

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra

Dianos Marčenko,
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas
Terminuota darbo sutartis

Vadovas: doc. dr. Viktoras Tiažkijus

Recenzentas: Asist. Ieva Povilaitienė

VILNIUS 2011

TURINYS

Įvadas	2
1. Terminuota darbo sutartis kaip darbo sutarties rūšis	4
2. Terminuotų darbo santykių lankstumas ir saugumas.....	20
3. Terminuotos darbo sutarties sudarymas ir vykdymas.....	25
3.1 Terminuotos darbo sutarties sudarymo prielaidos.	25
3.2 Terminuotos darbo sutarties termino nustatymas.	30
3.3. Terminuotos darbo sutarties vykdymas	35
4. Terminuotos darbo sutarties pasibaigimas	40
4.1. Terminuotos darbo sutarties pasibaigimas suėjus terminui	40
4.2. Terminuotos darbo sutarties pasibaigimas kitais pagrindais	48
Išvados	52
Santrauka.....	54
Summary	55
Literatūros sąrašas.....	56

Įvadas

Lietuvos Respublikoje darbo teisiniai santykiai įtvirtinami bei išreiškiami darbo sutartimi. Darbo sutartis yra vienas iš svarbiausių darbo teisės institutų, kuris išreiškia sutartinį darbo santykių pobūdį bei darbo savanoriškumo principą. Darbo sutartis sudaroma atsižvelgiant į darbuotojo ir darbdavio poreikius: darbuotojas renkasi labiausiai jo sugebėjimus ir lūkesčius atitinkantį darbą, o darbdavys jam reikalingą darbuotoją. Dažniausiai darbo santykiai yra įteisinti neterminuota darbo sutartimi. Tokios sutartys laikomos įprastinėmis ir labiausiai užtikrinančiomis viešąjį interesą, bei darbo sutarties šalių - darbuotojo ir darbdavio – interesų pusiausvyrą. Be to, tokios sutartys yra bendriausia darbo santykių forma. Tačiau ekonominių bei socialinių veiksnių įtakoje paplito netipinės darbo formos, prie kurių priskiriamas ir darbas pagal terminuotą darbo sutartį. Būtent terminuotos darbo sutartys yra įvardijamos kaip lankstesnės negu įprastos neterminuotos darbo sutartys. Terminuotos darbo sutartys yra skirtos įforminti terminuoto pobūdžio darbo santykius.

Nagrinėjamos temos aktualumas. Pasirinkta tema nėra nauja ar nenagrinėta, tačiau sutartiniuose darbo santykiuose ji visuomet išlieka aktuali, svarbi ir kiekvieną kartą kelianti daug klausimų. Šios temos pasirinkimą sąlygojo teorinių bei praktinių problemų aktualumas, nes terminuotų darbo sutarčių sudarymas ir nutraukimas turi įtakos darbuotojų teisei padėčiai. Šiuolaikinėje visuomenėje vis labiau pasigirsta spėlionių - ar darbas pagal terminuotą darbo sutartį iš tikrųjų yra lankstus ir kiek darbuotojai jaučiasi saugūs, dirbdami pagal tokio pobūdžio darbo sutartį.

Darbo tikslas ir objektas. Šio magistro darbo tikslas – išanalizuoti ir atskleisti terminuotos darbo sutarties specifiką, jos sudarymo, vykdymo bei nutraukimo aspektus. Darbo objektas – terminuota darbo sutartis. Svarbu išsiaiškinti, koku pagrindu terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma, kaip turi būti vykdoma bei nutraukiama. Šiame magistro darbe pagrindinis dėmesys yra skiriamas terminuotų darbo sutarčių reguliavimui Lietuvoje, tačiau siekiant palyginti, bus pateikiama ir kitų užsienio šalių pavyzdžių. Trumpai bus aptarta svarbiausi sezoninės ir laikinosios darbo sutarties aspektai, bet plačiau šios darbo sutartys nebus analizuojamos. Siekiant nurodyto tikslo, šiam magistro darbui iškelti tokie uždaviniai:

1. pateikti terminuotos darbo sutarties sampratos esmę, apibrėžti šio teisinio santykio šalis bei jų susitarimu sulgytą terminuotos darbo sutarties turinį;
2. pateikti terminuotų darbo santykių lankstumo ir saugumo svarbiausius aspektus;

3. ištirti terminuotos darbo sutarties sudarymo ir vykdymo teisinio reguliavimo mechanizmą bei jo raidos tendencijas;

4. ištirti terminuotos darbo sutarties nutraukimo problematiką.

Tyrimo metodai. Rengiant šį magistro darbą buvo naudoti įvairūs tyrimo metodai: sisteminės analizės (atskleidžia terminuotos darbo sutarties vietą darbo sutarčių rūšių sistemoje, aptariamos galimybės terminuotai sutarčiai tapti neterminuota); lyginamasis (atskleidžiami panašumai ir skirtumai tarp terminuotos ir neterminuotos darbo sutarties); istorinis (atskleidžiami skirtumai tarp terminuotos darbo sutarties reguliavimo galiojant Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymui ir įsigaliojus Lietuvos Respublikos darbo kodeksui) ir kt. metodai.

Darbo originalumas. Terminuotos darbo sutarties tema randama monografijose, taip pat Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentare, šia tema buvo rašyti magistro darbai. Šiame magistro darbe nagrinėjami ne tik įprastiniai terminuotų darbo sutarčių sudarymo, vykdymo bei nutraukimo klausimai, tačiau taip pat apžvelgiami ir terminuotų darbo santykių lankstumo bei saugumo probleminiai aspektai.

Šaltiniai. Šiame magistro darbe buvo vadovaujama tarptautinių teisės aktų nuostatomis, Lietuvos Respublikos norminiais teisės aktais – Darbo kodeksu, įvairiais įstatymais, Vyriausybės nutarimais. Taip pat vadovautasi specialiąja literatūra: Darbo kodekso komentaru, autorių doc. dr. T. Davulio monografija „Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva“, doc. dr. V. Tiažkijaus monografija „Darbo teisė: teorija ir praktika“. Analizuota Lietuvos Aukščiausiojo Teismo bei Europos Teisingumo Teismo suformuota teismų praktika.

1. Terminuota darbo sutartis kaip darbo sutarties rūšis

Teisė į darbą yra viena iš pagrindinių žmogaus teisių, kuri yra įtvirtinta Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje. Kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju.¹

Pagrindinis visų teisinių darbo santykių atsiradimo šaltinis, vykdymo ir pasikeitimo pagrindas yra darbo sutartis. Darbo sutartis yra vienas iš svarbiausių darbo teisės institutų Lietuvos Respublikos darbo teisės sistemoje. Šis institutas apima teisės normas, reglamentuojančias darbo sutarties sudarymą, keitimą ir nutraukimą, t.y. darbuotojų priėmimą į darbą, darbo sąlygų pakeitimą ir atleidimą iš darbo.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso² (toliau – DK) 93 straipsnis nurodo, kad darbo sutartis yra pagrindinė teisės į darbą realizavimo forma. Darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulgytą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu. Darbo sutartis turi būti sudaroma atsižvelgiant į abiejų darbo sutarties šalių interesus ir atitinkanti jų suderintą valią. Ji rodo sutartinį teisinių darbo santykių pobūdį, o sutartiniai santykiai gali susiklostyti tik šalių susitarimu. Darbo sutarčiai svarbus yra ir darbo savanoriškumo principas. Nesant abiejų teisinių darbo santykių šalių suderintos valios išraiškos, traktuoti darbo sutartį sudaryta ir suteikiančia šalims tam tikras teises bei nustatančia atitinkamas pareigas pagrindo nėra.³

Norint konstatuoti darbo teisinius santykius, turi būti nustatyti visi būtini darbo teisinių santykių požymiai. Tik juos nustačius galima konstatuoti, kad darbo sutartis yra ir reikalauti atitinkamai ją įforminti.⁴ Pagrindiniai darbo sutarties požymiai, skiriančys ją nuo kitų sutarčių, yra šie:

1. darbo funkcijų atlikimas;
2. įsipareigojimas paklusti vidaus darbo tvarkai;
3. įsipareigojimas suteikti nustatytą darbą;

¹ Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

² Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. gegužės 20 d. nutartis civilinėje byloje V. Ramonienė v. viešoji įstaiga Garliavos pirminės sveikatos priežiūros centras, Nr. 3K-3-7651/2002, kat. 2.1.

⁴ TIAŽKIJUS V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 334.

4. įsipareigojimas mokėti sulygtą darbo užmokestį;
5. įsipareigojimas užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose.

Nuo darbo sutarties sudarymo momento darbo sutarties šalys įgauna atitinkamą statusą, t.y. tampa darbuotoju arba darbdaviu ir tarp jų pagal darbo sutartį atsiradusiems teisiniams santykiams pradedami taikyti darbo įstatymai.

Darbo sutarčių rūšių išskyrimas yra vieno iš darbo santykių teisinio reguliavimo principo – darbo teisės bendrumo ir diferenciacijos – apraiška. DK 108 straipsnyje yra pateiktos darbo sutarčių rūšys (sąrašas nėra baigtinis), kurios gali būti: 1) neterminuotos; 2) terminuotos, laikinosios, sezoninės; 3) dėl antraeilių pareigų; 4) nuotolinio darbo; 5) patarnavimo darbams; 6) kitos. Darbo sutarčių rūšys skirstomos pagal įvairius jų pagrindus: pagal darbo sutarties trukmę (neterminuotos, terminuotos, laikinosios ir sezoninės); pagal darbo pobūdį (papildomo darbo, antraeilių pareigų, nuotolinio darbo, sezoninio darbo, patarnavimo darbų).

Darbas, dėl kurio sulygsta šalys sudarydamos darbo sutartis, daugiausia yra nuolatinio pobūdžio, todėl įteisinant darbo santykius tarp darbo sutarties šalių sudaroma neterminuota darbo sutartis. Ši neprivaloma nuostata išreiškia įstatymų leidėjo požiūrį į darbo sutarčių rūšis. Kitaip tariant, neapibrėžtam laikui sudaromos darbo sutartys yra laikomos įprastomis ir labiausiai atitinkančiomis viešąjį interesą, darbo santykių pobūdį, nes jų reglamentavimas geriausiai atitinka skirtingų darbuotojo ir darbdavio interesų balansą.

Sparčiai vykstant ekonominei bei socialinei globalizacijoms, visuomenės raidos bei darbo spartaus organizavimo procesams, paplito netipinės darbo formos, prie kurių priskiriamas ir darbas pagal terminuotas darbo sutartis, visuomenėje įvardijamas kaip vienas iš galimų lanksčių darbo santykių įgyvendinimo formų. Terminuotos darbo sutartys, darbo ne visą dieną sutartys, darbo pagal iškvietimą sutartys, nefiksuoto darbo laiko darbo sutartys, darbuotojų, įdarbintų per laikinojo įdarbinimo agentūras, sutartys, laisvai samdomų darbuotojų sutartys ir t. t. įsitvirtino Europos darbo rinkose.⁵ Terminuoto pobūdžio darbo pasiūlymų Lietuvoje per 2010 metus išaugo du kartus, jų darbdaviai registravo 59,2 tūkst.⁶, o apžvelgus 2011 m. sausio mėn. duomenis, laisvų darbo vietų per

⁵ Europos Bendrijų Komisija. *Žalioji knyga: Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius*. Briuselis, 22.11.2006. KOM (2006) 708 galutinis.

⁶ Lietuvos darbo birža. 2010 m. I-IV ketvirčio tendencijų apžvalga, publikuota 2011 m. sausio 24 d. [žiūrėta: 2011 m. vasario 23 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/Tendencija.aspx?AspXPage=g%5F7BA1CA54AA024430A86D581D71C8B9A9:%2540ID%3D21>> [žiūrėta: 2011 m. vasario 23 d.].

minėtą mėnesį užregistruota 4,555 tūkst., taigi akivaizdu, kad darbdavių, kurie nori, kad pas juos žmonės dirbtų pagal terminuotas darbo sutartis, skaičius sparčiai auga.⁷

Terminuota darbo sutartis yra darbo sutartis, sudaroma tam tikram laikui – apibrėžtam terminui. Atsižvelgiant į darbo trukmę terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma įvairiam laikui, kuris gali būti nustatytas iki tam tikros kalendorinės datos arba iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo, todėl skiriamos tokios terminuotų sutarčių rūšys:

1. terminuota paprastoji;
2. sezoninė;
3. laikinoji.⁸

Sezoninė darbo sutartis sudaroma sezoniniams darbams atlikti. Sezoniniais vadinami darbai, kurie dėl gamtinių ir klimato sąlygų dirbami ne visus metus, o tam tikrais periodais (sezonais), ne ilgesniais kaip aštuoni mėnesiai (vienas po kito einančių dvylikos mėnesių laikotarpiu), ir yra įtraukti į sezoninių darbų sąrašą (DK 112 straipsnis). Sutarties galiojimo laiką iš esmės nulemia ta aplinkybė, kad pagal sezoninę darbo sutartį yra dirbamas sezoninio pobūdžio darbas, t.y. darbo funkcijos nebegali būti vykdomos pasibaigus sezonui, kai gamtinės ir klimato sąlygos nebeleidžia darbo atlikti tinkamai pagal jam keliamus reikalavimus. Sezoninė darbo sutartis laikytina viena iš terminuotų darbo sutarčių rūšių - šios sutarties terminas sietinas su tam tikrų darbams atlikti tinkamų gamtinių ir klimato sąlygų pasibaigimu konkrečiais metais. Dažniausiai sezoninės darbo sutartys sudaromos vienam sezonui, tačiau gali būti sulygta, kad tokio pobūdžio darbas bus dirbamas kelis sezonus, todėl, be sezoninio darbo sąlygos, sutartyje atitinkamai privaloma nurodyti ir sutarties terminą. Tokios nuostatos nurodymo tikslas yra apibrėžti, keliems sezonams yra sudaroma sezoninė darbo sutartis.

Sezoninių darbų sąrašą, sezoninės darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo, taip pat darbo ir poilsio laiko bei darbo apmokėjimo ypatybes remdamasi DK nustato Vyriausybė (DK 112 straipsnis). Sezoniniais darbais automatiškai laikomi ne visi darbai, kurių atlikimas tiesiogiai susijęs su gamtos ir klimato sąlygomis, o tik tokie, kurie numatyti Vyriausybės nutarimu tvirtinamame sezoninių darbų sąrašė. Svarbu pabrėžti, kad sezoninių darbų sąrašas yra baigtinis ir jokie jame nenurodyti darbai negali

⁷ Lietuvos darbo birža. Lietuvos darbo rinka 2011/01, publikuota 2011 m. vasario 14 d. [žiūrėta: 2011 m. vasario 23 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Publikacijos/Attachments/2909/LIETUVOS%20DARBO%20RINKA%202011-01.pdf>> [žiūrėta: 2011 m. vasario 23 d.].

⁸ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 374.

būti dirbami sudarius sezoninio darbo sutartį.⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimas Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“¹⁰ nustato ne tik sezoninių darbų sąrašą, tačiau ir sezoninės darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo, taip pat darbo ir poilsio laiko bei darbo apmokėjimo ypatybes. Darbo sezoniškumo sąlyga laikoma būtinaja sezoninės darbo sutarties sąlyga, todėl darbo sutartyje neaptarus, kad darbuotojas priimtas dirbti sulygtą sezoninį darbą pagal atitinkamą profesiją, specialybę, kvalifikaciją, sezoninio darbo pobūdžio sutartis nebūtų pripažįstama sezoninio darbo sutartimi. Kiekvienoje sezoninio darbo sutartyje turi būti nurodytas jos terminas, kuris siejamas su tam tikrų darbams atlikti tinkamų klimatinių ir gamtinių sąlygų pasibaigimu atitinkamais metais. Sezoninės darbo sutarties terminas turi būti apibrėžtas ne kalendorine data, o tam tikrų aplinkybių pasibaigimu.¹¹

Trumpai aptariant, kas dar būdinga sezoninei darbo sutarčiai, galima paminėti, kad ši sutartis sudaroma raštu, joje nurodomos jau anksčiau minėtos būtinos sutarties sąlygos, tiek sąlygos, kurios yra bendros visoms sutartims. Darbuotojams, kurie dirba vieną sezoną, kasmetinės atostogos nėra suteikiamos, o atleidžiant juos iš darbo, už nepanaudotas atostogas mokama pinigine kompensacija. Taip pat svarbu paminėti sezoninės darbo sutarties pasibaigimo pagrindus. Sezoninė darbo sutartis nutrūksta pasibaigus joje nustatytam terminui, t.y. darbų sezonui, jeigu joje nesusitarta, kad ji sudaroma keliems sezonams. Tokiu atveju darbuotojams, kurie dirba du ir daugiau sezonų iš eilės nenutraukę sezoninio pobūdžio darbo santykių, už laikotarpį tarp sezonų mokamas darbo sutartyje ar kolektyvinėje sutartyje nustatyto dydžio atlyginimas. Sezoninė darbo sutartis taip pat gali būti nutraukta:

1. nepasibaigus sutarties terminui darbuotojo pareiškimu, apie tai įspėjus darbdavį raštu prieš penkias kalendorines dienas;

⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybė 1994 m. kovo 7 d. nutarimu Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“ patvirtino sezoninių darbų sąrašą ir prie tokių darbų priskyrė įvairius statybos ir remonto darbus, kuriems atlikti svarbios atitinkamos gamtos sąlygos, taip pat kai kuriuos kelių ir geležinkelių statybos, remonto ir priežiūros darbus, žemės melioravimo, kasybos ir kitus susijusius darbus, cukraus gaminimą iš cukrinių runkelių, daržininkystės ar gėlininkystės darbus atvirame grunte ir nešildomuose šiltnamiuose, darbus, susijusius su sėklinių linų sėmenų ruošimu ir pirminiu linu perdirbimu, vaisių ir uogų auginimo, skynimo, paruošimo ir perdirbimo darbus, miško grybų, uogų, rinkimo ir apdorojimo darbus, vaistažolių rinkimo, paruošimo, perdirbimo darbus, žemės ūkio produkcijos auginimą, derliaus nuėmimą atvirame lauke, paruošimą ir supirkimą sezono metu, žvejybą Baltijos jūroje ir vidaus vandenyse, šviežių žuvų perdirbimą, miško ūkio darbus, miestų ir gyvenviečių skverų, parkų, kapinių ir žaliųjų plotų želdinimo ir želdinių priežiūros darbus, upių transporto darbus, šildymo sistemų paruošimo kitam sezonui darbus, patalpų šildymą (kūriko darbą), aptarnavimo darbus kaimo turizmo sodybose, turistinėse bazėse, poilsio namuose ir sanatorijose, viešbučiuose, parduotuvėse, kavinėse, restoranuose, kurie veikia ne ištisus metus, vaikų poilsio stovyklų darbuotojų darbą, vaisvandenių gaminimo darbus įmonėse, kurios veikia ne ištisus metus, prekybą ledais, maistu, spauda ir pramoninėmis prekėmis lauko sąlygomis, ir kt.

¹⁰ Valstybės žinios, 1994, Nr. 19-313.

¹¹ PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ V. *Darbo teisė: aktualūs atsakymai darbuotojui*. Vilnius, 2010, p. 88-89

2. kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje sezoniniai darbai buvo sustabdyti ilgiau kaip dviem savaitėms dėl gamybinių priežasčių arba kai sumažinamas darbų mastas (apie darbo sutarties nutraukimą šiuo pagrindu darbuotojas neišpėjamas, bet jam išmokama vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka);

3. kai darbuotojas per sezoną neatvyksta į darbą ilgiau kaip vieną mėnesį dėl laikinojo nedarbingumo. Tais atvejais, kai darbingumas prarandamas dėl suluošinimo (traumos) darbe arba profesinės ligos per sezoną, darbuotojui darbo vieta (pareigos) paliekama, kol jis atgauna darbingumą arba jam nustatomas invalidumas, bet ne ilgiau kaip iki darbo sutarties termino pabaigos (šiuo atveju darbuotojas taip pat neišpėjamas, bet jam išmokama vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka).¹²

Pažymėtina, kad sezoninės darbo sutartys yra nepopuliarios, nes darbdaviai linkę sudaryti paprastas terminuotas sutartis (ne sezoninio darbo), siekdami nemokėti tarpsezoninių išmokų. Teoriškai tokia situacija (paprastos terminuotos sutarties sudarymas vietoje sezoninės) yra darbuotojo padėties pabloginimas, palyginti su ta, kurią nustato įstatymas, tačiau ekonominė darbdavio logika čia yra nesudėtinga: darbdavys negali mokėti darbo užmokesčio tarpsezoniniu laikotarpiu (nors jo dydis turi būti nustatytas kolektyvinėje ar darbo sutartyje), trunkančiu tiek pat ar ilgiau nei pats sezoninis darbas.¹³

Laikinoji darbo sutartis yra darbo sutartis, sudaryta ne ilgesniam kaip dviejų mėnesių laikui (DK 113 straipsnis). Laikinoji darbo sutartis gali būti sudaroma skubiems ar trumpalaikiams darbams (**laikinas darbas** - tai darbas, kuris organizuojamas įmonėje, organizacijoje ar įstaigoje tais atvejais, kai vykdoma nebūdinga (netipinė, laikina) veikla (pvz., remontas, mokymai, technologinių linijų keitimas, skubiems ar trumpalaikiams darbams atlikti)) atlikti, laikinai nesantiems (dėl ligos, atostogų ir panašiai) darbuotojams pavaduoti. Laikinoji darbo sutartis taip pat gali būti sudaryta su studentais, moksleiviais jų atostogų metu. Taigi ši darbo sutartis yra viena iš terminuotų darbo sutarčių rūšių, kurią nuo kitų skiria jos galiojimo termino trukmė, kuri negali būti ilgesnė negu du mėnesiai. Pažymėtina, kad laikinosios sutarties terminas (iki dviejų mėnesių) gali būti išreikštas ne tik tam tikra kalendorine data, tačiau ir tam tikrų aplinkybių atsiradimu, pasikeitimu ar pasibaigimu, su sąlyga, kad šios aplinkybės akivaizdžiai rodo, jog darbo santykių trukmė neviršys dviejų mėnesių. Laikinosios darbo sutarties sudarymo pagrindus (aplinkybes, kurioms esant gali būti sudaroma laikinoji darbo sutartis), tokios sutarties pakeitimo ir

¹² Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimas Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“. Valstybės žinios, 1994, Nr. 19-313.

¹³ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 382.

pasibaigimo, taip pat laikinųjų darbuotojų darbo ir poilsio laiko ypatybes nustato Vyriausybė.

Trumpai aptariant, kas dar būdinga laikinajai darbo sutarčiai, galima paminėti, kad laikiniems darbuotojams išbandymo laikotarpis neturi būti nustatomas. Jiems taip pat nesuteikiamos atostogos, o nutraukiant laikinąją darbo sutartį išmokama piniginė kompensacija. Laikinoji darbo sutartis gali būti keičiama DK nustatyta bendra tvarka ir sąlygomis. Jeigu laikinosios darbo sutarties terminas pasibaigė, o darbo santykiai faktiškai tęsiasi ir nėra viena iš laikinosios darbo sutarties šalių, iki pasibaigia terminas, nepareikalauja jos nutraukti, laikoma, kad laikinoji darbo sutartis pratęsta neapibrėžtam terminui. Jeigu laikinoji darbo sutartis pasibaigus jos terminui nutraukiama, bet nepaėjus vienam mėnesiui nuo jos nutraukimo dienos su atleistu iš darbo darbuotoju vėl sudaroma laikinoji darbo sutartis tam pačiam darbui, darbuotojo reikalavimu tokia sutartis pripažįstama sudaryta neapibrėžtam laikui.¹⁴

Laikinoji darbo sutartis gali būti nutraukta:

1. nepasibaigus sutarties terminui, darbuotojo pareiškimu, apie tai įspėjus darbdavį raštu prieš penkias darbo dienas;
2. kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje darbai buvo sustabdyti ilgiau kaip dviem savaitėms dėl gamybinių priežasčių arba kai sumažinamas darbų mastas;
3. kai laikinasis darbuotojas neatvyksta į darbą ilgiau kaip septynias dienas dėl laikinojo nedarbingumo. Kai darbingumas prarandamas dėl nelaimingo atsitikimo darbe arba profesinės ligos, darbuotojui darbo vieta (pareigos) paliekama, kol jis atgauna darbingumą arba jam nustatomas invalidumas, bet ne ilgiau kaip iki laikinosios darbo sutarties termino pabaigos.¹⁵

Toliau šiame darbe sezoninė ir laikinoji darbo sutartys nebus analizuojamos. Pagrindinis dėmesys yra skiriamas terminuotai darbo sutarčiai, kadangi sezonines ir laikinąsias darbo sutartis sudaryti, vykdyti bei nutraukti yra paprasčiau. Ir sezoninės, ir laikinos darbo sutartys sudaromos, kai iš anksto žinomos ir teisės normose aiškiai įtvirtintos aplinkybės – sezoniškumas arba trumpalaikis darbo poreikio padidėjimas. Vadinasi, sudarydamos tokias sutartis, šalys aiškiai žino darbo santykių įforminimo būtent šiomis darbo sutartimis priežastis, kurios, be kita ko, konkrečiai įtvirtintos teisės normomis.

¹⁴ PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ V. *Darbo teisė: aktualūs atsakymai darbuotojui*. Vilnius, 2010, p. 91-92.

¹⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 81(1)-3690.

Kaip jau buvo minėta, netipinių darbo santykių atsiradimui didelę įtaką padarė spartūs ekonominės bei socialinės globalizacijos procesai. Terminuota darbo sutartis – vienas iš netradicinio darbo santykių modelio variantų arba viena iš netipinių darbo sutarties rūšių, kuri taip pat laikytina specifine darbo organizavimo forma. Terminuotomis sutartimis įforminami terminuoto pobūdžio darbo santykiai. Sudaryti terminuotą darbo sutartį dažniausiai yra naudingiau darbdaviui, o darbuotojo teisės ir interesai esant terminuotai darbo sutarčiai tampa labiau pažeidžiami.

DK 109-111 straipsniai nustato reikalavimus sudarant terminuotas darbo sutartis. DK nustatytas teisinis reguliavimas iš esmės numato priemones, neleidžiančias piktnaudžiauti sudarant terminuotas darbo sutartis, t.y. terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, bet ne ilgiau kaip penkeriems metams ir neleidžiama sudaryti terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai ar kolektyvinės sutartys arba kai darbuotojas priimamas į naujai steigiamą darbo vietą.

Terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, bet ne ilgiau kaip penkeriems metams (DK 109 straipsnio 1 dalis). Sutartis gali būti sudaroma šešiams mėnesiams, sutartis, sudaryta su darbuotoja, kol iš motinystės atostogų grįš kita, iki tol dirbusi darbuotoja, ir kt. Sudarydamos sutartį tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, sutarties šalys nustato darbo sutarties terminą ir apsisprendžia dėl sutarties galiojimo laiko (sutartinių santykių trukmės).¹⁶

Sudaryti terminuotą darbo sutartį yra naudingiau darbdaviui, o darbuotojo teisės ir interesai, kai sudaryta terminuota darbo sutartis, tampa labiau pažeidžiami. Pavyzdžiui, suėjus darbo sutarties terminui darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį ir atleisti darbuotoją iš darbo, nemokėdamas jam išeitinės pašalpos ir neįspėjęs apie atleidimą (DK 126 straipsnio 1 dalis). Tačiau tam tikrais atvejais yra apribojamos ir darbdavio teisės, pavyzdžiui, darbdavys nutraukti terminuotą darbo sutartį dėl svarbių priežasčių gali tik ypatingais atvejais (DK 129 straipsnio 5 dalis). Atsižvelgiant į tai, kad terminuota darbo sutartis yra viena iš netradicinių darbo sutarties rūšių, norint sudaryti terminuotą darbo sutartį neužtenka vien suderintos sutarties šalių valios, todėl yra būtinos ir tam tikros specifinės aplinkybės ir sąlygos, t.y. juridiniai faktai.¹⁷ Vadinasi, terminuotos darbo sutarties sudarymas turi būti grindžiamas objektyvia būtinybe patenkinti padidėjusį darbo poreikį. Pabrėžtina, kad ypač svarbiomis aplinkybėmis, kurioms esant būtina sudaryti terminuotas darbo sutartis, galima laikyti kai:

¹⁶ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 374.

¹⁷ NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 218.

1. objektyviai padidėja darbo poreikis;
2. darbo poreikio padidėjimą lemia objektyvios priežastys;
3. toks darbas negali būti dirbamas neterminuotai.

Siekiant aiškiau suprasti terminuotos darbo sutarties pobūdį, būtina kuo detaliau aptarti DK 109 straipsnį. Remiantis DK nuostatomis, neleidžiama sudaryti terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai ar kolektyvinės sutartys arba kai darbuotojas priimamas į naujai steigiamą darbo vietą. DK nenumato galimybės sudaryti terminuotą darbo sutartį tuo pagrindu, kad jos pageidauja darbuotojas.

Vadovaujantis DK nuostatomis terminuotą darbo sutartį galima sudaryti tik šiais atvejais:

1) **nenuolatinio pobūdžio darbui**. Praktikoje dažnai kyla klausimas, kas yra laikytina nuolatinio ir nenuolatinio pobūdžio darbu? Šiam klausimui aptarti kaip pavyzdį galima būtų pateikti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 30 d. nutartį civilinėje byloje *J.B. v. Panevėžio moksleivių namai* (bylos Nr. 3K-3-74/2006), kurioje ieškovas prašė pripažinti neteisėtu ir panaikinti moksleivių namų direktorės 2004 m. gegužės 28 d. įsakymą, kuriuo jis atleistas iš darbo pagal DK 126 straipsnio 1 dalį, pripažinti 2003 m. rugsėjo 12 d. su atsakovu sudarytą darbo sutartį neterminuota darbo sutartimi. Jis nurodė, kad pagal sudarytą terminuotą darbo sutartį dirbo papildomo ugdymo pedagogu (gitaristų būrelyje), o šiam darbui turėjo būti sudaryta neterminuota darbo sutartis, nes darbas yra nuolatinis, papildomo ugdymo pedagogo etatas atsakovo įstaigoje buvo keletą metų.

Pirmosios instancijos teismas ieškinį atmetė. Ieškovo ir atsakovo 2003 m. rugsėjo 12 d. sudarytą terminuotą darbo sutartį teismas laikė atitinkančia DK 110 straipsnio 1 dalies normą. Darbas, į kurį buvo priimtas ieškovas, nebuvo nuolatinis. Teismas argumentavo, kad atsakovo įstaiga yra neformalaus papildomo ugdymo įstaiga, kurios nuostatuose reglamentuota, jog kiekvienais mokslo metais čia steigiami būreliai. Kiek tokių būrelių veiks, priklauso nuo norinčiųjų juose dalyvauti moksleivių skaičiaus, tik tada sudaromi ugdymo planai ir priimami į darbą papildomo ugdymo pedagogai. Todėl jų poreikis kiekvienais metais keičiasi. Teismas priėjo išvadą, kad terminuotai darbo sutarčiai su ieškovu sudaryti lemiamą reikšmę turėjo objektyvi būtinybė patenkinti laikinai padidėjusį gitaristų ansamblių pedagogų poreikį, dėl to šiam darbui galėjo būti sudaryta terminuota darbo sutartis. Įvertinęs aplinkybę, kad ieškovas prašė priimti į darbą nuo 2003 m. rugsėjo 15 d. iki 2004 m. gegužės 31 d., teismas sprendė, jog šis išreiškė valią dirbti tam tikrą laikotarpį, t. y. terminuotai. DK 95 straipsnyje nedraudžiama darbo

sutarties šalims sulygti dėl kitų darbo sutarties sąlygų, dėl to šalių susitarimas dėl terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas ir yra nuolatinis, teismo vertinimu, neprieštaravo DK 109 straipsnio 2 daliai. Teismas nurodė, kad ieškovas nesikreipė į darbo ginčus nagrinėjantį organą dėl darbo sutarties sąlygų, tai reiškia, kad šis sutiko su darbu pagal terminuotą sutartį. Todėl terminui pasibaigus, darbo santykiai nutrūksta. Apeliacinės instancijos teismas priėmė naują sprendimą, ieškinį patenkino, pripažino ieškovo ir atsakovo sudarytą darbo sutartį neterminuota, grąžino ieškovą į darbą papildomo ugdymo pedagogu meninės veiklos sektoriuje gitaristų ansamblyje. Kolegija sprendė, kad įstatymų ar kolektyvinės sutarties nėra nustatyta, jog su moksleivių namų papildomo ugdymo pedagogais gali būti sudaromos terminuotos darbo sutartys, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio. Esant DK 109 straipsnio 2 dalyje nustatytam draudimui, atsakovas turėjo įrodyti, kad ieškovo darbas pagal sudarytą darbo sutartį yra laikino pobūdžio, tačiau šis to neįrodė. Kolegija nutarė, jog darbdavys yra biudžetinė įstaiga, finansuojama iš savivaldybės biudžeto, todėl darbuotojų skaičių ir darbuotojų darbo užmokesčio fondą lemia ne moksleivių, pageidaujančių lankyti šią papildomo ugdymo mokyklą, skaičius, bet mokyklai skiriamos lėšos. Atsakovas iš anksto turi skelbti, kokie būreliai veiks ir kokias ugdymo programas jie vykdys, todėl darbas yra nuolatinio pobūdžio. Tam pačiam darbui su kitais papildomo ugdymo pedagogais buvo sudarytos neterminuotos darbo sutartys, todėl tai paneigia atsakovo argumentus dėl laikino šių pedagogų darbo pobūdžio. Kolegija konstatavo, kad atsakovas su ieškovu sudarė terminuotą darbo sutartį darbui, kuris yra nuolatinio pobūdžio, dėl to pažeidė DK 109 straipsnio 2 dalį, pripažino, jog su ieškovu sudaryta neterminuota sutartis – DK 110 straipsnio 2 dalis. LAT apeliacinės instancijos teismo sprendimą paliko nepakeistą. Konstatavo, jog neterminuotos, neapibrėžtam laikui sudaromos darbo sutartys laikomos įprastomis darbo sutartimis – DK 108 straipsnio 2 dalis. Terminuotų darbo sutarčių sudarymui įstatymas nustato tam tikrus imperatyvius reikalavimus. Pagal DK 109 straipsnio 2 dalį neleidžiama sudaryti terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys. Tai reiškia, kad darbdaviui draudžiama pasiūlyti darbuotojui sudaryti terminuotą darbo sutartį darbui, kuris pagal savo esmę yra nuolatinio pobūdžio ir įstatymai ar kolektyvinė sutartis nenumato galimybės sudaryti tokią sutartį.

Bendriausia prasme darbas nėra nuolatinis, kai jo poreikis ar atlikimas yra objektyviai apribotas laiko. Vadinasi, kilus ginčui, ar darbas, kurį dirbti yra sudaroma darbo sutartis, laikytinas nuolatinis ar laikinis, negali būti sprendžiama pagal sutarties šalių subjektyvius vertinimus. Dėl to pažymėtina, kad DK 109 straipsnio 2 dalyje

nenumatyta galimybė sudaryti su darbuotoju terminuotą darbo sutartį vien tuo pagrindu, jog to pageidauja darbuotojas. Toks darbo sutarties šalių laisvės apribojimas yra pagrįstas darbuotojų teisių apsauga nuo galimo piktnaudžiavimo terminuotoms darbo sutartims sudaryti. Darbdavys organizuoja darbą, esant ginčui dėl terminuotos darbo sutarties teisėtumo, jam tenka pareiga įrodinėti, kad darbas nėra nuolatinio pobūdžio, arba kad konkrečiu atveju terminuotos darbo sutarties sudarymą leidžia įstatymas ar kolektyvinė sutartis. Iš byloje nustatytų aplinkybių teismas padarė esminę, taikant DK 109 straipsnio 2 dalį, išvadą, kad papildomo ugdymo pedagogų darbas su būreliais atsakovo įstaigoje yra nuolatinio pobūdžio. Teisėjų kolegija sutiko su apeliacinės instancijos teismo išvada, kad aplinkybė apie skirtingą tą patį darbą dirbančių asmenų traktavimą paneigia darbdavio teigimą, jog papildomo ugdymo pedagogų darbas šioje įstaigoje yra laikino pobūdžio.¹⁸

Trumpai apibendrinant pateiktą bylą, galima teigti, kad darbdaviui draudžiama pasiūlyti darbuotojui sudaryti terminuotą darbo sutartį, kai darbas yra nuolatinio pobūdžio ir įstatymai bei kolektyvinės sutartys nenumato galimybės sudaryti tokią sutartį. Galima teigti, kad darbas nėra nuolatinis, jei jis yra trumpalaikis. Vadinasi, kilus ginčui, ar darbas, kuriam atlikti yra sudaroma terminuota darbo sutartis, laikytinas nuolatinis ar laikinis, negali būti sprendžiama pagal sutarties šalių subjektyvius vertinimus.

2) **kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais.** Socialiniai partneriai kolektyvinėje sutartyje turi galimybę numatyti išimtis iš įstatymo imperatyvių nuostatų, neleidžiančių sudaryti terminuotų sutarčių nuolatiniam darbui. Dabar sudaromose įmonių kolektyvinėse sutartyse nuostatos dėl terminuotų darbo sutarčių yra formuluojamos gana įvairiai ir ne visuomet teisingai. Svarbiausia taisyklė yra ši: galimybė sudaryti terminuotas darbo sutartis kolektyvinėse sutartyse turėtų būti formuluojama ne kaip bendra taisyklė, bet kaip išimtis.¹⁹ Sudaromoms kolektyvinėms sutartims taikytini teisingumo, protingumo, sąžiningumo bei draudimo piktnaudžiauti teise principai. Vadinasi, kolektyvinėje sutartyje nustačius aiškiai neproporcingas terminuotų sutarčių sudarymo sąlygas, tokios nuostatos galėtų būti pripažįstamos neteisėtomis.²⁰

3) **įstatymų nustatytais atvejais.** Išimtis iš imperatyvių DK nuostatų, kurios neleidžia sudaryti terminuotos darbo sutarties nuolatinio pobūdžio darbui, taip pat gali numatyti ir įstatymai. Manytina, kad tokia nuostata būtų tinkama taikyti pirmajai arba vienintelei terminuotai darbo sutarčiai, kaip yra pažymėjęs Europos Teisingumo Teismas.

¹⁸ 2006 m. sausio 30 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. Byloje J.B. v. Panevėžio moksleivių namai, Nr. 3-3K-74/2006, kat. 11.6.1.

¹⁹ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 375.

²⁰ NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 222.

Europos Teisingumo Teismas byloje C-212/04 *Konstantinos Adeneleris ir kiti prieš Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)*²¹ pažymėjo, kad 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB „Dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotąsias darbo sutartis“ priede įtvirtinto 1999 m. kovo 18 d. sudaryto bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotąsias sutartis 5 punkto 1 dalies *a* papunktis turi būti aiškinamas taip, kad jis draudžia paeiliui sudaryti terminuotąsias darbo sutartis, kai vienintelė tai pateisinti aplinkybė yra ta, jog tai numato valstybės narės įstatymo arba kito teisės akto bendrojo pobūdžio nuostata. Priešingai, sąvoka „objektyvios priežastys“ remiantis šiuo punktu reikalauja, kad rėmimasis šia ypatinga darbo santykių rūšimi būtų pateisintas konkrečiais įrodymais, susijusiais su atitinkama veikla bei jos vykdymo sąlygomis. Vadovaujantis minėta direktyva, nacionalinė teisė turi nustatyti vieną ar kelias nurodytas priemones: objektyvias priežastis, pateisinančias tokių sutarčių ar santykių atnaujinimą; maksimalią bendrą paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių ar nustatomų darbo santykių trukmę ir tokių sutarčių ar santykių atnaujinimo skaičių. Minėtoje direktyvoje nurodyta, kad terminuotoms darbo sutartims ir darbo santykiams taikomi bendrieji principai ir minimalūs reikalavimai, pripažįstant, kad juos taikant būtina atsižvelgti ir į konkrečią padėtį šalyje ar ūkio šakoje arba sezonines realijas. Vėlesnėje jurisprudencijoje Europos Teisingumo Teismas, be to, dar pažymėjo, kad vis dėlto tokie apribojimai netaikytini sudarant pirmąją arba vienintelę terminuotą darbo sutartį.²²

DK tokia išimtis, kad jei darbas yra nuolatinio pobūdžio, tačiau įstatymas nustato galimybę sudaryti terminuotą darbo sutartį, numatoma renkamiems ir renkamujų organų skiriamiems darbuotojams. Su renkamaisiais darbuotojais terminuota darbo sutartis sudaroma laikui, kuriems jie išrinkti, o su darbuotojais, kuriuos pagal įstatymus arba pagal įmonės, įstaigos, organizacijos įstatus skiria į darbą renkamieji organai, išskyrus savivaldybių tarybas (pvz., uždarnosios akcinės bendrovės administracijos vadovą skiria valdyba, jei ji numatyta įstatuose), terminuota darbo sutartis sudaroma tų renkamujų organų įgaliojimų laikui (kadencijai). Kaip pavyzdį galima būtų pateikti Įmonių bankroto įstatymą²³, kurio 19 straipsnio 4 dalyje rašoma, kad leidžiama bankrutuojančios įmonės administratoriui sudaryti su darbuotojais terminuotąsias darbo sutartis dirbti įmonės bankroto

²¹ Europos Teisingumo Teismo 2005 m. spalio 27 d. išvada byloje C-212/04, *Konstantinos Adeneleris ir kiti prieš Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)* (2005), ETA 1-06057.

²² Europos Teisingumo Teismo Bylos C-378/07-C-380/07 *Kiriaki Angelidaki ir kiti prieš Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymni. Charikleia Giannoudi prieš Dimosą Geropotamou: Georgiosas Karabousanosas ir Sofoklis Michopoulosas prieš Dimosą Geropotamou* (Teismo praktikos rinkinys, 2009).

²³ Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas. Valstybės žinios, 2001, Nr. 31-1010.

proceso metu. Taip pat tinkamas pavyzdys galėtų būti Aukštojo mokslo įstatymas.²⁴ Šio įstatymo 31 straipsnio 1 dalyje yra įtvirtinta nuostata, kad į aukštųjų mokyklų dėstytojų ir mokslo darbuotojų, išskyrus mokslininkus stažuotojus, pagrindines pareigas asmenys skiriami viešo konkurso būdu ne ilgesnei kaip penkių metų kadencijai, o pagal to paties įstatymo 31 straipsnio 5 dalį vyresni kaip šešiasdešimt penkių metų dėstytojai ir mokslo darbuotojai gali dirbti aukštojoje mokykloje, jei senatas (akademinė taryba) pritaria, kad su jais būtų sudaryta terminuota darbo sutartis ne ilgesniam kaip trejų metų laikotarpiui. Tokia sutartis senato (akademinės tarybos) sprendimu gali būti sudaroma pakartotinai. Kiti įstatymai taip pat gali nustatyti terminuotą darbo sutarčių sudarymo galimybę. Darbdavys privalo informuoti darbuotojus, dirbančius pagal terminuotą darbo sutartį, apie laisvas darbo vietas ir užtikrinti, kad jie turėtų tokias pat galimybes įsidarbinti nuolatiniam darbui kaip ir kiti asmenys. Pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti taikomos mažiau palankios darbo sąlygos, kvalifikacijos kėlimo ir skatinimo galimybės negu darbuotojams, dirbantiems pagal neterminuotas darbo sutartis.

4) *kai darbuotojas priimamas į naujai steigiamą darbo vietą.* Nuo 2010 m. rugpjūčio 1 d. DK laikinąja nuostata įtvirtinta dar viena galimybė sudaryti terminuotą darbo sutartį neterminuotam darbui. Iki 2012 m. liepos 31 d. galiosiančioje DK 109 straipsnio 2 dalies redakcijoje numatyta, kad terminuota darbo sutartis taip pat gali būti sudaryta su darbuotojais, priimamais į naujai steigiamą darbo vietą.²⁵ Manytina, kad šis esminis pakeitimas yra susijęs su terminuotų darbo sutarčių sudarymo liberalizavimu. Šio pakeitimo dėka, darbdaviai turės galimybę lanksčiau pritaikyti savo pajėgumus, iškilus didesniai ar mažesniai gamybos, pardavimų ar paslaugų poreikiui, kadangi galės nevaržomai priimti asmenis nuolatinio pobūdžio darbui terminuotų sutarčių pagrindu, mažiau bijos ir dvejus kurti naujas darbo vietas. Darbdaviai bus linkę drąsiau priimti asmenis terminuotam laikotarpiui, kadangi darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis atleidimo procedūros yra ir greitesnės, ir pigesnės. Tačiau žvelgiant iš darbuotojų pusės, galima teigti, kad šis pakeitimas iš dalies silpnina darbuotojo pozicijas ir sudaro prielaidas darbo santykių šalių nelygiateisiškumui.

Kaip ir prieš tai minėtose nuostatose, taip ir įgyvendinant šią įstatymą numato įvairių saugiklių.

Pirma, terminuotos darbo sutartys su darbuotoju, priimtu į naujai steigiamą darbo vietą, negali būti sudarytos ilgesniam laikotarpiui nei iki 2012 m. liepos 31 dienos.

²⁴ Lietuvos Respublikos aukštojo mokslo įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 27-715.

²⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei kodekso papildymo 123¹ straipsniu įstatymas. Valstybės žinios, 2010, Nr. 81-4221.

Ši nuostata sukuria tam tikrą teisinę koliziją, kadangi terminuotos darbo sutarties terminas yra būtinoji darbo sutarties sąlyga, sulygstama darbo sutarties šalių, tačiau įstatymų leidėjas, viena vertus, suteikdamas teisę darbo sutarties šalims susitarti dėl būtiniosios darbo sutarties sąlygos, atsižvelgiant į bendruosius reikalavimus, taikomus terminuotoms darbo sutartims, kita vertus, šią teisę riboja.

Antra, terminuotų sutarčių skaičius negali viršyti pusės visų įmonės, įstaigos arba organizacijos darbo sutarčių. Tačiau ir šiuo atveju darbdavys gali rasti kaip „apeiti“ įstatymą. Pavyzdžiui, reorganizuojant įmonę ir panaikinant dalį pareigybių, darbdavys gali sukurti kitas (kitu pavadinimu) pareigybes, kurios mažai skirsis darbo pobūdžiu nuo ankstesniųjų, tačiau dabar naujoms pareigybėms darbdavys darbuotojus priims dirbti pagal terminuotas darbo sutartis. Pavyzdžiui, darbovietėje yra kompiuterių inžinieriaus specialisto pareigybė, kurią darbdavys panaikina ir vietoj jos sukuria informacinių technologijų specialisto pareigybę. Pavadinimai pareigybių skiriasi, tačiau darbo pobūdžiu šios pareigybės yra labai susijusios.

Trečia, neleidžiama tokio pobūdžio darbo sutarčių sudaryti su darbuotojais, kurie buvo atleisti iš darbo pagal DK 125 (darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu) arba 129 (darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės) straipsnius išgaliojus naujiems DK pakeitimams, t.y. po 2010 m. rugpjūčio 1 dienos. Tačiau ir šiuo aspektu galima išvelgti tam tikrų minusų. Manytina, kad tokia nuostata pažeidžia nediskriminavimo principą, kadangi apriboja darbo sutarties šalių, t.y. darbuotojo ir darbdavio pasirinkimo galimybes esant kitiems darbo sutarties pasibaigimo atvejams.

Pagal terminuotas sutartis dirbančių asmenų darbas taip pat reglamentuojamas ir Europos Sąjungos mastu. Vykstantys integracijos procesai, tiek ekonominiai veiksniai (didėjanti konkurencija, verčianti darbdavius mažinti gamybos ir paslaugų teikimo kaštus), tiek ir socialinės priežastys (darbinės veiklos derinimas su darbuotojų asmeniniais poreikiais) veikia daugelį nacionalinės teisės teisės šakų. Ne išimtis ir darbo teisė, kadangi jos normos reguliuoja vienus iš pagrindinių visuomeninių santykių, t.y. darbo santykius. Būtent išvardinti procesai ir lėmė, kad pastaraisiais dešimtmečiais valstybėse narėse ėmė sparčiai populiarėti vadinamosios netipinės darbo formos, o viena iš jų ir yra darbas pagal terminuotas darbo sutartis.²⁶ Tačiau darbo pagal terminuotas darbo sutartis reglamentavimas valstybėse narėse pradėjo itin skirtis, nes vienos valstybės (Vokietija, Prancūzija, Belgija) pradėjo reaguoti į permainas ir kuo

²⁶ DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 294.

aiškiau reguliuoti tokį darbą, kitos valstybės narės šių santykių reglamentuoti neskubėjo. Pradėti šiuos klausimus reglamentuoti Bendrijos teisinėmis priemonėmis pavyko tik pasinaudojus Europos Bendrijų sutarties numatyta galimybe įtraukti Europos socialinius partnerius į Bendrijos teisėkūros procesą.

Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) 1999 m. kovo 18 d. sudarė bendrąjį susitarimą dėl darbo pagal terminuotas darbo sutartis, o Europos Bendrijų Taryba 1999 m. birželio 28 d. priėmė Direktyvą 1999/70/EB, kuria ir įgyvendino minėtą socialinių partnerių bendrąjį susitarimą (susitarimas yra direktyvos 1999/70/EB priedas).

Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas darbo sutartis ir jį perkeliančios direktyvos 1999/70/EB preambulėse nurodoma, kad teisinio reguliavimo pagrindinis tikslas yra šiuolaikiškesnis darbo organizavimas ir lankstesnė darbo tvarka.

Susitarimo šalys pripažįsta, kad neterminuotos sutartys yra ir bus bendriausia darbdavių ir darbuotojų darbo santykių forma. Jos taip pat pripažįsta, kad terminuotos darbo sutartys tam tikromis aplinkybėmis atliepia ir darbdavių, ir darbuotojų interesus.²⁷

Svarbu trumpai aptart Europos socialinių partnerių sudaryto Susitarimo pagrindinius aspektus:

1. terminuotoms darbo sutartims ir darbo santykiams taikomi bendrieji principai bei minimalūs reikalavimai, kad būtina atsižvelgti į konkrečią padėtį šalyje ar ūkio šakoje, sezoniškumą;
2. siekiama užtikrinti vienodų sąlygų taikymą pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams, saugant juos nuo nediskriminacijos palyginti su pagal neterminuotas sutartis dirbančiais tos įmonės darbuotojais, sudaryti prielaidas naudotis sutarčių institutu ir darbdaviams ir darbuotojams priimtinomis sąlygomis, neleisti piktnaudžiauti sudarant terminuotas sutartis;
3. susitarime pateikta pagal terminuotą darbo sutartį dirbančio darbuotojo sąvoka;
4. pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti taikomos mažiau palankios darbo sąlygos negu pagal neterminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams;

²⁷ Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotąsias darbo sutartis. OL L 175, 1999 7 10, p. 43.

5. pagal terminuotas darbo sutartis darbo stažas turi būti skaičiuojamas taip pat, kaip ir neterminuotai dirbantiems darbuotojams, išskyrus objektyviai pagrįstas išimtis;

6. numatytos priemonės išvengti piktnaudžiavimo terminuotos darbo sutarties institutu, t.y. reikalaujama, kad būtų panaikinti piktnaudžiavimai sudarant su tuo pačiu darbuotoju paeiliui kelias terminuotas darbo sutartis;

7. siekdami pagerinti pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų galimybes sudaryti neterminuotas darbo sutartis bei skatinti įvairius jų gebėjimus, darbdaviai privalo informuoti juos apie toje įmonėje ar įstaigoje esančias laisvas darbo vietas bei užtikrinti, kad jie turėtų tas pačias galimybes gauti nuolatinį darbą kaip ir kiti darbuotojai, taip pat kiek įmanoma padėti naudotis tobulinimosi bei mokymosi galimybėmis įmonėje;

8. darbdaviai turi teikti darbuotojams atstovaujančioms organizacijoms informaciją apie darbą pagal terminuotas darbo sutartis įmonėje.

Apibendrinant šiuos paminėtus Susitarimo aspektus, manytina, kad Susitarimo nuostatos nepasizymi ypatingu detalumu ir griežtumu.²⁸

Aptariant ar Lietuvos Respublikos darbo teisės normos atitinka direktyvos 1999/70/EB reikalavimus, reikėtų pabrėžti, kad pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų teisių apsauga Lietuvoje gali būti siejama su aplinkybe, kad įstatymų leidėjas itin apriboja šalių galimybę sudaryti terminuotą darbo sutartį. Atkreiptinas dėmesys, kad šios nuostatos atsiradimą lėmė itin dažni piktnaudžiavimai terminuotomis darbo sutartimis. Tačiau vadovaujantis DK 109 straipsnio 2 dalies nuostata galima teigti, kad nėra įtvirtino absoliutaus draudimo sudaryti terminuotą darbo sutartį ir neužkerta kelio tokio pobūdžio darbui. DK 111 straipsnio 3 dalis nustato, kad jeigu darbo sutartis, pasibaigus jos terminui, nepratęsiama arba nutraukiama, bet nepraėjus vienam mėnesiui nuo jos nutraukimo dienos su atleistu iš darbo darbuotoju vėl sudaroma terminuota darbo sutartis (išskyrus DK 109 straipsnio 2 ir 3 dalyse nustatytus atvejus), tai darbuotojo reikalavimu tokia sutartis darbo ginčą nagrinėjančio organo pripažįstama sudaryta neapibrėžtam laikui, o pertrauka darbe įskaitoma į nepertraukiamą darbo stažą toje darbovietėje. Palyginus DK normą su Susitarimo 5 straipsniu, atrodo, kad DK nustatomi reikalavimai yra netgi griežtesni, kadangi DK nenumato direktyvoje minimų ypatingų aplinkybių, pateisinančių terminuotos darbo sutarties pailginimą, nenustato maksimalios viena po kitos einančių darbo sutarčių trukmės ar leidžiamo terminuotų

²⁸ DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 296.

darbo sutarčių ilginimo skaičiaus. Kalbant apie draudimą diskriminuoti pagal terminuotas darbo sutartis dirbančius darbuotojus palyginti su pagal neterminuotas darbo sutartis dirbančius darbuotojus, pažymėtina, kad jis Lietuvos Respublikos įstatymuose tiesiogiai nėra išreikštas.

2. Terminuotų darbo santykių lankstumas ir saugumas

Siekiant prisitaikyti prie vykstančių visuomenės raidos procesų, keičiantis žmonių gyvenimo ir darbo būdai, yra reikalinga lankstesnė, tačiau kartu ir saugesnė darbo rinka bei tokios užimtumo garantijos, kurios tenkintų ir darbuotojų, ir darbdavių poreikius. Pasak žymių Jungtinių Amerikos Valstijų ekonomikos profesorių Katharine G. Abraham ir Susan N. Houseman, esant tam tikroms aplinkybėms, tvirtos užimtumo garantijos yra suderinamos su darbo rinkos lankstumu.²⁹ Darbo rinkos lankstumas siejamas su darbo santykių liberalizavimu ir valstybės vaidmens darbo rinkoje mažinimu. Užimtumo garantijos plėtojamos per užimtumo saugumo priemones, taikant socialinio draudimo bei socialinio dialogo principus, per aktyvią darbo rinkos politiką ir jos priemones, padedančias darbuotojams prisitaikyti prie pokyčių darbo rinkoje ir skatinančias profesinį mobilumą.

Asmenims vis labiau reikia užimtumo garantijų, o ne darbo vietos išlaikymo garantijų, nes vis mažiau asmenų dirba tą patį darbą visą gyvenimą. Įmonės, ypač mažos ir vidutinės, turi turėti galimybę pritaikyti savo darbuotojų skaičių prie kintančių ekonominių sąlygų bei įdarbinti asmenis, turinčius geresnių įgūdžių, kurie dirbs produktyviau ir lanksčiau, o dėl to bus įdiegta daugiau naujovių ir padidės konkurencingumas.³⁰

Lankstumas vienaip ar kitaip yra susijęs su būtinybe derinti jį su saugumu darbo santykiuose. Lanksčias darbo organizavimo formas tikslinga taikyti atsižvelgiant į darbo pobūdį ir darbuotojo demografines ir socialines charakteristikas.³¹ Skirtingų šalių, o neretai ir tos pačios šalies įstatymai įteisina skirtingas lankstaus užimtumo formas. Tai galimybė laisvai pasirinkti darbą ir galimybė nedirbti, galimybė dirbti ne visą darbo dieną, lankstaus darbo laiko schemas arba vadinamosios lanksčios darbo valandos, suminė darbo valandų apskaita, savanoriškas, savarankiškas darbas, pagalbos (talkos) darbai ir kitos formos.³²

²⁹ ABRAHAM, Katharine G.; HOUSEMAN, Susan N. Does employment protection inhibit labour market flexibility? Lessons from Germany, France and Belgium. *Upjohn Institute Staff Working Paper 93-16*, 1992, p. 15.

³⁰ Komisijos komunikatas Europos parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų“. Briuselis, 27.6.2007. KOM (2007) 359 galutinis.

³¹ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. spalio 17 d. įsakymas Nr. A1-160 „Dėl rekomendacijų darbdaviams taikyti lanksčias darbo organizavimo formas patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 101-4573.

³² DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė. Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2002, t. 25, p. 19-25.

Viena iš darbo sutarčių rūšių – terminuota darbo sutartis, ilgainiui įvardijama kaip viena iš galimų lanksčių santykių įgyvendinimo formų. Sudarant terminuotas darbo sutartis taip pat iškyla poreikis užtikrinti darbo santykių lankstumo ir saugumo pusiausvyrą, todėl iš to kyla nemažai svarbių šiuo metu darbo santykiuose klausimų: ar darbas pagal terminuotą darbo sutartį iš tiesų yra lankstus ir ar darbuotojai, dirbantys pagal terminuotas darbo sutartis, jaučiasi saugūs? Ar toks darbas nesudaro rimtų prielaidų darbuotojų diskriminacijai?

Terminuotų darbo sutarčių skaičius išaugo ne tik Lietuvos Respublikos darbo rinkoje, bet ir visoje Europoje. Naujausiais duomenimis Europos Sąjungoje dirbančiųjų pagal terminuotas darbo sutartis nuo 2009 m. pirmojo ketvirčio iki 2010 m. antrojo ketvirčio skaičius sparčiai išaugo.³³ Esant tokioms tendencijoms, reikėtų peržvelgti standartinių sutarčių teikiamas lankstumo galimybes, siekiant, kad jos labiau skatintų įdarbinti ir išlaikyti darbuotojus bei plėtros darbo rinkoje galimybes.³⁴ Su tokiu argumentu galima sutikti, kadangi iš tiesų daugelyje Europos valstybių egzistuojančios tipinės neterminuotos darbo sutartys nėra pakankamai lanksčios, tačiau svarbu pabrėžti, kad būtent šis tikslas, t.y. suderinti darbo santykių lankstumą bei jų saugumą (angl. *flexicurity*) ir yra darbo teisės, kuri yra savarankiška teisės šaka, uždavinys.

Darbo rinkos lankstumui ir užimtumo saugumui apibrėžti naudojamas terminas „*flexicurity*“ (darbo rinkos lankstumas ir užimtumo saugumas - angl. k. „*flexicurity*“). Išvertus iš anglų kalbos šis terminas skambėtų kaip „*lankstisauga*“. Europos Komisija 2006 m. Europos užimtumo ataskaitoje³⁵ pateikė termino „*flexicurity*“ apibūdinimą. „*Flexicurity*“ - tai optimalus darbo rinkos lankstumo ir darbuotojų apsaugos nuo darbo rinkos rizikų balansas. „*Flexicurity*“ sąvoka numato darbo rinkos lankstumo ir darbuotojų apsaugos harmonizavimą, maksimaliai atsižvelgiant į gamybos plėtros poreikius bei žmoniškųjų išteklių plėtros galimybes. 2007 m. komunikate³⁶ Komisija nurodė šiuos pagrindinius keturis lankstumo ir užimtumo garantijų politikos komponentus:

³³ European Commission. Employment in Europe 2010. Chapter 1: EU labour markets in time of economic crisis – relatively resilient, but persisting weakness and slow job recovery expected. [žiūrėta: 2011 m. kovo 11 d.]. Prieiga per internetą < http://ec.europa.eu/employment_social/eie/chap1-2-2_en.html > [žiūrėta: 2011 m. kovo 11 d.].

³⁴ Europos Bendrijų Komisija. *Žalioji knyga: Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius*. Briuselis, 22.11.2006. KOM (2006) 708 galutinis.

³⁵ Employment in Europe 2006. Office for Official Publications of the European Communities. [žiūrėta: 2011 m. kovo 11 d.]. Prieiga per internetą http://www.stop-discrimination.info/fileadmin/pdfs/Reports/Employment_in_2006/Employment_in_Europe_2006_en.pdf > [žiūrėta: 2011 m. kovo 11 d.].

³⁶ Komisijos komunikatas Europos parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Siekiant bendrą lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų“. Briuselis, 27.6.2007. KOM (2007) 359 galutinis.

1. lanksčios ir patikimos sutarčių sąlygos, užtikrinamos rengiant modernius darbo teisės įstatymus, kolektyvines sutartis bei šiuolaikiškai organizuojant darbo procesą;

2. visapusiška, mokymosi visą gyvenimą strategija, kurios pagrindinis tikslas – užtikrinti, kad mažiausiai garantijų turintys darbuotojai galėtų pasinaudoti teikiamomis priemonėmis ir greitai prisitaikyti prie kintančios rinkos bei rasti darbą. Ši strategija turi vis didesnės svarbos, kadangi aukštos kokybės išsilavinimas, tinkama kvalifikacija ir nuolatinis įgūdžių tobulinimas suteikia galimybę darbuotojams išsaugoti darbo vietą ar susirasti naują ir geresnę, o darbdaviams tai puiki galimybė turėti gerai kvalifikuotų ir įgudusių darbuotojų, kurių dėka didės įmonės, istaigos ar organizacijos našumas;

3. veiksmingai aktyvi darbo rinkos politika, padedanti žmonėms prisitaikyti prie sparčių pokyčių, sutrumpinti nedarbo laikotarpius ir palengvinti pereinamąjį laikotarpį, kai jie ieško darbo;

4. šiuolaikiškos socialinės apsaugos sistemos, suteikiančios tinkamą finansinę paramą, skatinančios užimtumą ir palengvinančios mobilumą darbo rinkoje. Šios socialinės apsaugos sistemos apima plačios apimties socialinės apsaugos nuostatas (bedarbio išmokos, pensijos ir sveikatos apsauga), kurios padeda asmenims suderinti darbą su asmeninėmis ir šeimyninėmis pareigomis, pvz., vaikų priežiūra.

Iš šių paminėtų lankstumo ir užimtumo garantijų politikos komponentų svarbiausi yra šiuolaikinės socialinės apsaugos sistemos, kurios suteikia tinkamas bedarbio išmokas ir aktyvi darbo rinkos politika, suteikianti pajamų garantijas ir paramą darbo keitimo laikotarpiu.

Taigi, apibendrinus aukščiau pateiktus argumentus, galima prieiti išvados, kad lankstumas ir socialinė apsauga yra labai susiję, t.y. lankstumas negalimas be tam tikros socialinės apsaugos, o tai reiškia, kad aptariant darbo santykių lankstumą būtinai turi būti numatytos priemonės darbuotojų saugumui užtikrinti.

Suteikiant terminuotai darbo sutarčiai lankstaus darbo organizavimo statusą, manytina, kad gali kilti pagrįstų abejonių dėl tinkamo lankstumo bei saugumo pusiausvyros užtikrinimo. Kadangi pagrindinė darbo teisės funkcija yra apsauginė, todėl tikslinga ginti saugumo viršenybės prieš lankstumą poziciją. Manytina, kad terminuoti darbo santykiai yra lankstūs ta prasme, kad darbdaviui jie naudingi ne tik ekonomiškai, bet ir kitomis prasmėmis. Šį argumentą pagrįsti galima tokiais pavyzdžiais:

1. darbdavys pasibaigus sutarties terminui neturi mokėti išeitinių išmokų;

2. kai yra sudaryta terminuota darbo sutartis, ji gali neužtikrinti tinkamos darbuotojų darbo teisių apsaugos ir darbuotojai gali būti diskriminuojami;

3. esant terminuotai darbo sutarčiai, darbdavio pozicija yra geresnė, kadangi jis bet kada gali nutraukti darbo santykius, nes įstatymas nenumato minimalios terminuotos darbo sutarties galiojimo trukmės.

Žmogui geriau turėti laikiną darbo vietą, negu būti bedarbiu. Kiekvienas žmogus, ieškodamas darbo, turi tam tikrų interesų. Vienas nori tiesiog padirbėti vasaros sezonu, kitas siekia susirasti kuo geriau apmokamą ir pagal specialybę darbą, trečiam nesvarbu ką ir kur dirbti, o svarbu tik gauti už tai pajamas, kad galėtų pragyventi. Vieniems darbas – tik pragyvenimo šaltinis, kitiems – savęs realizavimas, bet yra ir tokių žmonių grupė, kuriems darbas yra viskas kartu, t.y. ir pragyvenimo šaltinis, ir savęs realizavimas bei mėgstama veikla. Tačiau kaip bebūtų, vistiek dauguma žmonių, ieškodami darbo ir įsidarbindami tikisi, kad darbo santykiai truks kuo ilgiau, kadangi darbas dažniausiai garantuoja nuolatinės pajamas, kad ir kokios jos bebūtų. Darbas garantuoja tam tikrą pragyvenimo lygį, užtikrina galimybes žmogui saugiau ir patikimiau jaustis socialinėje aplinkoje. Todėl akivaizdu, kad dirbantys pagal terminuotas darbo sutartis darbuotojai *de facto* gali atsisakyti daugelio darbo įstatymų jam garantuojamų teisių. Tokiam aspektui pavadinti kartais yra naudojama „numanomo“ arba „užslėpto grasinimo“ mechanizmo sąvoka (angl. „*implicit threat*“ *mechanism*).³⁷

Nors įstatymai pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams numato ligos pašalpas, darbo laiko limitus, kolektyvinio dalyvavimo teises, tačiau šie darbuotojai, bijodami prarasti darbą, nenorėdami papiktinti darbdavio ir siekdami kiek įmanoma ilgiau išlaikyti darbą, bei tikėdamiesi iš darbdavio sulaukti pasiūlymo likti dirbti esamoje darbovietėje sudarius neterminuotą darbo sutartį, gali tokiomis įstatymo numatytomis teisėmis tiesiog nepasinaudoti. Todėl šiuo atveju darbdaviui net ir nereikia naudotis aukštesne hierarchine padėtimi siekiant sumažinti darbo bei organizacines išlaidas būtent dėl to, kad darbuotojas pats vengs naudotis jam suteiktomis įstatymo garantijomis. Dirbant pagal terminuotas darbo sutartis darbuotojams dažnai iškyla pavojus prisiimti tokių pareigų, kurios nėra nurodytos jų darbo sutartyse, taip pat darbuotojams gali tekti netgi dirbti viršvalandžius ar visai pagal jų pareigybę neatitinkantį darbo pobūdį, todėl šiuo atveju darbdavio hierarchinės galios pagal terminuotą darbo sutartį dirbančio darbuotojo atžvilgiu yra daug didesnės negu dirbančio pagal

³⁷ DE STEFANO, Valerio. *Smuggling - in flexibility: Temporary work contracts and the „implicit threat“ mechanism. Reflections on a new European path*. International Labour Organization – Geneva. [žiūrėta: 2011 m. kovo 11 d.]. Prieiga per internetą <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_116294.pdf> [žiūrėta: 2011 m. kovo 11 d.].

neterminuotą darbo sutartį. Visi aukščiau išvardinti teiginiai leidžia daryti išvadą, kad terminuotų darbo sutarčių sudarymo, vykdymo ir nutraukimo liberalizavimo klausimas kelia daug abejonų.

Žinoma, darbuotojai gali ir turi galimybę pasinaudoti teisinėmis priemonėmis ginant savo pažeistas teises teisme. Tačiau ar daugelis iš jų, dirbadami pagal terminuotą darbo sutartį tai darytų, čia jau kitas klausimas. Dažniausiai darbuotojai, prieš kreipdamiesi teisminės gynybos apsvarsto, kokia yra reali tikimybė, kad jam bus pasiūlytas darbas pagal neterminuotą darbo sutartį. Nuo teisminės gynybos kreipimosi darbuotoją sustabdyti gali įvairūs veiksniai, pavyzdžiui, teismo proceso trukmė, siekis išsaugoti darbo vietą ir reputaciją darbdavio akyse. Apibendrinus pateiktus argumentus galima daryti išvadą, kad terminuota darbo sutartis suteikia darbdaviui pranašumų:

1. ekonominiu atžvilgiu – terminuota darbo vieta jam mažiau kainuoja;
2. teisiniu atžvilgiu – terminuotą darbo sutartį su darbuotoju nutraukti

yra žymiai lengviau nei neterminuotą darbo sutartį, nes kad ir kaip griežtai įstatymiškai galėtų būti reglamentuotas terminuotos darbo sutarties nutraukimas, terminuotos darbo sutarties terminas anksčiau ar vėliau pasibaigia, t.y. tik jai galiojant darbdaviui išlieka aktuali jos nutraukimo problema, o neterminuotų darbo sutarčių nutraukimo galimybė pati savaime yra pakankamai sudėtingas ir problematiškas procesas dėl to, kad darbdavys privalo aiškiai motyvuoti darbo sutarties nutraukimą ir įvykdyti su tokios darbo sutarties nutraukimo įvykdymu susijusius įsipareigojimus.³⁸

Apžvelgus visus aspektus ir palyginus terminuoto ir neterminuoto pobūdžio darbo santykius, daugelis sutiktų, kad nors darbas pagal terminuotą darbo sutartį suteikia darbui tam tikro lankstumo ir laisvumo, tačiau tai yra labiau naudinga darbdaviui. Darbas pagal neterminuotą darbo sutartį darbuotojui yra žymiai palankesnis ir saugesnis, nes nutraukiant tokią darbo sutartį, darbuotojui taikomos didesnės garantijos. Terminuota darbo sutartis galėtų būti naudinga tiems žmonėms, kurie neturi išsilavinimo ir jiems sunku susirasti darbą, arba tiems, kurie niekaip negali jo rasti, todėl šiuo atveju darbas pagal terminuotą darbo sutartį jiems būtų tarsi laikinas išsigelbėjimas ir galimybė turėti bent minimalių pajamų pragyvenimui. Norint, kad pasikeistų darbuotojų požiūris į terminuotą darbo sutartį, reikia siekti, kad tokie santykiai būtų kuo labiau saugūs, kadangi tik tokiu atveju bus mažesnė diskriminacijos tikimybė.

³⁸ MAČIULAITIS, V. TERMINUOTOSIOS DARBO SUTARTYS FLEXICURITY ASPEKTU. Socialinių mokslų studijos, 2010, 3(7), p. 298-299.

3. Terminuotos darbo sutarties sudarymas ir vykdymas

3.1. Terminuotos darbo sutarties sudarymo prielaidos

DK 99 straipsnio 1 dalis nustato, kad darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų. DK 95 straipsnis nustato, kad kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo sulygti dėl būtinųjų sutarties sąlygų: darbuotojo darbovietės (įmonės, įstaigos, organizacijos, struktūrinio padalinio ir kt.) ir darbo funkcijų, t. y. dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba tam tikrų pareigų. Atskiroms darbo sutarčių rūšims darbo įstatymuose ir kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatomos ir kitos būtinosios sąlygos, kurias šalys sulygsta sudarydamos tokią darbo sutartį (susitarimas dėl sutarties termino, sezoninio darbo pobūdžio ir kt.). Taigi darbo sutarties terminas yra būtinoji terminuotos darbo sutarties sąlyga, dėl kurios šalys privalo susitarti, sudarydamos terminuotą darbo sutartį. Tačiau Lietuvos Respublikoje tai galima padaryti ne visais darbo sutarties šalių pageidaujama atvejais, kadangi siekiant išvengti piktnaudžiavimo terminuotų darbo sutarčių sudarymu, įstatymų leidėjas įtvirtino imperatyvias normas, kurios ir riboja šalių galimybes susitarti dėl darbo sutarties termino, nes darbo santykių reguliavimas terminuotomis darbo sutartimis yra parankesnis ne darbuotojams, o darbdaviams, kuriems įstatymai suteikia palankesnes sąlygas nutraukti tokio pobūdžio darbo sutartis.

Iki 2003 m. sausio 1 d., kai įsigaliojo DK, darbo santykius Lietuvos Respublikoje, be Lietuvos Respublikos Konstitucijos, kurioje įtvirtintos pagrindinės žmogaus teisės, reguliavo šie pagrindiniai darbo teisės įstatymai:

1. Darbo įstatymų kodeksas (toliau – DĮK);
2. Darbo sutarties įstatymas (toliau – DSĮ);
3. Darbo apmokėjimo įstatymas;
4. Žmonių saugos darbe įstatymas;
5. Atostogų įstatymas;
6. Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas;
7. Kolektyvinių ginčų sprendimo įstatymas;
8. kiti įstatymai, kurie reglamentavi darbo rinką prižiūrinčių institucijų

veiklą.³⁹

Darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo tvarką reglamentavo DSĮ, kuris istoriniu aspektu trumpai bus apžvelgtas šioje darbo dalyje. DSĮ buvo įteisinta

³⁹ Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo taikymas praktikoje. Vilnius: Teisinių ir finansinių sprendimų spektras, 2002.

galimybė darbdaviui ir darbuotojui sulygti dėl nuolatinio pobūdžio darbo, terminuoto darbo, sezoninio darbo, ne viso darbo laiko. Kalbant apie terminuotos darbo sutarties sudarymą svarbu paminėti DSĮ 9 straipsnį, kuriame buvo imperatyvi norma, draudžianti darbdaviui sudaryti terminuotą darbo sutartį, esant nuolatinio pobūdžio darbui, išskyrus atvejus, kai sudaryti tokia sutartį pageidauja pats darbuotojas arba tai numato kiti įstatymai.⁴⁰ Darbuotojo pageidavimas sudaryti terminuotą darbo sutartį buvo patvirtinamas labai paprastai - darbuotojas rašydavo pareiškimą, kad būtų priimtas dirbti pagal terminuotą darbo sutartį. Darbuotojo prašymas sudaryti terminuotą darbo sutartį dažnai nebūdavo darbuotojo tikroji valia, o tiktai formalumas, kuris buvo reikalingas darbdaviui, siekiančiam pateisinti terminuotos, esant nuolatinio pobūdžio darbui, sutarties sudarymą, kad būtų išvengta išmokų mokėjimo nutraukiant darbo sutartį.⁴¹ Apžvelgus teismų praktiką DSĮ galiojimo laikotarpiu galima teigti, kad darbuotojo pageidavimą sudaryti terminuotą darbo sutartį darbdaviui nebuvo sudėtinga įrodyti. Juk darbuotojo pageidavimas sudaryti tokią sutartį praktiškai buvo nustatomas pagal terminuotos darbo sutarties prašymą. Kaip pavyzdį galima pateikti keletą atveju, nagrinėtų LAT.

Pirmoji byla parodo vieną iš atveju, kai darbuotojas, dirbęs pagal neterminuotą darbo sutartį, pradeda dirbti nuolatinio pobūdžio darbą pagal terminuotą darbo sutartį ir darbuotojo tikrosios valios, t.y. noro dirbti nuolatinio pobūdžio darbą pagal terminuotą darbo sutartį, išraiška yra pakankamai abejotina.

LAT 2001 m. spalio 17 d. išnagrinėjo kasacine tvarka civilinę bylą dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu. Ieškovė nurodė, kad nuo 1998 m. vasario 9 d. dirbo atsakovo įmonėje darbininke pagal terminuotą darbo sutartį. Ieškovės teigimu, jos darbo sutartis tapo neterminuota, nes 1998 m. gruodžio 24 d. pasibaigus šios sutarties terminui, ieškovė dirbo toliau. Ieškovė taip pat nurodė, kad ji buvo atleista iš darbo 2000 m. gegužės 31 d. pasibaigus sutarties terminui. Ieškovė mano, kad ji buvo atleista iš darbo neteisėtai, nes atsakovas pažeidė DSĮ 8 straipsnį, 9 straipsnį, 22 straipsnį, pakeisdamas darbo sutartį į terminuotą iki 2000 m. sausio 15 d., vėliau terminą pratęsdamas iki 2000 m. gegužės 31 d. Apie šiuos pakeitimus, ieškovės teigimu, ji sužinojusi tik 2000 m. rugsėjo 26 d., nes ji nemoka lietuvių kalbos, o darbo sutartyje padaryti įrašai nebuvo jai išversti į rusų kalbą jų pasirašymo metu, šiuos įrašus pasirašant nebuvo išreikšta jos tikroji valia. Ieškovė prašė pripažinti jos atleidimą iš darbo neteisėtu.

Pirmos instancijos teismas ieškinį tenkino. Teismas nustatė, kad pasibaigus

⁴⁰ Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.

⁴¹ DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė. Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2002, t. 25, p. 19-25.

ieškovės darbo sutarties terminui, ji dirbo toliau, todėl darbo sutartis tapo neterminuota. Ieškovė pasirašė kolektyvinį atsakovo darbuotojų prašymą pakeisti jos neterminuotą darbo sutartį į terminuotą iki 2000 m. sausio 15 d. ir tokiu būdu atsakovo su ieškove sudaryta darbo sutartis buvo pakeista. Ieškovės darbo sutarties terminas buvo pratęstas iki 2000 m. gegužės 31 d. Teismas sprendė, kad šalių darbo sutarčiai tapus neterminuotai, nustatant darbo sutarties terminą buvo pabloginta ieškovės padėtis, o tai prieštarauja DSĮ 7 straipsnio 2 daliai. Teismas nustatė, kad ieškovės darbas buvo nuolatinio pobūdžio. Atsižvelgiant į tai, jog ji nepageidavo sudaryti terminuotos sutarties, teismas sprendė, kad neterminuotos darbo sutarties pakeitimas į terminuotą prieštaravo DSĮ 9 straipsnio 2 daliai. Teismas nustatė, kad 1998 m. gruodžio 24 d. pasibaigus ieškovės darbo sutarties terminui, ji dirbo toliau, todėl darbo sutartis tapo neterminuota

Apeliacinės instancijos teismas pirmos instancijos teismo sprendimą panaikino. Kolegija nustatė, kad ieškovės pageidavimu buvo pakeistos ieškovės darbo sutarties sąlygos, t.y. jos darbo sutartis iš neterminuotos vėl tapo terminuota. Abipusiu šalių susitarimu, ieškovės prašymu, sutarties terminas buvo pratęstas iki 2000 m. gegužės 31 dienos. Kolegija nurodė, kad DSĮ 9 straipsnio 2 dalis leidžia sudaryti terminuotą darbo sutartį, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, kai tokią sutartį pageidauja sudaryti pats darbuotojas. Teismas padarė išvadą, kad ieškovei darbo sąlygų pakeitimai buvo žinomi, ji nesikreipė į teismą dėl darbo sutarties sąlygų pakeitimų pripažinimo negaliojančiais. Kolegija taip pat nelaikė, kad darbo sutarties pakeitimas iš neterminuotos į terminuotą vertintinas kaip darbuotojo padėties pabloginimas, nes DSĮ 9 straipsnio 2 dalis leidžia tai padaryti, jeigu darbuotojas to pageidauja.

Kasacinis teismas konstatavo, kad darbdavio ir darbuotojo susitarimas dėl darbo sutarties termino pagal DSĮ 8 straipsnio 2 dalį yra priskiriamas prie būtinų darbo sutarties sąlygų. Įstatymas draudžia tik vienašališkai keisti sąlygas, dėl kurių šalys susitarė, tuo tarpu, šalims susitarus, būtinos darbo sutarties sąlygos gali būti pakeistos. Įstatymas nenumato draudimo šalims keisti jau sudarytos darbo sutarties terminą. Darbuotojo pageidavimu neterminuota darbo sutartis gali būti pakeista į terminuotą, net ir esant nuolatinio pobūdžio darbui. Įstatymas nenustato kaip darbdavys turi informinti neterminuotos darbo sutarties pakeitimą į terminuotą, taip pat nenumato, kad tokiu darbo sutarties pakeitimo atveju būtinai turi būti informintas neterminuotos darbo sutarties nutraukimas. Todėl pripažintina, kad neterminuotos darbo sutarties pakeitimas į

terminuotą gali būti įformintas tiek šalims patvirtinant įrašą apie darbo sutarties pakeitimą jau anksčiau sudarytoje darbo sutartyje, tiek ir sudarant naują darbo sutartį.⁴²

Iš pateiktų bylos aplinkybių galima išskirti tokius svarbiausius aspektus:

1. iš pradžių ieškovės dirbamas darbas buvo nuolatinio pobūdžio pagal terminuotą darbo sutartį;
2. ieškovė neginčijo sutikimo sudaryti terminuotą darbo sutartį, kai darbas yra nuolatinio pobūdžio;
3. ieškovės valios bei sutikimo dirbti pagal terminuotą darbo sutartį klausimas iškilo vėliau, kai darbo sutarčiai tapus neterminuota, t.y. suėjus termino darbo santykiai tęsės toliau, o ieškovė lyg ir neišreiškusi pageidavimo, kad vėl būtų sudaryta terminuota darbo sutartis (ieškovė tik pasirašiusi kolektyvinį prašymą).

Antroji byla būtų 1999 m. kovo 22 d. LAT civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis Nr. 3K-3-32/1999.⁴³ Šioje byloje ieškovė R. Lebedevienė ir atsakovas Kauno reabilitacinė profesinė mokykla 1997 m. birželio 17 d. sudarė terminuotą darbo sutartį dėl ieškovės darbo sekretore – mašininke nuo 1997 m. birželio 17 d. iki 1997 m. rugsėjo 17 dienos. Šios mokyklos direktorius, darbo sutarties terminui pasibaigus, 1997 m. rugsėjo 15 d. įsakymu 1997 m. rugsėjo 17 d. nutraukė darbo sutartį. Ieškovė 1997 m. gruodžio 14 d. kreipėsi į teismą, prašydama grąžinti ją dirbti sekretore – mašininke Kauno reabilitacinėje profesinėje mokykloje. Ji nurodė, kad nuo 1997 m. rugsėjo 11 d. iki 1997 m. lapkričio 28 d. sirgo. Papildomais ieškininiais pareiškimais ieškovė pakeitė savo reikalavimą, prašydama pripažinti jos atleidimą iš darbo neteisėtu, nurodydama, kad DSĮ 9 straipsnis neleidžia sudaryti terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio. LAT konstatavo, kad DSĮ 9 straipsnio 2 dalis yra draudžiamąjį pobūdžio – ji neleidžia sudaryti terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio. Kita vertus, to paties įstatymo nuostatoje yra išimtis, pagal kurią nuolatinio pobūdžio darbui leidžiama sudaryti terminuotą darbo sutartį pagal paties darbuotojo pageidavimą, arba kai tai nustato kiti įstatymai. Ieškovės parašas terminuotoje darbo sutartyje ir šios sutarties nuostatos, nustatančios darbo sutarties terminą neginčijimas nustatyta tvarka, nurodymas ieškininiame pareiškime, kad ji su darbdaviu sudarė terminuotą darbo sutartį, sudaro pagrindą išvadai, kad ieškovė pati pageidavo sudaryti terminuotą darbo sutartį. Atkreiptinas dėmesys, kad LAT nuomonė dėl įrodymų apie aplinkybę, jog sudaryti terminuotą darbo sutartį pageidavo pats darbuotojas, keitėsi. Minėtose bylose bei daugelyje kitų bylų (iki 2003 metų) teismas

⁴² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. spalio 17 d. nutartis civilinėje byloje *I. Dobrogost v. Uždaroji akcinė bendrovė „VP Market“*, Nr. 3K-3-943/2001, kat. 2.3.1;2.11.

⁴³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 1999 m. kovo 22 d. nutartis civilinėje byloje *R. Lebedevienė v. Kauno reabilitacinė profesinė mokykla*, Nr. 3K-3-32/1999, kat. 1.

pasisakė, kad darbuotojo pageidavimas sudaryti terminuotą darbo sutartį nustatomas ne vien tik pagal jo pareiškime išreikštą valią, bet ir pagal kitus jo veiksmus - rašytinės terminuotos darbo sutarties pasirašymą, terminuotos darbo sutarties termino sąlygos neginčijimą nustatyta tvarka ir kitus įrodymus. Pavyzdžiui, vienoje iš bylų (3K-3-1521/2002)⁴⁴ teismai rėmėsi šalių sudaryta darbo sutartimi, kurioje nurodytas darbo sutarties terminas. Be šios sutarties, byloje buvo ieškovo prašymas priimti į darbą, kuriame ieškovas nenurodė, kad pageidauja sudaryti terminuotą darbo sutartį. Tačiau ir nesant prašyme įrašo apie sutarties terminą, šis faktas nebuvo įvertintas kaip vienareikšmis, jog buvo sudaryta neterminuota darbo sutartis. Tačiau 2003 m. LAT savo nuomonę šiek tiek pakeitė. 2003 m. sausio 16 d. civilinėje byloje Nr. 3K-7-4/2003⁴⁵ LAT nustatė, kad darbuotojo pageidavimo sudaryti terminuotą darbo sutartį įrodymu, esant ginčui teisme, gali būti rašytinis darbuotojo prašymas priimti jį į darbą pagal terminuotą darbo sutartį. Tuo tarpu aplinkybė, jog darbuotojas pasirašė terminuotą darbo sutartį, negali būti besąlygiškai pripažinta darbuotojo pageidavimo sudaryti terminuotą darbo sutartį įrodymu.

Taigi, apibendrinant pateiktą teismo praktiką, darytina išvada, kad galiojant DSĮ buvo numatytos išimtys, kada galima sudaryti terminuotas darbo sutartis, neegzistuojant objektyvioms aplinkybėms.

2003 m. sausio 1 d. įsigaliojus DK kodeksui, galimybė sudaryti su darbuotoju terminuotą darbo sutartį ryškiai sumažėjo. Įstatymo leidėjas nebenumato galimybės sudaryti terminuotą darbo sutartį atsižvelgiant į darbuotojo valią, nors darbas ir būtų nuolatinio pobūdžio. Esminiu reikalavimu, sudarant terminuotas darbo sutartis tapo tai, kad darbas turi būti nenuolatinio pobūdžio. Ilgainiui terminuotos darbo sutartys buvo pradėtos vadinti kaip lankstesnės negu įprastos neterminuotos darbo sutartys. Viena pagrindinių tokios nuomonės priežasčių – terminuotos darbo sutarties, taip pat ir darbo santykių laikinumas, galimybė be motyvų nutraukti darbo sutartį pasibaigus jos terminui, kadangi Lietuvos Respublikos teisė minimalaus terminuotos darbo sutarties termino nereglamentuoja, o nustato ilgiausią leidžiamą terminuotos darbo sutarties galiojimo laikotarpį. Tačiau kai kuriais atvejais darbas pagal terminuotas darbo sutartis gali būti žymiai nelankstesnis nei įprastiniai darbo santykiai, kadangi sudarant tokio pobūdžio darbo sutartis iškyla diskriminacijos ir piktnaudžiavimo problema. Tinkamas darbo santykių lankstumas gali būti tik tada, kada nėra pagrindo abejoti dėl neteisėto

⁴⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. gruodžio 11 d. nutartis civilinėje byloje *G. Svilainis v. Uždaroji akcinė bendrovė „Metalų komercija“*, Nr. 3K-3-1521/2001, kat. 2.1.

⁴⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje *V. Kavliškij v. AB „Vilma“*, Nr. 3K-7-4/2003, kat. 2.11.

terminuotos darbo sutarties sudarymo, vykdymo bei nutraukimo, kai darbuotojas yra apsaugotas nuo bet kokios diskriminacijos ir jaučiasi gerai dirbdamas pagal terminuotą darbo sutartį.

Trumpai aptariant Europos Sąjungos valstybių narių praktiką dėl terminuotos darbo sutarties sudarymo prielaidų, daugelis valstybių yra nustatiusios kelių rūšių reikalavimus sudarant terminuotas darbo sutartis. Verta paminėti keletą pavyzdžių:

1. Italijoje, Prancūzijoje, Latvijoje, Estijoje, Vokietijoje ir Lietuvoje terminuotos darbo sutartys gali būti sudaromos tik konkrečiam darbui atlikti, konkrečioms užduotims atlikti, esant objektyviam laikino darbo poreikiui. Taip pat Vokietijos nacionalinė teisė numato, kad terminuotai darbo sutarčiai nereikia objektyvių pagrindų, jeigu terminuotos darbo sutarties terminas neviršija dvejų metų (per šį terminą tokio pobūdžio darbo sutartį leidžiama pratęsti tris kartus);

2. Portugalijoje terminuotos darbo sutartys gali būti sudaromos naujai įsisteigusiose įmonėse arba su pirmą kartą įsidarbinančiais ar ilgai darbo ieškančiais darbuotojais;

3. Liuksemburge terminuotos darbo sutartys gali būti sudaromos tam tikruose ekonominės veiklos sektoriuose;

4. Švedijoje terminuotos darbo sutartys gali būti sudaromos su atitinkamo amžiaus darbuotojais, taip pat šios valstybės nacionalinė teisė numato galimybę sudaryti terminuotą darbo sutartį nesant objektyvių priežasčių.⁴⁶

3.2. Terminuotos darbo sutarties termino nustatymas

Jau anksčiau šiame magistro darbe buvo minėta, kad svarbiausia terminuotos darbo sutarties savybė ir būtinoji sąlyga – terminas. Siekiant kuo išsamiau išanalizuoti termino nustatymo ypatybes, šioje magistro darbo dalyje aptariama maksimali terminuotos darbo sutarties trukmė, tokio termino nustatymo būdai, netinkamai nurodyto termino darbo sutartyje aspektai bei netinkamai nurodyto ar visiškai nenurodyto termino pasekmės.

DK 109 straipsnio 1 dalis nustato, kad terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, bet ne ilgiau kaip penkeriems metams. Prieš DK galiojusiame DSI 9 straipsnyje buvo numatyta, kad gali būti sudaroma neterminuota darbo sutartis arba nustatomas terminas, bet ne ilgesnis kaip

⁴⁶ A DETAILED DESCRIPTION OF EMPLOYMENT PROTECTION REGULATION IN FORCE IN 2003. [žiūrėta: 2011 m. kovo 9 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.oecd.org/dataoecd/4/30/31933811.pdf>> [žiūrėta: 2011 m. kovo 9 d.].

penkeri metai, jeigu kiti įstatymai nenumato kitko. Taigi darytina išvada, kad DSĮ numatytas termino trukmės nustatymas buvo dispozityvaus pobūdžio, kadangi buvo galimybė terminą nustatyti ilgesnį, jei tai numatydavo atitinkamai įstatymai. Tuo tarpu nuo 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojus DK, tokios galimybės nebeliko ir buvo nustatytas imperatyvus įstatyminis reikalavimas, kad terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma ne ilgiau kaip penkeriems metams. Akivaizdu, kad darbo sutarties termino nustatymas priklauso nuo darbo santykių šalių, t.y. darbuotojo ir darbdavio valios, tačiau nustačius terminą – pasirinkus terminuotą darbo sutarties rūšį, atsiranda tam tikri apribojimai kalendorine data arba tam tikrų darbų atlikimu. Pirmuoju atveju, kai terminuotos darbo sutarties terminas yra nustatomas kalendorine, šis laikotarpis neturi viršyti penkerių metų. Antruoju atveju, kai terminuotos darbo sutarties terminas yra nustatomas tam tikram darbų atlikimo laikui, paskutiniai darbai turi būti atlikti ne vėliau kaip per penkerius metus nuo jų pradžios momento.

Nagrinėjant terminuotos darbo sutarties termino nustatymo būdus, svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad DK 110 straipsnio 1 dalyje yra įtvirtinta termino nustatymo alternatyva, t.y. terminas nustatomas kalendorine data arba terminas nustatomas tam tikrų aplinkybių atsiradimu, pasikeitimu ar pasibaigimu. LAT pažymėjo, kad darbo sutarties šalys, sulygdamos dėl terminuotos darbo sutarties termino, gali pasirinkti tik vieną iš paminėtų termino nustatymo būdų, t.y. sulygti, kad darbo sutarties terminas nustatomas iki tam tikros kalendorinės datos, arba sulygti, kad darbo sutarties terminas nustatomas iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo. LAT civilinėje byloje Nr. 3K-3-423/2005⁴⁷ pagrindė, kad abiejų termino nustatymo būdų panaudojimas nedaro sutarties negaliojančia ir nepaverčia jos neterminuota darbo sutartim, tačiau vienas iš būdų turi nusverti likusįjį. Šioje byloje buvo nustatyta, kad ieškovė nuo 2003 m. birželio 10 d. priimta į atsakovo Klaipėdos filialo buhalterės pareigas pagal terminuotą darbo sutartį iki K. Viščiūnienės nėštumo ir gimdymo atostogų pabaigos. 2003 m. rugsėjo 19 d. darbo sutartis pratęsta iki K. Viščiūnienės grįžimo iš vaiko priežiūros atostogų, bet ne ilgiau kaip iki 2004 m. liepos 15 d. Kaip konstatavo LAT, atsižvelgiant į priežastį, nulėmusią terminuotos darbo sutarties tarp šalių sudarymą, bei darbo sutartyje nustatytą jos terminą, šalių sudarytos terminuotos darbo sutarties terminas buvo apibrėžtas aplinkybe – K. Viščiūnienės grįžimu iš atostogų vaikui prižiūrėti. Todėl kasatoriaus teiginiai, kad šalių terminuotos darbo sutarties terminas buvo apibrėžtas kalendorine data – iki 2004 m. liepos 15 d. laikomi nepagrįstais.

⁴⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje *A. Servienė v. UAB „Lemminkainen Lietuva“*, Nr. 3K-3-423/2005, kat. 11.6.1; 13.2.2.

Vadovaujantis DK įtvirtintomis normomis, pirmasis būdas nustatyti terminą - iki tam tikros kalendorinės datos, kuriai atėjus pasibaigs terminuotos darbo sutarties galiojimas (pavyzdžiui, sudaryta terminuota darbo sutartis, kurios terminas baigiasi iki 2011 m. gruodžio 31 d.). Atsižvelgiant į tokį termino nustatymo būdą svarbu pabrėžti, kad kalendorinė data privalo būti nustatoma kuo tiksliau, t.y. nurodant konkrečius metus, mėnesį ar dieną. Taip pat galimas būdas yra, kai terminas apibrėžiamas skaičiuojant metais, mėnesiais, savaitėmis ar dienomis, tačiau nenustatant konkrečios dienos (pavyzdžiui, sutartis sudaroma trejiems metams, dešimčiai mėnesių, šešioms savaitėms ar devynioms dienoms) – tokį termino nustatymą reglamentuoja DK 26 straipsnis.

Terminuotos darbo sutarties terminą nustatyti galima ir iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo arba pasibaigimo. Šios aplinkybės ir lemia terminuotos darbo sutarties galiojimą (svarbu pabrėžti, kad aplinkybės, lemiančios terminuotos darbo sutarties trukmę gali būti laikomos tinkamomis, jeigu yra žinoma, kad jos tikrai atsiras, pasikeis arba pasibaigs, nes kitu atveju atsiras teisiniai padariniai, numatyti LR Darbo kodekso 110 straipsnio 2 dalyje).⁴⁸ Kokios tai aplinkybės, dabartinis DK to nenustato, tačiau kiekvienu atveju, sudarant terminuotą darbo sutartį, privaloma nurodyti ar šios aplinkybės turi atsirasti, ar pasikeisti, ar pasibaigti. Viena iš tokių aplinkybių galėtų būti, kai sudaroma terminuota darbo sutartis iki tol, kol kitas darbuotojas grįš iš kasmetinių atostogų.⁴⁹ Kaip pavyzdį galima būtų paminėti LAT nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-3-190/2003.⁵⁰ Pagal byloje esančius duomenis nustatyta, kad 2000 m. spalio 17 d. tarp šalių buvo sudaryta darbo sutartis, nurodant, kad yra sudaroma terminuota darbo sutartis vienerių metų laikotarpiui, pilnu etatu iki 2001 m. sausio 1 d. Vėliau darbo sutartis buvo pakeista, nurodant, kad ieškovė dirbs pilnu etatu iki 2001 m. atestacijos. LAT konstatavo, kad tokiu būdu šalių sudarytoje darbo sutartyje yra pažymėtas jos terminuotumas, o jos galiojimo terminas apibrėžtas ateityje įvyksiančiu įvykiu – 2001 m. atestacija.

Kalbant apie terminuotos darbo sutarties termino nustatymą, kuris susijęs su tam tikrų aplinkybių pasibaigimu, svarbu paminėti labai reikšmingą nuostatą, įtvirtintą DK 109 straipsnio 3 dalyje, kurioje teigiama, kad su renkamaisiais darbuotojais terminuota darbo sutartis sudaroma laikui, kuriam jie išrinkti, o su darbuotojais, kuriuos pagal įstatymus arba pagal įmonės, įstaigos, organizacijos įstatus skiria į darbą renkamieji organai, išskyrus savivaldybių tarybas, terminuota darbo sutartis sudaroma tų renkamųjų organų įgaliojimų laikui (kadencijai). Atsižvelgiant į tai, darytina išvada, kad minėto

⁴⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 110 straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad jeigu darbo sutartyje jos terminas nenurodytas arba netinkamai nustatytas, laikoma, kad sudaryta neterminuota darbo sutartis.

⁴⁹ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 376.

⁵⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. sausio 29 d. nutartis civilinėje byloje *N. Jozeliūnienė v. Kauno kamerinis orkestras*, Nr. 3K-3-190/2003, kat. 2.4.

straipsnio dalyje įtvirtintas terminas apibrėžiamas laiku, kuriam išrinkti renkamieji darbuotojai, bei renkamujų organų įgaliojimų laiku (kadencijai). Vadinasi, šie terminai galioja tik renkamiems darbuotojams bei renkamujų darbuotojų skiriamiems darbuotojams. Šio straipsnio nuostatas reikėtų išnagrinėti plačiau. Pirmiausia, kalbant apie renkamuosius darbuotojus, reikėtų paminėti DK 102 straipsnį, kuris nustato, kad į kokias pareigas turi būti paskiriama rinkimų būdu ir rinkimų tvarką nustato įstatymai, reglamentuojantys atitinkamos rūšies įmonių, įstaigų ir organizacijų veiklą, ir tų įmonių, įstaigų bei organizacijų įstatai. Taigi, su renkamaisiais darbuotojais terminuota darbo sutartis sudaroma laikui, kuriam jie yra išrinkti ir darbo sutartis su renkamais darbuotojais turi būti sudaroma tam laikotarpiui, kuriam pagal įstatymus ar kitus norminius teisės aktus, reglamentuojančius jo rinkimą, jis yra renkamas. Šiai nuostatai dar labiau suprasti ir pagrįsti, galima būtų paminėti jau anksčiau šiame magistro darbe minėto Aukštojo mokslo įstatymo 31 straipsnio nuostatą, kurioje numatoma, kad į aukštųjų mokyklų dėstytojų ir mokslo darbuotojų, išskyrus mokslininkus stažuotojus, pagrindines pareigas asmenys skiriami viešojo konkurso būdu ne ilgesnei kaip penkerių metų kadencijai. Į mokslininkų stažuotojų pareigas asmenys skiriami Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka ne ilgesniam kaip dviejų metų laikotarpiui.

Kalbant apie renkamujų organų skiriamus darbuotojus, kaip pavyzdį galima paminėti Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymą,⁵¹ kurio 31 straipsnio 3 dalis nustato, kad stebėtojų tarybą renka visuotinis akcininkų susirinkimas. To paties įstatymo 33 straipsnio 3 dalis nustato, kad valdybą renka stebėtojų taryba bendrovės įstatuose nustatytam, bet ne ilgesniam kaip 4 metų laikotarpiui. Jeigu stebėtojų taryba nesudaroma, valdybą renka visuotinis akcininkų susirinkimas šio Įstatymo 31 straipsnio 3 dalies stebėtojų tarybos rinkimams nustatyta tvarka. 37 straipsnio 3 dalis nustato, kad bendrovės vadovą renka ir atšaukia bei atleidžia iš pareigų, nustato jo atlyginimą, tvirtina pareiginius nuostatus, skatina jį ir skiria nuobaudas bendrovės valdyba (jei valdyba nesudaroma – stebėtojų taryba, o jei nesudaroma ir stebėtojų taryba – visuotinis akcininkų susirinkimas). Vadinasi, vadovaujantis DK 109 straipsnio 3 dalimi, terminuota darbo sutartis sudaroma tų renkamujų organų įgaliojimų laikui, tai atvejais, kai bendrovės vadovą skiria valdyba arba stebėtojų taryba, su bendrovės vadovu turi būti sudaroma terminuota darbo sutartis laikotarpiui, kuriam jis yra išrinktas. Tačiau svarbu paminėti ir tai, kad tais atvejais, kai bendrovės vadovą skiria visuotinis akcininkų susirinkimas, kai bendrovėje valdyba arba stebėtojų taryba nesudaryta, darbo sutartis gali būti sudaryta tiek

⁵¹ Valstybės žinios, 2003, Nr. 123-5574.

terminuota, tiek ir ne, nes tokiu atveju netaikoma nagrinėjama DK nuostata dėl renkamųjų organų skiriamųjų darbuotojų.

Dar vienas svarbus aspektas, kalbant apie darbo sutarties terminą yra termino nenurodymo ar netinkamo nurodymo problematika. Pirmas atvejis, kai sutartyje yra nenurodytas terminas, tuomet laikoma, kad yra sudaryta neterminuota darbo sutartis – tai nustato DK 110 straipsnio 2 dalis. Tokios pačios pasekmės yra ir tuomet, kai darbo sutarties terminas yra nustatytas netinkamai. Netinkamai terminas gali būti nustatytas tada, kai toks nustatymas prieštarauja imperatyvioms teisės normoms, pavyzdžiui, netinkamu terminu gali būti laikyti, kai jis yra nustatytas ilgesnis nei įstatymų leidžiamas maksimalus terminuotos darbo sutarties terminas arba nustatytas be jokios objektyvios aplinkybės, kai tokia aplinkybė yra būtina, sudarant terminuotą darbo sutartį. Teisę nuspręsti, ar darbo sutarties terminas yra nustatytas tinkamai, ar ne, turi:

1. darbo ginčą nagrinėjantis organas, prieš tai įvertinęs darbo santykių pobūdį ir kitas reikšmingas darbo sutarties sudarymo ar jos vykdymo aplinkybes. Tai jis gali padaryti tiek savo paties iniciatyva be atskiro darbuotojo reikalavimo (*ex officio*), tiek ir darbuotojo reikalavimu, kuris gali būti ir savarankiškas, ir nesavarankiškas, pavyzdžiui, susijęs su atleidimo iš darbo pripažinimu neteisėtu ir grąžinimu į darbą;

2. tokią pačią teisę turi ir darbdavys, kuris yra stiprioji darbo sutarties šalis, kadangi jo naudai yra nustatytas darbo sutarties terminas. Tokiu atveju, ištaisius darbo sutartį, nebūtina kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus dėl sutarties galiojimo termino sąlygos pripažinimo neteisėta.⁵²

Taigi, pripažinus, kad darbo sutarties terminas yra nustatytas netinkamai, laikoma, kad sudaryta neterminuota sutartis.

Pasitaiko ir tokių atvejų, kai darbo sutarties terminas būna nustatytas tinkamai, tačiau neįvyksta aplinkybės, su kuriomis siejamas darbo sutarties pasibaigimas. Tokiu atveju terminuota darbo sutartis tampa neterminuota (pavyzdžiui, DK 111 straipsnio 2 dalis įtvirtina, kad terminuota darbo sutartis tampa neterminuota, kai darbo santykių buvimo laikotarpiu išnyksta aplinkybės, dėl kurių buvo apibrėžtas sutarties terminas (darbuotojas po atostogų negrįžta į darbą ir kt.)). Taigi, tokiu atveju terminuota darbo sutartis tampa neterminuota ir tai nepriklauso nuo darbo sutarties šalių valios.

Trumpai aptariant Europos Sąjungos valstybių narių praktiką dėl terminuotų darbo sutarčių termino nustatymo bei pratęsimo, galima pateikti keletą pavyzdžių:

1. Prancūzijoje ilgiausias galimas terminuotos darbo sutarties terminas nustatomas atsižvelgiant į sutarties sudarymo pagrindą. Šioje šalyje terminuotos darbo

⁵² NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 224.

sutarties terminas negali viršyti 18 mėnesių įskaitant ir pratęsimą. Terminas gali būti trumpinamas iki 9 mėnesių, jeigu terminuota darbo sutartis sudaroma dėl specifinių priežasčių ir gali būti prailginamas iki 24 mėnesių, jeigu darbas vykdomas užsienyje.

2. Estijoje, Didžiojoje Britanijoje (kaip ir Lietuvos Respublikoje) nustatytas maksimalus terminuotos darbo sutarties terminas (įskaitant visus galimus pratėsimus).

3. Vienos šalys nenustato terminuotų darbo sutarčių galimų pratėsimų skaičiaus, o kitos nustato. Pavyzdžiui, Estijoje (kaip ir Lietuvos Respublikoje) nėra nustatytas terminuotų darbo sutarčių galimų pratėsimų skaičius. Tuo tarpu Olandijoje yra atvirkščiai. Čia taikoma vadinamoji 3x3x3 taisyklė, leidžianti sudaryti ne daugiau kaip tris viena po kitos einančias terminuotas darbo sutartis, kurių bendras terminas negali viršyti trejų metų ir kurios bus laikomos viena paskui kitą einančiomis, jeigu tarp jų praėjo ne daugiau kaip trys mėnesiai.

4. Ispanijoje nustatyta bendra galima pagal terminuotą darbo sutartį trukmė per atitinkamą laikotarpį, t.y. jei 30 mėnesių laikotarpiu ilgiau nei 24 mėnesius darbuotojas dirba pagal terminuotą darbo sutartį, sudarytą su tuo pačiu darbdaviu tam pačiam darbui, ji gali būti pripažinta neterminuota darbo sutartimi.⁵³

Apibendrinus visus svarbiausius aspektus dėl terminuotos darbo sutarties termino nustatymo, galima teigti, kad labai svarbu tinkamai ir aiškiai nustatyti terminą, kadangi kitu atveju gali atsirasti negiamų pasekmių.

3.3. Terminuotos darbo sutarties vykdymas

Kadangi terminuota darbo sutartis yra viena iš sutarčių rūšių, todėl ji, kaip ir bet kuri kita darbo sutartis, turi būti vykdoma laikantis įstatymų bei kitų norminių teisės aktų. Lyginant su kitomis darbo sutarčių rūšimis galima teigti, kad terminuotos darbo sutarties vykdymas iš esmės nėra labai išskirtinis. Tokia išvada darytina vadovaujantis DK. Tačiau reiktų atkreipti dėmesį į terminuotos darbo sutarties vykdymo ypatumus, tokius kaip:

1. darbo sutarties termino pratęsimas;
2. darbo sutarties rūšies keitimas;
3. darbdavio pareiga informuoti darbuotojus apie laisvas darbo vietas;

⁵³ A DETAILED DESCRIPTION OF EMPLOYMENT PROTECTION REGULATION IN FORCE IN 2003. [žiūrėta: 2011 m. kovo 9 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.oecd.org/dataoecd/4/30/31933811.pdf>> [žiūrėta: 2011 m. kovo 9 d.].

4. diskriminacijos darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis, atžvilgiu, draudimas.

Terminuotos darbo sutarties vykdymui, kaip ir bet kuriai kitai darbo sutarčiai, yra svarbūs šie aspektai:

1. darbuotojas turi pareigą pats atlikti jam pavestą darbą;
2. darbdaviui draudžiama reikalauti iš darbuotojo atlikti darbą, nesulygtą darbo sutartimi;
3. yra galimybės pakeisti darbo sutarties bei darbo sąlygas, perkelti darbuotoją į kitą darbo vietą bei nušalinti nuo darbo;
4. darbuotojas turi teisę į kasmetines atostogas;
5. darbuotojui taikoma drausminė bei materialinė atsakomybė ir t.t.

Vienas iš svarbiausių požymių, kalbant apie terminuotos darbo sutarties vykdymą, yra darbo sutarties rūšies keitimas būtent jos termino aspektu. Svarbu pabrėžti, kad terminuota darbo sutartis gali būti pakeista į neterminuotą, tiek ir atvirkščiai. Dauguma darbo sutarčių dažniausiai yra neterminuoto pobūdžio, nes tokios darbo sutartys labiau gina viešąjį interesą bei jomis užtikrinamas darbo santykių stabilumas, todėl nėra problematiška terminuotą darbo sutartį šalių susitarimu pakeisti į neterminuotą. Tačiau pasitaiko ir priešingų situacijų, kai neterminuotą darbo sutartį tenka keisti į terminuotą. Apžvelgus Lietuvos Respublikos teismų praktiką dėl neterminuotos darbo sutarties keitimo į terminuotą darbo sutartį, galima būtų pateikti keletą pavyzdžių.

Vienas iš jų - LAT nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-189/2003.⁵⁴ Kaip nustatyta šioje byloje, ieškovė, vykdant teismo sprendimą, buvo gražinta į darbą pas atsakovą auklėtojos pareigose ir tą pačią dieną buvo perkelta dirbti pagal terminuotą darbo sutartį į nenuolatinio pobūdžio darbą globos grupės auklėtojos pareigose iki kol grįš globos grupės auklėtoja V. Višinskienė. Apeliacinės instancijos teismas tai kvalifikavo kaip ieškovės perkėlimą į kitą darbą, kuris buvo įformintas tarp šalių sudaryta terminuota darbo sutartimi bei atsakovo įsakymu. Byloje taip pat nustatyta, kad pasibaigus terminuotoje darbo sutartyje nustatytam terminui (pasibaigus V. Višinskienės laikinam nedarbingumui), ieškovė buvo atleista iš globos grupės auklėtojos pareigų. Atsakovo nuomone, atleidus ieškovę iš globos auklėtojos pareigų, tarp šalių egzistavę darbo santykiai pasibaigė. LAT konstatavo, kad ieškovės perkėlimas į kitą darbą (globos grupės auklėtojos pareigas) buvo laikinas, pasibaigus šio perkėlimo terminui ieškovė turėjo būti gražinta į pirmesnes pareigas. Juk teisės aktai nedraudžia darbo sutarties šalims susitarti,

⁵⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. sausio 29 d. nutartis civilinėje byloje *J. Strazdauskaitė v. Šilutės miesto lopšelis – darželis „Ažuoliukas“*, Nr. 3K-3189/2003, kat. 2.3.2;2.8.

kad darbuotojas būtų perkeltas į kitą darbą tam tikram laikui, kuriam pasibaigus, darbuotojas vėl būtų gražintas į pirmesnįjį darbą. Be to, aplinkybė, kad ieškovė pasirašė terminuotą darbo sutartį, negali būti besąlygiškai pripažinta ieškovės valios atsisakyti darbo auklėtojos pareigose pagal neterminuotą darbo sutartį įrodymu. Kitas pavyzdys – LAT nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-117/1999.⁵⁵ Šioje byloje LAT konstatavo, kad darbuotojui, dirbančiam nuolatinį darbą ir savo pareiškimu išreiškusiam valią pereiti į kitą laikino pobūdžio darbą bei pageidaujant, kad su juo būtų naujai sudaryta terminuota darbo sutartis, laikytina, jog ankstesnė darbo sutartis yra nutraukiama, net ir nesant įsakymo dėl darbuotojo atleidimo iš tų pareigų. Tokiu atveju pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai, darbuotojas neturi teisės grįžti į anksčiau turėtas pareigas.

Apžvelgus aukščiau nurodytas LAT bylas galima teigti, kad Lietuvos Respublikos teismų praktika neterminuotos darbo sutarties keitimą į terminuotą darbo sutartį vertina nevienareikšmiškai.

Vadovaujantis DK 95 straipsnio 2 dalies nuostata, terminas yra būtinoji terminuotos darbo sutarties sąlyga, todėl ji gali būti keičiama tik esant išankstiniam raštiškam darbuotojo sutikimui (DK 120 straipsnio 2 dalis). Teisėtu pagrindu įforminta terminuota darbo sutartis šalių susitarimu gali būti pratęsta, tačiau bendras jos terminas negali būti ilgesnis nei įstatymų nustatytas maksimalus terminas. Šios pozicijos yra laikomasi ir Lietuvos Respublikos teismų praktikoje. Šiam teiginiui pagrįsti galima būti paminėti vieną iš pavyzdžių, kai DSĮ leido sudaryti terminuotas darbo sutartis, esant darbuotojo pageidavimui, o konkrečiai LAT nutartis 3K-3-442/2002.⁵⁶ Šioje byloje buvo konstatuota, kad įstatymas nenumato draudimo šalims keisti jau sudarytos darbo sutarties terminą. Įstatymas nenustato, kaip darbdavys turi įforminti neterminuotos darbo sutarties pakeitimą į terminuotą, taip pat nenustato, kaip turi būti įformintas terminuotos darbo sutarties termino pakeitimas. Pripažįstama, kad neterminuotos darbo sutarties pakeitimas į terminuotą ar terminuotos darbo sutarties termino pakeitimas gali būti įforminamas tiek šalims patvirtinant įrašą apie darbo sutarties pakeitimą jau anksčiau sudarytoje darbo sutartyje, tiek ir sudarant naują darbo sutartį. Aplinkybė, kad darbuotojas, pratęsęs darbo sutarties terminą, nėra atleidžiamas iš darbo, nereiškia, jog darbo sutartis tampa neterminuota. Ar buvo darbuotojo pageidavimas sudaryti terminuotą darbo sutartį, esant ginčui, nustatoma pagal darbuotojo rašytinį pareiškimą bei pagal kitus darbuotojo

⁵⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 1999 m. gegužės 1 d. nutartis civilinėje byloje *O. Radziukynienė v. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Kauno skyrius ir kt.*, Nr. 3K-2-117/1999, kat. 1.

⁵⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. kovo 18 d. nutartis civilinėje byloje *D. Vinikaitienė v. T. Endriukaičio firma „Entafarma“*, Nr. 3K-3-442/2002, kat. 2.11.

veiksmus – rašytinės terminuotos darbo sutarties pasirašymą, jos vykdymą, terminuotos darbo sutarties termino sąlygos neginčijimą nustatyta tvarka ir kitus įrodymus.

Toliau nagrinėjant terminuotos darbo sutarties vykdymo aspektus, svarbu paminėti, kad pagrindinė materialinė teisės norma yra įtvirtinta Europos profesinių sąjungų konfederacijos (angl. *ETUC*), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (angl. *CEEP*) bendrajame susitarime dėl darbo pagal terminuotas darbo sutartis. Vadovaujantis minėtu susitarimu, pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti taikomos mažiau palankios darbo sąlygos negu nuolatiniais darbuotojams vien dėl to, kad jie sudarė terminuotas darbo sutartis ir jų darbo santykiai pasibaigs suėjus tam tikram nustatytam terminui, nebent ši nevienoda traktuotė yra objektyviai pagrįstas.⁵⁷ Iš to darytina išvada, kad pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams darbo stažas turi būti skaičiuojamas taip pat, kaip ir neterminuotai dirbantiems, o pagal terminuotas darbo sutartis dirbantys darbuotojai taip pat turi būti įskaitomi į įmonės darbuotojų skaičių. Šios nuostatos parodo, kad svarbus yra nediskriminavimo aspektas, kuris turi būti išlaikomas kiekvienos valstybės darbo santykius reglamentuojančiose teisės aktuose, nes teisė į apsaugą nuo diskriminacijos ir lygybės prieš įstatymą teisė visiems asmenims yra visuotinė teisė, kuri pripažįstama daugelio tarptautinių ir nacionalinių teisės šaltinių. Kalbant apie teisę į lygybę ir apsaugą, svarbu paminėti šiuos tarptautinius šaltinius:

1. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija.⁵⁸ Šios deklaracijos 7 straipsnyje nurodoma, kad visi žmonės yra lygūs įstatymui ir nediskriminuojami, turi teisę į lygią įstatymo apsaugą. Visi turi teisę į lygią apsaugą nuo visokios diskriminacijos, pažeidžiančios šią Deklaraciją, ir nuo visokio tokios diskriminacijos kurstymo.

2. Jungtinių Tautų pilietinių ir politinių teisių paktas.⁵⁹ Šio pakto 26 straipsnis nustato, kad visi žmonės yra lygūs įstatymui ir turi teisę į vienodą, be jokios diskriminacijos įstatymo apsaugą. Šiuo atžvilgiu įstatymas turi drausti bet kokią diskriminaciją ir užtikrinti visiems vienodą ir veiksmingą apsaugą nuo diskriminacijos rasės, odos spalvos, lyties, kalbos, religijos, politinių arba kokių nors kitokių pažiūrų, tautinės ar socialinės kilmės, turtinės padėties, gimimo ar kokio nors kito požymio pagrindu.

⁵⁷ Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotąsias darbo sutartis. OL L 175, 1999 7 10, p. 43.

⁵⁸ Valstybės žinios, 2006, Nr. 68-2497.

⁵⁹ Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3288.

3. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija.⁶⁰

4. TDO Konvencija Nr. 111 dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje.⁶¹ Šios konvencijos nuostatos draudžia bet kokią diskriminaciją užimtumo ir darbo srityje.

Lietuvos Respublikoje pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų diskriminacijos draudimas nėra tiesiogiai išreikštas, tačiau tai nereiškia, kad Lietuvoje darbuotojai, dirbantys pagal tokio pobūdžio darbo sutartis, gali būti diskriminuojami ir jų teisės gali būti ribojamos.

Su terminuotos darbo sutarties vykdymu yra susijęs dar vienas svarbus aspektas, kuris nurodytas jau minėtame Europos socialinių partnerių susitarime. Tai yra susiję su tam tikra darbdavio informavimo pareiga. Siekdami pagerinti pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų galimybes sudaryti neterminuotas darbo sutartis, skatinti jų profesinį tobulėjimą bei mobilumą, darbdaviai privalo:

1. informuoti šiuo darbuotojus apie toje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje esančias laisvas darbo vietas;

2. užtikrinti, kad šie darbuotojai turėtų tokias pačias galimybes gauti nuolatinį darbą kaip ir kiti darbuotojai, dirbantys pagal neterminuotas darbo sutartis.

Šios aukščiau išvardintos darbdavio pareigos yra nustatytos DK 109 straipsnio 4 dalyje - darbdavys privalo informuoti darbuotojus, dirbančius pagal terminuotą darbo sutartį, apie laisvas darbo vietas ir užtikrinti, kad jie turėtų tokias pat galimybes įsidarbinti nuolatiniam darbui kaip ir kiti asmenys.

Apibendrinus svarbiausius aspektus, kurie reikšmingi terminuotos darbo sutarties vykdymui darytina išvada, kad nors ir terminuotos darbo sutarties vykdymas iš esmės nėra labai išskirtinis, tačiau kiekvienu atveju tokio pobūdžio darbo sutartis turi būti vykdoma laikantis visų reikalavimų, kad vykdymo eigoje neatsirastų neigiamų pasekmių.

⁶⁰ Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987.

⁶¹ Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-677.

4. Terminuotos darbo sutarties pasibaigimas

Kaip jau buvo minėta anksčiau šiame darbe, darbuotojui palankesni yra neterminuoti darbo santykiai. Juos nutraukiant taikomos didesnės garantijos, nei nutraukiant terminuotus darbo santykius. Todėl akivaizdu, kad bent jau iš darbdavio pusės daugiau siekiama su darbuotoju sudaryti terminuotą darbo sutartį, nes toks darbo santykių reguliavimas darbdaviui yra parankesnis būtent dėl jam suteikiamų sąlygų suėjus terminuotos darbo sutarties terminui nutraukti tokio pobūdžio darbo sutartis. Tačiau darbo sutarties nutraukimas yra tik vienas iš darbo sutarties pasibaigimo būdų, kai sutartis pasibaigia abiejų darbo sutarties šalių ar bent vienos jų valia ar dėl tam tikrų valstybės organų ar pareigūnų veiksmų.

Terminuotos darbo sutarties nutraukimas suėjus jos terminui yra viena iš darbo sutarties nutraukimo rūšių. Tokia išvada darytina vadovaujantis DK nuostatomis. DK numato tokius darbo sutarties nutraukimo būdus:

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

Terminuota darbo sutartis gali pasibaigti ne tik suėjus jos terminui, bet ir bendraisiais darbo sutarčių pasibaigimo pagrindais. Tačiau atsižvelgiant į tai, kad terminuotos darbo sutarties šalims didžiausią reikšmę turi jos termino pasibaigimo pasekmės, šioje darbo dalyje mėginama išanalizuoti jas ir vėliau trumpai aptariant terminuotos darbo sutarties pasibaigimo kitus pagrindus.

4.1. Terminuotos darbo sutarties pasibaigimas suėjus terminui.

Terminuota darbo sutartis pasibaigia suėjus šalių nustatytam terminui, kuriam ji buvo sudaryta. Pirmiausia, kalbat apie termintuoso darbo sutarties termino pasibaigimą, reikalinga nustatyti, kokios yra darbo sutarties šalių galimybės nutraukti terminuotas darbo sutartis suėjus jos terminui, kuriuo momentu ir kaip šitą dalyką reikėtų

padaryti bei svarbu atsakyti į klausimą, ar galima tokio pobūdžio darbo sutartis pratęsti ir sudaryti naujai.

Terminuotos darbo sutarties ypatybė yra ta, kad darbo sutarties termino pasibaigimas laikomas darbo sutarties pasibaigimu šalių susitarimu, nes šalys iš anksto susitaria, jog darbo sutartis pasibaigs suėjus sutarties terminui.⁶² Lietuvos Respublikoje termino pasibaigimas yra juridinis faktas, kuris sudaro pagrindą nutraukti terminuotą darbo sutartį. Be to, vadovaujantis DK 111 straipsnio 1 dalimi, kad jeigu darbo sutarties terminas pasibaigė, o darbo santykiai faktiškai tęsiasi ir nė viena iš šalių iki pasibaigiant terminui nepareikalavo jos nutraukti, laikoma, kad sutartis pratęsta neapibrėžtam laikui. Todėl akivaizdu, kad Lietuvos Respublikoje, darbo sutartis, suėjus jos terminui, savaime nenutrūksta ir darbo sutarties šalys turi teisę tęsti tarp jų susisklosčiusius darbo santykius. Šį teiginį pagrindžia ir DK 126 straipsnio 2 dalis, kuri nustato, kad nė vienai iš šalių darbo sutarties nenutraukus, laikoma, kad sutartis tapo neterminuota.

Aptariant terminuotos darbo sutarties nutraukimą suėjus šios sutarties terminui, reikėtų atkreipti dėmesį dėl išpėjimo apie tokios sutarties nutraukimą. Kaip jau buvo minėta, darbo sutarties termino pasibaigimas laikomas darbo sutarties pasibaigimu šalių susitarimu, nes šalys iš anksto susitaria, jog darbo sutartis pasibaigs suėjus sutarties terminui, todėl svarbu pabrėžti, kad DK nenumato išpėjimo apie terminuotos darbo sutarties nutraukimą suėjus jos terminui.

Šiame darbe jau buvo nurodyta, kad Europos Sąjungos teisės aktai įpareigoja valstybes nares taikyti vienodas darbo sąlygas darbuotojams, dirbantiems tiek pagal neterminuotą, tiek pagal terminuotą darbo sutartį (Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrasis susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis). Siekiant apsaugoti darbuotojo interesus yra numatytos tam tikros garantijos dėl jų nedarbingumo, atostogų, tikrosios krašto apsaugos tarnybos ar kitų Lietuvos Respublikos piliečio pareigų atlikimo, tačiau šios garantijos dažnai nėra taikomos nutraukiant terminuotą darbo sutartį suėjus jos terminui. Atsižvelgiant į tai, DK 131 straipsnio 1 dalis, kuri yra bendroji norma, nustato, kad draudžiama išpėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti iš darbo:

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

⁶² TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 377.

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

3. kitais įstatymų nustatytais atvejais.

DK 136 straipsnio 1 dalis numato, kada darbo sutartis turi būti nutraukta be išpėjimo ir yra išvardinti atvejai:

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

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

3. įstatymų įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimu;

4. kai darbuotojas pagal medicinos ar Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvadą negali eiti šių pareigų ar dirbti šio darbo;

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

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

Vadinasi, kitais nei DK 136 straipsnio 1 dalyje išvardintais atvejais galioja tiek draudimas įspėti apie darbo sutarties nutraukimą, tiek draudimas atleisti iš darbo darbuotojo laikino nedarbingumo laikotarpiu. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad DK terminuotą darbo sutartį leidžia nutraukti suėjus darbo sutarties terminui, t.y. net ir tuo atveju, kada terminuotos darbo sutarties galiojimo terminas sueina darbuotojo laikino nedarbingumo laikotarpiu, todėl darytina išvada, kad DK numato skirtingas atleidimo iš darbo laikino nedarbingumo laikotarpiu sąlygas darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotas (atleisti leidžiama) ir neterminuotas darbo sutartis (atleisti draudžiama). DK 126 straipsnio 2 dalyje nurodoma, kad nė vienai iš šalių darbo sutarties nenutraukus, laikoma, kad sutartis tapo neterminuota. Ši DK nuostata dar labiau paskatina darbdavius nutraukti terminuotas darbo sutartis suėjus terminuotų darbo sutarčių galiojimo terminui. Atleidimo laikino nedarbingumo laikotarpiu problematika yra ta, kad atleistas darbuotojas netenka socialinių garantijų, kurios darbuotojo ligos atveju jam yra labai svarbios ne tik dėl būtinųjų poreikių tenkinimo, bet ir dėl padidėjusių išlaidų gydymui, t.y. vaistams ir kitoms reikalingoms gydymo procedūroms. Kai terminuota darbo sutartis nenutraukiama, jei jos terminas sueina darbuotojo laikino nedarbingumo laikotarpiu, neturėtų reikšti, kad

terminuota darbo sutartis tapo neterminuota. Šiuo atveju darbo sutarties nutraukimas ir darbuotojo atleidimo terminas nusikeltų iki darbuotojo laikino nedarbingumo pabaigos.⁶³

LAT pozicija šiuo klausimu yra kitokia. Šiai pozicijai pagrįsti galima būtų paminėti LAT nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-3-220/2004⁶⁴, kurioje buvo nustatyta, kad ieškovė dirbo UAB „Vokė III“ pagal terminuotą darbo sutartį. Sutarties galiojimo terminas buvo nustatytas iki 2003 m. vasario 16 d. Nuo 2003 m. sausio 27 d. iki 2003 m. vasario 24 d. ieškovė sirgo, turėjo nedarbingumo pažymėjimą. Kasatorius nurodė, kad DK 131 straipsnio 1 dalies 1 punkte numatytas draudimas neleido jam nutraukti darbo sutarties su ieškove jos laikino nedarbingumo laikotarpiu. LAT konstatavo, kad šis kasatoriaus teiginys yra nepagrįstas, nes DK 131 straipsnio 1 dalis kalba apie draudimą darbdaviui įspėti darbuotoją apie būsimą atleidimą iš darbo ir atleisti iš darbo darbuotojo laikinojo nedarbingumo laikotarpiu. Be to, DK 126 straipsnio 1 dalis nustato, kad suėjus darbo sutarties pasibaigimo terminui, darbdavys arba darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį, o tai reiškia, kad kasatorius (atsakovas) šioje byloje suėjus numatytam terminui, nežiūrint į tai, kad ieškovė turėjo laikino nedarbingumo pažymėjimą, turėjo teisę nutraukti darbo sutartį.

Kalbant apie terminuotos darbo sutarties pasibaigimą suėjus darbo sutarties terminui, svarbu paminėti dar vieną atvejį, t.y. kai darbdavys nori pasinaudoti savo teise nutraukti terminuotą darbo sutartį, bet darbuotoja pateikia pažymą apie nėštumą.

Tiek darbdaviams, tiek darbuotojams dažnai kyla klausimų dėl terminuotos darbo sutarties nutraukimo su nėščia moterimi, o pagrindis jų - ar galima nutraukti terminuotą darbo sutartį su nėščia moterimi pasibaigus jos terminui? Atsakant į šį klausimą svarbu išnagrinėti DK nuostatas. DK 132 straipsnio 1 dalyje yra įtvirtinta imperatyvaus pobūdžio teisės norma, kuri nustato, kad darbo sutartis negali būti nutraukta su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, išskyrus DK 136 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytus atvejus, taip pat laikinąją darbo sutartį pasibaigus jos terminui. Nors šiame DK straipsnyje ir nėra pasakyta, kaip turėtų elgtis darbdavys, jei nėštumo metu baigiasi terminuota darbo sutartis, taip pat nėra minima terminuota darbo sutartis, kai tuo tarpu laikinoji darbo sutartis yra numatyta kaip šio straipsnio taikymo sritis, tačiau svarbu pabrėžti, kad tokiu atveju darbdavys negalėtų nutraukti terminuotos

⁶³ ŠVEDAITĖ, Rita. Darbo sutarties nutraukimo problematika. *Teisės problemos*, 2003, Nr. 4, p. 15-17.

⁶⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. kovo 22 d. nutartis civilinėje byloje *M. Jakaitė v. UAB „Vokė III“*, Nr. 3K-3-220/2004, kat. 2.8.

darbo sutarties, o turėtų ją pratęsti.⁶⁵ Tačiau nedraudžiama sutartinį darbo sutarties terminą perkelti į kitą datą.

Kaip pavyzdį dėl terminuotos darbo sutarties nutraukimo su nėščiomis moterimis galima būtų pateikti LAT 2005 m. vasario 9 d. nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-3-92/2005.⁶⁶ Šioje byloje LAT pasisakė dėl terminuotos darbo sutarties nutraukimo, darbuotojai pateikus pažymą apie nėštumą. Teismas padarė išvadą, kad ieškovė iš darbo atleista pažeidžiant DK 132 straipsnio 1 dalį, kurioje nurodyta, kad darbdavys neturi teisės nutraukti terminuotą darbo sutartį su nėščia moterimi pagal DK 126 straipsnio 1 dalį, nes medicinos pažyma apie ieškovės nėštumą atsakovui buvo pateikta paskutinę jos darbo dieną, tačiau atsakovas įsakymo dėl atleidimo iš darbo nepagrįstai neatšaukė. Teismas konstatavo, kad DK 132 straipsnio 1 dalyje nėščioms moterims numatyta garantija, draudžianti tam tikrą laiką nutraukti darbo sutartį su nėščia moterimi. Tai prasideda nuo tos dienos, kai darbdaviui pateikiama medicinos pažyma apie nėštumą ir baigiasi praėjus dar vienam mėnesiui po nėštumo ir gimdymo atostogų. Per šį laikotarpį darbo sutartis gali būti nutraukta pagal DK 136 straipsnio 1 dalyje ir 2 dalyje nustatytus atvejus. Darbo sutartis dėl termino suėjimo gali būti nutraukiama, kai pasibaigia jos terminas. Jei terminas yra nustatytas sutarties šalių, bet jo suėjimo metu darbuotojui turi būti taikoma DK 132 straipsnio 1 dalyje numatyta garantija ir jis ketina ja naudotis, tai pagal šios įstatymo normos nuostatą sutartinis darbo sutarties terminas įstatymo pagrindu perkeliamas į kitą datą. Darbo sutarties, kaip terminuotos, pobūdis išlieka. Per DK 132 straipsnio 1 dalyje nustatytą laiką darbo sutartis įstatymo pagrindu vykdoma kaip terminuota ir dar nepasibaigus terminui. Darbo sutartis per tą laiką negali būti nutraukiama suėjus terminui, nes terminas bus laikomas suėjusiu praėjus garantijos taikymo laikui. Iki to darbo sutarties terminas nėra suėjęs ir neatsiranda pagrindo, kuris numatytas DK 126 straipsnio 1 dalyje. Svarbu paminėti ir LAT 2005 m. rugsėjo 26 d. nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-3-423/2005.⁶⁷ Į klausimą, ar suėjus darbo sutarties terminui ir nė vienai iš šalių darbo sutarties nenutraukus bus laikoma, kad sutartis tapo neterminuota, atsakyti padeda minėta nutartis: terminuotos darbo sutarties nenutraukimas suėjus jos terminui dėl to, kad sutartį nutraukti draudžia įstatymas, negali būti vertinamas kaip sukeliantis darbo sutarties tapimo neterminuota teisinės pasekmes.

Atkreiptinas dėmesys, kad sutartinį darbo sutarties terminą reikėtų perkelti ne iki nėštumo ir gimdymo atostogų pabaigos, o iki dar vieno mėnesio, pasibaigus

⁶⁵ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 452.

⁶⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje *A. Mateikienė v. UAB „Elektrolux“*, Nr. 3K-3-92/2005, kat. 11.6.1; 11.9.2.

⁶⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje *A. Servienė v. UAB „Lemminkainen Lietuva“*, Nr. 3K-3-423/2005, kat. 11.6.1; 13.2.2.

nėštumo ir gimdymo atostogoms, pabaigos. Jeigu darbuotoja, pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, prašo suteikti vaiko priežiūros atostogas, terminuotos sutarties terminas pratęsiamas vaiko priežiūros atostogų laikui, nes DK 180 straipsnis nesuteikia teisės darbdaviui revizuoti darbuotojo prašomų suteikti atostogų vaikui prižiūrėti trukmės. DK 180 straipsnio 1 dalies nuostata, jog atostogas galima imti visas iš karto arba dalimis, reiškia, kad darbuotojui suteikta teisė pasirinkti, kaip jis naudosis tikslinėmis atostogomis, ir nevertintina kaip suteikianti darbdaviui teisę ignoruoti bei revizuoti darbuotojo, turinčio teisę į atostogas vaikui prižiūrėti, pasirinkimą. Pažymėtina, kad už atostogas vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, mokama ne iš darbdavio, bet iš Valstybinio socialinio draudimo fondo lėšų, tokiu būdu įgyvendinant Lietuvos Respublikos Konstitucijos 38 straipsnyje įtvirtintą visokeriopos paramos šeimai principą.⁶⁸

Taigi, apibendrinant nurodytus aspektus, svarbu pabrėžti, kad moteriai, dirbusiai pagal terminuotą sutartį ir jos metu tapusiai nėščia, įstatymas nustato garantiją – draudimą atleisti ją tam tikrą laiką iš darbo. Tačiau atkreiptinas dėmesys, kad pati darbuotoja turi teisę apsispręsti, ar jai pasinaudoti įstatymo suteikta garantija ar ne. Ketindama ja pasinaudoti, darbuotoja informuoja darbdavį apie įstatyme numatytą faktą – nėštumą. Jeigu darbuotoja pageidauja nutraukti darbo sutartį suėjus terminui, ji neprivalo pateikti darbdaviui medicinos pažymos apie nėštumą.

Darbuotojo siekimas pasinaudoti įstatymo numatyta garantija negali būti aiškinamas kaip nesąžiningas darbuotojo elgesys, motyvuojant vien pažymos apie nėštumą pateikimo aplinkybėmis, kad tai padaryta paskutinę darbo dieną, po pietų, kai nebuvo vadovo. Teisės aktai nereikalauja, kad darbdaviai būtų informuojami kiekvienu atveju apie tokius darbuotojų gyvenimo faktus vos tik jiems paaiškėjus ar sprendžiant klausimą dėl įsakymo išleidimo. Garantija turi būti taikoma nuo pažymėjimo pateikimo, jei tik darbuotoja neatleista. Ar darbuotoja naudosis įstatymo suteikta garantija, palikta jos nuožiūrai, nes ji gali naudotis garantija, t. y. pateikti duomenis darbdaviui ir nebūti atleista, ar nesinaudoti, t. y. nepateikti duomenų ir būti atleista vykdant nuostatą, kad darbo sutartis pasibaigė.

Analogiškos darbuotojos atleidimo sąlygos, kai baigiasi terminuotos darbo sutarties terminas, taikomos ir tais atvejais, kai pasibaigus sezoniniams darbams darbuotoja pateikia darbdaviui medicinos pažymą apie nėštumą.

Dar vienas svarbus aspektas, kurį reiktų aptarti kalbant apie terminuotos darbo sutarties pasibaigimą suėjus terminui, yra nurodytas DK 175 straipsnyje, kuris

⁶⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje *A. Servienė v. UAB „Lemminkainen Lietuva“*, Nr. 3K-3-423/2005, kat. 11.6.1; 13.2.2.

nustato, kad atleidžiant darbuotoją iš darbo (išskyrus atvejus, kai atleidžiama dėl jo paties kaltės), nepanaudotos kasmetinės atostogos jo pageidavimu suteikiamos nukeliant atleidimo datą. Su kasmetinėmis atostogomis susijusi ir tokia situacija, kai atostogų laikas koreguojamas dėl darbo užmokesčio, t.y. kai darbo užmokestis už kasmetines atostogas nėra sumokamas laiku ir būtent dėl šios priežasties atostogos yra pratęsimos tokiam dienų skaičiui, kiek buvo delsiama sumokėti darbo užmokestį.

Šiuos išvardintus aspektus puikiai atspindi LAT 2000 m. lapkričio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3k-3-1155/2000.⁶⁹ Šioje byloje nustatyta, kad ieškovės atleidimo iš darbo data buvo perkelta atsižvelgiant į nepanaudotų kasmetinių atostogų suteikimu atleidžiant iš darbo. Kasmetinės atostogos ieškovei suteiktos jos prašymu, atostogos pratęstos ryšium su pavėluotu darbo užmokesčiu už kasmetines atostogas išmokėjimu ir ieškovės liga atostogų metu. Tokiu būdu atleidimo iš darbo datos nukėlimas, ryšium su nepanaudotų kasmetinių atostogų suteikimu, atleidžiant iš darbo, nepanaikina jau esančio darbo sutarties pasibaigimo pagrindo. Be to, įstatymo nuostata, jog darbo sutarties terminui pasibaigus darbuotojas turi teisę nutraukti darbą, o darbdavys atleisti darbuotoją iš darbo, be išlygų taikytina tuo atveju, kai abi darbo sutarties šalys turi realias galimybes visa apimtimi disponuoti savo teisėmis. Ieškovei suteiktos kasmetinės atostogos, atleidžiant iš darbo objektyviai sukliudė darbdaviui, neperkeliant atleidimo iš darbo datos, atleisti ieškovę iš darbo sutarties termino pasibaigimo dieną. Atleidimo iš darbo datos perkėlimas, nedaro terminuotos darbo sutarties neterminuota, kai yra išreikšta darbdavio valia nutraukti darbo sutartį, pasibaigus sutarties terminui. Manytina, kad nagrinėtais atvejais darbdavio valia nutraukti terminuotą darbo sutartį dėl jos termino pabaigos, turėtų būti išreikšta prieš darbuotojui pasinaudojant aplinkybėmis, nukeliančiomis terminuotos darbo sutarties terminą. Taip pat svarbu paminėti, kad pinigine kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas išmokama nutraukiant darbo sutartį neatsižvelgiant į jos terminą. Kompensacijos dydis nustatomas pagal nepanaudotų kasmetinių atostogų, tenkančių tam darbo laikotarpiui, darbo dienų skaičių.

Kaip jau buvo minėta šiame magistrinio darbe, iki 2012 m. liepos 31 d. galiosiančioje DK 109 straipsnio 2 dalies redakcijoje numatyta, kad terminuota darbo sutartis taip pat gali būti sudaryta su darbuotojais, priimamais į naujai steigiamą darbo vietą. Taigi svarbu apžvelgti, kokios teisinės pasekmės laukia darbuotojo, kai sueis įstatyme nustatytas terminas, t.y. 2012 m. liepos 31 diena. Pabrėžtina, kad darbo

⁶⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2000 m. lapkričio 8 d. nutartis civilinėje byloje *J. Mačiulytė v. UAB „LFK MANAGEMENT“ Radison SAS viešbutis „Astorija“*, Nr. 3K-3-1155/2000, kat. 1.

santykiams pagal tokią terminuotą darbo sutartį tęsiantis po šio termino, darbo sutartis taps neterminuota.

Darbo sutarties nutraukimas suėjus jos terminui – tai ne vienintelis terminuotos darbo sutarties pabaigos teisinis padarinys, kadangi gali būti ir toks atvejis, kai darbo teisiniai santykiai tarp šalių pratęsiasi. Taip atsitinka tuomet, kai šalys nenori nutraukti darbo santykių ir juos pratęsia nenutraukdamos darbo sutarties, kurios rūšis šiuo atveju pasikeičia, t.y. iš terminuotos tampa neterminuota darbo sutartimi. Tai atspindi ir DK 111 straipsnio 3 dalis, kuri nustato, kad jeigu darbo sutartis, pasibaigus jos terminui, nepratęsiama arba nutraukiama, bet nepraėjus vienam mėnesiui nuo jos nutraukimo dienos su atleistu iš darbo darbuotoju vėl sudaroma terminuota darbo sutartis tam pačiam darbui, tai darbuotojo reikalavimu tokia sutartis pripažįstama sudaryta neapibrėžtam laikui, išskyrus DK 109 straipsnio 2 ir 3 dalyse nustatytus atvejus.

Kalbant apie Europos Sąjungos valstybių narių praktiką dėl terminuotos darbo sutarties pasibaigimo suėjus jos terminui, galima būtų paminėti keletą pavyzdžių, kadangi šios valstybės taiko skirtingas taisykles:

1. Prancūzijoje yra nustatyta išėitinė išmoka, kurią gauna darbuotojas dėl suėjusio darbo sutarties termino;
2. Švedijoje privalomas darbuotojo įspėjimas apie nenumatomą terminuotos darbo sutarties pratęsimą;
3. Didžiojoje Britanijoje nepratęsus terminuotos darbo sutarties darbuotojas turi teisę kreiptis į teismą dėl neteisėto atleidimo iš darbo;
4. Airijoje terminuotos darbo sutarties pasibaigimas negali būti traktuojamas kaip neteisėtas atleidimas iš darbo, tačiau nutraukus terminuotą darbo sutartį nepasibaigus jos terminui darbuotojas turi teisę, nepaisant darbo sutarties nutraukimo formuluotės, kreiptis į teismą dėl neteisėto atleidimo.⁷⁰

Apibendrinus reikia pažymėti, kad palyginus Lietuvos Respublikos ir išvardintų Europos Sąjungos valstybių nacionalinę teisę yra nustatomi labai skirtingi reikalavimai nutraukiant terminuotas darbo sutartis. Nutraukiant terminuotą darbo sutartį turi būti sukurta pusiausvyra tarp nutraukimo lankstumo ir darbuotojų, dirbančių pagal tokio pobūdžio darbo sutartis, apsaugos. Kad ir kaip bebūtų svarbus lankstumas, tačiau jis neturi panaikinti saugumo kriterijų, kurie nutraukiant terminuotą darbo sutartį yra be galo svarbūs darbuotojų atžvilgiu.

⁷⁰ Fixed term contract. Ireland. Eurofund [žiūrėta: 2011 m. vasario 23 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.eurofound.europa.eu/emire/IRELAND/FIXEDTERMCONTRACT-IR.htm>> [žiūrėta: 2011 m. vasario 23 d.].

4.2. Terminuotos darbo sutarties pasibaigimas kitais pagrindais

Terminuota darbo sutartis, be pasibaigimo, suėjus terminui, gali pasibaigti ir kitais pagrindais. Terminuotų darbo sutarčių pasibaigimas iš esmės nesiskiria nuo kitų darbo sutarčių rūšių pabaigos. Šioje magistro darbo dalyje bus analizuojami du atvejai – kuomet terminuotą darbo sutartį galima nutraukti iki darbo sutarties termino pabaigos – darbdavio iniciatyva ir darbuotojo iniciatyva.

Nagrinėjant terminuotos darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva reikėtų pabrėžti, kad darbdavys turi mažiau galimybių nei darbuotojas nutraukti terminuotą darbo sutartį bet kuriuo momentu. Tai jis gali padaryti tik ypatingais atvejais ir tik įvykdęs įstatymų nustatytus reikalavimus.

Analizuojant terminuotos darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva teisinį reguliavimą svarbu paminėti, kad šis reguliavimas nurodytas DK 129 straipsnio 5 dalyje. Šioje teisės normoje nustatoma, kada darbdavys turi teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos:

1. darbdavys turi teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, laikydamasis DK 129 straipsnio ir DK 130 straipsnio nuostatų, tik ypatingais atvejais, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą;
2. darbdavys turi teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos sumokėjęs darbuotojui už likusį darbo sutarties galiojimo laiką vidutinį darbo užmokestį.

Pirmasis paminėtas atvejis dėl terminuotos darbo sutarties nutraukimo yra aiškinamas ir taikomas kartu su DK 129 straipsnio 1, 2 ir 3 dalimis. Vadinasi, terminuotą darbo sutartį šiuo atveju darbdavys gali nutraukti tik esant teisėtoms bei svarbioms priežastims. Kiekvienu konkrečiu atveju darbdavys pats sprendžia dėl darbo sutarties nutraukimo būtinumo ir konkretaus jos nutraukimo pagrindo, t.y. tam tikros svarbios priežasties/priežasčių. Kadangi įstatymas darbo sutarties nutraukimo galimybę sieja būtent su svarbių priežasčių buvimu, teisme kilus ginčui dėl darbuotojo atleidimo iš darbo teisėtumo, darbdavys privalo įrodyti tų svarbių priežasčių, kuriomis jis grindė darbo sutarties nutraukimą, buvimą (Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 178 straipsnis), o teismas, vadovaudamasis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo kriterijais (Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 3 straipsnio 6 dalis),⁷¹ atsižvelgdamas į konkrečios bylos aplinkybes, turi įvertinti, ar tos priežastys yra pakankamai svarbios, kad konkrečiu atveju sudarytų pagrindą nutraukti darbo sutartį. Teismų praktika šiuo

⁷¹ Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340.

klausimu pakankamai įvairi. Galima paminėti keletą pavyzdžių, kuomet tam tikrais atvejais svarbiomis buvo pripažintos tokios priežastys:

1. LAT 2002 m. sausio 14 d. civilinės bylos nutartyje Nr. 3K-3-60/2002 svarbiomis priežastimis buvo pripažinta įmonės nuostolinga veikla, darbuotojų atlyginimų mažinimas, ieškovės konfliktiškas charakteris;⁷²

2. LAT 2002 m. kovo 20 d. civilinės bylos nutartyje Nr. 3K-3-496/2002 svarbiomis priežastimis buvo pripažinta darbuotojo nesutikimas dirbti pasiūlytomis naujomis darbo sąlygomis.⁷³

Kalbant apie antrąjį terminuotos darbo sutarties nutraukimo atvejį, kuomet darbdavys turi teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos sumokėjęs darbuotojui už likusį darbo sutarties galiojimo laiką vidutinį darbo užmokestį, svarbu paminėti, kad tai yra darbdavio prerogatyva. Tačiau ši įstatymo nustatyta galimybė yra diskutuotina. Darbo stabilumas yra vienas iš svarbiausių darbuotojų apsaugos elementų ir darbas darbuotojui yra vertybė, už kurią jis gauna atlyginimą. Atlyginimas už darbą šiuo požiūriu vertinamas kaip svarbūs ištekliai asmeniniams poreikiams tenkinti. Nutraukdamas terminuotą darbo sutartį aptarinėjamu pagrindu, darbdavys neprivalo darbo sutarties nutraukimo pagrįsti kokiomis nors priežastimis, taip pat neprivalo darbuotojo įspėti apie darbo sutarties nutraukimą, nėra saistomas galimybės perkelti darbuotoją į kitą darbą buvimu ar nebuvimu.⁷⁴ Atsižvelgiant į bendruosius darbo teisės principus bei įstatymo nustatytus teisinio reguliavimo tikslus galima teigti, kad jeigu terminuota darbo sutartis nemotyvuotai nutraukiama nepasibaigus jos terminui, iš esmės yra pažeidžiami darbuotojo interesai ir toks sąlyginis terminuotos darbo sutarties nutraukimo lankstumas nėra proporcingas darbuotojų apsaugai.

Pereinant prie darbuotojo teisės nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, reikėtų pabrėžti, kad darbuotojas neprivalo aiškinti savo apsisprendimo nutraukti darbo sutartį priežasčių bei motyvų.

Aptariant darbuotojo teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį prieš terminą svarbu paminėti, kad tokia teisė yra siejama su darbo teisės principais – laisve pasirinkti darbą, visų formų priverstinio ir privalomojo darbo draudimu ir kt. Be to, įstatymai nenumato jokių aplinkybių, kuriomis galėtų pasinaudoti darbdavys siekiant sulaikyti

⁷² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. sausio 14 d. nutartis civilinėje byloje *V. Driukienė v. UAB „Jurita“*, Nr. 3K-3-60/2002, kat. 2.4.4., 21.2.2.1.

⁷³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. kovo 20 d. nutartis civilinėje byloje *V. Portnovas v. AB bankas „Snoras“*, Nr. 3K-3-496/2002, kat. 2.4.4., 21.2.8.

⁷⁴ Žr. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. gruodžio 29 d. senato nutarimą Nr. 44 Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje.

darbuotoją darbe. Vadinasi, darbuotojas bet kuriuo metu turi teisę nutraukti darbo santykius su darbdaviu. Tačiau prieš terminą nutraukiant terminuotą darbo sutartį darbuotojas turi ir tam tikrų, įstatymų nustatytų, pareigų. Viena iš jų – tai raštiškas perspėjimas darbdavį apie darbo sutarties nutraukimą. DK 127 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą, taip pat ir terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, apie tai raštu įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika darbo dienų. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas ir kitoks įspėjimo terminas, bet jis negali viršyti vieno mėnesio. Tačiau tam tikrais atvejais šis terminas gali ir sutrumpėti. Būtent DK 127 straipsnio 2 dalis ir nustato sutrumpintą įspėjimo terminą - darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą, taip pat ir terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, apie tai raštu įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas nuo prašymo padavimo dienos, jeigu reikalavimas nutraukti darbo sutartį pagrįstas darbuotojo liga ar neįgalumu, trukdančiu tinkamai atlikti darbą, arba kitomis svarbiomis priežastimis, nustatytomis kolektyvinėje sutartyje, arba jeigu darbdavys nevykdo įsipareigojimų pagal darbo sutartį, pažeidžia įstatymus ar kolektyvinę sutartį. Svarbu pabrėžti, kad įstatymų leidėjas nepateikia svarbių priežasčių sąrašo, todėl ar priežastys yra svarbios ar ne, kiekvienu atveju gali būti skirtingai suprantama darbo sutarties šalių. Tačiau svarbus aspektas yra tas, kad pačioms darbo sutarties šalims neleidžiama apibrėžti, kurios priežastys yra svarbios. DK 128 straipsnyje yra įtvirtinta svarbi priežastis - darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą darbo sutartį, taip pat terminuotą darbo sutartį, sudarytą ilgesniam kaip šešių mėnesių laikui, jeigu jo darbo vietoje darbo sutartyje nustatytu darbo laiku prastova ne dėl darbuotojo kaltės tęsiasi ilgiau kaip trisdešimt dienų iš eilės arba jeigu ji sudaro daugiau kaip šešiasdešimt dienų per paskutinius dvylika mėnesių, taip pat jeigu jam daugiau kaip du mėnesius iš eilės nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis (mėnesinė alga). Nutraukiant terminuotą darbo sutartį dėl svarbių priežasčių, įspėjimo terminas yra skaičiuojamas nuo darbuotojo prašymo padavimo dienos. Darbo sutartis turi būti nutraukiama nuo darbuotojo prašyme nurodytos datos. Ši data turi būti ne ankstesnė kaip trys dienos nuo prašymo padavimo dienos. Įspėjimo terminui pasibaigus, darbuotojas turi teisę nutraukti darbą, o darbdavio pareiga yra įforminti darbo sutarties nutraukimą visiškai atsiskaityti su darbuotoju.

Dar vienas svarbus aspektas, aptarinėjant terminuotos darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva nepasibaigus jos terminui yra tai, kad darbuotojas turi teisę atšaukti savo prašymą nutraukti darbo sutartį. Tai nustato DK 127 straipsnio 4 dalis, kurioje teigiama, kad darbuotojas turi teisę atšaukti prašymą nutraukti darbo sutartį ne

vėliau kaip per tris darbo dienas nuo prašymo padavimo dienos. Po to jis gali atšaukti prašymą tik darbdavio sutikimu.

Nagrinėjant išeitinės išmokos klausimą, galima būtų paminėti, kad Lietuvos Respublikoje, nutraukiant darbo sutartį darbuotojo pareiškimu pagal DK 127 straipsnio 1 dalį, išeitinė išmoka nepriklauso, nes šis pagrindas patenka į išimtinių atvejų, kuomet nėra mokama išeitinė išmoka, sąrašą, numatytą DK 140 straipsnyje. Tačiau DK 140 straipsnio 2 dalyje yra įtvirtinta kita svarbi nuostata dėl išeitinės išmokos - nutraukus darbo sutartį kitais (išskyrus DK 125 ir 126 straipsniuose bei 127 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejais) ir kituose įstatymuose nustatytais atvejais, kai nėra darbuotojo kaltės, jam išmokama jo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, jeigu įstatymai ar kolektyvinės sutartys nenustato kitaip.

Išanalizavus terminuotos darbo sutarties pasibaigimą kitais pagrindais ir palyginus darbdavio bei darbuotojo galimybes nutraukti terminuotą darbo sutartį nepasibaigus jos terminui, darytina išvada, kad darbuotojas šiuo atveju yra geresnėje padėtyje dėl to, kad jam nėra privaloma aiškinti savo apsisprendimo priežasčių ir motyvų dėl ko jis nutraukia darbo sutartį. Tačiau kiekvienu atveju turi būti užtikrinama lankstumo bei saugumo pusiausvyra nutraukiant terminuotą darbo sutartį, t.y. nei viena darbo sutarties šalis neturi piktavališkai naudotis savo padėtimi siekiant sau palankesnių rezultatų.

Išvados

1. Lietuvos Respublikos nacionalinėje teisėje nustatyti griežti reikalavimai sudarant terminuotas darbo sutartis, tačiau DK nuostatos leidžia daryti imperatyvaus reguliavimo išimtis kituose įstatymuose arba kolektyvinėse sutartyse.

2. DK nuostatų leidimas daryti imperatyvaus reguliavimo išimtis kituose įstatymuose arba kolektyvinėse sutartyse sudarant terminuotas darbo sutartis iš dalies suteikia tam tikras lankstumo galimybes, tačiau gali sudaryti prielaidas darbuotojo teisių pažeidimui sudarant paskesnes terminuotas darbo sutartis tuo pačiu pagrindu tam pačiam darbui, kadangi tokių terminuotų darbo sutarčių sudarymą nuolatinio pobūdžio darbui iš esmės legalizuoja atitinkamas įstatymas arba kolektyvinė sutartis ir darbuotojas neturi galimybės ginti savo teisės DK 111 straipsnyje nustatyta tvarka.

3. Siekiant prisitaikyti prie vykstančių visuomenės raidos procesų, keičiantis žmonių gyvenimo ir darbo būdai, reikalinga lankstesnė, tačiau kartu ir saugesnė darbo rinka bei tokios užimtumo garantijos, kurios tenkintų ir darbuotojų, ir darbdavių poreikius. Sudaromos terminuotos darbo sutarties šalių – darbuotojo ir darbdavio – lūkesčiai bei interesai geriausiai gali būti suderinti tik užtikrinus terminuotų darbo santykių saugumą.

4. Terminuotų darbo santykių lankstumas ir socialinė apsauga yra labai susiję, t.y. lankstumas negalimas be tam tikros socialinės apsaugos, o tai reiškia, kad aptariant terminuotų darbo santykių lankstumą būtinai turi būti numatytos priemonės darbuotojų saugumui užtikrinti.

5. Tinkamas terminuotų darbo santykių lankstumas gali būti tik tada, kai nėra pagrindo abejoti dėl neteisėto terminuotos darbo sutarties sudarymo, vykdymo bei nutraukimo, kai darbuotojas yra apsaugotas nuo bet kokios diskriminacijos ir jaučiasi gerai dirbdamas pagal terminuotą darbo sutartį.

6. Darbo sutarties terminas yra būtinoji terminuotos darbo sutarties sąlyga, dėl kurios šalys privalo susitarti, sudarydamos terminuotą darbo sutartį. Terminuotos darbo sutarties terminą nustatyti galima ir iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo arba pasibaigimo. Tačiau Lietuvos Respublikoje tai galima padaryti ne visais darbo sutarties šalių pageidaujama atvejais, kadangi siekiant išvengti piktnaudžiavimo terminuotų darbo sutarčių sudarymu, įstatymų leidėjas įtvirtino imperatyvias normas, kurios ir riboja šalių galimybes susitarti dėl darbo sutarties termino, nes darbo santykių reguliavimas terminuotomis darbo sutartimis yra parankesnis ne darbuotojams, o

darbdaviams, kuriems įstatymai suteikia palankesnes sąlygas nutraukti tokio pobūdžio darbo sutartis.

7. Siekiant išvengti piktnaudžiavimų neribotai pratęsiant terminuotas darbo sutartis, įstatymų leidėjas turėtų aiškiai reglamentuoti terminuotų darbo sutarčių sudarymą nustatant maksimalų galimą terminuotų darbo sutarčių pratęsimų skaičių per įstatyme nustatytą laikotarpį.

Terminuota darbo sutartis

Santrauka

Šiame magistro darbe analizuojama terminuotos darbo sutarties, kaip lankstaus darbo organizavimo formos, specifika, jos sudarymo, vykdymo bei nutraukimo aspektai. Pagrindinis dėmesys yra skiriamas terminuotų darbo sutarčių reguliavimui Lietuvos Respublikoje, tačiau siekiant palyginti, pateikiama ir kitų užsienio šalių pavyzdžių.

Magistro darbą sudaro keturios pagrindinės dalys. Pirmoje dalyje nagrinėjama terminuota darbo sutartis kaip viena iš darbo sutarčių rūšių. Šioje dalyje pateikiama terminuotos darbo sutarties samprata, atvejai, kada tokia sutartis gali būti sudaroma. Trumpai aptariami svarbiausi sezoninės ir laikinosios darbo sutarties aspektai, bet plačiau šios darbo sutartys nėra analizuojamos.

Antroji magistro darbo dalis skirta pateikti terminuotų darbo santykių lankstumo ir saugumo svarbiausius aspektus. Kadangi terminuota darbo sutartis ilgainiui įvardijama kaip viena iš galimų lanksčių santykių įgyvendinimo formų, todėl šioje darbo dalyje nagrinėjama būtinybė lankstumą vienaip ar kitaip derinti su saugumu darbo santykiuose.

Trečioje magistro darbo dalyje dėmesys yra skiriamas terminuotos darbo sutarties sudarymo ir vykdymo analizei. Nagrinėjamos terminuotos darbo sutarties sudarymo prielaidos, termino nustatymo klausimai bei apžvelgiamas terminuotos darbo sutarties vykdymas.

Ketvirtoji magistro darbo dalis skirta terminuotos darbo sutarties pasibaigimo analizei. Šioje dalyje pirmiausia analizuojamas terminuotos darbo sutarties pasibaigimas suėjus terminui ir vėliau trumpai aptariamas terminuotos darbo sutarties pasibaigimas kitais pagrindais.

Fixed-term Employment Contract

Summary

This master's thesis analyses specificity, and formation, implementation and termination aspects of the fixed-term employment contract as a flexible form of work organisation. The focus is on the regulation of fixed-term employment contracts in the Republic of Lithuania; however, the examples of other foreign countries are also presented for comparison.

The master's thesis consists of four major parts. The first part analyses the fixed-term employment contract as one of the types of employment agreements. This part presents the concept of fixed-term employment contract and the cases when such contract may be concluded. Types of the fixed-term employment contracts, such as seasonal and temporary employment contracts, as well as their main aspects, are also introduced in brief, though they are not analysed thoroughly.

The second part of the thesis is intended to provide the information on the main aspects of flexibility and security of fixed-term labour relations. Since the term-fixed contract is eventually named as one of the possible implementations of flexible labour relations, this section of the thesis examines at what extent the flexibility should be combined with security in labour relations.

The third part of the master's thesis is focused on the analysis of the formation of fixed-term employment contract and its implementation. Preconditions for creation of the fixed-term employment contract and term identification issues are analysed, and the implementation of the fixed-term employment contract is reviewed.

The fourth part of the thesis is dedicated to the analysis of the fixed-term employment contract termination. At first, termination of the contract due to maturity (expiration) is analysed, later fixed-term employment contract termination on other grounds is discussed briefly.

Naudota literatūra

Norminiai teisės aktai:

1. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. Valstybės žinios, 2006, Nr. 68-2497.
2. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3288.
3. TDO konvencija Nr. 111 dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje. Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-677;
4. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. Žmogaus teisės: Regioninių tarptautinių dokumentų rinkinys. Vilnius, 1993, p. 30-50.
5. Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotąsias darbo sutartis. OL L 175, 1999 7 10, p.
6. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.
7. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios 2002, Nr. 36-1340.
8. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais. Valstybės žinios 2002, Nr. 64-2569.
9. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei kodekso papildymo 123¹ straipsniu įstatymas. Valstybės žinios, 2010, Nr. 81-4221.
10. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. Valstybės žinios 1991, Nr. 36-973.
11. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimas Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“. Valstybės žinios, 1994, Nr. 19-313.
12. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 81(1)-3690.
13. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. spalio 17 d. įsakymas Nr. A1-160 „Dėl rekomendacijų darbdaviams taikyti

lankščias darbo organizavimo formas patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 101-4573.

Specialioji literatūra:

1. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis, individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, II t.;
2. TIAŽKIJUS V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005.
3. PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ V. *Darbo teisė: aktualūs atsakymai darbuotojui*. Vilnius, 2010.
4. NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
5. DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
6. Komisijos komunikatas Europos parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Siekiant bendrą lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų“. Briuselis, 27.6.2007. KOM (2007) 359 galutinis.
7. Europos Bendrijų Komisija. *Žalioji knyga: Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius*. Briuselis, 22.11.2006. KOM (2006) 708 galutinis.
8. ABRAHAM, Katharine G.; HOUSEMAN, Susan N. Does employment protection inhibit labour market flexibility? Lessons from Germany, France and Belgium. *Upjohn Institute Staff Working Paper 93-16*, 1992.
9. DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė. Lankščių užimtumo formų taikymas Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2002, t. 25.
10. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo taikymas praktikoje. Vilnius: Teisinių ir finansinių sprendimų spektras, 2002.
11. ŠVEDAITĖ, Rita. Darbo sutarties nutraukimo problematika. *Teisės problemos*, 2003, Nr. 4.
12. MAČIULAITIS, V. TERMINUOTOSIOS DARBO SUTARTYS FLEXICURITY ASPEKTU. Socialinių mokslų studijos, 2010, 3(7).

Teismų sprendimai:

1. Europos Teisingumo Teismo 2005 m. spalio 27 d. išvada byloje C-212/04, *Konstantinos Adeneleris ir kiti prieš Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)* (2005), ETA 1-06057.
2. Europos Teisingumo Teismo bylos C-378/07-C-380/07 *Kiriaki Angelidaki ir kiti prieš Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymni. Charikleia Giannoudi prieš Dimosą Geropotamou: Georgiosas Karabousanosas ir Sofoklis Michopoulosas prieš Dimosą Geropotamou* (Teismo praktikos rinkinys, 2009).
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. gegužės 20 d. nutartis civilinėje byloje *V. Ramonienė v. viešoji įstaiga Garliavos pirminės sveikatos priežiūros centras*, Nr. 3K-3-76512002, kat. 2.1.
4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 30 d. nutartis civilinėje byloje *J.B. v. Panevėžio moksleivių namai*, Nr. 3-3K-74/2006, kat. 11.6.1.
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. spalio 17 d. nutartis civilinėje byloje *I. Dobrogost v. Uždaroji akcinė bendrovė „VP Market“*, Nr. 3K-3-943/2001, kat. 2.3.1;2.11.
6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 1999 m. kovo 22 d. nutartis civilinėje byloje *R. Lebedevienė v. Kauno reabilitacinė profesinė mokykla*, Nr. 3K-3-32/1999, kat. 1.
7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje *V. Kavlieskij v. AB „Vilma“*, Nr. 3K-7-4/2003, kat. 2.11.
8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. gruodžio 11 d. nutartis civilinėje byloje *G. Svilainis v. Uždaroji akcinė bendrovė „Metalų komercija“*, Nr. 3K-3-1521/2001, kat. 2. 1.
9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje *A. Servienė v. UAB „Lemminkainen Lietuva“*, Nr. 3K-3-423/2005, kat. 11.6.1; 13.2.2.

10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. sausio 29 d. nutartis civilinėje byloje *N. Jozeliūnienė v. Kauno kamerinis orkestras*, Nr. 3K-3-190/2003, kat. 2.4.
11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. sausio 29 d. nutartis civilinėje byloje *J. Strazdauskaitė v. Šilutės miesto lopšelis – darželis „Ažuoliukas“*, Nr. 3K-3189/2003, kat. 2.3.2;2.8.
12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 1999 m. gegužės 1 d. nutartis civilinėje byloje *O. Radziukynienė v. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Kauno skyrius ir kt.*, Nr. 3K-2-117/1999, kat. 1.
13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. kovo 18 d. nutartis civilinėje byloje *D. Vinikaitienė v. T. Endriukaičio firma „Entafarma“*, Nr. 3K-3-442/2002, kat. 2.11.
14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. kovo 22 d. nutartis civilinėje byloje *M. Jakaitė v. UAB „Vokė III“*, Nr. 3K-3-220/2004, kat. 2.8.
15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje *A. Mateikienė v. UAB „Elektrolux“*, Nr. 3K-3-92/2005, kat. 11.6.1; 11.9.2.
16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2000 m. lapkričio 8 d. nutartis civilinėje byloje *J. Mačiulytė v. UAB „LFK MANAGEMENT“ Radison SAS viešbutis „Astorija“*, Nr. 3K-3-1155/2000, kat. 1.
17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. sausio 14 d. nutartis civilinėje byloje *V. Driukienė v. UAB „Jurita“*, Nr. 3K-3-60/2002, kat. 2.4.4., 21.2.2.1.
18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. kovo 20 d. nutartis civilinėje byloje *V. Portnovas v. AB bankas „Snoras“*, Nr. 3K-3-496/2002, kat. 2.4.4., 21.2.8.
19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (LR Darbo kodekso 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje.

Elektroniniai dokumentai:

1. Lietuvos darbo birža. 2010 m. I-IV ketvirčio tendencijų apžvalga, publikuota 2011 m. sausio 24 d. [žiūrėta: 2011 m. vasario 23 d.]. Prieiga per internetą
<http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/Tendencija.aspx?AspXPage=g%5F7BA1CA54AA024430A86D581D71C8B9A9:%2540ID%3D21> [žiūrėta: 2011 m. vasario 23 d.] .
2. Lietuvos darbo birža. Lietuvos darbo rinka 2011/01, publikuota 2011 m. vasario 14 d. [žiūrėta: 2011 m. vasario 23 d.]. Prieiga per internetą
<http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Publikacijos/Attachments/2909/LIETUVOS%20DARBO%20RINKA%202011-01.pdf> [žiūrėta: 2011 m. vasario 23 d.].
3. European Commssion. Employment un Europe 2010. Chapter 1: EU labour markets in time of economic crisis – relatively resilient, but persisting weakness and slow job recovery espected. [žiūrėta: 2011 m. kovo 11 d.]. Prieiga per internetą < http://ec.europa.eu/employment_social/eie/chap1-2-2_en.html > [žiūrėta: 2011 m. kovo 11 d.].
4. Employment in Europe 2006. Office for Official Publications of the European Communities. [žiūrėta: 2011 m. kovo 11 d.]. Prieiga per internetą
http://www.stop-discrimination.info/fileadmin/pdfs/Reports/Employment_in_Europe_2006/Employment_in_Europe_2006_en.pdf > [žiūrėta: 2011 m. kovo 11 d.].
5. DE STEFANO, Valerio. *Smuggling - in flexibility: Temporary work contracts and the „implicit threat“ mechanism. Reflections on a new European path.* International Labour Organization – Geneva. [žiūrėta: 2011 m. kovo 11 d.]. Prieiga per internetą
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_116294.pdf > [žiūrėta: 2011 m. kovo 11 d.] .
6. Fixed term contract. Ireland. Eurofund [žiūrėta: 2011 m. vasario 23 d.]. Prieiga per internetą
<http://www.eurofound.europa.eu/emire/IRELAND/FIXEDTERMCONTRACT-IR.htm> > [žiūrėta: 2011 m. vasario 23 d.].