo kodekso straipsnis – nuotolinio darbo sutartis – labiau atspindi TDO dokumentus dėl namudinio darbo negu nuotolinio darbo apibrėžimą, kurį nustato Susitarimas dėl nuotolinio darbo. TDO konvencijoje ir rekomendacijoje dėl namudinio darbo išskiriamos tokios pagrindinės nuostatos apie namudnį darbą: *terminas „namudinis darbas“ reiškia darbą, kurį atlieka asmuo, vadinamas namudininku:*

- 1) savo namuose arba kitose pasirinktose patalpose, išskyrus darbdavio darbo vietą;
- 2) norėdamas užsidirbti;
- 3) kurio rezultatas yra darbdavio nustatytas produktas - gaminys arba patarnavimai, nesvarbu, kas aprūpina įrengimais, medžiagomis ar kitais reikalingais ištekliais, <...>.

¹¹⁸ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Numatomo teisinio reguliavimo poveikio pažyma. [žiūrėta 2011-02-15]. Prieiga per internetą <http://www.lampss.lt/attachments/078_Darbo%20kodekso%20pakeitimo%20projektas31_3.pdf>.

Pažymėtina, kad TDO konvencijos ir rekomendacijos dėl namudinio darbo pagrindinė nuostata tokia, kad darbas atliekamas namuose arba kitose pasirinktose patalpose. Susitarime dėl nuotolinio darbo yra akcentuojamas nuotolinio darbo pagrindinis aspektas – darbas atliekamas ne darbdavio patalpose, naudojant informacines technologijas. Susitarimo dėl nuotolinio darbo 2 punkto apibrėžimas nustato, kad: *nuotolinis darbas – tai darbo organizavimo ar atlikimo forma, kai sulygtos darbo funkcijos, kurios nors ir galėtų būti įvykdomos darbdavio patalpose, nustatyta tvarka atliekamos už jų ribų, naudojant informacines technologijas*. Tai yra, sąvoka, dar kitaip gali būti apibūdinama elektroniniu darbu (angl. *eWork, telecommuting*).

Nutarime Nr. 1094 taip pat numatoma, kad darbas gali būti atliekamas naudojantis informacinėmis technologijomis, tačiau tai nėra būtinoji sutarties sąlyga ir apibrėžiama kaip alternatyva, papildoma sąlyga: *jeigu dirbama naudojant informacines technologijas (kompiuterį, telefoną ir panašiai), darbdavys atsakingas už priemones, kuriomis užtikrinama duomenų, naudojamų darbuotojo darbo metu, apsauga*. Be to, tokia sąlyga naudotis informacinėmis technologijomis dirbant namuose Lietuvos teisės aktuose nėra nauja. Tokios sąlygos jau buvo numatytos Rekomendacijose, leidžiančiose darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas. Tačiau nuostatos dėl darbdavio pareigos pasirūpinti priemonėmis, užtikrinančiomis duomenų, naudojamų darbuotojo darbo metu, apsaugą, nebuvo išskirta.

Taigi iš Darbo kodekse ir Nutarime Nr. 1094 nustatyto reglamentavimo galima pasakyti, kad *būtinoji darbo sutarties sąlyga vis gi yra darbas ne darbdavio darbo vietoje, o pasirinktoje darbuotojo jam priimtinoje vietoje*, o darbui naudoti informacines technologijas galima pasirinkti kaip alternatyvą, ir tai yra neprivaloma. O Susitarime dėl nuotolinio darbo nustatoma, kad darbo funkcijos taip pat turi būti vykdomos ne darbovietėje, bet informacinių technologijų naudojimas atliekant darbo funkcijas yra *būtinoji sąlyga*. Taigi Susitarimas dėl nuotolinio darbo inkorporuotas į Darbo kodeksą, perkelta daugelis jo nuostatų, tačiau pagal Lietuvos teisės aktus ši darbo organizavimo forma suprantama ir aiškinama plačiau.

Todėl nepritartina nuomonei, kad nuotolinis darbas pagal Lietuvos darbo teisę yra nauja darbo organizavimo forma. Tai nėra nauja organizavimo forma, tik išplėsta namudinio darbo samprata tuo aspektu, kad darbo funkcijos gali būti atliekamos ne darbovietėje, o darbuotojui priimtinoje vietoje. Taigi, galima pažymėti, kad nuotolinio darbo sąvoka suprantama pagal Lietuvos teisės reglamentavimą nėra tapati *nuotolinio arba teledarbo* sąvokai pagal Susitarimą dėl nuotolinio darbo. Nes atsižvelgiant į teisės aktų prasmę nauja užimtumo forma lyg ir nesukuriama. Todėl manytina, kad straipsnio

pavadinimo pakeitimas dėl Susitarimo inkorporavimo į Darbo kodeksą nėra tikslus ir perteikiantis nuotolinio darbo sampratą pagal nuotolinio darbo požymius Susitarimo numatyta prasme. Tačiau, kita vertus, darbą, atliekamą ir namuose, ir kitose ne darbdavio patalpose, galima vadinti nuotoliniu.

Tačiau, galima teigti, Lietuvos teisės aktuose įtvirtintą nuotolinio darbo sampratą labiau atspindi TDO konvencijoje ir rekomendacijoje dėl namudinio darbo nustatytas darbo ne darbovietėje darbo reglamentavimas. O aptariamas Susitarimas dėl nuotolinio darbo, inkorporuotas į Darbo kodeksą, yra tik papildomos, alternatyvios sąlygos, suteikiančios namudiniam darbui platesnę prasmę ir galimybę dirbti namuose, ar kitose patalpose ne darbovietėje informacinių technologijų pagalba. Nors, pažymėtina, kad Susitarimo dėl nuotolinio darbo nuostatos dėl IT naudojimo sąlygų, tvarkos, duomenų apsaugos yra reikšmingos.

Siūlytina, kad Lietuvos teisės normos, reglamentuojančios nuotolinį darbą turėtų būti suderintos ir su TDO konvencija ir rekomendacija dėl namudinio darbo, kurios Lietuvoje neįgyvendintos. Nes būtent šie teisės aktai atspindi Lietuvoje numatyto nuotolinio darbo reguliavimo esmę. Atsižvelgus į juos būtų galima aiškiau ir tiksliau reguliuoti santykius tarp darbo santykio šalių, kai darbuotojas dirba ne darbovietėje ar namuose. Todėl minėtus TDO teisės aktus dėl namudinio darbo reikėtų laikyti svarbiu nuotolinio darbo pagal Lietuvos darbo teisę šaltiniu.

Arba, siūlytina, nuotolinį darbą pagal Susitarimą dėl nuotolinio darbo ir namudinį darbą atsižvelgiant į TDO konvencijos ir rekomendacijos nuostatas reglamentuoti atskiruose Darbo kodekso straipsniuose. Taip būtų išsamiau, tiksliau ir aiškiau atskleista užimtumo formos, naudojant informacines technologijas dirbant ne darbdavio patalpose ir namudinio darbo, esmė. Darbo kodekso 115 straipsnio pakeitimas galbūt ir leis lanksčiau organizuoti darbą, tačiau, manytina, kad reguliavimas turi būti tikslesnis.

Vis dėlto daugelis Susitarimo dėl nuotolinio darbo nuostatų yra perkelta į nacionalinę teisę. Todėl vertėtų plačiau aptarti nuotolinio darbo esminius reglamentavimo požymius po Darbo kodekso 2010 m. pakeitimų (atsižvelgiant į Nutarimo Nr. 1094 ir Susitarimo dėl nuotolinio darbo nuostatas).

Susitarime akcentuojamas *savanoriškumo principas*. Nuotolinis darbas turi būti savanoriškas tiek darbuotojo, tiek darbdavio atžvilgiu. Dėl nuotolinio darbo gali būti susitariama sudarant darbo sutartį darbuotojo prašyme arba toks susitarimas gali būti įgyvendinamas vėliau, padarant atitinkamus pakeitimus darbo sutartyje. Teoriškai toks reglamentavimas palankus tiek darbuotojui, tiek darbdaviui. Tačiau, jeigu darbuotojas išreiškia pageidavimą pasirinkti nuotolinio darbo, darbdavys gali priimti ar atmesti šį

prašymą. Nutarime Nr. 1094 taip pat įtvirtinamas savanoriškumo principas: *nuotolinio darbo sutartis gali būti sudaryta šalių susitarimu, kai darbuotojas priimamas į darbą (sudarant nuotolinio darbo sutartį), taip pat vėliau (pakeičiant jau sudarytą darbo sutartį)*. Darbo sutartyje gali būti susitarta, kad visos arba dalis darbo funkcijų bus atliekama ar darbo laiko dirbama ne darbovietėje pagal nuotolinio darbo sutarties sąlygas. Darbuotojo atsisakymas sudaryti nuotolinio darbo sutartį negali būti teisėta priežastis nutraukti jau sudarytą kitos rūšies darbo sutartį ar pakeisti darbo sutarties sąlygas. Tai reiškia, kad, darbdaviui nusprendus pasiūlyti darbuotojui visas arba dalį funkcijų atlikti namuose, toks pasiūlymas turi būti pateiktas Darbo kodekso 120 straipsnyje nustatytais sąlygomis ir tvarka.

Sutariama, kad sutarties dėl nuotolinio darbo forma neturėtų skirtis nuo įprastos darbo sutarties. Pažymėtina, kad sutartyje svarbu nurodyti darbo vietą (adresą), kurioje darbuotojas atliks darbo funkcijas. Ši vieta gali būti tiek darbuotojo gyvenamosios vietos adresas, tiek bet kuri kita vieta, kurią šalis laiko tinkama atlikti darbo funkcijas. Taip pat sutartyje reikia nurodyti darbovietės padalinį, skyrių ar atsakingą asmenį, kuriam darbuotojas turi atsiskaityti už atliktą darbą, šio atsiskaitymo tvarka. Žinoma, dalis nurodytų klausimų turi būti papildomai aptariami ir darbdavio lokaliniuose teisės aktuose. Atkreiptinas dėmesys, kad kiekvieną kartą keičiant lokalinius teisės aktus darbuotojas turi būti tinkamai su jais supažindintas. Todėl darbdaviui labai svarbu nustatyti tvarką, koku būdu nuotolinį darbą atliekantis darbuotojas yra supažindinamas su lokaliniais teisės aktais¹¹⁹.

Nutarimo Nr. 1094 5 punkto 8 dalyje numatomas darbo laiko apribojimas, nustatyta kad darbo laikas pagal nuotolinio darbo sutartį turi būti ne ilgesnis kaip 40 valandų per savaitę. Susitarime dėl nuotolinio darbo toks ribojimas nunumatytas. Atkreiptinas dėmesys, kad dirbdamas nuotolinį darbą darbuotojas darbo laiką skirsto savo nuožiūra ir apskaito pats. Nuotolinis darbas gali būti dirbamas standartiškai 8 darbo valandas per dieną bei ne visą darbo laiką. ES tyrimų duomenimis dažniau sudaromos nuotolinio darbo sutartys ne visam darbo laikui¹²⁰. Įtvirtinama, kad darbo laikas gali būti žymimas kitaip, nei nustatyta pavyzdinės formos darbo laiko apskaitos žiniaraštyje. Atsižvelgiant į tai, toks reglamentavimas nėra palankus darbdaviui tuo atveju, jeigu dėl darbo funkcijų pobūdžio būtina susisiekti su darbuotoju tam tikrais laikotarpiais. Todėl rekomenduotina darbo

¹¹⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimo Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ pakeitimo Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. liepos 21 d. nutarimu Nr. 1094 redakcija. Valstybės žinios, 2010, Nr. 89-4710.

¹²⁰ Nuotolinis darbas Europos Sąjungoje. [žiūrėta 2010-12-03]. Prieiga per internetą <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/961/lt/1/EF09961LT.pdf>>.

sutartyje nustatyti laiką ar laiko tarpus, kuriais darbuotojas įsipareigoja būti pasiekiamas informacinėmis technologijomis: telefonu, elektroniniu paštu ar kitomis priemonėmis.

Aptariamamo Nutarimo Nr. 1094 5 punkto 4 dalyje reikalaujama nuotolinio darbo sutartyje išvardyti darbuotojui darbdavio suteikiamas darbo priemones darbo funkcijoms atlikti. Reikalinga nustatyti aprūpinimo jomis tvarką bei atsakomybę už jų sugadinimą teisės aktų nustatyta tvarka. Darbuotojo naudojamos darbo priemonės, įranga, darbo funkcijų atlikimo vieta turi atitikti darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimus. Tuo atveju, jeigu darbdavys suteikia darbo priemones ir kitą įrangą darbo funkcijoms atlikti, darbdavys turi apmokyti darbuotoją, kaip saugiai jomis naudotis. Kai dirbama naudojantis informacinėmis technologijomis (kompiuteriu, telefonu ir pan.), darbdavys privalo pasirašytinai supažindinti darbuotoją su duomenų apsaugą užtikrinančiais teisės aktais. Manytina, kad šios Susitarime dėl nuotolinio darbo nustatytos ir į Nutarimą Nr. 1094 perkeltos sąlygos yra reikšmingos, kai darbo funkcijoms atlikti naudojamos informacinės technologijos. Nes iki šiol buvo numatyta galimybė naudotis informacinėmis technologijomis, tačiau nei naudojimosi sąlygos, nei duomenų apsaugos klausimai nebuvo aptariami.

Pažymėtina, kad darbuotojui dirbant nuotolinį darbą darbdavio galimybė kontroliuoti, kaip darbuotojas atlieka darbo funkcijas, yra mažesnė nei darbuotojui dirbant darbdavio suteikiamoje darbo funkcijų vykdymo vietoje – darbovietėje. Todėl turi būti siekiama nustatyti darbo santykių šalių tarpusavio įsipareigojimų pusiausvyrą. Nutarime Nr. 1094 pažymima, kad darbuotojas, dirbantis pagal nuotolinio darbo sutartį, nebūtų izoliuotas nuo kitų įmonės darbuotojų, darbdavys jam turi sudaryti sąlygas bendradarbiauti su kitais įmonėje dirbančiais darbuotojais, darbuotojų atstovais, gauti iš įmonės informaciją. Manytina, kad ši nuostata labai svarbi. Susitarimo 3 dalyje taip pat įtvirtinama, kad, esant darbuotojo prašymui, darbdavys pateikia atitinkamą rašytinę informaciją pagal direktyvą 91/533/EEB¹²¹. Nes nuotolinio darbo specifika paprastai reikalauja papildomų rašytinės informacijos apie tokius dalykus kaip įmonės padalinys, kuriam nuotolinį darbą dirbantis asmuo priskiriamas, jo tiesioginį viršininką, arba kitus asmenis dirbančius toje įmonėje, taikomas kolektyvines sutartis ir kt.

Pažymėtina, kad šios darbo organizavimo formos sėkmingam taikymui, reikalingas ne tik aiškus teisės aktų reglamentavimas, bet ir darbo santykių šalių pasitikėjimas, bendradarbiavimas ir tinkama informacinių technologijų bazė.

Pastebėtina, kad dėl aptariamoms darbo organizavimo formos pakeitimų ir naujumo negalima išskirti konkrečių praktinių problemų ir statistikos duomenų Lietuvoje. Tačiau

¹²¹ OL L 288, 1991 10 18.

tikėtina, kad pradėjus naudotis šia užimtumo forma, bus galima prieiti išvadų, ar toks reglamentavimas tinkamas ir aiškus darbo santykio šalims. Atsižvelgiant į ES valstybių praktiką taikant Susitarimą dėl nuotolinio darbo pastebėtini aspektai, kad lyginant nuotolinio darbo formas, nuotolinis darbas atliekamas ne visą darbo dieną, labiau įprastas negu visą darbo dieną dirbamas nuotolinis darbas. Tai rodo, kad didelė dalis darbuotojų nuotolinį darbą dirba papildomai prie savo įprasto darbo darbdavio patalpose¹²². Akcentuotina, kad ši užimtumo forma ES valstybėse narėse vis labiau plintantis reiškinys. Vidutinė nuotolinį darbą dirbančių asmenų dalis 27 ES valstybėse narėse padidėjo nuo maždaug 5 proc. 2000 m. iki 7 proc. 2005 m. Daugiausia dirbančių nuotolinį darbą asmenų yra Čekijoje ir Danijoje, jose maždaug vienas iš septynių darbuotojų reguliariai dirba nuotolinį darbą. Didesni už vidutinius skaičiai taip pat nustatyti Beniliukso šalyse (Liuksemburge, Belgijoje ir Nyderlanduose), Šiaurės šalyse (įskaitant Norvegiją) ir keliose naujose valstybėse¹²³.

Apibendrinant svarbu pažymėti, kad Europos mastu Vyriausybės, profesinės sąjungos ir darbdaviai nuotolinį darbą apskritai vertina palankiai. Vyriausybės ir darbdavių organizacijos nuotolinį darbą vertina kaip priemonę padidinti produktyvumą ir užimtumą ir kartu lengviau siekti bendrojo tikslo sveikatos ir aplinkos požiūriu¹²⁴. Tačiau galima išskirti su nuotolinio darbo įgyvendinimu susijusius sunkumus. Pavyzdžiui, nuotolinį darbą dirbantys asmenys gali susidurti su sunkumais dėl darbo grafiko, mokymo ir skatinimo galimybių, socialinės izoliacijos ir darbo bei privataus gyvenimo ribų neaiškumo problemomis. Atstovauti nuotolinį darbą dirbantiems asmenims nuotolinėje darbo vietoje yra tikras iššūkis darbuotojų atstovams. Tinkamas nuotolinį darbą dirbančių asmenų sveikatos stebėjimas ir sauga taip pat yra viena iš svarbių nuostatų. Nors kai kuriose valstybėse mažai laikomasi šių reikalavimų, nes gali būti sunku darbo vietose, kurios yra ne darbdavio patalpose, įgyvendinti priemones, užtikrinančias saugumo reikalavimus. Kita vertus, pasirinkęs nestandartinę darbo formą, darbuotojas ir pats privalo rūpintis savo paties ir kitų asmenų, kurie galėtų nukentėti dėl netinkamo darbuotojo elgesio ar klaidų, sauga ir sveikata, taip pat tinkamu įrangos ir darbo priemonių naudojimu¹²⁵

¹²² Nuotolinis darbas Europos Sąjungoje. [žiūrėta 2010-12-03]. Prieiga per internetą <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/961/lt/1/EF09961LT.pdf>>.

¹²³ *Ibid.*

¹²⁴ *Ibid.*

¹²⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimo Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ pakeitimo Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. liepos 21 d. nutarimu Nr. 1094 redakcija 5 punktas 4 dalis.

3.4. Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones reglamentavimas

Reikšmingu nestandartinių darbo organizavimo formų institutu tarptautiniu lygiu ir Europos Sąjungoje laikomas įdarbinimas per laikinojo įdarbinimo įmones arba kitaip darbo nuoma. Pirmoji apskritai privačių įdarbinimo agentūrų veiklą pradėjo reguliuoti TDO, 1948 m. priėmusi konvenciją Nr. 88 dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo. Dokumente numatyta įdarbinimo tarnybų pareiga pagal galimybes skatinti geriausią darbo rinkos organizavimą, kaip sudėtinę nacionalinės programos dalį, pasiekti ir išlaikyti visišką užimtumą <...>. Pripažindama privačių įdarbinimo agentūrų vaidmenį, kurį jos gali vaidinti gerai veikiančioje darbo rinkoje, primindama būtinybę ginti darbuotojus, kad jais nebūtų piktnaudžiaujama, šiandien įdarbinimo įmonėms pagrindinius standartus tarptautiniu mastu nustato TDO konvencija Nr. 181 dėl privačių įdarbinimo agentūrų (toliau – TDO konvencija Nr. 181), priimta 1997 metais. Tai vienas iš svarbiausių teisės aktų, kurį Lietuva 2004 m. kovo 19 d. ratifikuodama pripažino būtinybę įvesti darbo nuomos institutą. Pagal TDO konvenciją Nr. 181 privati įdarbinimo agentūra apibūdinama kaip *fizinis ar juridinis asmuo, nepriklausantis nuo valstybinės valdžios institucijų ir teikiantis vieną ar keletą šių darbo rinkos paslaugų, tai turėtų būti suprantama kaip:*

- a) *paslaugos, susijusios su pasiūlymų dirbti ir paraiškų dėl darbo derinimu, privačiai įdarbinimo agentūrai netampant galinčių atsirasti darbo santykių šalimi;*
- b) *paslaugos, kurias sudaro darbuotojų priėmimas į darbą tam, kad jie būtų perduoti trečiajai šaliai, kuri gali būti fizinis ar juridinis asmuo, skiriantis jiems užduotis ir prižiūrintis, kaip jos atliekamos;*
- c) *kitos paslaugos, susijusios su darbo paieška, kurias nustato kompetentinga institucija, pasikonsultavusi su geriausiai darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančiomis organizacijomis, tokios kaip informacijos teikimas, tačiau nesiekiant konkrečių darbo pasiūlymų derinimo su paraiškomis dėl darbo¹²⁶.*

Įdarbinimas pagal konvenciją gali būti vykdomas įdarbinimo agentūrai tarpininkaujant ir darbo sutarties su darbo ieškančiu asmeniu nesudarant, ir sudarant darbo sutartį bei perleidžiant ją trečiajai šaliai tam tikram darbui atlikti. Pastebėtina, kad TDO konvencijoje Nr. 181 numatytos svarbiausios sritys, į kurias turi atsižvelgti nacionalinė teisė, reglamentuodama darbo nuomos santykius. Numatyta, kad laikinajam darbuotojui turi būti užtikrinamos teisės, susijusios su: a) laisve jungtis į asociacijas; b) derybomis kolektyvinėms sutartims sudaryti; c) minimaliais darbo užmokesčiais; d) darbo laiku ir kitomis darbo sąlygomis; e) įstatymų nustatytais socialinės apsaugos išmokomis; f) teise

¹²⁶ Valstybės žinios, 2004, Nr. 40-1291.

į profesinį mokymą; g) darbuotojų sauga ir sveikata; h) kompensacijomis įvykus nelaimingiems atsitikimams darbe ar susirgus profesine liga; i) kompensacijomis nemokumo atveju ir darbuotojų reikalavimų apsauga; j) motinystės apsauga ir išmokomis bei tėvystės apsauga ir išmokomis. Tačiau jokiam Lietuvos teisės akte šios nuostatos nėra įgyvendintos. Taip pat TDO konvencija Nr. 181 nustatė, kad privačios įdarbinimo agentūros kompetentingos institucijos nustatytais laiko tarpais teikia tai institucijai jos reikalaujamą informaciją. Siekiama, kad kompetentinga institucija būtų informuota apie privačių įdarbinimo agentūrų struktūrą ir jų veiklą pagal nacionalines sąlygas ir praktiką statistikos tikslais. Kompetentinga institucija kaupia ir reguliariai viešai skelbia šią informaciją. Šiuo metu Lietuvoje duomenis apie įdarbinimo agentūras kaupia ir skelbia Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos¹²⁷ (toliau – Lietuvos darbo birža). Taip pat pagal šią konvenciją buvo įvestas privačių įdarbinimo agentūrų veiklos reguliavimas, remiantis licencijavimo ar pažymėjimų išdavimo sistema. Tačiau įgyvendinant 2006 m. gruodžio 12 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2006/123/EB dėl paslaugų vidaus rinkoje¹²⁸, priimtas Darbo kodekso 87, 88 straipsnių pakeitimo ir 90 straipsnio pripažinimo netekusiu galios įstatymas¹²⁹. Pastaruoju įstatymu atsisakyta įdarbinimo užsienyje tarpininkavimo veiklos licencijavimo. Fiziniai ir juridiniai asmenys, teikiantys tarpininkavimo įdarbinant paslaugas, turi pateikti Lietuvos darbo biržai informacinį pranešimą apie savo statusą ir asmenims suteiktas paslaugas¹³⁰.

Šiuo metu Lietuvos darbo teisėje įdarbinimas per laikinojo įdarbinimo agentūras arba kitaip darbo nuoma vis dar naujas, diskutuotinas ir mažai moksliniu lygiu tyrinėtas reiškinys. Pastebėtina, kad atskirai viename norminiame teisės akte šis institutas taip pat kol kas neįtvirtintas. Kita vertus, atsižvelgiant į statistiką, tai gana sparčiai šalies darbo rinkoje besivystantis reiškinys. 2008 m. Lietuvoje veikė daugiau kaip 20 privačių tarpininkavimo įdarbinant paslaugų teikėjų¹³¹, o atsižvelgus į 2010 m. oficialius Lietuvos darbo biržos duomenis 2010 m. pabaigoje veikė jau 82 tarpininkavimo įdarbinant paslaugų teikėjai (iš jų 70 juridinių asmenų), pranešę apie savo statusą teritorinėms darbo biržoms ir savo veiklos nuostatose nurodę darbo nuomos paslaugų teikimą¹³². Iš statistikos augimo tendencijų, aiškiai pastebėtina, kad aptariamų paslaugų teikėjų paklausa auga.

¹²⁷ Tarpininkavimo įdarbinant ataskaitos. [žiūrėta 2011-03-05]. Prieiga per internetą <http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/Tarpininkavimas_list.aspx>.

¹²⁸ OL L 376, 2006 12 27.

¹²⁹ Valstybės žinios, 2010, Nr. 1-4.

¹³⁰ Valstybės žinios, 2010, Nr. 5-210.

¹³¹ USONIS, J.; BAGDANSKIS, T. Darbo nuoma ir jos teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2008, Nr. 8(110), p. 65.

¹³² Duomenys apie tarpininkavimą įdarbinant paslaugų teikėjų įdarbintus asmenis per 2010 metus. [žiūrėta 2011-03-05]. Prieiga per internetą

Dėl aiškumo reikėtų pastebėti, kad Lietuvoje laikinojo įdarbinimo paslaugas arba darbo nuomos paslaugas teikia oficialiai vadinami privatūs įdarbinimo tarpininkaujant paslaugų teikėjai¹³³. Jų veiklos nuostatose numatyta laikinojo įdarbinimo arba darbo nuomos paslauga (toliau – darbo nuoma), tačiau pastebėtina, kad vieno teisės akto, reguliuojančio šiuos santykius nėra. Darbo nuomos reglamentavimo aspektų galima rasti minėtoje TDO konvencijoje Nr. 181 dėl privačių įdarbinimo agentūrų, Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse (toliau – Civilinis kodeksas), reglamentuojančiuose atlygintinų paslaugų teikimą ir kituose norminiuose teisės aktuose, kuriais remiasi dabar veikiančios įdarbinimo įmonės, teikiančios darbo nuomos paslaugas. Tačiau vis dėlto jie šiuos santykius reguliuoja tik iš dalies ir neatspindi tikrųjų gana sudėtingų darbo nuomos santykių esmės. Sukuriama galimybė netinkamai naudotis ar piktnaudžiauti darbo nuomos institutu. Manytina, kad su šiuo reiškiniu susidūrusiems juridiniams ir fiziniams asmenims iškyla nemažai klausimų. Neaišku, kas, kam ir kaip gali išnuomoti darbuotoją, kas atsako už darbuotoją, jei šis susižeidžia darbo metu, kas atsako už darbuotojo padarytą žalą fiziniam ar juridiniam asmeniui, kuriam jis yra išnuomotas, kokios darbuotojo garantijos ir pan. Anot profesoriaus I. Nekrošiaus, šią situaciją, tai yra, darbo nuomos teisinio reglamentavimo nebuvimą, galima vertinti kaip Lietuvos darbo teisės spragą¹³⁴. Tačiau, verta atkreipti dėmesį, kad įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo agentūras institutas vertintinas nevienareikšmiškai. Išskirtini darbo nuomos trūkumai: teisinė aplinka Lietuvoje nėra palanki darbo nuomos įgyvendinimui, darbo nuoma nesuteikia saugumo ir stabilumo – neužtikrinami tęstiniai darbo santykiai, karjeros perspektyvos problemos, psichologinės problemos, nulemtos laikino darbo aspektų, socialinių garantijų neužtikrinimas, dvigubo darbdavio problema, iš darbo vietų gali būti išstumiami nuolatiniai darbuotojai. Lietuvos socialinių partnerių atstovų teigimu¹³⁵, naudojantis šia veiklos forma neturi kilti abejonių, kas atsakingas už darbo užmokestį, už darbuotojų saugą – laikinojo įdarbinimo įmonė ar laikinojo darbo naudotojas. Taip pat turi būti pasidalyta atsakomybe, kas atsakys už vienokias ar kitokias pasekmes. Anot doc. dr. T. Davulio, nesureguliuavus šios veiklos formos, ji tampa labai pavojinga darbuotojams, nes tai - tiesiausias kelias į diskriminaciją

<http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/Tarpininkavimas.aspx?AspXPage=g_B97E5DDA06E34D8ABA62404E14EF099F:%2540ID%3D12>.

¹³³ Tarpininkavimo įdarbinant paslaugos. [žiūrėta 2011-03-06]. Prieiga per internetą <<http://www.socmin.lt/index.php?924594456>>; Privatūs tarpininkavimo įdarbinant paslaugų teikėjai. [žiūrėta 2011-03-06]. Prieiga per internetą

<http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/tarpininkavimo_paslaugu_teikejai.aspx>.

¹³⁴ Nekrošius et al. *Darbo teisė*. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 14.

¹³⁵ Lietuvos pramonininkų konfederacijos generalinio direktoriaus pavaduotojas M. Aleliūnas. Darbo nuomos situacijos ir poreikio analizė. [žiūrėta 2011-02-25]. Prieiga per internetą <http://www.sac.smm.lt/images/08%2003%2007%20LL%20autoriniai%20vienne%20dokumente_%20I%20svetaine.pdf>.

darbo vietoje. Docentas mano, kad tokia veiklos forma turi būti taikoma griežtai tik išskirtiniais atvejais, kai darbuotojų reikia labai trumpam. Nors pats reiškinys turi teigiamų bruožų, nes leis įdarbinti bedarbius, neįgaliuosius, studentus, asmenis, auginančius vaikus, bet pradėjęs tapti ne išimtimi, o taisykle, sukels didelį pavojų darbuotojams, nes bus priversti jaustis antrarūšiais. Tą rodo kitų Europos valstybių praktika, kai laikinieji darbuotojai gauna mažesnę darbo užmokestį, nei tą patį darbą dirbantys nuolatiniai darbuotojai, jie neturi beveik jokių socialinių garantijų, o ir karjeros galimybės labai ribotos. Lietuvoje taip pat yra kilę laikinųjų darbuotojų nepasitenkinimo atvejų¹³⁶. Europos Komisija išsakė nuomonę, kad daugeliu atvejų, laikinas darbas, kuris išaugo per metus iki recesijos, neduoda stabilių ir gerai apmokamų darbo vietų, vietoj to tarp laikinųjų darbuotojų dažnai pasitaiko nedarbas. Europos Komisija pastebi politikos strategijos, kuri skatina užimtumo augimą beveik vien per laikinas ir kitų netipinių formų sutartis, plėtros trūkumus. Tokios strategijos didina užimtumo svyravimo ir dėl lėto ekonomikos augimo dėl nepapakankamos investicijos į žmogiškąjį kapitalą riziką¹³⁷.

Kadangi Lietuvoje darbo nuoma kol kas teisiškai neįtvirtinta, todėl šios veiklos privalumus ir praktinius aspektus sudėtinga įvardinti. Tačiau statistikos duomenys rodo, kad darbo nuomos poreikis Lietuvoje egzistuoja ir didėja. Galima sutikti nuomonių, kad teisingai reguliuojant šią naują darbo organizavimo formą dabartinėje darbo rinkoje būtų galima pasiekti teigiamų rezultatų. Pasak Europos privačių įdarbinimo agentūrų konfederacijos *Eurociett*, laikinų darbuotojų poreikio lygis laikomas pagrindiniu verslo indikatoriumi. Todėl bet koks veiklos šiame sektoriuje pagyvėjimas gali būti laikomas pirmuoju Europos ekonomikos augimo ženklu¹³⁸. Duomenys, surinkti iš privačių įdarbinimo agentūrų, rodo, kad laikini agentūrų darbuotojai visoje Europoje per 12 mėnesių, iki 2010 m. spalio mėnesio, dirbo 23 proc. daugiau¹³⁹.

Lietuvos verslo darbdavių konfederacijos atstovų teigimu, nuomoti darbą įdomi ir gera idėja – ypač paranku trūkstant darbo jėgos. Be to, darbdaviams tai labai patogu – jiems atkrenta labai daug funkcijų, susijusių su įdarbinimo procedūromis¹⁴⁰. Pastebėtina, kad

¹³⁶ Darbo nuomos situacijos ir poreikio analizė. [žiūrėta 2011-02-25]. Prieiga per internetą <http://www.sac.smm.lt/images/08%2003%2007%20LL%20autoriniai%20vienne%20dokumente_%20I%20Osvetaine.pdf>.

¹³⁷ Employment in Europe 2010. [žiūrėta 2011-02-18]. Prieiga per internetą <http://ec.europa.eu/employment_social/eie/index_en.html>.

¹³⁸ Labour markets continue to evolve through crisis. [žiūrėta 2011-02-18]. Prieiga per internetą <<http://www.euractiv.com/en/socialeurope/labour-markets-continue-evolve-crisis-news-501888>>.

¹³⁹ Agency work business indicator: January 2011. Evolution of number of hours by agency workers in Europe. [žiūrėta 2011-02-18]. Prieiga per internetą <http://www.eurociett.eu/fileadmin/templates/eurociett/docs/stats/Eurociett_Agency_Work_Business_Indicator_-_Jan_2011.pdf>.

¹⁴⁰ Lietuvos verslo darbdavių konfederacijos generalinis direktorius D. Arlauskas. Darbo nuomos situacijos ir poreikio analizė. [žiūrėta 2011-02-25]. Prieiga per internetą

nuomonės Lietuvoje dėl įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo agentūras skirtingos, tačiau, pritartina nuomonei, kad teisinio reglamentavimas darbo nuomai yra reikalingas. Tačiau įvertinus galimus trūkumus, reglamentavimas turėtų būti kuo aiškesnis ir tikslesnis, kadangi darbo nuomos santykiai yra sudėtingesni nei įparstiniai darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo. Ir galimi piktnaudžiavimo darbuotojų teisėmis atvejai.

Darbo nuoma nėra teisiškai įtvirtinta, tačiau atsižvelgiant į darbo rinkoje esančią situaciją, vyraujančias ES lankstumo politikos tendencijas siekiama tai padaryti. 2007 m. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija parengė Lietuvos Respublikos darbo nuomos įstatymo koncepciją¹⁴¹. Pagal ją parengtas ir Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo projektas¹⁴² (toliau – Įstatymo projektas), kurio pagrindinis tikslas – nustatyti darbo nuomos sąlygas bei tvarką ir užtikrinti tinkamą laikinųjų darbuotojų teisių apsaugą. Įstatymo projekte įgyvendinama po ilgų derybų ir svarstymų¹⁴³ Europos lygiu priimta 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones¹⁴⁴ (toliau – Direktyva 2008/104/EB). Taigi sudaromos sąlygos vienodam darbo nuomos reglamentavimui visose ES valstybėse. Taip pat Įstatymo projekte įgyvendinta ir iki Direktyvos 2008/104/EB priėmimo kai kuriuos darbo nuomos aspektus reguliavusi 1999 m. birželio 25 d. Tarybos Direktyva 91/383/EB, pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe¹⁴⁵. Direktyva 91/383/EB numato sveikatos ir saugumo reikalavimus, taikomus darbuotojams, įdarbintiems pagal terminuotą sutartį.

Manytina, reikėtų išskirti pagrindinius Direktyvos 2008/104/EB ir Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo projekto aspektus. Direktyvos *tikslai* yra užtikrinti laikinųjų darbuotojų apsaugą, pagerinti darbo per laikinojo įdarbinimo įmones kokybę, nustatyti tinkamą naudojimo sistemą ir veiksmingai prisidėti prie darbo vietų kūrimo ir lanksčių darbo formų plėtojimo. Vienas esminių reikalavimų – užtikrinti, kad laikiniams darbuotojams būtų taikomas Direktyvos 2008/104/EB 5 straipsnyje numatytas *vienodo požiūrio principas* bei laikinojo įdarbinimo įmonės būtų pripažintos darbdaviais.

<http://www.sac.smm.lt/images/08%2003%2007%20LL%20autoriniai%20vienne%20dokumente_%201%200svetaine.pdf>.

¹⁴¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. birželio 6 d. nutarimas Nr. „Dėl Lietuvos Respublikos darbo nuomos įstatymo koncepcijos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2007, Nr. 67-2619.

¹⁴² Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo projektas. [žiūrėta 2011-03-10]. Prieiga per internetą

<http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=389065&p_query=&p_tr2=>.

¹⁴³ AHLBERG, K.; BERCUSSON, B.; BRUUN, N.; *et al.* Transnational Labour Regulation. A Case Study of Temporary Agency Work. Brussels: P.I.E. PETER LANG S.A., 2008, p. 191-261.

¹⁴⁴ OL L 327, 2008 12 5.

¹⁴⁵ OL L 206, 1991 7 29.

Pastebėtina, kad laikinąjį įdarbinimą siekiama suderinti su kitų lanksčių užimtumo formų taikymu. *Valstybės narės nenustato, kad darbuotojai, darbo sutartys ar darbo santykiai nepriskiriami šios direktyvos taikymo sričiai vien dėl to, kad jie susiję su ne visą darbo dieną dirbančiais darbuotojais, pagal terminuotą darbo sutartį dirbančiais darbuotojais ar asmenimis, pasirašiusiais darbo sutartį ar turinčiais darbo santykių su laikinojo įdarbinimo įmone.* Iš to išplaukia, kad laikinasis darbuotojas gali dirbti pasirinkęs netipinę darbo sutartį, terminuotą, ne viso darbo laiko, ar jau pasirašęs darbo sutartį su laikinojo įdarbinimo įmone. Pažymėtina, kad į Direktyvos 2008/104/EB reguliuojamų santykių sritį patenka trys asmenų kategorijos: laikinasis darbuotojas, laikinojo įdarbinimo įmonė ir įmonė laikinojo darbo naudotoja. Pagal Įstatymo projekto 3 straipsnio 3 dalies reguliavimą laikinąjį darbuotoją ir laikinojo įdarbinimo įmonę sieja sudaryta *laikinojo darbo sutartis*. Laikinojo darbo sutarčiai sudaryti, vykdyti ir jai pasibaigti taikomos Darbo kodekso ir aptariamo įstatymo nuostatos. Įdarbinimo įmonės ir darbo naudotojo santykiai grindžiami jų raštu sudaryta *laikinojo įdarbinimo sutartimi*. Kitas įdarbinimo įmonės ir darbo naudotojo tarpusavio teises ir pareigas nustato laikinojo įdarbinimo sutartis, Civilinis kodeksas ir kiti norminiai teisės aktai¹⁴⁶.

Direktyvos 4 straipsnyje numatoma sąlyga, kad valstybės narės be pateisinamų priežasčių negali sukurti naudojimosi darbu per laikinojo įdarbinimo įmones ribojimų. Valstybės narės turi peržiūrėti nacionalinę teisę ir, esant nepagrįstų ribojimų, jie turi būti pašalinti iki 2011 m. gruodžio 5 dienos. Tačiau nuostatos dėl laikinojo įdarbinimo įmonių registravimo, licencijavimo, sertifikavimo, finansinių garantijų ar stebėsenos nepažeidžia nacionalinių reikalavimų. Įstatymo projekto 11 straipsnio 1 dalis numato, kad įdarbinimo įmonės turi teikti Lietuvos Respublikos valstybinei darbo inspekcijai Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatyta tvarka ir terminais informaciją apie pradėtą vykdyti įdarbinimą per laikinojo įdarbinimo įmones, darbo naudotojus, su kuriais sudarytos laikinojo įdarbinimo sutartys ir jiems dirbti nusiųstų laikinųjų darbuotojų skaičių. Nepritartina Lietuvos laisvosios rinkos išsakytai pozicijai, kad Įstatymo projekto 11 straipsnyje numatytos nuostata yra nepagrįstos ir jos reikėtų atsisakyti¹⁴⁷. Vis dėlto aptarinėjami santykiai yra sudėtingesni nei įprasti darbuotojo ir darbdavio darbo santykiai, todėl, manytina, kad siekiant išvengti piktnaudžiavimo priežiūros ir kontrolės funkcijos turėtų būti griežtesnės.

¹⁴⁶ Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo projektas 6 straipsnis 1,2 dalis.

¹⁴⁷ LLRI ekspertizė dėl Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo projekto XIP-2782.[žiūrėta 2011-03-25]. Prieiga per internetą
<http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai_darbai/llri_ekspertize_del_lietuvos_respublikos_idarbinimo_per_laikinojo_idarbinimo_imes_istatymo_projekto_xip_2782/6020>.

Direktyvos 2008/104/EB 5 straipsnyje įgyvendinamas minėtas vienodo požiūrio principas (kartu su nediskriminavimo principu). Šio principo taikymas orientuotas į laikinojo darbuotojo teisių apsaugojimą. Numatoma, kad laikinųjų darbuotojų pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos jų paskyrimo į įmonę laikinojo darbo naudotoją laikotarpiu yra bent tokios, kokios būtų taikomos, jei ta įmonė būtų juos tiesiogiai įdarbinusi tai pačiai darbo vietai užimti. Atsižvelgiant į šio principo turinį, pažymėtina, kad įmonėje laikinojo darbo naudotojoje turi būti laikomasi galiojančių taisyklių dėl nėščių moterų bei maitinančių motinų apsaugos ir vaikų bei jaunimo apsaugos. Taip pat, pažymėtina, kad turi būti paisoma vienodo požiūrio į vyrus bei moteris principo, imamasi veiksmų kovojant su diskriminacija dėl lyties, rasės ar etninės kilmės, religijos, įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos, kurie yra nustatyti įstatymuose ir kituose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse ir (arba) kitose bendro pobūdžio nuostatose.

Pasikonsultavusios su socialiniais partneriais, valstybės narės gali numatyti, kad laikiniams darbuotojams, pasirašiusiems neterminuotą darbo sutartį su laikinojo įdarbinimo įmone, tarp darbo paskyrimų mokamas darbo užmokestis. Įstatymo projekto 4 straipsnio 1 dalyje taip pat numatyta, kad laikotarpiais tarp siuntimų dirbti laikinajam darbuotojui turi būti mokamas ne mažesnis kaip Vyriausybės patvirtinta minimali mėnesinė alga atlygis už prastovos laiką. Ši norma diskutuotina, yra nuomonių, kad toks apmokėjimo nustatymas yra nepagrįstas ir gali nulemti tai, kad įdarbinimo įmonės negalės vykdyti veiklos, nes neturės lėšų sumokėti nustatytą minimalų atlyginimą tuo metu, kada darbuotojas nėra išsiųstas dirbti. Taip pat, kad darbuotojas žino, jog laikinajame darbe renkasi mažiau pastovų užimtumą ir kintamą darbo užmokestį¹⁴⁸. Tačiau, manytina, kad vertėtų pritarti socialinės apsaugos ir darbo ministro D. Jankausko nuomonei, kad ypač svarbu tai, kad tuo metu, kai darbuotojas nebus įdarbintas, laikinojo įdarbinimo įmonė turėtų mokėti ne mažesnę kaip minimali mėnesinė alga atlygį už prastovos laiką¹⁴⁹. Tokiu atveju su darbuotojais galėtų būti sudaromos tiek terminuotos, tiek neterminuotos laikinojo darbo sutartys bei apsaugomos darbuotojų teisės.

Kaip ir kiti darbuotojai, dirbantys pagal lankstesnes darbo suatartis laikinieji darbuotojai turi teisę būti informuojami apie įmonėje laikinojo darbo naudotojoje esančias laisvas darbo vietas, kad jiems būtų suteiktos tokios pačios galimybės susirasti nuolatinį darbą kaip ir kitiems tos įmonės darbuotojams. Tokia informacija gali būti teikiama bendru skelbimu, esančiu tinkamoje vietoje įmonėje. Taip pat numatoma galimybė laikiniams

¹⁴⁸ *Ibid.*

¹⁴⁹ Mokesčių žinios. Laikinojo įdarbinimo įstatymas skatins kurti naujas darbo vietas. [žiūrėta 2011-03-24]. Prieiga per internetą <http://www.mzinios.lt/lt/naujienos/laikinojo_idarbinimo_istatymas_skatins_kurti_naujas_darbo_vietas.html>.

darbuotojams turėti atstovavimo organus (laikinieji darbuotojai įskaičiuojami apskaičiuojant ribą, kurią viršijus laikinojo įdarbinimo įmonėje turi būti suformuojami darbuotojams atstovaujantys organai) (Direktyvos 7 straipsnio 2 dalis).

Svarbi direktyvos 2008/104/EB 6 straipsnio 3 dalies nuostata, nurodanti, kad laikinojo įdarbinimo įmonės neima iš darbuotojų jokių mokesčių: už jų įdarbinimą įmonėje arba už darbo sutarties sudarymą ar darbo santykių turėjimą su įmone laikinojo darbo naudotoja pasibaigus paskyrimui toje įmonėje. Taigi nustatoma, kad įdarbinimo įmonė laikiniams darbuotojams teiktų paslaugas nemokamai ir neimtų nei tiesioginių nei netiesioginių mokesčių. TDO konvencijoje Nr. 181 taip pat numatoma, kad: *privačios įdarbinimo agentūros nei tiesiogiai, nei netiesiogiai nereikalauja, kad darbuotojai visiškai arba iš dalies sumokėtų bet kokius mokesčius ar padengtų bet kokias išlaidas*¹⁵⁰. Darbo kodekso 88 straipsnio 1 dalyje teigiama: *tarpininkavimo įdarbinant paslaugas ieškantiems darbo asmenims nemokamai teikia <...>*. Tačiau minėtuose teisės aktuose draudimas imti užmokestį nenumatytas. Išskirtina, kad Įstatymo projekto 7 straipsnio 2 punkto, nuostata yra tikslesnė ir aiškesnė. Joje nurodoma, kad: *įdarbinimo įmonei draudžiama reikalauti iš laikinojo darbuotojo atlyginti ar padengti bet kokias išlaidas dėl laikinojo darbo sutarties sudarymo ir jos vykdymo*. Taigi, manytina, kad toks draudimas nesuteiks galimybės piktnaudžiauti šia nuostata.

Kitaip negu reglamentuojant ankstesnes lankščias užimtumo formas, šioje Direktyvos 2008/104/EB 10 straipsnyje numatytos sankcijos esant piktnaudžiavimui. Jeigu laikinojo įdarbinimo įmonės arba įmonės laikinojo darbo naudotojos nesilaikytų šios direktyvos, valstybės narės turi nustatyti atitinkamas administracines priemones ar teismine procedūras, kurios sudarytų sąlygas su direktyva susijusių pareigų vykdymui. Manytina, kad dėl santykių sudėtingumo (dalyvauja trys šalys) būtina užtikrinti tam tikrus apsaugos mechanizmus, esant pažeidimams.

Atsižvelgiant į Direktyvos 2008/104/EB nuostatas, pastebėtina, kad didelę reikšmę įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones reguliavimui turi pačių valstybių numatytas darbo nuomos santykių reglamentavimas, tačiau jį tinkamai suderinus su direktyvos nuostatomis. Todėl, kadangi ir Lietuvoje ši lanksti užimtumo forma turi būti reglamentuota, jos teisinis reglamentavimas turi būti tikslus ir aiškus, tinkamai užtikrinantis kiekvienos trišalių santykių šalies interesus. Kad nuo darbo santykių reguliavimo pradžios būtų užkertamas kelias netinkamam taikymui.

¹⁵⁰ TDO konvencija Nr. 181 dėl privačių įdarbinimo agentūrų 7 straipsnis.

IŠVADOS

1. Iki šiol įvairiu lygiu pripažįstama, kad standartinė neterminuota darbo sutartis sudaryta nuolatinio pobūdžio darbui geriausiai atspindi tiek darbuotojo, tiek darbdavio interesus ir turėtų būti pagrindinė užimtumo forma. Tačiau atsižvelgiant į globalizacijos procesus, socialinius-ekonominius veiksnius, pastebėtina, kad šiandienėje darbo rinkoje naujos darbo organizavimo formos, sudarant netipiškas darbo sutartis yra plačiai taikomos. Labiausiai užimtumo lygį įtakojančios teisinės netipinės darbo organizavimo formos: darbas ne visą darbo laiką, pagal terminuotą darbo sutartį, pagal nuotolinio darbo sutartį, įdarbinimas per laikinojo įdarbinimo įmones.

2. Darbo pagal standartinę neterminuotą darbo sutartį trukmė iki šiol Europos Sąjungos valstybėse tradiciškai pripažįstama 8 valandų darbo diena ir apie 40 valandų darbo savaitė, išimtiniais atvejais leidžiant viršvalandžius. Tačiau be trumpesnių darbo valandų per savaitę (ne viso darbo laiko), kai kuriose darbo valandos gali trukti ilgiau negu 48 valandas per savaitę („opt out“ principas, kai darbuotojo prašymu darbo savaitė gali trukti ilgiau negu 48 val.) ir kai kuriose valstybėse tuo nebūtų pažeidžiami nacionaliniai įstatymai bei dabar galiojantys Europos Sąjungos teisės aktai. Manytina, kad toks darbo laiko reguliavimas neatitinka Europos socialinės chartijos principų.

3. Lietuvos Respublikos darbo kodekse bandoma spręsti nestandartinių darbo organizavimo formų klausimus, reglamentuojant skirtingas darbo sutarčių rūšis. Be neterminuotų ir terminuotų darbo sutarčių dar numatytos sezoninės, laikinosios, papildomo darbo, dėl antraeilių pareigų (darbo), nuotolinio darbo, patarnavimo darbams sutartys ir kt. Taip pat gali būti lanksčiau reguliuojamas darbo laikas bei siekiama įtvirtinti trumpalaikės darbo sutarties rūšį (įdarbinimą per laikinojo įdarbinimo įmones).

4. Atsižvelgiant į Lietuvos teisinio reglamentavimo analizę, pastebėtina, kad trūksta tikslumo ir aiškumo teisės aktuose. Kai kuriais atvejais sudaromos sąlygos piktnaudžiavimui (darbo ne visą darbo laiką valandų skaičiavimui: kiekvienas darbuotojas turi suprasti savo darbo laiką reglamentuojančias taisykles ir gauti atitinkamą darbo užmokestį; sudarant terminuotą darbo sutartį svarbus nenuolatinis darbo pobūdis, tačiau nėra aiškiai išskiriama, koks yra nuolatinis darbo pobūdis). Dėl tikslumo ir aiškumo siūlytina atskirti namudinio darbo ir darbo naudojantis informacinėmis technologijomis (nuotolinio darbo) reglamentavimą. Laikinas įdarbinimas per įdarbinimo įmones organizuojamas norminiais teisės aktais, kurie neatspindi tikrųjų darbo nuomos santykių. Turi būti tinkamai reglamentuoti trišaliai laikino darbuotojo, laikino įdarbinimo įmonės ir laikino darbo naudotojo darbo santykiai.

5. Siūlytina, kad Lietuvos teisės aktuose numatytas lanksčių užimtumo formų formulotės turi būti aiškiai apibrėžtos sąvokos. Aiškiai nustatomi kriterijai pagal kuriuos būtų galima kvalifikuoti, kokia darbo forma naudojama. Sudarant tam tikros rūšies darbo sutartį būtina atsižvelgti į būtent tai sutarčiai būdingus reglamentavimo aspektus. Ir sudaryti atitinkamas darbo sutartis tik esant tai sutarčiai būtiniams juridiniams faktams. Neaiškus reglamentavimas inspiruoja tikrųjų darbo santykių paslėpimą ar garantijų praradimą.

6. Manytina, kad Lietuvoje turėtų būti plėtojamos lanksčios užimtumo formos: tobulinami nestandartines užimtumo formas reglamentuojantys teisės aktai, sudaromos sąlygos plėtotis naujoms užimtumo formoms. Tačiau plėtojant darbo formų lankstumą turėtų būti atsižvelgiama į nediskriminavimo principo užtikrinimą, darbuotojo socialines garantijas ir praktikos tendencijas. Taip pat reikėtų skatinti darbdavius ir darbuotojus sudaryti kolektyvines sutartis, kuriose būtų numatytos sąlygos taikyti lanksčias užimtumo formas įmonės, šakos lygmeniu.

Darbo organizavimo formos

SANTRAUKA

Magistro darbe analizuojamas darbo organizavimo formų instituto teisinio reglamentavimo raida ir problematika Lietuvoje atsižvelgiant į tarptautinius ir Europos Sąjungos teisinius standartus.

Pagrindine teisine darbo organizavimo forma pripažįstama neterminuota darbo sutartis, kurią nuo kitų užimtumo formų skiria šie požymiai: dvišaliai (darbuotojo ir darbdavio), pastovūs, neterminuoti, atlygintiniai, subordinacija pagrįsti darbo santykiai, kai dirbama darbdavio patalpose. Pastaruosius santykius galima vadinti tipiniais, standartiniais. Pastebėtina, kad jie geriausiai atspindi darbo santykio šalių interesus. Tačiau dėl darbo rinkos pokyčių XXI amžiuje standartinės taisyklės, sukurtos dar XX amžiaus pirmojoje pusėje yra nefunkcionalios ir turi būti pritaikytos prie šiuolaikių darbo santykių. Europos Sąjungos lanksčios užimtumo politikos kūrimas, ekonomikos globalizacija bei su ja susiję darbo pokyčiai, poreikis skatinti užimtumą, į darbo rinką integruoti moteris, jaunas ir pagyvenusius asmenis bei įvairūs kiti socialiniai-ekonominiai veiksniai inspiruoja lanksčių užimtumo formų atsiradimą ir įgyvendinimą Lietuvos darbo teisėje.

Darbo kodekse be standartinės darbo sutarties yra išskiriamos ir lankstesnės užimtumo formos, analizuojamos darbe: darbas ne visą darbo laiką, darbas pagal terminuotą sutartį, nuotolinis darbas ir kt. Siekiama įstatymiškai sureguliuoti įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo agentūras santykius. Dėl lankstesnių užimtumo formų poreikio praktikoje darbe siekiama išsiaiškinti ar tinkamai įgyvendinti tarptautiniai standartai bei ES normos, reglamentuojančios pagrindines nestandartines darbo organizavimo formas.

Magistro darbą sudaro trys skyriai, kuriuose nuosekliai atskleidžiami pagrindiniai užimtumo formų aspektai: darbo organizavimo formų samprata, išskiriama pagrindinė teisinė užimtumo forma, apibendrinama darbo formų teisinio reglamentavimo raida bei veiksniai, lemiantys naujų užimtumo formų kūrimąsi. Darbe labiausiai akcentuojami lanksčių užimtumo formų teisinio reglamentavimo ypatumai ir problematikos analizė. Atskleidžiamas aiškus ir tikslus nestandartinių darbo organizavimo formų teisinio reglamentavimo poreikis. Atlikta analizė ir jo pagrindu teikiami siūlymai galėtų būti naudingi toliau nagrinėjant atitinkamas teorines ir praktines darbo organizavimo formų reglamentavimo problemas, siekiant nacionalinės teisės suderinimo su tarptautine ir Europos Sąjungos teise, taip pat siekiant nacionalinės teisės tobulinimo šioje srityje.

Forms of Organisation of Work

SUMMARY

In this work, in accordance with international and European legal standards, the regulatory development and issues of institute of forms of work organisation in Lithuania are analysed.

The basic form of work organisation is a non-term employment contract. From other forms of employment it is distinguished by the following characteristics: the relations between parties are bilateral (employee and employer), constant, based on remuneration, subordination and are performed in the premises of employer. These abovementioned relations can be called as typical and conventional. It should be noted that they reflect the best interests of both parties. However, due to the changes of labor market in the 21st century, standard rules, created in the first half of the 20th century, are dysfunctional and must be adapted to the modern labor relations. The development of flexible employment policy of the European Union, the economic globalization and related changes of employment, the need to promote employment, to integrate women, young and elderly people into the labor market and various other socio-economic factors inspire the emergence and implementation of flexible forms of organisation of work in the Lithuanian labor law.

Next to a common employment contract more flexible forms of employment are distinguished in Labour Code of Republic of Lithuania. These forms are analysed in this work as well: a part-time work, fixed-term contracts, teleworking, etc. Legal regulation of the employment through temporary employment agencies and such work relations is also the intention. Due to the practical need for more flexible forms of employment, the aim of this thesis is to find out whether international standards and European Union regulations, governing major non-standard forms of work organisation, are properly implemented.

The work is comprised of three parts that consistently overview the main aspects of forms of employment: the concept of forms of work organization, the main legal form of employment is identified, the evolution of forms of legal regulation is summarized and factors that influence the emergence of new forms of forms of employment. The paper mostly focuses on the analysis of legal framework of flexible forms of organisation of work, the peculiarity and the problems. The need of obvious and accurate regulation of forms of employment organisation is presented. The analysis and conclusions submitted should be useful for further examination of theoretical and practical issues of forms of work organization, the regulatory challenges in pursuit for the harmonization of national

legislation with the international and European law, as well as for the development and improvement of national legislation.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Tarptautiniai teisės aktai:

1. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. Valstybės žinios, 2006-06-17, Nr. 68-2497.
2. Europos socialinė chartija (pataisytoji). Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.
3. Tarptautinės darbo organizacijos 1935 m. birželio 4 d. konvencija Nr. 47 dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę. Valstybės žinios, 1996, Nr. 27.
4. Tarptautinės darbo organizacijos 1948 m. birželio 17 d. konvencija Nr. 88 dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo. Valstybės žinios, 1996, Nr. 28.
5. Tarptautinės darbo organizacijos 1997 m. birželio 17 d. konvencija Nr. 181 dėl privačių įdarbinimo agentūrų. Valstybės žinios, 2004, Nr. 40.
6. Tarptautinės darbo organizacijos 1964 m. liepos 9 d. konvencija Nr. 122 dėl užimtumo politikos. Valstybės žinios, 2004, Nr. 36.
7. Tarptautinės darbo organizacijos 1988 m. birželio 1 d. konvencija Nr. 168 dėl užimtumo skatinimo ir apsaugos nuo nedarbo. [žiūrėta 2011-01-20]. Prieiga per internetą <<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>>.
8. Tarptautinės darbo organizacijos 1994 m. liepos 7 d. konvencija Nr. 175 dėl ne visos darbo dienos. [žiūrėta 2011-01-29]. Prieiga per internetą <<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>>.
9. Tarptautinės darbo organizacijos 1996 m. birželio 4 d. konvencija Nr. 177 dėl namudinio darbo. [žiūrėta 2011-01-29]. Prieiga per internetą <<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>>.
10. Tarptautinės darbo organizacijos 2006 m. gegužės 31 d. rekomendacija Nr. 198 dėl darbo santykių. [žiūrėta 2011-02-06]. Prieiga per internetą <<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>>.
11. Tarptautinės darbo organizacijos 1994 m. birželio 7 d. rekomendacija Nr. 182 dėl ne visos darbo dienos. [žiūrėta 2011-02-04]. Prieiga per internetą <<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>>.
12. Tarptautinės darbo organizacijos 1996 m. birželio 4 d. rekomendacija Nr. 184 dėl namudinio darbo. [žiūrėta 2011-02-06]. Prieiga per internetą <<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>>.
13. Tarptautinės darbo organizacijos 1948 m. birželio 17 d. rekomendacija Nr. 83 dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo. [žiūrėta 2011-02-04]. Prieiga per internetą <<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>>.

Europos Sąjungos teisės aktai:

1. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 91/533/EB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas. OL L 288, 1991 10 18.
2. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 97/81/EB dėl bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną. OL L 14, 1998 1 20.
3. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl darbo pagal terminuotas sutartis. OL L 175, 1999 7 10.
4. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL L 299, 11 18.
5. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones. OL L 327, 2008 12 5.
5. The European Trade Union Confederation, the Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe / the European Union of Crafts and Small and Medium-Sized Enterprises, and the Centre of Enterprises with Public Participation 16 July 2002 European Framework Agreement on Telework.

Lietuvos Respublikos teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės Žinios, 1992, Nr. 33-1014 (1992-11-30).
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
3. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.
4. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (negaliojantis). Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.
5. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas. Valstybės žinios, 2006, Nr. 73-2762.
6. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas. Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972.
7. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933; 2010, Nr. 71-3555.
8. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109, 127, 129, 130, 141, 152, 188, 203, 206, 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios, 2009, Nr. 93-3993.
9. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 73-3085.

Pojstatyminiai teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. spalio 17 d. įsakymas Nr. A1-160 „Dėl rekomendacijų darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 101-4573.
2. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimo Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ pakeitimo Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. liepos 21 d. nutarimu Nr. 1094 redakcija. Valstybės žinios, 2010, Nr. 89-4710.
4. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 29 d. nutarimas Nr. 1508 „Dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2004, Nr.
5. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. birželio 6 d. nutarimas Nr. 569 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo nuomos įstatymo koncepcijos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2007, Nr. 67-2619.
6. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. spalio 17 d. įsakymas Nr. A1-160 „Dėl rekomendacijų darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas patvirtinimo“.
7. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. birželio 6 d. nutarimas Nr. „Dėl Lietuvos Respublikos darbo nuomos įstatymo koncepcijos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2007, Nr. 67-2619.

Teismų praktika:

1. Europos Teisingumo Teismo 2004 m. spalio 12 d. sprendimas byloje C-313/02, *N. Wippel v. Peek & Clopenburg GmbH & KG*.
2. Europos Teisingumo Teismo 1992 m. sprendimas byloje C-399/92, *Stadt Langerich and others v. Angelika Helmig and others*, ECR I5727.
3. 2005 m. rugsėjo 26 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. S. v. UAB „Lemminkainen Lietuva“*, Nr. 3K-3-423/2005, kat. 11.6.1; 13.2.2.
4. 2006 m. sausio 30 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *J. B. v. Panevėžio moksleivių namai*, Nr. 3K-3-74/2006, kat. 11.6.1.
5. 2005 m. lapkričio 14 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *V. A. ir G. N. v. Panevėžio moksleivių namai*, Nr. 3K-3-568/2005, kat. 11.6.1.
6. 2009 m. lapkričio 10 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *M. P. v. Panevėžio miesto savivaldybės administracija*, Nr. 3K-3-494/2009, kat. 11.6.1.

7. 2008 m. birželio 2 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *I. S. v. Vilniaus etninės veiklos centras*, Nr. 3K-3-306/2008, kat. 11.6.4; 11.9.10.8.
8. 2003 m. sausio 16 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *V. K. v. AB „Vilma“* Nr. 3K-7-4/2003, kat. 2.11.
9. 2005 m. vasario 28 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *D. D. v. UAB „Versupis“*, Nr. Nr. 3K-3-113/2005, kat. 12.2.3; 14.3.6; 114.11; 125.7.
10. 2000 m. birželio 7 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. V. v. UAB „Visagino maistas“*, Nr. 3K-3-654/2000, kat. 1.
11. 2004 m. kovo 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *M. J. v. UAB „Vokė III“*, Nr. 3K-3-220/2004, kat. 2.8.

Specialioji literatūra:

1. AHLBERG, K.; BERCUSSON, B.; BRUUN, N.; *et al.* Transnational Labour Regulation. A Case Study of Temporary Agency Work. Brussels: P.I.E. PETER LANG S.A., 2008.
2. CASALE, G. The Labour Law Challenges: in Search of a Balance between Flexibility and Security. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 131-144.
3. CORTES, G.; EICHLER, B.; RAU, J.; *et al.* *Arbeitsnehmerrechte in einer globalisierten Welt*. Hamburg: VSA – Verlag, 2004;
4. BERNOTAS, D.; GUOGIS, A. *Socialinės politikos modeliai: dekomodifikacijos ir savarankiškai dirbančiųjų problemos*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003;
5. BILEVIČIŪTĖ, E.; BILEVIČIENĖ, T. Nuotolinis darbas – neįgaliųjų užimtumo kokybės gerinimo būdas. *Informacijos mokslai*, 2009, Nr. 50, p. 24-29.
6. BIRK, R. Globale Entwicklungen des Arbeitsrechts aus deutscher Perspektive. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 121-130;
7. BUBILAITYTĖ, B. Terminuotų darbo sutarčių teisinio reguliavimo ypatumai pagal Lietuvos teisę. *Teisė*, 2008, Nr. 69, p. 132-137.
8. DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990, p. 115-116;
9. DAMBRAUSKIENĖ, G. Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos. *Jurisprudencija*, 2008, Nr. 8(110), p. 9-10;
10. DAMBRAUSKIENĖ, G. Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2002, Nr. 25(17), p. 19-25;

11. DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisės informacijos centras, 2004.
12. DAVULIS, T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. *Jurisprudencija*, 2008, nr. 8(110), p. 27–33.
13. GUOBAITĖ-KIRSLIENĖ, R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika. *Jurisprudencija*, 2005, Nr. 74(66), p. 62;
14. GUOBAITĖ-KIRSLIENĖ, R. The Features of legal Regulation on part-time Work. *Socialinių mokslų studijos*, 2010, Nr. 4(8), p. 317-338.
15. JARULAITIS, M. Nestandartiniai darbo santykiai ir jų reguliavimas. *Jurisprudencija*, 2008, nr. 8(110), p. 83-89.
16. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004.
17. LÖWISCH, M. Herausforderungen an das deutsche Arbeitsrecht im 21. Jahrhundert. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 67-77.
18. MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas. *Jurisprudencija*, 2005, nr. 74(66).
19. MAČIULAITIS, V. Terminuotos darbo sutartys flexicurity aspektu. *Socialinių mokslų studijos*, 2010, nr. 3(7);
20. MARTIŠIENĖ, B. Kriterijų, atskiriančių skirtingas darbo organizavimo formas, analizė. *Verslo ir teisės aktualijos*, 2010, Nr. 5(2), p. 405-418;
21. NEKROŠIUS, *et al.* Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
22. NEKROŠIUS, I. Darbo teisė: dabartis ir perspektyvos. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 49-56;
23. PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: VĮ registrų centras, 2008.
24. TIAŽKIJUS, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005.
25. USONIS, J.; BAGDANSKIS, T. Darbo nuoma ir jos teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2008, Nr. 8(110), p. 65-72.
26. WEISS, M. Auf dem Weg zum europäischen Sozialmodell. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 79-106.
26. ŽALIMAS, D.; ŽALTAUSKAITĖ-ŽALIMIENĖ, S.; PETRAUSKAS, Z.; *et al.* *Tarpatautinės organizacijos*. Vilnius: Justitia, 2001, p. 418-426;

27. ŽIČKIENĖ, S.; KOVIERIENĖ, A. Lankstūs darbo organizavimo modeliai: teoriniai ir praktiniai aspektai. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 2008, Nr. 3(12), p. 405-419.

Kita specialioji literatūra:

1. *Žalioji knyga*. Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius. KOM(2006) 708 galutinis.
2. Flexible Work Options. [žiūrėta 2011-03-01]. Prieiga per internetą <<http://www.context.org/ICLIB/IC37/Bush1.htm>>.
3. B. Gruževskis, I. Blažienė – Lankstumas ir saugumas darbo rinkoje. Lietuvos patirtis, 2005. [žiūrėta 2011-02-06]. Prieiga per internetą <http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/download/empl/flexibility_lithuania_lithuanian.pdf>.
4. Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo didinimas – trumpalaikio darbo schemų potencialas. [žiūrėta 2011-02-16]. Prieiga per internetą <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/711/lt/1/EF10711LT.pdf>>.
5. Nuotolinis darbas Europos Sąjungoje. [žiūrėta 2011-02-16]. Prieiga per internetą <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/961/lt/1/EF09961LT.pdf>>
6. Darbo sąlygos Europos Sąjungoje. Darbo laikas ir intensyvumas. [žiūrėta 2011-02-16]. Prieiga per internetą <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/271/lt/1/EF09271LT.pdf>>.
7. Socialinis dialogas, darbo laiko organizavimas ir profesinio bei asmeninio gyvenimo pusiausvyra Europos įmonėse. [žiūrėta 2011-02-05]. Prieiga per internetą <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/381/lt/1/EF09381LT.pdf>>.
8. Darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra: kaip išspręsti kilusią dilemą. [žiūrėta 2011-02-08]. Prieiga per internetą <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/89/lt/1/EF0789LT.pdf>>.
9. Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra – problemos ir uždaviniai. [žiūrėta 2011-02-16]. Prieiga per internetą <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/90/lt/1/EF0790LT.pdf>>.
10. Darbo laikas ir darbo bei gyvenimo pusiausvyra Europos įmonėse. [žiūrėta 2011-02-09]. Prieiga per internetą <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/25/lt/1/ef0625lt.pdf>>.
11. VMI paaiškina, kas yra „laisvųjų profesijų“ atstovai. [žiūrėta 2011-03-02]. Prieiga per internetą <<http://www.vmi.lt/lt/?itemId=10821494>>.

12. Flexible forms of work: ‘very atypical’ contractual arrangements. [žiūrėta 2011-02-06]. Prieiga per internetą <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/091/en/1/EF10091EN.pdf>>.
13. Labour markets continue to evolve through crisis. [žiūrėta 2011-02-18]. Prieiga per internetą <<http://www.euractiv.com/en/social/europe/labour-markets-continue-evolve-crisis-news-501888>>.
14. Employment in Europe 2010. [žiūrėta 2011-02-18]. Prieiga per internetą <http://ec.europa.eu/employment_social/eie/index_en.html>.
15. Užimtumo ir nedarbo pagrindiniai rodikliai. Gyventojų užimtumo tyrimų duomenys, vidutiniai metiniai. [žiūrėta 2011-02-16]. Prieiga per internetą <<http://www.socmin.lt/index.php?1911574254>>.
16. Darbo kodekso pakeitimai – darbo rinkos lankstumui. [žiūrėta 2010-12-07]. Prieiga per internetą <<http://www.socmin.lt/index.php?266027527>>.
17. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos numatomo teisinio reguliavimo poveikio pažyma. [žiūrėta 2011-02-18]. Prieiga per internetą <http://www.lampss.lt/attachments/078_Darbo%20kodekso%20pakeitimo%20projektas31_3.pdf>.
18. Komisijos komunikatas pavasario europos Vadovų Tarybai. Metas judėti sparčiau. Naujoji partnerystė vystymosi ir užimtumo labui. KOM(2006) 30 galutinis.
19. Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros bendrųjų principų įgyvendinimas pagal Lisabonos strategijos 2008–2010 m. ciklą – Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros užtikrinimo misijos ataskaita.
20. Mokesčių žinios. Laikinojo įdarbinimo įstatymas skatins kurti naujas darbo vietas. [žiūrėta 2011-03-24]. Prieiga per internetą <http://www.mzinios.lt/lt/naujienos/laikinojo_idarbinimo_istatymas_skatins_kurti_naujas_darbo_vietas.html>.
21. Agency work business indicator: January 2011. Evolution of number of hours by agency workers in Europe. [žiūrėta 2011-02-18]. Prieiga per internetą <http://www.eurociett.eu/fileadmin/templates/eurociett/docs/stats/Eurociett_Agency_Work_Business_Indicator_-_Jan_2011.pdf>.