

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Lauros Vingelytės,
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

Terminuota darbo sutartis

Vadovas: doc. dr. Viktoras Tiažkijus
Recenzentas: asist. Donatas Zdanavičius

Vilnius 2011

TURINYS

IŽANGA.....	2
1. TERMINUOTOS DARBO SUTARTIES SAMPRATA IR RŪŠYS.....	4
2. TERMINUOTOS DARBO SUTARTIES SUDARYMAS.....	8
2.1. Terminuotos darbo sutarties termino nustatymo ypatumai.....	8
2.2. Terminuotos darbo sutarties sudarymo atvejai.....	12
2.2.1. Terminuotos darbo sutarties sudarymas nenuolatinio pobūdžio darbui.....	12
2.2.2. Terminuotos darbo sutarties sudarymas įstatyme nustatytais atvejais.....	14
2.2.3. Terminuotos darbo sutarties sudarymas kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais.....	16
2.2.4. Terminuotos darbo sutarties sudarymas, kai darbuotojas priimamas į naujai steigiamą vietą.....	21
2.3. Draudimas sudaryti terminuotą darbo sutartį, kai to pageidauja pats darbuotojas.....	26
3. TERMINUOTOS DARBO SUTARTIES VYKDYMO YPATUMAI.....	28
4. TERMINUOTOS DARBO SUTARTIES PASIBAIGIMAS.....	33
4.1. Terminuotos darbo sutarties termino pasibaigimas.....	33
4.2. Terminuotos darbo sutarties nutraukimas iki termino pabaigos darbdavio iniciatyva.....	44
4.3. Terminuotos darbo sutarties nutraukimas iki termino pabaigos darbuotojo iniciatyva.....	47
IŠVADOS.....	56
SANTRAUKA.....	58
SUMMARY.....	59
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	60

IŽANGA

Temos aktualumas. Šaliai vis dar neišbrendant iš ekonominio sunkmečio, įmonės ne visada yra užtikrintos dėl savo ateities ir dėl to neretai darbuotojus į darbą priima terminuotam laikotarpiui. Darbuotojai, nors ir labiau norėtų sudaryti neterminuotas darbo sutartis, tokiems darbdavių užmojams aktyviai priešintis nėra linkę, nes dėl didelio nedarbo šalyje jie geriau renkasi dirbti bent jau laikinai nei apskritai nedirbti. Todėl darbuotojams reikėtų žinoti, kokios teisės, garantijos bei pasekmės jų laukia sudarius terminuotą darbo sutartį.

Tai, jog darbdaviai pastaruoju metu yra vis labiau linkę sudarinėti su darbuotojais terminuotas darbo sutartis, matyti ir iš Lietuvos darbo biržos pateiktų duomenų. Pagal juos, praėjusiais – 2010 m., darbdaviai registravo 59,2 tūkst. laisvų darbo vietų terminuotam darbui ir 89 tūkst. neterminuotam. Darbo vietų nuolatiniam įdarbinimui, palyginti su 2009 m., padaugėjo 42,7 proc., o terminuotam išaugo net du kartus.¹ Lyginant 2009 m. duomenis su 2008 m., matyti, jog darbo vietų nuolatiniam įdarbinimui buvo sumažėję trečdaliu, o terminuotam vėl buvo išaugę du kartus.²

Darbo objektas. Darbo objektu pasirinkta terminuotoji darbo sutartis siaurąja prasme, t. y. paprastoji terminuotoji darbo sutartis. Objektu nebus sezoninė ir laikinosios darbo sutartys. Be to, atsižvelgiant į tai, jog darbo tema pakankamai plati, darbe bus nagrinėjama tik Lietuvos terminuotų darbo sutarčių reglamentavimo ypatumai.

Darbo tikslas – pateikti išsamią terminuotos darbo sutarties teisinio reglamentavimo analizę.

Darbo uždaviniai. Siekiant nurodyto tikslo šiam darbui keliami tokie pagrindiniai uždaviniai:

1. pateikti terminuotos darbo sutarties sampratos esmę;
2. ištirti terminuotos darbo sutarties sudarymo ypatumus, t. y. kaip nustatomas terminuotos darbo sutarties terminas ir kokie yra terminuotos darbo sutarties sudarymo atvejai;
3. išanalizuoti terminuotos darbo sutarties vykdymo ypatumus;

¹ Lietuvos darbo rinka 2010/12. [žiūrėta 2011 m. kovo 24 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Publikacijos/Attachments/2908/LIETUVOS%20DARBO%20RINKA%202010-12a.pdf>>.

² Lietuvos darbo rinka 2009/12. [žiūrėta 2011 m. kovo 24 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Publikacijos/Attachments/2891/LIETUVOS%20DARBO%20RINKA%202009%2012.pdf>>.

4. aptarti terminuotos darbo sutarties pasibaigimą – termino pasibaigimą ir jo teises pasekmes bei terminuotos darbo sutarties nutraukimą iki jos termino pabaigos;
5. identifikuoti problemas, susijusias su terminuotų darbo sutarčių teisiniu reglamentavimu ir pateikti siūlymus joms išspręsti.

Tyrimo metodai. Rašant darbą buvo naudojami sisteminės analizės, loginis, lyginamasis bei statistinis metodai.

Taikant sisteminės analizės metodą buvo nagrinėjama terminuotos darbo sutarties samprata, rūšis, sudarymą, vykdymą ir pasibaigimą reglamentuojantys teisės aktai bei teismų praktika.

Naudojant loginį metodą, buvo daromi išnagrinėtų klausimų apibendrinimai ir išvados.

Pasitelkiant lyginamąjį metodą, buvo tarpusavyje lyginamos Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) nutartys, Lietuvos Respublikos darbo kodekso³ (toliau – DK) nuostatos su Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo⁴ bei 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 terminuotas sutartis⁵ (toliau – direktyva 1999/70/EB) nuostatomis.

Statistinis metodas buvo naudojamas apžvelgiant darbo pasiūlymų terminuotam ir neterminuotam darbui skaičiaus tendencijas šalyje.

Darbo originalumas. Lietuvoje iki šiol mokslinius tyrimus terminuotosios darbo sutarties tema yra atlikę doc. dr. V. Tiažkijus, doc. dr. T. Davulis, prof. dr. I. Nekrošius, DK komentaro rengėjai ir kt. Šio darbo originalumas toks, kad analizuojama nauja DK nuostata dėl terminuotų darbo sutarčių sudarymo su darbuotojais, kurie priimami į naujai steigiamą darbo vietą bei kiek įmanoma naudojama naujausia LAT praktika.

Darbo šaltiniai. Svarbiausi šaltiniai, naudojami darbe buvo teisės aktai, reglamentuojantys terminuotas darbo sutartis, iš kurių pagrindinis – DK. Taip pat buvo analizuojama LAT praktika. Iš specialiosios literatūros daugiausia buvo remiamasi DK komentaru bei Lietuvos darbo teisės mokslininkų darbais.

³ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

⁴ Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973 (neteko galios nuo 2003 m. sausio 1 d.).

⁵ Europos Sąjungos oficialusis leidinys 05/3 t., 2004 12 30, Nr. 1, p. 368.

1. TERMINUOTOS DARBO SUTARTIES SAMPRATA IR RŪŠYS

Atsižvelgiant į darbų specifiką gali būti sudaromos įvairių rūšių darbo sutartys. Darbo sutarčių sąrašą numato DK 108 straipsnis. Pagal jį darbo sutartys gali būti:

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

Kaip matoma, DK nepateikia galutinio darbo sutarčių rūšių sąrašo. Taip paliekama galimybė kituose įstatymuose numatyti kitas darbo sutarčių rūšis, kartu įtvirtinant tų rūšių ypatumus.

Darbo sutartis įprasta skirstyti: pagal teisinių darbo santykių trukmę – tai neterminuotos, terminuotos, laikinosios ir sezoninės darbo sutartys; ir pagal darbų atlikimo pobūdį – sutartys dėl antraeilių pareigų, nuotolinio darbo ar patarnavimo darbams. Kitokie darbo sutarčių skirstymo kriterijai gali būti darbo sutarties šalių ypatybės (pvz., sutartis su neįgaliaisiais, nepilnamečiais ir kt.), sudarymo tvarka ir kt.

Teisingas darbo sutarties rūšies pasirinkimas tiesiogiai įtakoja būsimo darbuotojo darbo pobūdį bei tarp darbdavio ir darbuotojo atsirandančius darbo santykius – teises ir pareigas. Darbo santykiams reglamentuoti yra taikomi principai, numatyti DK 2 straipsnio 1 dalyje. Vienas iš jų yra darbo įstatymų bendrumas ir jų diferenciacija pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes. Kaip nurodyta DK komentare, darbo įstatymų bendrumas reiškia, kad visi darbo įstatymai yra grindžiami bendraisiais darbo organizavimo principais, visi darbuotojai turi vienodas teises ir pareigas. Kita vertus, konkretūs darbo santykiai yra specifiniai, labai skiriasi įvairios darbo santykių sritys. Teisinių santykių dalyviai yra skirtingų psichikos ir fiziologinių savybių žmonės (moterys, jauni asmenys, neįgalūs asmenys). Taigi darbo santykiai yra diferencijuojami atsižvelgiant į skirtingus objektyvius kriterijus (gamybos, gamtinės sąlygos, darbo sunkumas) ir subjektyvius (darbuotojų psichikos ir fiziologinės savybės). Darbo santykių bendrumo principas yra įgyvendinamas priimant bendruosius teisės aktus. Priimant specialiuosius norminius aktus arba įtvirtinant specialias teisės normas bendruosiuose teisės aktuose yra įgyvendinamas darbo santykių

diferencijavimo principas.⁶ Atsižvelgiant į tai, galima teigti, jog darbo sutarčių rūšių išskyrimu yra įgyvendinamas darbo santykių diferencijavimo principas. Taip pat jis pasireiškia ir atskiroms sutarčių rūšims nustatant specialias teisės normas. Čia svarbus tiek objektyvus diferenciacijos kriterijus – darbo pobūdis ir sąlygos, tiek ir subjektyvus – darbuotojų asmeninės savybės (teisės doktrinoje išskiriamos tokios sutarčių rūšys kaip sutartys su nepilnamečiais, neįgaliaisiais asmenimis ir kt.). Todėl galima daryti išvadą, jog išskiriant tokią darbo sutarties rūšį kaip terminuota darbo sutartis, diferenciacijos kriterijus yra objektyvus, nes darbą pagal terminuotą sutartį būtent ir lemia jo pobūdis, kas reiškia, jog tokiu atveju darbo pobūdis yra apribotas laiko.

Paminėtinas ir ekonominis – socialinis darbo sutarčių reglamentavimo rūšių aspektas. Darbo sutarčių rūšių nustatymas ir diferencijuotas jų reguliavimas padeda greta pagrindinės formos (darbas darbdavio įmonėje pagal neterminuotą darbo sutartį visą darbo dieną) sukurti ir kitas, lankstesnes darbo organizavimo formas, darbo sutarties šalims labiau individualizuoti darbo sąlygas ir įgyvendinti abiem pusėms priimtinius tikslus.⁷ Taigi išskiriant terminuotą darbo sutartį, kaip vieną iš darbo sutarčių rūšių, yra įgyvendinama lankstesnė darbo organizavimo forma bei leidžiama darbdaviui ir darbuotojui pasiekti savus tikslus.

Dažniausiai sudaroma ir labiausiai paplitusi iš visų darbo sutarties rūšių turėtų būti neterminuota darbo sutartis, kadangi tą sąlygoja tai, kad darbas paprastai yra nuolatinio pobūdžio. Taip pat neterminuota darbo sutartis laikoma įprasta darbo sutartimi ir labiausiai užtikrina darbdavio ir darbuotojo skirtingų interesų pusiausvyrą. Tą pabrėžia ir įstatymų leidėjas, DK 108 straipsnio 2 dalyje nurodydamas, jog darbo sutartis paprastai sudaroma neapibrėžtam laikui (neterminuota). Kitų rūšių darbo sutartys yra netipinės darbo sutartys, nes joms atsirasti paprastai neužtenka vien suderintos šalių valios, bet būtinos ir tam tikros specialios sąlygos (juridiniai faktai).

Tai, jog įprastine darbo sutarčių rūšimi yra neterminuota darbo sutartis, pripažįstama ir Europos Sąjungos lygiu. 1999 m. birželio 28 d. buvo priimta Tarybos direktyva 1999/70/EB. Kaip nurodoma šios direktyvos 1 straipsnyje, jos tikslas yra įgyvendinti Bendrąjį susitarimą dėl terminuotų darbo sutarčių, sudarytą 1999 m. kovo 18 d. tarp bendrųjų skirtingų pramonės šakų organizacijų (ETUC, UNICE ir CEEP) (toliau – Susitarimas). Kadangi šis Susitarimas

⁶ NEKROŠIUS, I.; TIAŽKIJUS, V.; KOVEROVAS, P.; *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I tomas. Vilnius: Justitia, 2003, p. 34-36.

⁷ NEKROŠIUS *et al.* Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 216.

yra perkeltas į direktyvą, jis tapo privalomas visoms valstybėms narėms. Jo preambulėje nurodoma, jog Susitarimo šalys pripažįsta, jog neterminuotos sutartys yra ir bus bendriausia darbdavių ir darbuotojų darbo santykių forma. Tačiau šalys tuo pačiu pripažino, kad terminuotos darbo sutartys yra būdingos kai kurių veiklos sričių ar profesijų darbams, ir tam tikromis aplinkybėmis atitinka darbdavių bei darbuotojų interesus.

Terminuota darbo sutartis nuo neterminuotos skiriasi tuo, jog pastaroji, kaip jau minėta, sudaroma neapibrėžtam laikui, kai tuo tarpu terminuota darbo sutartis sudaroma tam tikram laikui – apibrėžtam terminui.

Pabrėžtina, jog DK sezoninė ir laikinoji darbo sutartys yra išskirtos kaip atskiros sutarčių rūšys kartu su terminuota darbo sutartimi. Tačiau manytina, jog šias darbo sutartis vertėtų išskirti kaip terminuotos darbo sutarties rūšis, kadangi jos irgi sudaromos tik tam tikram laikui. Tokios nuomonės laikosi ir doc. dr. V. Tiažkijus, išskirdamas tokias terminuotų darbo sutarčių rūšis:

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

Taigi terminuotos darbo sutarties sąvoka gali būti suprantama plačiaja ir siauraja prasme. Plačiaja prasme terminuota darbo sutartis apima terminuotąją paprastąją, sezoninę ir laikinąją darbo sutartis. Į siaurąją terminuotos darbo sutarties sąvoką įeina tik terminuota paprastoji darbo sutartis. Šiame darbe terminuota darbo sutartis bus nagrinėjama siauraja prasme.

Laikinoji darbo sutartis turi būti sudaroma atlikti darbus, kurie įmonėse dėl įvairių gamybos ir darbo organizavimo priežasčių yra ne ilgesni kaip dviejų mėnesių trukmės. Pagal socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu patvirtintas Rekomendacijas darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas, 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), arba gali būti taikoma laikinai nesantiems darbuotojams pavaduoti.⁹ Taigi laikinoji darbo sutartis gali būti sudaroma skubiems ar trumpalaikiams darbams atlikti, laikinai nesantiems (dėl ligos, atostogų ir panašiai)

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

⁹ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas Nr. A1-160 „Dėl rekomendacijų darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 101-4573.

darbuotojams pavaduoti, taip pat laikinoji sutartis gali būti sudaryta su studentais ar moksleiviais jų atostogų metu.¹⁰

Taip pat yra darbu, kurie dėl gamtinių ir klimato sąlygų dirbami ne visus metus, o tam tikrais sezonais (iki 8 mėnesių periodais), kuriems atlikti sudaroma sezoninio darbo sutartis (DK 112 str.). Sezoninių darbų sąrašą, sezoninės darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo, taip pat darbo ir poilsio laiko ir darbo apmokėjimo ypatybes numato Vyriausybės nutarimas „Dėl sezoninio darbo“.¹¹ Juo remiantis sezoniniai darbai yra tokie darbai, kurie dėl gamtinių ir klimato sąlygų dirbami ne visus metus, o tam tikrais periodais (sezonais), ne ilgesniais kaip aštuoni mėnesiai (vienas po kito einančių dvylikos mėnesių laikotarpiu), ir yra įtraukti į sezoninių darbų sąrašą.

Terminuotos darbo sutarties sąvoka pateikta DK 109 straipsnio 1 dalyje, kur nustatyta, jog terminuota darbo sutartimi laikoma tokia sutartis, kuri sudaryta tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui (pvz., sutartis sudaryta metams ar sutartis, sudaryta su darbuotoja, kol iš motinystės atostogų grįš anksčiau dirbusi darbuotoja). Sudarydamos tokią sutartį sutarties šalys nustato darbo sutarties terminą ir apsisprendžia dėl sutarties galiojimo laiko, tačiau šis terminas negali būti ilgesnis nei penkeri metai. Taigi, atsižvelgiant į terminuotos darbo sutarties apibrėžimą, galima išskirti tokias terminuotos sutarties rūšis:

1. terminuota darbo sutartis, sudaryta tam tikram laikui;
2. terminuota darbo sutartis, sudaryta tam tikrų darbų atlikimo laikui.

Taip pat, remiantis DK 109 straipsnio 3 dalimi galima išskirti ir tokias terminuotos darbo sutarties rūšis, tai:

1. terminuota darbo sutartis, sudaryta laikui, kuriam darbuotojai išrinkti;
2. terminuota darbo sutartis, sudaryta su darbuotojais, renkamųjų organų įgaliojimų laikui (kadencijai).

¹⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 81(1)-3690.

¹¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“. Valstybės žinios, 1994, Nr. 19-313.

2. TERMINUOTOS DARBO SUTARTIES SUDARYMAS

2.1. Terminuotos darbo sutarties termino nustatymo ypatumai

Pagal DK 99 straipsnio 1 dalį darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų. Tuo tarpu DK 95 straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo susitarti dėl būtinųjų darbo sąlygų – darbuotojo darbovietės (įmonės, įstaigos, organizacijos, struktūrinio padalinio ir kt.) ir darbo funkcijų (dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba tam tikrų pareigų). Tai bendros sąlygos, kurios būtinos kiekvienai darbo sutarčiai. Tame pačiame DK 95 straipsnyje, tik 2 dalyje taip pat nurodoma, jog atskiroms sutarčių rūšims gali būti nustatomos ir kitos būtinosios sąlygos. Taigi tuo remiantis būtinašias darbo sutarties sąlygas gali skirstyti į:

1. kiekvienos darbo sutarties būtinos sąlygos;
2. atskirų darbo sutarčių būtinos sąlygos.

Tokią atskirą būtinąją sąlygą būtent ir turi terminuota darbo sutartis, nes norint sudaryti tokią darbo sutartį, šalims yra būtina susitarti dėl sutarties termino. Ši sąlyga yra privaloma, kad galiojūt terminuota darbo sutartis. Tuo ji ir skiriasi nuo sąlygų dėl darbovietės ir darbo funkcijų, nes nuo jos priklauso ne darbo sutarties galiojimas, o būtent terminuotos sutarties buvimas. Jeigu sudarant darbo sutartį nebus aptartas jos galiojimo terminas, bus laikoma, kad sudaryta neterminuota darbo sutartis. Taigi terminas yra būtinoji terminuotos darbo sutarties sąlyga.

Taigi, apibendrinant terminuotos darbo sutarties sudarymą, darytina išvada, jog tam, kad ji būtų sudaryta reikalingos bendrosios sąlygos – darbovietė ir darbo funkcijos bei būtinoji sąlyga – susitarimas dėl sutarties termino.

Termino nustatymą reglamentuoja DK 110 straipsnis. Pagal jį, darbo sutarties terminas gali būti nustatomas:

1. iki tam tikros kalendorinės datos;
2. iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo.

Pirmuoju atveju, nustatant kalendorinę datą, tai turi būti padaryta labai tiksliai, t. y. nurodant konkrečius metus, mėnesį ir dieną (pvz., iki 2010 m. liepos 31 d.). Taip pat tam tikra kalendorinė data, iki kurios galioja darbo sutartis gali būti apibrėžiama ir nurodant terminą, skaičiuojamą dienomis, savaitėmis, mėnesiais ar metais (pvz., terminuota darbo sutartis sudaroma vieneriems metams). Tačiau reikia nepamiršti, jog nustačius tokią

konkrečią datą, kiekvienu atveju reikia pagrįsti, kodėl terminuotos darbo sutarties galiojimo pabaiga yra siejama būtent su ta konkrečia data.

Terminą nustatant iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo, darbo sutartyje turi būti nurodyta, ar šios aplinkybės turi atsirasti, ar pasikeisti, ar pasibaigti (pvz., kol ankstesnė darbuotoja grįš iš vaiko priežiūros atostogų, iki vaikui sueis treji metai) . Taip pat turi būti žinoma, jog jos tikrai atsiras, pasikeis ar pasibaigs, nes kitu atveju toks darbo sutarties termino nustatymas nebus tinkamas. Jeigu vis dėlto atsitinka taip, kad neįvyksta aplinkybės, su kuriomis siejamas termino pasibaigimas, tuomet darbo sutartis tampa neterminuota (DK 111 str. 2 d.). Čia paminėtina LAT nutartis¹², kurioje teismas nagrinėjo klausimą dėl darbo sutarties kvalifikavimo kaip terminuotos, jei terminas apibrėžtas aplinkybėmis, susijusiomis su darbuotojų atostogomis ar liga. Ieškovė kreipdamasi į teismą savo ieškinyje nurodė, kad jos darbo sutartyje nurodytas terminas „operatorių atostogų ar ligos laikotarpiu“ neatitiko DK 109 straipsnio reikalavimo nurodyti tikslų terminą, apibrėžtą kalendorine data, ar aiškiai įvardyti aplinkybes, asmenis, kuriuos ji pavaduos. Aiškindamas tokį ieškovės argumentą, LAT nurodė, jog tam tikrais atvejais įmonėms, kurios vykdo nuolatinę veiklą, gali atsirasti poreikis sudaryti terminuotą sutartį, kurios laikinumą apibrėžia būtinumas pavaduoti nesantį darbuotoją. Taigi darbo vieta gali būti laikino pobūdžio dėl tokių aplinkybių, kaip darbuotojų atostogos ar liga ir atsižvelgdamas į tai, LAT padarė išvadą, kad atostogų ar ligos pagrindu vienam ar keletui darbuotojų pavaduoti gali būti sudaryta terminuota darbo sutartis. Tačiau labai svarbu, jog jeigu darbuotojas priimamas dirbti laikinai, pavyzdžiui, nesančiam darbuotojui pavaduoti, tai terminuotoje darbo sutartyje turi būti nurodytos aplinkybės, kurios pagrindžia darbo laikinumą ir apibrėžia jo trukmę. Ir kaip LAT išaiškino, darbo laikinumą ir tam tikrą trukmę gali pagrįsti darbuotojų buvimo atostogose ar jų ligos faktai.

Abiem termino nustatymo atvejais, terminas negali būti ilgesnis kaip penkeri metai. Taigi DK įtvirtina imperatyvų reikalavimą, jog maksimalus terminuotos darbo sutarties terminas – penkeri metai. Palyginimui, galima paminėti, jog Estijos darbo sutarties įstatymo¹³ 9 straipsnio 1 dalyje įtvirtintas maksimalus terminuotos darbo sutarties terminas taip pat

¹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. rugsėjo 28 d. nutartis civilinėje byloje *A. B. v. UAB „LUKOIL BALTIJA“*, 3K-3-345/2009, kat. 11.6.1(S).

¹³ Employment contracts act of the Estonia. [žiūrėta 2011 m. vasario 23 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.legaltext.ee/text/en/XXXX060.htm>>.

penkeri metai. Penkerių metų terminas įtvirtintas ir Rusijos Federacijos Darbo kodekso¹⁴ 58 straipsnyje, išskyrus jei kitoki terminą nustato pats Rusijos Federacijos Darbo kodeksas ar kiti federaliniai įstatymai. Paminėtina, jog tokia nuostata labai panaši į anksčiau galiojusį teisinį reglamentavimą, kuomet Darbo sutarties įstatymo 9 straipsnio 1 dalyje buvo nustatyta, jog darbo sutarties terminas negali būti ilgesnis kaip penkeri metai, išskyrus jeigu kiti įstatymai nenumato kitko. Latvijos Darbo įstatymo¹⁵ 45 straipsnio 1 dalyje numatytas dvejų metų terminuotos darbo sutarties terminas, o pavyzdžiui Lenkijos Darbo kodekse įtvirtinta nuostata, jog terminuota darbo sutartis gali būti sudaryta neribotam laikotarpiui.¹⁶

Kadangi maksimalus terminuotos darbo sutarties terminas penkeri metai, tai reiškia, jog jei darbo sutarties terminas nustatytas iki tam tikros kalendorinės datos, tai ši data neturi būti ilgesnė nei penkeri metai, kurie skaičiuojami nuo darbo pradžios. Jei darbo sutartis sudaryta iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo ar pabaigimo, tai šios aplinkybės turi atsirasti, pasikeisti ar pasibaigti per penkerius metus. Šis maksimalus penkerių metų terminas pradedamas skaičiuoti ne nuo darbo sutarties sudarymo, o nuo pačio darbo pradžios, kuri kartais sutampa, o kartais ir ne su sutarties sudarymo momentu. Jei pažeidžiamas šis maksimalaus penkerių metų termino nustatymo reikalavimas, atsiranda padariniai, numatyti DK 110 straipsnio 2 dalyje, t. y. laikoma, kad sudaryta neterminuota darbo sutartis.

Šalys gali pasirinkti tik vieną iš termino nustatymo būdų, alternatyvos nustatymas pačioje darbo sutartyje yra negalimas. Jeigu terminas darbo sutartyje nustatytas netinkamai (pažeidžiant nustatytas taisykles) arba išvis nenurodytas, bus laikoma, kad sudaryta neterminuota darbo sutartis (DK 110 str. 2 d.).

Pažymėtina, jog DK įtvirtina reikalavimą, jog darbo sutartis turi būti sudaryta raštu pagal pavyzdinę formą. Anksčiau galiojęs Darbo sutarties įstatymas buvo įtvirtinęs tipinės darbo sutarties formos sąvoką. Tačiau vėliau ši nuostata buvo liberalizuota ir reikalavimas darbo sutartis sudarinėti pagal tipinę sutarties formą buvo pakeistas į rekomendaciją darbo sutartis sudaryti pagal pavyzdinę sutarties formą¹⁷. Ši pavyzdinės darbo sutarties formos sąvoka išliko ir priėmus DK. Tačiau DK aiškiai neįvardinta, jog ši pavyzdinė forma yra tik rekomendacinio pobūdžio, todėl yra laikomasi nuomonės, kad ji yra privaloma.

¹⁴ Labor code of the Russian Federation. [žiūrėta 2011 m. vasario 23 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/60535/65252/E01RUS01.htm>>.

¹⁵ Labour law of Latvia. [žiūrėta 2011 m. vasario 23 d.]. Prieiga per internetą: <<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UNTC/UNPAN018399.pdf>>.

¹⁶ Poland – Termination of employment. [žiūrėta 2011 m. vasario 23 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/termination/countries/poland.htm>>.

¹⁷ 2001 m. kovo 22 d. Darbo sutarties įstatymo 8, 10, 17, 24(1), 30, 33, 34, 41 straipsnių bei priedėlio pakeitimo ir papildymo įstatymas (neteko galios nuo 2003 m. sausio 1 d.). Valstybės žinios, 2001, Nr. 28-897.

Taigi darytina išvada, jog kiekvienai darbo sutarčiai yra nustatomos ne tik jai ne būtinos darbo sutarties sąlygos, kurios jau anksčiau buvo aptartos, bet ir jos forma, kurios rekomenduojama šalims laikytis, o visa tai riboja darbo sutarties šalių laisvę ir siaurina dispozityvinį darbo santykių reguliavimo metodą.¹⁸ Atsižvelgiant į tai siūlytina DK nurodyti, jog pavyzdinė darbo sutarties forma yra tik rekomendacinė, o iki tol Valstybinės darbo inspekcijos darbuotojams atlaidžiau žiūrėti į nukrypimus nuo pavyzdinės darbo sutarties formos.

Pavyzdinė darbo sutarties forma yra patvirtinta Vyriausybės nutarimu¹⁹. Norint sudaryti terminuotą darbo sutartį, būtina pavyzdinės darbo sutarties formos 2 punkte nurodyti, jog sudaroma būtent terminuota darbo sutartis. Taip pat tame pačiame punkte būtina nurodyti ir sutarties galiojimo terminą, kuris, kaip jau anksčiau buvo minėta, nurodomas konkrečia data arba nurodoma tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo pagrindas, po kurių darbo sutartis pasibaigia. Reikalavimas dėl darbo sutarties rūšies nurodymo, šiuo atveju dėl terminuotos darbo sutarties ir jos termino nurodymo pavyzdinėje darbo sutarties formoje suponuoja darbdaviui pareigą, jog darbuotojas turi būti išpėtas, jog jam siūlomas tik laikino pobūdžio, t. y. terminuotas darbas.

Įsidėmėtina, kad jei darbuotojas į darbą priimamas sutarus dėl bandomojo laikotarpio, ši aplinkybė neliudija, jog tarp šalių buvo sudaryta terminuota darbo sutartis. Taip pat ir asmens prašymas nustatyti priėmimo į darbą metu išbandymą patikrinti, ar darbas jam tinka, nereiškia, kad norima sudaryti terminuotą darbo sutartį, nes išbandymas ir sutarties terminas yra skirtingos darbo sutarties sąlygos. Sulygus dėl išbandymo, darbo sutartis dėl priėmimo į darbą laikoma sudaryta ne terminuotam (t. y. išbandymo) laikui, bet laikui su naikinamąja sąlyga. Taigi susitarimas dėl išbandymo sąlygos jokiu būdu negali būti tapatinimas su terminuotos sutarties sudarymu. Žinoma, tai nepaneigia galimybės susitarti dėl išbandymo sudarant terminuotas darbo sutartis.

¹⁸ MACULEVIČIUS, J.; TIAŽKIJUS, V. *Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika*. Vilnius: Algarvė, 1997, p. 19.

¹⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“ (su pakeitimais). Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-412.

2.2. Terminuotos darbo sutarties sudarymo atvejai

DK 109 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta nuostata, draudžianti sudaryti terminuotas darbo sutartis, jei darbas yra nuolatinio pobūdžio, tačiau tuo pačiu yra numatytos ir tokio draudimo išimtys. Tai reiškia, kad yra įtvirtinama galimybė sudaryti terminuotas darbo sutartis nuolatiniam darbui, kai tai nustato įstatymai ar kolektyvinės sutartys arba kai darbuotojas priimamas į naujai steigiamą darbo vietą. Todėl toliau darbe bus išskiriamas ir atskirai analizuojamas kiekvienas iš atvejų, kuomet galima sudaryti terminuotas darbo sutartis.

2.2.1. Terminuotos darbo sutarties sudarymas nenuolatinio pobūdžio darbui

Kaip jau buvo minėta, DK draudžia sudaryti terminuotas darbo sutartis, jei darbas yra nuolatinio pobūdžio, bet pati sąvoka „nuolatinis darbo pobūdis“ nėra paaiškinta nei DK, nei kituose teisės aktuose. Tačiau aiškinant DK normų turinį, darytina išvada, kad terminuotos darbo sutarties sudarymas turi būti grindžiamas objektyvia būtinybe patenkinti laikinai padidėjusį darbo jėgos poreikį (DK nurodo, jog terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui). Žinoma, tokia būtinybė turi egzistuoti ar būti žinoma darbo sutarties sudarymo metu, o ne atsirasti jau pradėjus darbą.

Kaip nurodo H. Davidavičius, kai kas terminuotais bando laikyti ir tuos darbus, kurie įmonės gamybos procese pastoviai pasikartoja, pavyzdžiui, kai siuvimo darbai atliekami pagal atskirus klientų užsakymus. Tačiau, anot jo, negalėtų būti sudaroma terminuota darbo sutartis su darbuotojais dėl tariamai laikino darbo, t. y. dėl atskiro užsakymo, objekto ar gamybos operacijos atlikimo, nes šie darbai sudaro įmonės nuolatinės veiklos pagrindą, nepertraukiamą gamybos procesą.²⁰ Manytina, jog ši nuomonė teisinga, nes tokius darbus lemia jų specifika, o ne laikinumas.

Be to, aiškinantis ar tai nuolatinis darbas ar ne, reikia atsižvelgti į tą aplinkybę, jog nuolatinio darbo pobūdis paprastai atspindi įmonės veiklą, jos pagrindines funkcijas, tikslus ir yra nurodomas įmonės įstatuose.²¹

Tačiau ar tam tikro darbo atlikimas bus pripažintas nenuolatinio pobūdžio darbu, sprendžiama tik remiantis konkrečia situacija. Taigi nuolatinio darbo sąvoka yra vertinamoji

²⁰ DAVIDAVIČIUS, H. Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal Darbo kodeksą bei teismų praktiką. Kaunas: Aušra, 2006, p. 139.

²¹ BAGDANSKIS, T.; DAMBRAUSKIENĖ, G.; GUOBAITĖ, R.; *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 137.

sąvoka, sprendžiant kokio pobūdžio tai darbas, nuolatinio ar nenuolatinio, reikia analizuoti kiekvieną atvejį atskirai. Tačiau čia nereikėtų pamiršti pagrindinės taisyklės, vertinant ar darbas nėra nuolatinis – darbo atlikimas ar jo poreikis turi būti objektyviai apribotas laiko. Tai pagrindžia ir LAT suformuota praktika.

LAT pažymėjo, kad tiek teisinis reglamentavimas, tiek teismų praktika nukreipta į tai, jog terminuotos darbo sutarties sudarymas turi būti pagrindžiamas objektyvia būtinybe patenkinti laikinai padidėjusį darbo jėgos poreikį, ir darbas, kurį dirbti sudaroma terminuota darbo sutartis, nėra nuolatinis – jo poreikis ar atlikimas yra objektyviai apribotas laiko (tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui). LAT praktikoje laikomasi nuostatos, kad kai kyla ginčas dėl to, darbas, kurį dirbti sudaryta darbo sutartis, laikytinas nuolatinis ar laikinu, šis ginčas turi būti sprendžiamas ne pagal subjektyvius šalių vertinimus ar šalių susitarimą laikyti darbo sutartį terminuota, o pagal atliekamo darbo pobūdį – nuolatinis jis ar ne. Taip pat LAT pažymėjo, kad tai, ar konkretus darbas yra nuolatinio ar nenuolatinio pobūdžio, lemia kiekvienos konkrečios situacijos aplinkybės. Ir kai kyla ginčas dėl darbo sutarties termino sąlygos teisėtumo, pareiga įrodinėti, kad darbas nėra nuolatinio pobūdžio, tenka darbdaviui.²²

Reikėtų paminėti pora nutarčių, kad suprasti kokiomis aplinkybėmis LAT remiasi sprendžiamas ar darbas yra nuolatinio ar laikino pobūdžio. Vienoje iš bylų LAT nagrinėjo koks yra papildomo ugdymo pedagogų darbas. Toje nutartyje LAT pabrėžė, kad reikšminga yra tai, jog darbdavys tam pačiam darbui, netgi darbui su tos pačios rūšies būreliais vienus papildomo ugdymo pedagogus įdarbino neterminuotai, o su kitais sudarė terminuotas darbo sutartis. Būtent ši aplinkybė apie skirtingą tą patį darbą dirbančių asmenų traktavimą paneigia darbdavio teigimą, jog papildomo ugdymo pedagogų darbas šioje įstaigoje yra laikino pobūdžio. Nuolatinį ieškovo darbo pobūdį pripažino ir darbdavio steigėjas – Panevėžio miesto savivaldybė bei Valstybinės darbo inspekcijos skyrius.²³

Kitoje byloje buvo sprendžiama kokio pobūdžio darbas archyvere. LAT nurodė, jog darbas archyvere buvo nenuolatinio pobūdžio, nes priklausė nuo laikino poreikio sutvarkyti tam tikrus dokumentus, padėti rengti archyvo pažymas laikotarpiu, kai laikinai padidėjo archyvo darbuotojų darbo krūvis, taip pat kad terminuota darbo sutartis buvo pratęsta kelis kartus dėl darbuotojo atliekamo darbo poreikio konkrečiu laikotarpiu. Darbo nenuolatinį

²² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. lapkričio 10 d. nutartis civilinėje byloje *M. P. v. Panevėžio miesto savivaldybės administracija*, 3K-3-494/2009, kat. 11.6.1(S).

²³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. sausio 30 d. nutartis civilinėje byloje *J.B. v. Panevėžio moksleivių namai*, 3K-3-74/2006, kat. 11.6.1(S).

pobūdį patvirtina ir ta aplinkybė, jog kai buvo sutvarkyti tam tikri archyviniai dokumentai ir archyve neliko didesnės darbo jėgos poreikio, vyresniojo archyvaro pareigybė buvo panaikinta.²⁴

Taigi LAT, vertindamas ar darbas yra nuolatinio ar nenuolatinio (laikino) pobūdžio, rėmėsi tokiomis aplinkybėmis:

1. nuolatinį darbą įrodo kitų dirbančių darbuotojų teisinė padėtis – vieni darbuotojai tam pačiam darbui įdarbinami neterminuotai, kiti pagal terminuotas darbo sutartis;
2. laikinas darbas priklauso nuo kitų darbuotojų padidėjusio darbo krūvio;
3. laikino darbo pobūdį pagrindžia tai, kad terminuota darbo sutartis pratęsiama kelis kartus dėl darbo poreikiu konkrečiu laikotarpiu;
4. nenuolatinį darbo pobūdį patvirtina tai, kad išnykus didesniam darbo poreikiui, panaikinama ir pareigybė tokiam darbui atlikti;
5. vertinant kokio pobūdžio darbas reikšmingos ir kitų subjektų išvados (pvz, Valstybinės darbo inspekcijos ar darbdavio steigėjo).

Tačiau, žinoma, LAT nutartyse išdėstyti teisės normų, reglamentuojančių terminuotą darbo sutartį, išaiškinimai yra tik bendro pobūdžio. Kaip jau buvo minėta, konkretaus darbo laikinas ar nuolatinis pobūdis nustatomas įvertinus konkrečios situacijos aplinkybes.

2.2.2. Terminuotos darbo sutarties sudarymas įstatyme nustatytais atvejais

Kai kurie įstatymai numato reikalavimą apriboti nuolatinio pobūdžio darbų trukmę tam tikru terminu dažniausiai dėl viešojo intereso gynimo. DK toks reikalavimas numatomas renkamiems ir renkamųjų organų skiriamiems darbuotojams. Terminuota darbo sutartis su darbuotojais, kurie yra išrenkami į tam tikras renkamas pareigas, sudaroma tam laikotarpiui, kuriam jie išrinkti. Į kokias pareigas turi būti paskiriama rinkimų būdu nustato įstatymai, įmonių, įstaigų, organizacijų įstatai bei kolektyvinės sutartys. Paprastai tai vadovaujamosios įmonių, įstaigų ar organizacijų vadovų pareigos. Kai darbuotojas skiriamas į tam tikras pareigas renkamojo organo, t. y. tos institucijos, kuri pagal jos veiklą reglamentuojančius įstatymus ar įstatus sudaroma rinkimų tvarka, išskyrus savivaldybių tarybas, tai terminuota darbo sutartis sudaroma to renkamojo organo įgaliojimų laikotarpiui (kadencijai). Tai reiškia, jog renkamojo organo įgaliojimų pasibaigimas yra pagrindas pasibaigti ir su šio organo

²⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. lapkričio 10 d. nutartis civilinėje byloje *M. P. v. Panevėžio miesto savivaldybės administracija*, 3K-3-494/2009, kat. 11.6.1(S).

skirtais darbuotojais sudarytoms darbo sutartimis – jie turi būti atleidžiami kaip pasibaigus terminui. Susidarius tokiai situacijai, kai renkamojo organo įgaliojimai baigiasi, o darbuotojas toliau laikinai tebedirba iki naujojo darbuotojo paskyrimo, laikytina, kad terminuota darbo sutartis netampa neterminuota (atleidimas iš darbo turėtų būti kaip pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai, o ne kaip neterminuotai). Tai lemia tai, kad faktiškai nebelieka teisinio pagrindo tokiam darbuotojui toliau eiti savo pareigas.

LAT išaiškino, jog DK 109 straipsnio 3 dalies nuostata yra imperatyvi, todėl darbo sutartis, sudaryta pagal šią nuostatą, gali būti tik terminuota. Jeigu yra prieštaravimai tarp darbo sutarties nuostatos dėl termino ir DK 109 straipsnio 3 dalies, tai DK 11 straipsnis, kuriame įtvirtintas principas, kad esant prieštaravimams darbuotojui yra taikoma jam palankesnė nuostata, netaikomas, o vadovaujamosi įstatymo nuostata. Atsižvelgdama į tai, teisėjų kolegija taip pažymėjo, kad jei tam tikros DK normos yra imperatyvios, jos negali būti aiškinamos taip, kad būtų paneigiamas šių normų privalomumas ir vieno ar kito darbo teisės subjekto naudai iškraipomas imperatyviųjų teisės normų turinys.²⁵

Be DK, galima išskirti ir kitus įstatymus, kurie numato galimybę sudaryti terminuotas darbo sutartis nuolatiniam darbui – tai Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas²⁶, Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas²⁷, Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymas²⁸. Mokslo ir studijų įstatymo 65 straipsnyje numatyta, jog į mokslo ir studijų institucijų dėstytojų ir mokslo darbuotojų pareigas asmenys priimami 5 metų kadencijai, o į mokslininkų stažuotojų pareigas asmenys skiriami ne ilgiau kaip 2 metams; 61 straipsnio 1 dalis numato, jog mokslo ir studijų institucijos gali ne ilgiau kaip 2 metams kviesti dėstytojus ir mokslo darbuotojus dirbti pagal terminuotą darbo sutartį. Taip pat 5 metų terminuotos darbo sutarties terminai numatyti universiteto mokslo instituto direktoriui ir valstybės mokslinių tyrimų įstaigos direktoriui. Sveikatos priežiūros įstaigų įstatymo 15 straipsnyje nurodyta, jog universitetų ligoninių vadovai, universitetų ligoninių padalinių ir filialų vadovai bei universitetų ligoninių sveikatos priežiūros specialistai į darbą priimami viešo konkurso būdu penkeriems metams.

Pastebėtina, jog šiuose įstatymuose tik nurodoma su kokiais darbuotojais yra sudaromos terminuotos sutartys, tačiau šis reglamentavimas negrindžiamas jokiais

²⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje *P. A. L. v. Lietuvos socialdemokratų partija*, 3K-3-235/2010, kat. 1.2; 11.6.1(S).

²⁶ Valstybės žinios, 2001, Nr. 31-1010.

²⁷ Valstybės žinios, 2009, Nr. 54-2140.

²⁸ Valstybės žinios, 1996, Nr. 66-1572.

objektyviomis priežastimis. Pabrėžtina, kad tokią teisinio reglamentavimo praktiką Europos Teisingumo Teismas *Adeneler ir kt.* pripažino prieštaraujančia Susitarimo tikslams. Tačiau Lietuvos darbo teisėje galima rasti ir geros praktikos pavyzdžių, antai Įmonių bankroto įstatymo 19 straipsnio 4 dalis leidžia bankrutuojančios įmonės administratoriui sudaryti su darbuotojais terminuotas darbo sutartis dirbti įmonės bankroto proceso metu, t. y. įstatymas terminuotų sutarčių sudarymą sieja su tam tikromis objektyviomis aplinkybėmis – įmonės bankroto procesu.²⁹

Paminėtina, kad yra ir kitų įstatymų, kurie nustato terminuotų darbo sutarčių sudarymo galimybę nuolatinio pobūdžio darbams (pvz., Lietuvos Respublikos teatrų ir koncertinių įstaigų įstatymas³⁰).

2.2.3. Terminuotos darbo sutarties sudarymas kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais

DK įtvirtina galimybę sudaryti terminuotas darbo sutartis nuolatiniam darbui ir tada, kai tai nustato kolektyvinė sutartis. Įstatymų leidėjas neišskiria kokiose kolektyvinėse sutartyse, ar įmonės (įmonės ir įmonės struktūrinio padalinio), ar aukštesnio lygio kolektyvinėse sutartyse (nacionalinėse, regioninės, šakos) galima nustatyti terminuotų sutarčių sudarymo nuolatiniam darbui atvejus, todėl laikytina, kad tokius atvejus galima nustatyti bet kokioje kolektyvinėje sutartyje.

Pažymėtina, jog Darbo sutarties įstatyme nebuvo numatyta galimybės kolektyvinėse sutartyse numatyti atvejus, kada gali būti sudaroma terminuota darbo sutartis. Taigi tai DK naujovė.

Kaip pažymi doc. dr. T. Davulis, ši DK norma dėl terminuotųjų darbo sutarčių sudarymo kolektyvinėse sutartyse numatytais atvejais atitinka Susitarimo preambulėje įtvirtintą šalių įsitikinimą, kad terminuotosios darbo sutartys yra būdingos tam tikroms šakoms, profesijoms ar veiklos sritims, ir gali atitikti darbuotojų bei darbdavių poreikius. Tikėtina, kad socialiniai partneriai, sudarantys kolektyvines sutartis, gali rasti darbuotojams ir darbdaviams abipusiškai priimtinus sprendimus ir susitarti dėl darbų ar pareigų, kuriose

²⁹ PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Kolektyvinė monografija. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 208.

³⁰ Valstybės žinios, 2004, Nr. 96-3523.

terminuotosios sutartys nepažeis darbdavio ir darbuotojo interesų.³¹ Tačiau savaime suprantama, jog tokia nuostata yra naudinga darbdaviams, o ne darbuotojams.

Taigi jeigu darbdavys pageidauja sudarinėti terminuotas darbo sutartis su savo darbuotojais, kuriuos atstovauja profesinė sąjunga ar darbo taryba, jis turėtų stengtis inicijuoti kolektyvinės sutarties sudarymą bei išsiderėti tokią nuostatą kolektyvinėje sutartyje. Priešingu atveju, jei darbdavys sudarinės terminuotas darbo sutartis, kai darbo pobūdis yra nuolatinis, tokia darbo sutartis turėtų būti laikoma neterminuota su visomis iš to sekančiomis pasekmėmis.

Kiekviena kolektyvinė sutartis yra norminis susitarimas – ypatinga teisės akto rūšis, priimama sutartiniu būdu, jo turinį sudaro teisės normos, todėl kolektyvinė sutartis turi sutarties ir norminio akto bruožų.³² Taigi kolektyvinės sutarties teisinė prigimtis yra dvejopa, t. y. mišrios formos. Kadangi kolektyvinė sutartis tik iš dalies yra norminis teisės aktas, tai jos nuostatos neturi prieštarauti imperatyvioms įstatymo normoms. Tai in favorem principas, kuris išreiškia draudimą kolektyvinės sutarties šalims susitarti kolektyvinėje sutartyje dėl tokių darbo sąlygų, kurios blogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato DK, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai (DK 4 str. 4 d.). Tačiau šis principas nėra absoliutus – jo galima nesilaikyti, bet tik tada, kai tokią galimybę nustato DK ar kiti įstatymai. Tai reiškia, jog kolektyvine sutartimi leidžiama siaurinti darbuotojų teises, lengvatas ar garantijas, tačiau tik DK nustatytais atvejais ir tik DK leistinomis ribomis. Būtent DK reguliavimas, kuriuo leidžiama sudaryti terminuotas darbo sutartis nuolatiniam darbui, kai tai nustatyta kolektyvinėje sutartyje, tai ir patvirtina. Tačiau vėlgi, DK įtvirtina reikalavimą, jog tais atvejais, kai nedraudžiama darbo teisinių santykių subjektams patiems susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, šie subjektai turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais. Taigi galimybė sudaryti terminuotas darbo sutartis kolektyvinėje sutartyje turėtų būti formuluojama kaip išimtis, o ne kaip taisyklė. Pavyzdžiui, kolektyvinės sutarties nuostata, nustatanti, kad visi įmonės darbuotojai dirba pagal terminuotas darbo sutartis galėtų būti pripažįstama neteisėta, nes pažeistų jau minėtą teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų reikalavimą.

Pažymėtina, kad nustatant terminuotų darbo sutarčių atvejus nuolatiniam darbui įmonės kolektyvinėje sutartyje, šalys turi atsižvelgti ne tik į bendruosius teisės principus, bet ir į DK

³¹ DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 300.

³² PETRYLAITĖ, D. *Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje*. Jonava: AB „Achema darbuotojų profesinė sąjunga, 2008, p. 57.

161 straipsnio 1 dalies nuostata, numatančia, kad įmonės kolektyvinės sutarties nuostatos negali prieštarauti nacionalinei, šakos ir teritorinei kolektyvinei sutarčiai.

Kolektyvinės sutarties nuostata, įtvirtinanti terminuotų darbo sutarčių sudarymo galimybę gali būti formuluojama labai įvairiai. Pavyzdžiui, galima numatyti tam tikrų darbų ar pareigų sąrašą, kuris įtvirtintų kokie darbuotojai dirba ar eina pareigas pagal terminuotas darbo sutartis (pavyzdžiui, kolektyvinėje sutartyje galima nustatyti, kad su X užsakymo vadybininkais ir atlikėjais bus sudaromos tik terminuotos darbo sutartys. Arba, pavyzdžiui, kad terminuotos darbo sutartys bus sudaromos su darbuotojais, dirbančiais vietoje asmenų, kurie pasiėmė vaiko priežiūros atostogas ir pan.). Taip pat galima numatyti tam tikrą darbuotojų skaičių, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis arba darbuotojų procentą nuo visų įmonės darbuotojų. Dar vienas būdas – tam tikro laikotarpio nurodymas kada galima sudaryti terminuotas darbo sutartis (pavyzdžiui, birželio – liepos mėn.). Žinoma, taip pat galimi ir kiti būdai, nustatant terminuotų darbo sutarčių sudarymo atvejus kolektyvinėje sutartyje. Pavyzdžiui, Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija yra parengusi kolektyvinės sutarties maketą ir šiame makete yra siūloma nuostata dėl terminuotų darbo sutarčių sudarymo kolektyvinėse sutartyse įtvirtinti numatant įvairias praktikoje jau panaudotas alternatyvas, kaip antai:

1. terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma tik nenuolatinio pobūdžio darbui. Nenuolatinio pobūdžio darbu, laikomas darbas, kuris nebūdingas įmonės veiklai. Sudarant terminuotą darbo sutartį, turi dalyvauti profesinės sąjungos atstovas. Dėl darbų, kurie gali būti atliekami pagal terminuotas sutartis, šalys susitaria kolektyvinėje sutartyje (priedas ...);
2. esant gamybiniam būtinumui, galima sudaryti terminuotas darbo sutartis tik tais atvejais, jei tai padės užtikrinti esamiems nuolatiniams įmonės darbuotojams normalų darbo krūvį ir pajamas;
3. esant gamybiniam būtinumui, galima sudaryti terminuotas darbo sutartis, jei darbdavys įsipareigoja užtikrinti esamiems nuolatiniams darbuotojams normalų darbo krūvį ir pajamas;
4. ir kt.³³

Tačiau pabrėžtina, jog terminuotų darbo sudarymo atvejus kolektyvinėje sutartyje galima nustatyti tik tada, jei tai yra reikalinga dėl tam tikrų priežasčių (pavyzdžiui, dėl

³³ Kolektyvinės sutarties maketas. [žiūrėta 2011 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lrtt.lt/lt/naudinga/metodines-nuorodos-rekomendacijos/kolektyvines-sutarties-maketas.html>>.

gamybinio būtinumo, ekonominių priežasčių ar kt.). Taigi šia terminuotų darbo sutarčių sudarymo teise, kai terminuotų darbo sutarčių sudarymo atvejais numatomi kolektyvinėje sutartyje, darbdavys piktnaudžiauti neturėtų, nes ginčo atveju jis turės įrodyti objektyvias priežastis dėl kurių įmonė sudarė būtent terminuotąją darbo sutartį, o ne neterminuotą.

Kartais kolektyvinėse sutartyse įrašoma nuostata, perimta iš seniau galiojusio Darbo sutarties įstatymo, jog terminuotos darbo sutartys dėl nuolatinio darbo gali būti sudaromos su darbuotojais jų pageidavimu. Tačiau manytina, kad tokia kolektyvinės sutarties sąlyga yra neteisėta, kadangi ji vėl įteisina anksčiau galiojusio Darbo sutarties įstatymo 9 straipsnio 2 dalies nuostatą, kurią dabartinis DK reglamentavimas panaikino.

Naudinga pažvelgti kaip DK nuostata, įteisinanti galimybę sudaryti terminuotas darbo sutartis, jei tai nustatyta kolektyvinėje sutartyje, įgyvendinama praktikoje, todėl toliau analizuojamos kelios viešai paskelbtos kolektyvinės sutartys, kuriose numatyta galimybė sudaryti terminuotas darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbui. Pakruojo „Žemynos“ pagrindinės mokyklos kolektyvinėje sutartyje³⁴ numatytos tam tikros pareigos, kurias gali eiti darbuotojai su kuriais yra sudaromos terminuotos darbo sutartys, t. y. su antraeilėse pareigose dirbančiais darbuotojais, būrelių vadovais, akompaniatoriais, bufeto darbuotoja. Tačiau šioje kolektyvinėje sutartyje apibrėžiamas ir terminuotos darbo sutarties terminas – vieneri mokslo metai. Šiaulių universiteto kolektyvinėje sutartyje³⁵ apibrėžiamas būsimų darbuotojų ratas, su kuriais leidžiama sudaryti terminuotas darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbams – tai su įsidarbinančiais studentais (ne daugiau kaip 0,5 etato), magistrantais ir doktorantais, su įsidarbinančiais eiti antraeilės pareigas bei su atliekančiais papildomus darbus. Lygiai tokia pati nuostata dėl terminuotų darbo sutarčių sudarymo numatyta ir Lietuvos kūno kultūros akademijos ir Lietuvos kūno kultūros akademijos profesinės sąjungos kolektyvinėje sutartyje³⁶. Kiek kitokia nuostata, tačiau labai panaši į dvejus pastarąsias nuostatas dėl terminuotų darbo sutarčių sudarymo ir Klaipėdos universiteto kolektyvinėje sutartyje³⁷ – čia terminuotas sutartis sudaryti leidžiama su įsidarbinančiais Klaipėdos universiteto studentais, bet ne daugiau kaip 0,5 etato, su įsidarbinančiais eiti antraeilės pareigas ir su atliekančiais

³⁴ Pakruojo „Žemynos“ pagrindinės mokyklos kolektyvinė sutartis. [žiūrėta 2011 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.zemynapm.lt/files/doc/kolektyvine%202009%20%20galutinis.doc>>.

³⁵ Šiaulių universiteto kolektyvinė sutartis. [žiūrėta 2011 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.su.lt/bylos/kolektyvine_08_0_07.doc>.

³⁶ Lietuvos kūno kultūros akademijos ir Lietuvos kūno kultūros akademijos profesinės sąjungos kolektyvinė sutartis. [žiūrėta 2011 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lkka.lt/get.php?f.6428>>.

³⁷ Klaipėdos universiteto kolektyvinė sutartis. [žiūrėta 2011 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ku.lt/profsaj/KU_KOLEKTYVINE_SUTARTIS_2007.doc>.

papildomus darbus. Panevėžio teritorinės muitinės kolektyvinėje sutartyje³⁸ numatyti darbai, kurie gali būti dirbami pagal terminuotas darbo sutartis – joje nurodyta, jog sudaryti terminuotą darbo sutartį galima tik tuo atveju, jeigu darbuotojas priimamas atlikti konkretų darbą ar pavaduoti laikinai nesantį darbuotoją. Šilutės rajono savivaldybės administracijos ir Šilutės rajono savivaldybės darbuotojų profesinės sąjungos kolektyvinėje sutartyje³⁹ nurodyta, jog nenuolatinio pobūdžio darbu laikomas įstaigos veiklai nebūdingas darbas. Tuo remiantis darytina išvada, jog Šilutės rajono savivaldybėje neatliekamas nenuolatinis (laikinas) darbas, o dirbamas tik nuolatinis. Kadangi jos kolektyvinėje sutartyje nenumatytos išimties dėl terminuotųjų darbo sutarčių sudarymo tokiam darbui, tai reiškia, jog čia su darbuotojais nėra sudaromos terminuotos darbo sutartys, išskyrus atvejus, kai tokias sutartis sudaryti leidžia įstatymai ar darbuotojai yra priimami į naujai steigiamas darbo vietas. Visos šios aptartos kolektyvinės sutartys yra įmonės kolektyvinės sutartys. Kaip matyti, jose yra labai panašiai formuluojama nuostata dėl terminuotų darbo sutarčių sudarymo nuolatinio pobūdžio darbui, t. y. numatant tam tikras pareigas, darbus ar įvardinant būsimus darbuotojus. Kaip pažymi doc. dr. D. Petrylaitė, dabar yra pasiektas daugmaž patenkinamas socialinis dialogas įmonių lygiu, tačiau kalbant apie šakos socialinio dialogo situaciją, reikia pripažinti, kad šio lygmens dialogas beveik nevyksta ir nėra pasiekta svarbesnių šakinių susitarimų.⁴⁰ Todėl atsižvelgiant į tai, jog Lietuvoje nėra paplitę šakos kolektyvinės sutartys, galima paminėti tik Lietuvos žemės ūkio bendrovių asociacijos ir Lietuvos žemės ūkio darbuotojų profesinės sąjungos federacijos kolektyvinę sutartį⁴¹. Joje atvejai, kuriais leidžiama sudaryti terminuotas darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbams nevardijami, o tai paliekama numatyti įmonių kolektyvinėms sutartims.

³⁸ Panevėžio teritorinės muitinės kolektyvinė sutartis. [žiūrėta 2011 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą: <http://mdps.laborunion.lt/index.php?option=com_content&task=view&id=148&Itemid=32>.

³⁹ Šilutės rajono savivaldybės administracijos ir Šilutės rajono savivaldybės darbuotojų profesinės sąjungos kolektyvinė sutartis. [žiūrėta 2011 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.silute.lt/publ/kolektyvine_sutartis.pdf>.

⁴⁰ PETRYLAITĖ, D. Šakos kolektyvinių derybų institutas viešajame sektoriuje. *Teisė*, 2008, Nr. 66(2), p. 7-20.

⁴¹ Lietuvos žemės ūkio bendrovių asociacijos ir Lietuvos žemės ūkio darbuotojų profesinės sąjungos federacijos kolektyvinė sutartis. [žiūrėta 2011 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lzuba.lt/uploads/Kolektyvine%20sutartis.doc>>.

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

Nuo 2010 m. rugpjūčio 1 d. įsigaliojo DK pakeitimai ir papildymai, kurie sudarė galimybę darbdaviams ir darbuotojams lanksčiau reguliuoti darbo santykius. Tikimasi, jog tai padės operatyviau reaguoti į darbo apimčių pasikeitimus ir prisidės prie naujų darbo vietų kūrimo. Vienas iš šių DK papildymų yra ir papildyta DK 109 straipsnio 2 dalies nuostata, kuri numato papildomą galimybę sudaryti su darbuotoju terminuotą darbo sutartį nuolatiniam darbui. Minimiu pakeitimu yra nustatoma, kad terminuotas darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbui galima sudaryti su darbuotojais, priimamais į naujai steigiamą darbo vietą. Tačiau tokia galimybė laikina – iki 2012 m. liepos 31 d.

Atkreiptinas dėmesys, kad nors DK 109 straipsnio 2 dalis neapibrėžia naujai įsteigtų darbo vietų sąvokos ir minimų sutarčių sudarymo tvarkos, tačiau tai detalizuojama 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 įstatymo⁴² 17 straipsnio 4 – 7 dalyse.

Pagrindinė aplinkybė, leisianti įvertinti, ar su darbuotoju galima sudaryti terminuotą darbo sutartį, yra ta, ar darbo vieta, į kurią priimamas darbuotojas, naujai steigiama, ar ji buvo įsteigta anksčiau. Jei darbo vieta naujai steigiama, darbuotoją galima priimti į ją terminuotos sutarties pagrindu. Siekiant užkirsti kelią piktnaudžiavimams, priimtasis įstatymas numato „saugiklius“ dėl tokių terminuotų darbo sutarčių sudarymo:

1. tokias terminuotas darbo sutartis galima sudaryti tik po šio įstatymo įsigaliojimo (t. y. nuo 2010 m. rugpjūčio 1 d.) įsteigtoms naujoms darbo vietoms;
2. naujai įsteigtomis darbo vietomis nelaikomos tokios darbo vietos, kurios po šio įstatymo įsigaliojimo steigiamos tokiam pat darbui atlikti panaikinant buvusias darbo vietas;
3. tokių terminuotų darbo sutarčių skaičius įmonėje, įstaigoje, organizacijoje negali viršyti 50 procentų visų įmonės, įstaigos, organizacijos darbo vietų (pareigybių) skaičiaus;

⁴² Valstybės žinios, 2010, Nr. 81-4221.

4. tokia terminuota darbo sutartis negali būti sudaryta su toje pačioje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje dirbusiu darbuotoju, su kuriuo darbo sutartis buvo nutraukta pagal DK 125 ar 129 straipsnį įsigaliojus šiam įstatymui.

Taigi draudžiama sudaryti terminuotas darbo sutartis su darbuotojais, kurie buvo atleisti iš tos pačios įmonės, įstaigos ar organizacijos pagal DK 125 ar 129 straipsnį, t. y. šalių susitarimu ar darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės. Manytina, kad toks apribojimas yra neproporcingas tiek darbdavio, tiek darbuotojo atžvilgiu lyginant su kitais darbo sutarties pasibaigimo pagrindais.

Atkreiptinas dėmesys, kad terminuotos darbo sutartys naujai įsteigtoms darbo vietoms gali būti sudaromos laikotarpiui iki dvejų metų, tačiau ne ilgesniam laikui kaip iki 2012 m. liepos 31 d. Darbo santykiams pagal tokią terminuotą darbo sutartį tęsiantis po 2012 m. liepos 31 d., darbo sutartis tampa neterminuota darbo sutartimi.

Norint geriau suprasti šio DK pakeitimo esmę, reikia išanalizuoti jo atsiradimą lėmusias priežastis bei patį jo priėmimą.

Pati pradžia buvo tai, kad 2009 m. spalio 28 d. Vyriausybė kartu su socialiniais partneriais, įvertinę sunkią Lietuvos finansinę ir ekonominę padėtį, pasirašė Nacionalinį susitarimą⁴³, numatantį fiskalinio konsolidavimo priemones. Vėliau Ministras Pirmininkas A. Kubilius, tęsdamas Nacionaliniame susitarime numatytas diskusijas dėl bendro galimų problemų sprendimo, pakvietė socialinius partnerius bendrai diskusijai apie nedarbo problemų sprendimą. Pasitarime nutarta organizuoti Darbo forumą, kuriame būtų dirbama trijose grupėse dėl įvairių nedarbo problemų sprendimo bei užimtumo skatinimo. Tuo remiantis, 2010 m. sausio 28 d. Ministras Pirmininkas savo potvarkiu⁴⁴ sudarė 3 darbo grupes. Viena iš šių darbo grupių buvo grupė darbo santykių teisinio reglamentavimo tobulinimo klausimams išnagrinėti ir pasiūlymams parengti. Ji buvo sudaryta trišalio bendradarbiavimo pagrindu (joje dalyvavo tiek darbdavių, tiek profesinių sąjungų, tiek valstybės valdymo institucijų atstovai). Ši darbo grupė parengė Darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 109, 127, 132, 134, 140, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Kodekso papildymo 123(1) ir 129 (1) straipsniais įstatymo projektą, kuriam Vyriausybė pritarė ir kurį pateikė svarstyti Seimui. Kaip nurodyta projekte, jis parengtas

⁴³ Nacionalinis susitarimas (neteko galios nuo 2011 m. sausio 1 d.). [žiūrėta 2010 m. gruodžio 5 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.lrv.lt/bylos/Naujienos/Aktualijos/20091028_susitarimas.pdf>

⁴⁴ Lietuvos Respublikos Ministro pirmininko potvarkis Nr. 37 „Dėl darbo grupių sudarymo“. [žiūrėta 2010 m. gruodžio 5 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=364573&p_query=&p_tr2=>>.

siekiant didinti darbo santykių lankstumą, skatinti naujų darbo vietų kūrimą, derinti darbo santykių reglamentavimą su darbuotojų saugumo užtikrinimu ir jų teisių sustiprinimu bei sudaryti įmonėms galimybes greičiau reaguoti į rinkos pokyčius. Projekte tarp eilės siūlymų buvo ir siūlymas įteisinti galimybę laikinai, ne ilgesniam kaip dvejų metų laikotarpiui, sudaryti terminuotas darbo sutartis naujai įsteigtose darbo vietose. Siekiant užkirsti kelią piktnaudžiavimams, projekte numatomos specialios normos dėl tokių sutarčių sudarymo (nustatyti terminuotų darbo sutarčių ribojimą procentais nuo visų įmonės, įstaigos, organizacijos darbo vietų skaičiaus ir apibrėžti naujai įsteigtų darbo vietų kriterijus). Taigi įstatymo projekte buvo siūloma pakeisti DK 109 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip: „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 ne ilgesniam negu dvejų metų laikotarpiui“.

Dėl šio įstatymo projekto buvo pateikta nemažai išvadų bei pasiūlymų.⁴⁵ Seimo kanceliarijos Teisės departamentas pateikė pastebėjimą, jog įstatymo projekto keičiamo DK 109 straipsnio 2 dalies formuluotė „ne ilgesniam negu dvejų metų laikotarpiui“ gali būti suprantama dviprasmiškai:

1. kaip maksimalus terminuotos darbo sutarties terminas;
2. kaip reikalavimas sudaryti darbo sutartį ne ilgesniam kaip dvejų metų terminui ar net kaip draudimas sudaryti darbo sutartį ilgesniam kaip dvejų metų terminui.

Todėl šis departamentas siūlė formuluotę patikslinti.

Tuo tarpu profesinių sąjungų atstovai pabrėžė, jog DK projektas pateiktas jo neapsvarsčius Trišalėje taryboje, nors Nacionaliniu susitarimu Vyriausybė įsipareigojo nekeisti darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų be Trišalės tarybos pritarimo. Taigi Vyriausybė, nesuderinusi šio įstatymo projekto su Trišalės taryba, pažeidė Nacionaliniame susitarime priimtus įsipareigojimus. Tačiau vėliau Trišalės taryba visgi pritarė DK 109 straipsnio 2 dalies terminuotam pakeitimui.

Ginčytinas ir diskutuotinas rekomendacijas pateikė Lietuvos laisvosios rinkos institutas. Anot jo, reikėtų priimti terminuotų darbo sutarčių reglamentavimo pakeitimus, numatančius galimybę įdarbinti darbuotoją nuolatiniam darbui, tačiau atsisakyti numatytų

⁴⁵ Lietuvos Respublikos Seimo ekonomikos komitetas. Papildomo komiteto išvados dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 109, 127, 132, 134, 140, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Kodekso papildymo 123(1) ir 129 (1) straipsniais įstatymo projekto (XIP-1999) Nr. 108-P-21. [žiūrėta 2010 m. gruodžio 5 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=374742&p_query=&p_tr2=>>.

apribojimų ir nuostatos galiojimo termino. Tą jis grindžia tuo, kad tai iš esmės sumažins keičiamos nuostatos naudingumą darbo rinkai.

Taigi kaip matoma, dėl šio įstatymo projekte numatytos galimybės sudaryti terminuotas darbo sutartis naujai steigiamoms darbo vietoms buvo daug siūlyimų, diskusijų ir svarstymų, kol galop buvo priimtas DK pakeitimo ir papildymo įstatymas su tokiu terminuotų darbo sutarčių reglamentavimu, kokį dabar ir turime. Tačiau nors įstatymas jau priimtas, diskusijos dėl jo ir dėl jo nuostatos dėl terminuotų sutarčių sudarymo galimybės, kai darbuotojas priimamas į naujai steigiamą darbo vietą, kyla iki šiol. Svarstyti tokios nuostatos reikalingumas ir esamas jos teisinis reguliavimas. Žinoma, šia laikina nuostata norėta pagerinti darbdavių padėtį mūsų šaliai sunkiu ekonominiu laikotarpiu, mat yra aiškinama, jog darbdaviai nėra linkę samdyti naujų darbuotojų, nes pablogėjus įmonės finansinei padėčiai juo atleisti būtų per daug brangu, o asmeniui geriau būti darbuotoju, nors ir laikinu, nei bedarbiu. Tačiau kita vertus, manytina, jog darbdavio sprendimą priimti naują darbuotoją lemia ne sutarties forma, o poreikis. Jeigu darbdaviui atsiranda poreikis priimti naujų darbuotojų, tai jis taip ir padarys, tuo labiau, kad šiuo ekonominiu sunkmečiu darbuotojų pasirinkimas tikrai didelis. Taip pat šia laikina nuostata dėl terminuotų darbo sutarčių sudarymo naujai steigiamoms darbo vietoms yra siekiama paskatinti naujų darbo vietų kūrimą. Tačiau prognozuojama, jog ir šiais metais naujai steigiamų darbo vietų skaičius mažės.⁴⁶ Todėl kyla pagrįsta abejonė ar šiuo DK pakeitimu bus pasiektas minimas tikslas, nes visai galima tikėtis, jog šiuo atveju naudos gali būti mažiau nei žalos, t. y. darbdaviai piktnaudžiaus šia naujai atsiradusia galimybe sudaryti terminuotas darbo sutartis ir realiai nebus sukuriama tiek naujų darbo vietų, kiek tikėtasi.

Nors įstatymas ir numatė „saugiklius“ terminuotų darbo sutarčių sudarymui naujai steigiamoms darbo vietoms siekiant išvengti piktnaudžiavimo, tačiau negalima atmesti tikimybės, jog neatsiras įmonių, kurios atleis senuosius darbuotojus ir ieškos naujų žmonių terminuotam darbui iš esmės eiti tas pačias pareigas. Taigi tik nuo darbdavio valios priklauso ar jis per tuos dvejus metus neatleis esamų darbuotojų, o vietoj jo priimtų naujų darbuotojų nepadarys terminuotais darbuotojais.

Pastebėtina, kad nors įstatymas ir nurodo kas nelaikytina naujai įsteigtomis darbo vietomis, t. y. naujai įsteigtomis darbo vietomis nelaikomos tokios darbo vietos, kurios steigiamos tokiam pat darbui atlikti panaikinant buvusias darbo vietas, tačiau neįvardina

⁴⁶ Darbo rinkos prognozė 2011 metams. [žiūrėta 2011 m. kovo 26 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Documents/prognoze_2011.pdf>.

naujai įsteigtos darbo vietos sąvokos. Manytina, jog šią sąvoką vertėtų tiksliai apibrėžti, kadangi tai mažiau sudarytų sąlygų įvairioms interpretacijoms.

Taipogi manytina, jog prie esamų „saugiklių“ turėtų būti ir nurodymas, kad naujų darbo vietų kūrimas yra tuomet, kai padidinamas darbuotojų skaičius. Dabartinis reglamentavimas darbdaviams suteikia galimybę sudaryti terminuotas darbo sutartis ne tik darbuotojams, kurie naujai priimami į naujas darbo vietas, bet ir tais atvejais, kai darbdavys reorganizuoja įmonės struktūrą, sumažina etatų skaičių ir vietoje senų etatų sukuria naujus etatus, nors faktiškai ir paliekant tą pačią funkciją, kurią atliko nuolatinei priimtas darbuotojas. Tokiu būdu terminuotos darbo sutartys gali būti sudarytos ir ne naujai priimamiems darbuotojams, bet ir jau anksčiau į nuolatinės darbo vietas priimtiems darbuotojams, realiai nekuriant naujų darbo vietų.

Šiame DK pakeitime galima išvelgti ir diskriminacijos apraiškų lyginant jį su Europos socialinės chartijos (pataisytos)⁴⁷ nuostatomis. Jos II dalies 1 straipsnis nustato, jog siekdamas užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta teisė į darbą, šalis įsipareigoja vienu iš pagrindinių savo tikslų ir pareigų laikyti kuo didesnio ir pastovesnio užimtumo siekimą ir išlaikymą. O nauja DK nuostata, nors ir laikina, atima iš darbuotojo teisę rinktis nuolatinis darbo santykius.

Taigi dabar, kai sukurta galimybė darbdaviui savo nuožiūra priimti į nuolatinę darbo vietą terminuotai, gali reikšti, kad daugelis darbuotojų neteks kai kurių teisinių garantijų, kurias turėtų dirbdami neterminuotai. Žinoma, jei darbdavys sudaro terminuotą darbo sutartį su darbuotoju pažeisdamas nustatytus reikalavimus, keliamus naujoms darbo vietoms, darbuotojas turi teisę kreiptis į teismą dėl terminuotos darbo sutarties pripažinimo neterminuota. Tačiau suprantama, ne kiekvienas darbuotojas dėl savo pažeistų teisių kreipiasi į teismą.

⁴⁷ Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

2.3. Draudimas sudaryti terminuotą darbo sutartį, kai to pageidauja pats darbuotojas

Darbo sutarties įstatymo 9 straipsnio 2 dalyje buvo numatyta, jog neleidžiama sudaryti terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai sudaryti tokią sutartį pageidauja pats darbuotojas arba tai nustato kiti įstatymai. 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojus DK, buvo panaikintas pagrindas sudaryti terminuotą darbo sutartį, kai to pageidauja darbuotojas. Anot DK komentaro rengėjų toks griežtas darbo sutarties šalių laisvės apribojimas yra pagrįstas darbuotojų teisių apsauga nuo itin paplitusio piktnaudžiavimo terminuotų darbo sutarčių sudarymu.⁴⁸ Iš vienos pusės galima pritarti tokiai įstatymų leidėjo pozicijai, nes ištis ankstesnis reguliavimas sudarė galimybę darbdaviams piktnaudžiauti terminuotų darbo sutarčių sudarymu, privertus darbuotojus sudaryti tokias sutartis neva jiems patiems prašant. Tačiau kita vertus, toks griežtas dabartinis reguliavimas atėmė galimybę pačiam darbuotojui pasirinkti terminuotos darbo sutarties sudarymo galimybę nuolatiniam darbui, jeigu jis tokios sutarties nori dėl tam tikrų priežasčių.

Taip pat pažymėtina, jog pirminiame DK projekte⁴⁹ nebuvo draudžiama sudaryti terminuotą darbo sutartį, kai prašo pats darbuotojas. Jame buvo nuostata, jog leidžiama sudaryti tokią sutartį, kai rašytiniu prašymu prašo pats darbuotojas. Čia svarbus reikalavimas, jog turi būti rašytinis darbuotojo prašymas. Manytina, jog taip norėta išvengti tuometinio paplitusio piktnaudžiavimo terminuotų darbo sutarčių sudarinėjimu. Tuo labiau, jog ir LAT⁵⁰ buvo itin plečiamai išaiškinęs „darbuotojo pageidavimą“ sudaryti tokią sutartį sąvoką. Darbuotojo pageidavimas sudaryti terminuotą darbo sutartį buvo nustatomas ne vien pagal jo pareiškime išreikštą valią, bet ir pagal kitus konkludentinius darbuotojo veiksmus – rašytinės terminuotos darbo sutarties pasirašymą, terminuotos darbo sutarties termino sąlygos neginčijimą nustatyta tvarka ir kitus įrodymus. Tačiau vėliau ši DK projekto nuostata dėl terminuotos darbo sutarties sudarymo, kai prašo pats darbuotojas buvo panaikinta ir priėmus DK taip pat jos nebeliko.

Kaip savo monografijoje pažymi doc. dr. T. Davulis, draudimas sudaryti terminuotą nuolatinio pobūdžio darbo sutartį darbuotojo pageidavimu nėra laikytinas prieštaravimu

⁴⁸ NEKRAŠAS, V., *et al.* *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. II tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 82.

⁴⁹ 2001 m. gruodžio mėn. 10 d. Darbo kodekso projektas Nr. IXP-1268. [žiūrėta 2010 m. gruodžio 10 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=156023&p_query=&p_tr2=>>.

⁵⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1999 m. kovo 22 d. nutartis civilinėje byloje *R. Lebedevienė v. Kauno reabilitacinė profesinė mokykla*, 3K-3-32/1999, kat. 1.

direktyvos 1999/70/EB nuostatomis. Jokia direktyvos teisės norma nei draudžia, nei įpareigoja numatyti būtent tokį griežtą draudimą, todėl klausimas, ar toks draudimas reikalingas, kol kas yra valstybės vidaus socialinės politikos, o ne Bendrijos teisės reikalas.⁵¹ Taigi jei Europos Sąjungos teisė leidžia ir nenumatyti tokio draudimo, o tai paliekama nuspręsti pačiai valstybei, tai gal vis dėlto mūsų nacionalinėje teisėje būtų verta vėl svarstyti terminuotos darbo sutarties sudarymo darbuotojo pageidavimu įteisinimo galimybę, leidžiant darbo sutarties šalims pačioms pasirinkti ir nusistatyti jiems priimtinas darbo sąlygas? Visgi siūlytina, kad tada turėtų būti numatomos specialios teisės normos siekiant išvengti piktnaudžiavimo tokių sutarčių sudarymu, kaip antai jau minėtame DK pirminiame projekte buvo numatytas rašytinis darbuotojo prašymas ir pan.

Taigi šiuo metu darbdaviui draudžiama pasiūlyti darbuotojui ir su juo sudaryti terminuotą darbo sutartį nuolatiniam darbui, kai darbuotojas tokiam pasiūlymui pritaria ar pats to prašo. Tokia darbo sutarties sąlyga prieštarautų įstatymų imperatyvioms normoms, todėl tokia darbo sutartis būtų traktuojama kaip neterminuota (DK 110 str.).

⁵¹ DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 299-300.

3. TERMINUOTOS DARBO SUTARTIES VYKDYMO YPATUMAI

Nei senasis Darbo įstatymų kodeksas, nei daug kartų koreguotas Darbo sutarties įstatymas, nei visi darbo kodeksų svarstyti projektai, nei DK, nei kiti įstatymai nepateikia išsamios darbo sutarties vykdymo sąvokos. Darbo sutarties įstatymo III skyriaus pavadinimas vadinosi „Darbo sutarties vykdymas ir pakeitimas“, o DK XII skyriaus III skirsnis, reglamentuojantis tuos pačius santykius, įskaitant ir darbo sutarties keitimą, skamba tik „Darbo sutarties vykdymas“, neįtraukiant žodžio „keitimas/pakeitimas“. Toks posūkis leidžia daryti išvadą, kad darbo sutarties vykdymo sąvoka apima ne tik tinkamą pareigų vykdymą, bet ir darbo sąlygų keitimą, įskaitant ir darbo sutarties pakeitimus.⁵²

Analizuojant DK XII skyriaus III skirsnį dėl darbo sutarties vykdymo, matyti, kad teisinis reglamentavimas dėl darbo sutarties vykdymo apima darbuotojo pareigą pačiam atlikti jam pavestą darbą (DK 118 str.), draudimą reikalauti atlikti darbą, nesulygtą darbo sutartimi (DK 119 str.), darbo sutarties sąlygų pakeitimą (DK 120 str.), laikiną darbo sąlygų pakeitimą ypatingais atvejais (DK 121 str.), perkėlimą į kitą darbą prastovos atveju (DK 122 str.), nušalinimą nuo darbo (DK 123 str.) bei darbo sutarties vykdymo sustabdymą darbdaviui nevykdant savo įsipareigojimų (DK 123¹ str.). Tai yra bendrosios nuostatos, kurios yra taikytinos bet kuriai darbo sutarties rūšiai, todėl plačiau šiame darbe nebus nagrinėjamos. Darbe bus analizuojami tik terminuotoms darbo sutartims būdingi vykdymo ypatumai. Jie reguliuojami specialiomis DK nuostatomis dėl terminuotų darbo sutarčių. Analizuojant terminuotos darbo sutarties vykdymo ypatumus taip pat labai svarbi ir direktyva 1999/70/EB, kadangi ja siekiama užtikrinti vienodų sąlygų taikymą pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams. Kaip joje yra nurodoma, ji taikoma pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams, kurių darbo sutartį arba darbo santykius apibrėžia kiekvienos valstybės narės teisė, kolektyvinės sutartys ar praktika. Pažymėtina, jog Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare buvo būtina perkelti šios direktyvos nuostatas į nacionalinę teisę. Tačiau tarp DK priede nurodytų juo įgyvendinamų Europos Sąjungos teisės aktų, direktyvos 1999/70/EB nėra. Vis dėl to kai kurios jos nuostatos yra perkeltos į Lietuvos darbo teisę, tačiau kai kurios ne.

Vienas iš terminuotų darbo sutarčių vykdymo ypatumų įtvirtintas DK 109 straipsnio 4 dalyje – darbdavys privalo informuoti darbuotojus, dirbančius pagal terminuotą darbo sutartį,

⁵² TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005, p. 396.

apie laisvas darbo vietas ir užtikrinti, kad jie turėtų tokias pat galimybes įsidarbinti nuolatiniam darbui kaip ir kiti asmenys. Pastebėtina, kad priėmus DK nebuvo numatyta darbdavio pareiga informuoti terminuotus darbuotojus apie nuolatinio darbo galimybę. Ši nuostata DK atsirado 2005 m., kas reiškia, jog ji buvo perkelta iš direktyvos 1999/70/EB. Susitarimo 6 punkto 1 dalyje nurodyta, jog darbdaviai informuoja pagal terminuotas darbo sutartis dirbančius darbuotojus apie toje įmonėje ar įstaigoje esančias laisvas darbo vietas, užtikrindami, kad jie turėtų tas pačias galimybes užsitikrinti nuolatinės pareigas kaip ir kiti darbuotojai. Tokia informacija gali būti pateikiama tinkamoje įmonės ar įstaigos vietoje išskabinant bendrą skelbimą. Kas yra „pagal terminuotą sutartį dirbantis darbuotojas“ paaiškinta Susitarimo 3 punkto 1 dalyje – tai asmuo, dirbantis pagal darbo sutartį, tiesiogiai sudarytą tarp darbdavio ir darbuotojo, arba palaikantis tiesioginius darbo santykius su darbdaviu, kai darbo sutarties ar santykių pabaiga nustatoma pagal objektyvias sąlygas, tokias kaip konkreti diena, konkrečios užduoties įvykdymas ar konkretus įvykis.

Taigi pastebėtina, jog direktyvos 1999/70/EB nuostata dėl darbuotojų informavimo visiškai įgyvendinama DK 109 straipsnio 4 dalyje.

Kitas iš terminuotų darbo sutarčių vykdymo ypatumų tas, jog 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 (DK 109 str. 5 d.). Ši nuostata DK atsirado dar vėliau – į DK iš direktyvos 1999/70/EB ji buvo perkelta tik 2009 m. Ja yra įtvirtinamas darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis, nediskriminavimo principas. Kaip nurodyta Susitarime, pagal terminuotas sutartis dirbantys darbuotojams negali būti taikomos mažiau palankios darbo sąlygos, negu panašioms nuolatiniams darbuotojams, vien dėl to, kad jie sudarė terminuotas darbo sutartis ar palaiko terminuotus darbo santykius, nebent ši nevienoda traktuotė yra objektyviai pagrįsta. „Panašaus nuolatinio darbuotojo“ sąvoką pateikia to paties Susitarimo 3 punkto 1 dalis, pagal kurią tai yra toje pačioje įmonėje dirbantis darbuotojas, kuris sudarė neterminuotą darbo sutartį arba palaiko neterminuotus darbo santykius ir atlieka tą patį ar panašų darbą (profesines pareigas), tinkamai atsižvelgiant į jo kvalifikaciją ar įgūdžius.

Nediskriminavimo principas apima ir darbuotojų kvalifikacijos klausimus, kadangi Susitarime nurodoma, kad pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų ir nuolatinė darbuotojų kvalifikacija, vertinama atsižvelgiant į jų darbo stažą, yra vienoda, nebent tokios kvalifikacijos skirtumai yra objektyviai pagrįsti.

Nors nediskriminavimo principas DK ir įtvirtintas tik 2009 m., tačiau negalima būtų teigti, kad Lietuvos teisė iki tol nesuteikė visiškai jokių teisinių priemonių darbuotojui, kurio teisės yra ribojamos dėl to, kad jis dirba pagal terminuotąją sutartį. Darbo apmokėjimo sąlygų diferencijavimas atsižvelgiant į darbuotojo sudaromos darbo sutarties rūšį (pvz., darbuotojai, dirbantys pagal terminuotąją darbo sutartį, apmokami pagal mažesnę tarifinę įkainį ar neištraukiami į premijuojamų darbuotojų sąrašą) būtų prieštaravęs DK 186 straipsnio 3 daliai, įtvirtinančiai darbo užmokesčio nustatymo principus. Kitais atvejais pagal terminuotąsias darbo sutartis dirbančius darbuotojus diskriminuojantys darbdavio veiksmai (pvz., pirmenybių ar privilegijų teikimas nuolatiniams darbuotojams darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ar nutraukimo atveju) būtų pažeidę DK 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte numatytą darbuotojų lygiateisiškumo principą, nes darbo sutarties terminas negali būti laikomas aplinkybe, susijusia su darbuotojų dalykinėmis savybėmis.⁵³

Pastebėtina, kad tiesiogiai DK nėra įtvirtina darbdavio pareigos informuoti darbuotojų atstovus apie terminuotą darbo sutartį įmonėje. Kaip nustato Susitarimo 7 punkto 3 dalis, darbdaviai, kiek įmanoma, turėtų teikti įmonės darbuotojus atstovaujančioms organizacijoms atitinkamą informaciją apie darbą pagal terminuotą sutartį įmonėje. Taigi ši direktyvos nuostata nėra perkelta į nacionalinę teisę. Tačiau nors DK ir nėra tiesiogiai išreikštos tokios darbdavio pareigos, darbuotojų atstovai gali naudotis bendrosiomis savo teisėmis, nurodytomis DK 22 straipsnyje, tarp kurių yra ir teisė gauti informaciją iš darbdavio. Savo ruožtu darbdavio pareigą teikti būtiniausią informaciją darbuotojų atstovams darbo klausimais apie įmonės veiklą įtvirtina DK 23 straipsnis. Tačiau kol konkreiti teisės norma tiesiogiai neįtvirtina darbdavio pareigos teikti informaciją darbuotojų atstovams dėl terminuotų darbo sutarčių, aišku, jog sunku tikėtis, kad darbdavys savo iniciatyva tokią informaciją teiktų.

Taigi lyginant DK ir direktyvos 1999/70/EB nuostatas, susijusias su terminuotų darbo sutarčių vykdymu, matyti, jog į DK iš direktyvos 1999/70/EB perkeltas nediskriminavimo principas bei nuostata, numatanti dėl darbdavio pareigos informuoti terminuotus darbuotojus apie laisvas darbo vietas, o neperkelta nuostata dėl darbdavio informacijos teikimo apie darbą pagal terminuotą darbo sutartį įmonėje darbuotojus atstovaujančiomis organizacijoms.

Analizuojant terminuotų darbo sutarčių vykdymo ypatumus, aptartina ir darbo sutarties šalių galimybė pratęsti jų vykdomą terminuotą darbo sutartį. Tačiau DK terminuotos darbo

⁵³ DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 302.

sutarties termino pratęsimo tiesiogiai nereglamentuoja. Nors sistemiškai aiškinant DK normas darytina išvada, jog abiemis darbo sutarties šalims susitarus, terminuotos darbo sutarties terminas gali būti pratęsimas (DK 111 straipsnio 3 dalyje užsimenama apie terminuotos sutarties pratęsimo galimybę).

Lyginant dabartinį teisinį reglamentavimą su ankstesniu (kai galiojo Darbo sutarties įstatymas), terminuota darbo sutartis negalėjo būti pratęsta naujam terminui. Tokia išvada darytina analizuojant Darbo sutarties įstatymo 11 straipsnį. Jame buvo nurodoma, jog darbo sutarties terminui pasibaigus, darbuotojas turi teisę nutraukti darbą, o darbdavys – atleisti darbuotoją iš darbo. Nė vienai iš šalių to nepadarius, darbo sutartis tampa neterminuota. Tačiau praktikoje to buvo nepaisoma ir buvo elgiamasi kitaip – kai baigdavosi esamos terminuotos darbo sutarties galiojimo laikas, ji būdavo pratęsiama naujam laikotarpiui. Kritikuotina tuomet buvo ir teismų praktika, kai aiškindavo tokį atvejį. Remiantis jos aiškinimu, tuomet, kai terminuota darbo sutartis būdavo pratęsiama, tokia sutartis savaime netapdavo neterminuota. Į klausimą ar sudaryta darbo sutartis tampa neterminuota, kai su darbuotoju buvo sudaryta terminuota darbo sutartis, esant nuolatinio pobūdžio darbui, ir jai pasibaigus darbdavys su tuo pačiu darbuotoju vėl sudarė terminuotą darbo sutartį tam pačiam darbui, LAT savo konsultacijoje atsakė – tokia terminuota darbo sutartis savaime netampa neterminuota. Ši darbo sutartis prieštarauja Darbo sutarties įstatymo 9 straipsnio 2 daliai, išskyrus atvejus, kai sudaryti tokią sutartį pageidauja pats darbuotojas arba tai nustato kiti įstatymai. Šis prieštaravimas gali būti pašalinamas Darbo sutarties įstatymo 31 straipsnyje nustatyta tvarka. Esant darbuotojo ieškininiam reikalavimui, teismas gali šią darbo sutarties dalį pripažinti negaliojančia ir tuomet ji taps neterminuota.⁵⁴ Vėliau LAT savo tokią poziciją patvirtino ir savo priimtoje nutartyje, kurioje nurodė, kad pagal Darbo sutarties įstatymo 11 straipsnį darbo sutartis netampa neterminuota, jeigu, pasibaigus pirminėje darbo sutartyje numatytam terminui, pačios šalys Darbo sutarties įstatymo 23 straipsnio nustatyta tvarka šį terminą pratęsė. Tokiu atveju negali būti taikomos Darbo sutarties įstatymo 11 straipsnyje įvardintos teisinės pasekmės, nes darbo sutarties terminas nepasibaigia. Priešingai aiškinant Darbo sutarties įstatymo 11 straipsnio nuostatas, būtų paneigiama Darbo sutarties įstatymo 23 straipsnyje įtvirtinta darbo sutarties šalių teisė pakeisti esmines darbo sutarties sąlygas.⁵⁵ Taigi kaip matyti, nors Darbo sutarties įstatymas ir draudė pratęsti terminuotos darbo

⁵⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1996 m. gruodžio 30 d. konsultacija „Lietuvos Apeliaciniam teismui, apygardų teismams, miestų ir rajonų apylinkių teismams“, A3-10.

⁵⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. vasario 21 d. nutartis civilinėje byloje A. Meškys v. KASP Žemaičių apygardos 3-oji rinktinė, 3K-3-235/2001, kat. 2.3.2., 2.4., 90.

sutarties galiojimą, tačiau praktikoje darbo sutarties šalys to nepaisė, o ir teismų praktika šiuo klausimu buvo ydinga, kadangi leisdavo tokią sutartį pratęsinėti.

Kaip jau minėta, dabartinis teisinis reglamentavimas įtvirtina galimybę šalims pratęsti terminuotos darbo sutarties terminą. Tokia išvada darytina remiantis DK 111 straipsnio 3 dalimi, kurioje nurodoma, jog 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. Taigi darbo sutarties šalys turi teisę pratęsti jų vykdomos terminuotos darbo sutarties galiojimo laiką, tačiau tai turi būti padaryta ne vėliau kaip paskutinę terminuotos darbo sutarties termino dieną, nes priešingu atveju darbo sutarties terminas bus pasibaigęs ir jei nė viena šalis nebus pareikalavus sutarties nutraukti, bus laikoma, kad sutartis tampa neterminuota (DK 111 str. 1 d.).

Terminuotos darbo sutarties termino pratęsimas suprantamas kaip darbo sutarties sąlygų pakeitimas, kadangi šalys sudarydamos terminuotą darbo sutartį, pačios sulygo dėl termino. Taigi terminas sutartinė ir privaloma sąlyga darbo sutarties šalims. Todėl norint jį pratęsti, turi būti laikomasi DK 120 straipsnyje nustatytos darbo sutarties sąlygų pakeitimo tvarkos. Kadangi terminas yra būtinoji terminuotos darbo sutarties sąlyga, tai ji gali būti keičiama tik esant išankstiniam raštiškam darbuotojo sutikimui (DK 120 str. 2 d.). Tai reiškia, jog darbuotojui raštu išreiškus sutikimą, darbdavys gali pratęsti terminuotos darbo sutarties galiojimą dar kuriam laikui.

Pažymėtina, jog terminuotos darbo sutarties pratęsimas galimas tik tuo atveju, kai jis yra pagrįstas objektyvia būtinybe pratęsti nenuolatinio pobūdžio darbą.

DK nereguliuoja terminuotos darbo sutarties pratęsimų skaičiaus. Tačiau nereikia pamiršti imperatyvaus maksimalaus penkerių metų termino nustatymo reikalavimo, kas reiškia, kad pratęsiant terminuotos darbo sutarties terminą, bendras sutarties terminas, skaičiuojant jį nuo sutarties sudarymo, negali būti ilgesnis kaip penkeri metai.

4. TERMINUOTOS DARBO SUTARTIES PASIBAIGIMAS

4.1. Terminuotos darbo sutarties termino pasibaigimas

Labai svarbu darbo sutarties pasibaigimą skirti nuo darbo sutarties nutraukimo. Darbo sutarties pasibaigimas apima visus atvejus, kai baigiasi darbo sutarties šalių teisės ir pareigos, nepaisant kieno iniciatyva tai įvyko. DK 124 straipsnyje yra numatyti tokie darbo sutarties pasibaigimo pagrindai:

1. darbo sutartį nutraukus DK ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais;
2. likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo;
3. darbuotojui mirus;
4. darbdavio (jeigu darbdavys yra fizinis asmuo) ar darbdavio atstovų buvimo vietos nustatyti neįmanoma.

Kaip pažymi LAT vienoje iš savo nutarčių, DK 124 straipsnio 1 dalyje dėl darbo sutarties pabaigos nustatyta, jog sutartis gali pasibaigti ir kituose įstatymuose nustatytais pagrindais, tokiu atveju nurodomas ir kitas įstatymas, kuris reglamentuoja atitinkamos srities darbuotojų darbo sutarties pabaigą.⁵⁶ Paskutinis DK 124 straipsnyje numatytas darbo sutarties pasibaigimo pagrindas yra DK naujovė, kuri galioja tik nuo šių metų kovo 1 d.

Darbo sutarties nutraukimas apima tokius darbo sutarties pasibaigimo atvejus, kai ji baigiasi vienos ar abiejų šalių valia arba dėl įgaliotų valstybės organų ar pareigūnų veiksmų. DK galima rasti tokius darbo sutarties nutraukimo atvejus:

1. šalių susitarimu;
2. suėjus terminui;
3. darbuotojo pareiškimu;
4. dėl nepriklausančių nuo darbuotojo aplinkybių;
5. darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės;
6. be įspėjimo;
7. darbdavio bankroto atveju.

Lyginant dabartinį reglamentavimą su anksčiau galiojusiu Darbo sutarties įstatymu, tai pastarojo įstatymo 26 ir 29 straipsniuose buvo išvardijami visi galimi darbo sutarties pasibaigimo ir darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva pagrindai.

⁵⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. vasario 18 d. nutartis civilinėje byloje P. Ž. v. *Sodininkų bendrija „Rūta“*, 3K-3-88/2009, kat. 11.9.5, 11.9.12, 11.10, 19.4.

Naudinga pažvelgti ir į kitų valstybių teisinį reglamentavimą darbo sutarčių pasibaigimo srityje. Kai kuriose valstybėse darbo sutarties nutraukimo pagrindai visai nevardijami, tačiau darbdaviui draudžiama nutraukti darbo sutartį be svarbios priežasties. Darbo sutarties nutraukimo priežasties svarbumą nustato darbdavys. Jei darbuotojas mano, kad darbdavys nutraukia su juo darbo sutartį be svarbios priežasties, jis atleidimo iš darbo teisėtumą gali ginčyti teisme arba kitoje darbo ginčų nagrinėjimo institucijoje, kuri ir turi įvertinti darbo santykių pasibaigimo aplinkybių svarbumą. Kitose valstybėse darbo sutarties šalims leidžiama savo susitarimu pačioms nustatyti papildomus atleidimo pagrindus, palyginus su numatytais darbo įstatymuose. Tačiau šalys susitarti dėl papildomų darbo sutarties nutraukimo sąlygų gali tik tada, kai tai leidžia darbo įstatymai.⁵⁷

Terminuotos darbo sutartys gali pasibaigti visais DK nurodytais darbo sutarties pasibaigimo pagrindais. Terminuotųjų darbo sutarčių pasibaigimas iš esmės nesiskiria nuo kitų darbo sutarčių rūšių pabaigos, išskyrus kelis ypatumus, būdingus tik terminuotų darbo sutarčių pasibaigimui, kurie ir bus toliau nagrinėjami šiame darbe (terminuotos darbo sutarties termino pasibaigimas, terminuotos darbo sutarties nutraukimas iki jos termino pabaigos).

Pažymėtina, jog pagal tai kieno valia pasibaigia darbo teisiniai santykiai, darbo sutarčių pasibaigimo pagrindus galima skirstyti:

1. pagrindai, numatantys darbo sutarties pasibaigimą, kurių atsiradimas priklauso nuo šalių valios (šalių susitarimu, darbuotojo pareiškimu, darbdavio iniciatyva);
2. pagrindai, numatantys darbo sutarties pasibaigimą, kurie nepriklauso nuo šalių valios (trečiojo asmens reikalavimu, darbuotojui mirus ir kt.).

Pažymėtina, kad nors ir gali atrodyti, jog terminuota darbo sutartis pasibaigia nepriklausomai nuo šalių valios, tačiau yra atvirkščiai, kadangi turi būti išreikšta darbdavio ar darbuotojo valia norint tokius terminuotus darbo santykius nutraukti.

Terminuota darbo sutartis pasibaigia suėjus šalių nustatytam terminui, kuriam ji buvo sudaryta. Jei terminuotos darbo sutarties terminas apibrėžtas kalendorine data, tai šalys darbo sutartį gali nutraukti paskutinę termino darbo dieną. O jei paskutinė termino diena yra ne darbo diena, tai pagal DK 26 straipsnio 3 dalį termino pabaigos diena laikoma artimiausia po jos einanti darbo diena. Jeigu terminas buvo nustatytas iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo, tai terminas sueina tą dieną, kai šios aplinkybės atsiranda,

⁵⁷ MACULEVIČIUS, J.; TIAŽKIJUS, V. *Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika*. Vilnius: Algarvė, 1997, p. 19.

pasikeičia ar pasibaigia. Pvz., jeigu terminas buvo nustatytas iki tol, kol iš atostogų į darbą grįš kitas darbuotojas, tai termino pabaiga laikoma ta diena, kai tas darbuotojas sugrįžta iš atostogų dirbti.

Kadangi terminuotos darbo sutarties šalys iš anksto buvo susitarę, jog tokia sutartis pasibaigs suėjus jos terminui, tai laikoma, jog darbo sutarties termino pasibaigimas yra darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu. Tačiau darbo sutarties termino pabaiga yra tam tikras juridinis faktas, kuris tik sudaro pagrindą nutraukti darbo sutartį, todėl suėjus terminui, sutartis savaime nenutrūksta. Tą patvirtina ir DK 126 straipsnio 1 dalis, kuri sako, jog suėjus darbo sutarties terminui, darbdavys arba darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį. Taigi yra būtina, kad nors viena iš šalių šia teise pasinaudotų. Priešingu atveju, kai nė viena iš šalių darbo sutarties nenutraukia suėjus jos terminui, laikoma, jog darbo sutartis pratęsta neapibrėžtam laikui, t. y. tampa neterminuota (DK 126 str. 2 d.). Taigi terminuotos darbo sutarties termino pasibaigimas nėra laikomas automatišku sutarties pasibaigimo pagrindu, reikalingas nors vienos iš darbo sutarties šalių pareikalavimas nutraukti sutartį. Tačiau pabrėžtina, jog tai yra šalių teisė, o ne pareiga.

DK 111 straipsnis nurodo terminuotos darbo sutarties termino pasibaigimo pasekmes. Viena iš jų, jau anksčiau aptarta – kai darbo sutarties terminas pasibaigia, o darbo santykiai faktiškai tęsiasi ir nė viena iš šalių iki pasibaigiant terminui nepareikalavo terminuotos darbo sutarties nutraukti, laikoma, kad sutartis pratęsta neapibrėžtam laikui (DK 111 str. 1 d.). DK nepateikia tikslaus atsakymo, kaip elgtis darbdaviui ir darbuotojui, kai darbo sutarties terminas baigėsi, bet nė viena iš šalių neišreiškė noro nutraukti tarp jų esamus darbo santykius, ir taip terminuota darbo sutartis tapo neterminuota. Manytina, jog tokiu atveju šalims nėra būtina sudaryti kitos naujos neterminuotos darbo sutarties, taip pat nėra būtina daryti ir bet kokius papildymus esamoje terminuotoje darbo sutartyje, o tiesiog toliau šalims vykdyti savo darbinės pareigas. Tokia išvada darytina aiškinant DK 126 straipsnio 2 dalį, kurioje numatyta, jog vienai iš šalių darbo sutarties nenutraukus, laikoma, kad sutartis tapo neterminuota. Taigi sutartis savaime tampa neterminuota ir nėra reikalaujama jokių darbo sutarties šalių veiksmų. Tačiau visgi yra siūlytina, jog terminuotoje darbo sutartyje būtų padarytas įrašas, jog pasibaigus sutarties galiojimo terminui darbo santykiai toliau nuolatinais tęsiami remiantis DK 111 straipsnio 1 dalimi ir 126 straipsnio 2 dalimi. Tokiu būdu bus tikrai aišku, kad darbuotojas dirba pagal neterminuotą darbo sutartį ir nekils jokių abejonių, kad galbūt darbas dirbamas nelegaliai.

Taigi pažymėtina, kad suėjus terminuotos darbo sutarties terminui, terminuota darbo sutartis kaip tokia baigiasi savaime. Tačiau apskritai darbo sutartis nesibaigia – ji iš terminuotos darbo sutarties tampa neterminuota. Tam, kad baigtųsi darbo sutartis yra reikalinga nors vienos iš šalių valia nutraukti terminuotą darbo sutartį, kai pasibaigė jos terminas.

Kita pasekmė tokia, jog kai darbo santykių buvimo laikotarpiu išnyksta aplinkybės, dėl kurių buvo apibrėžtas sutarties terminas, tai terminuota darbo sutartis tampa neterminuota (DK 111 str. 2 d.). Taigi terminuotos darbo sutarties vykdymo metu turi išnykti aplinkybės, su kuriomis buvo siejamas termino pasibaigimas. Pvz., asmuo buvo priimtas dirbti pagal terminuotą darbo sutartį, nustatant terminą iki kol grįš iš atostogų kitas darbuotojas, o šis nebegrįžta. Tokiu atveju iš terminuotos darbo sutarties pasidaro neterminuota darbo sutartis.

Dar viena iš termino pasibaigimo pasekmių yra tokia, jog jeigu darbo sutartis, pasibaigus jos terminui, nepratęsiamą arba nutraukiamą, bet nepraėjus vienam mėnesiui nuo nutraukimo dienos su atleistu iš darbo darbuotoju vėl sudaroma terminuota darbo sutartis tam pačiam darbui, tai darbuotojo reikalavimu tokia sutartis pripažįstama sudaryta neapibrėžtam laikui (DK 111 str. 3 d.). Tokią DK nuostatą įstatymų leidėjas įtvirtino tam, kad apsaugotų darbuotoją nuo darbdavio piktnaudžiavimo terminuotų darbo sutarčių sudarinėjimu. Gali pasitaikyti tokių situacijų, kai darbdavys, nenorėdamas su darbuotoju sudaryti nuolatinių darbo santykių, pasibaigus darbo sutarties terminui nutraukia sutartį, o po to iš karto su tuo pačiu darbuotoju sudaro naują terminuotą darbo sutartį. Tokia praktika buvo paplitusi galiojant Darbo sutarties įstatymui, kadangi tuomet, kai pasibaigdavo terminuota darbo sutartis, įstatymai nedraudavo vėl sudaryti sutartį naujam laikotarpiui, jei darbuotojas iš naujo išreikšdavo tokį pageidavimą. Tokiu atveju, terminui pasibaigus, būdavo nutraukiama viena darbo sutartis, o po kurio laiko, kad ir sekančią dieną su darbuotoju sudaroma nauja terminuota darbo sutartis.

Paminėtina, jog DK nustatydamas tokią termino pasibaigimo pasekmę įstatymų leidėjas siekia įtvirtinti vieną iš prevencijos priemonių, kurias numato Susitarimo 5 punktas. Jame nurodyta, jog tam, kad būtų neleidžiama piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius, tais atvejais, kai nėra lygiaverčių teisinių priemonių, neleidžiančių piktnaudžiauti, valstybės narės, nustato vieną ar kelias iš nurodytų priemonių:

1. objektyvias priežastis, pateisinančias tokių sutarčių ar santykių atnaujinimą;

2. maksimalią bendrą paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių ar nustatomų darbo santykių trukmę;
3. tokių sutarčių ar santykių atnaujinimo skaičių.

Pažymėtina, jog ir vienas iš direktyvos 1999/77/EB tikslų yra sukurti bendruosius pagrindus, kurie neleistų piktnaudžiauti paeiliui sudarinėjant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius. Galima teigti, jog DK 111 straipsnio 3 dalis trečiąją prevencinę priemonę įtvirtina tik dalinai, kadangi imperatyviai neriboja tokių pakartotinių terminuotų darbo sutarčių skaičiaus. Manytina, jog tokia DK nuostata leidžia atsirasti piktnaudžiavimo atvejams, kai pralaukus vieno mėnesio terminą terminuotos darbo sutartys gali būti atnaujinamos kad ir daugybę kartų, todėl siūlytina riboti tokią atnaujinimo galimybę nustatant atnaujinimų skaičių.

Galima paminėti, jog kitas dvi prevencines priemones, užkertančias kelią piktnaudžiavimui terminuotomis darbo sutartimis, įstatymų leidėjas įteisina pilnai. DK 109 straipsnio 2 dalis nustato, jog neleidžiama sudaryti terminuotos darbo sutarties nuolatinio pobūdžio darbui, taigi sutarties šalims draudžiama sudarinėti terminuotas darbo sutartis ar jas pratęsti, jeigu nėra laikiną darbo pobūdį pagrindžiančių objektyvių priežasčių (įstatymų ar kolektyvinių sutarčių nustatytų atvejų arba kai darbuotojas priimamas į naujai steigiamą darbo vietą). Taip įtvirtinama pirmoji prevencinė priemonė. Antroji pasireiškia DK nustatant maksimalų darbo sutarties laikotarpį – ne ilgiau penkerių metų. Taigi Lietuvos įstatymų leidėjas įteisina visas 1999/70/EB direktyvoje nustatytas prevencines priemones.

Grįžtant prie DK 111 straipsnio 3 dalies analizės, svarbu paminėti, jog tam, kad galėtų būti taikoma ši norma, svarbu, jog naujoji terminuota darbo sutartis būtų sudaroma tam pačiam darbui, kas reiškia, jog turi sutapti senosios ir naujosios sutarties darbo funkcijos vykdymas. Tokiu atveju, darbuotojui suteikiama galimybė ginti savo teises. Tačiau būtina pačiam darbuotojui kreiptis dėl reikalavimo pripažinti senosios terminuotos darbo sutarties sudarymo neapibrėžtam laikui, kadangi DK 111 straipsnio 3 dalyje nustatytų sąlygų buvimas automatiškai nedaro terminuotos darbo sutarties neterminuota. Jei darbuotojas kreipiasi į darbdavį su tokiu reikalavimu, o šis neatsižvelgia į jį, tai tokius kilusius ginčus sprendžia darbo ginčus nagrinėjantys organai. Jeigu darbo sutartis pripažįstama neterminuota, pertrauka darbe įskaičiuojama į darbuotojo nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje.

Svarbu pažymėti, kad DK numato ir tokio reglamentavimo išimtis. Pagal jas, ši termino pasibaigimo pasekmė netaikoma tais atvejais, kai antroji darbo sutartis buvo sudaryta nenuolatiniam darbui arba nuolatiniam darbui, tačiau įstatymo ar kolektyvinės sutarties

nustatytais atvejais, taip pat su renkamaisiais darbuotojais ar renkamuju organu įgaliojimu laikui (kadencijai) paskirtais darbuotojais (DK 109 str. 2 ir 3 d.). Toks teisinis reguliavimas yra kritikuotinas, kadangi neįtvirtina darbuotoju teisiu apsaugos, kai su juo terminuota darbo sutartis sudaryta įstatymo ar kolektyvinės sutarties pagrindu. Tokiu reguliavimu darbdaviui sudaromos prielaidos prieš tai nutraukus terminuota sutarti ir nepraėjus mėnesiui su darbuotoju vėl sudaryti nauja terminuota darbo sutarti tam pačiam darbui, o darbuotojas neturi galimybės ginti savo teisiu DK 111 straipsnio 3 dalyje nustatyta tvarka – reikalauti, jog tokia darbo sutartis buti pripažįstama neterminuota.

Manytina, jog yra kritikuotinas ir vieno mėnesio terminas, kuriam nepraėjus neleidžiama su atleistu iš darbo darbuotoju, dirbusiu pagal terminuota darbo sutarti, sudaryti ja vėl iš naujo tam pačiam darbui. Svarstyтина ar toks laikotarpis nėra per trumpas, o gal išvis šis terminas turētu būti siejamas ne su konkrečiu laiku, bet su tam tikromis aplinkybėmis. Juk dabartinis reglamentavimas įteisina darbdaviui galimybę išlaukti tą DK nustatyta vieno mėnesio laikotarpį, o paskui vėl su tuo pačiu darbuotoju sudaryti nauja terminuota darbo sutarti. Todėl siūlytina ši laikotarpį prailginti.

Pažymėtina, kad pasibaigus darbo sutarties terminui, darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutarti, o darbdavys atleisti darbuotoja iš darbo, neįspėjus apie tai atleidžiamą iš darbo darbuotoja ir neišmokant jam išeitinės išmokos. Nors įstatymu leidėjas ir nenustato reikalavimo darbdaviui įspėti darbuotoja apie būsimą atleidimą iš darbo ar darbuotojui įspėti darbdavį apie jo norą nutraukti darbo sutarti, tačiau siūlytina tai padaryti tam, jog viena šalis sužinotų apie kitos šalies ketinimus ir nesitikētu, jog darbo sutartis bus pratęsta neapibrėžtam laikui. Tą suponuoja ir DK 35 straipsnyje numatyta prievolė darbdaviams ir darbuotojams, šiems įgyvendinant savo teises bei vykdant pareigas, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų. Išeitinės išmokos būdus ir dydį reguliuoja DK 140 straipsnis, kuris taip pat numato atvejus, kai išmoka darbuotojui nepriklauso, tarp kurių būtent ir yra darbo sutarties nutraukimas suėjus terminui. Tačiau buvusiam darbuotojui priklauso pinigine kompensacija už nepanaudotas atostogas net ir tuo atveju, kai darbuotojas dirbo labai trumpą laiką (pagal DK 177 straipsnio 2 dalį pinigine kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas išmokama nutraukiant darbo sutarti neatsižvelgiant į jos terminą).

Verta aptarti ir paanalizuoti tokius atvejus kada darbuotojo laikinojo nedarbingumo metu arba tuo metu, kai darbuotoja yra nėščia, sueina darbo sutarties terminas, kadangi dėl šių atvejų traktavimo iki šiol nėra vieningos nuomonės.

DK 131 straipsnis numato darbo sutarties nutraukimo apribojimą laikinai nedarbingam darbuotojui, nuroydamas, kad draudžiama įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti iš darbo darbuotoją laikino nedarbingumo laikotarpiu (DK 133 str.), išskyrus DK 136 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus. Kaip turėtų būti aiškinamas šis apribojimas terminuotos darbo sutarties termino pasibaigimo atveju, kyla įvairių nuomonių ir diskusijų.

Anot DK komentaro rengėjų, jei darbuotojas, suėjęs jo sutartyje nustatytam darbo sutarties terminui, yra laikinai nedarbingas, jo darbo sutarties terminas nukeliamas iki tos dienos, kada jis sugrįžtų į darbą arba sueitų 120 kalendorinių dienų iš eilės terminas (DK 133 str. 2 d.). Būtent šią darbo dieną galima nutraukti su darbuotoju sudarytą terminuotą darbo sutartį pagal DK 126 str., neleidžiant jam tą dieną vykdyti darbo pareigų.⁵⁸

Remiantis naujausia LAT praktika, darbdavys neturi teisės atleisti darbuotoją, dirbantį pagal terminuotą darbo sutartį, kai šis laikinai suserga. LAT tai aiškina tuo, kad darbuotojų teisė į DK 131 straipsnio 1 dalies 1 punkte įtvirtintą garantiją nesiejama su aplinkybe, ar nutraukiant darbo sutartį, darbuotoją būtina įspėti apie būsimą atleidimą iš darbo. Dėl DK 131 straipsnio 1 dalies 1 punkto nuostatų taikymo, nepriklausomai nuo to, ar pagal atleidimo iš darbo vienu ar kitu pagrindu procedūrą įstatyme įtvirtintas imperatyvus reikalavimas įspėti apie darbo sutarties nutraukimą, darbdaviui draudžiama atleisti darbuotoją iš darbo jo laikinojo nedarbingumo laikotarpiu bet kuriuo DK nustatytu darbo sutarties nutraukimo pagrindu, taip pat ir dėl to, kad suėjo darbo sutarties terminas, išskyrus atvejus, kai darbo sutartis pasibaigia DK 136 straipsnio 1 dalyje nustatytais pagrindais.

Taip pat LAT konstatavo, kad DK 126 straipsnio 1 dalyje nurodytas darbo sutarties nutraukimo pagrindas patenka tarp tų pagrindų, pagal kuriuos DK 131 straipsnio 1 dalies 1 punkte nustatyto darbuotojo laikinojo nedarbingumo laikotarpiu (DK 133 straipsnis) darbdaviui draudžiama nutraukti su juo terminuotą darbo sutartį. Tuo atveju, kai terminuota darbo sutartis baigiasi darbuotojo laikinojo nedarbingumo laikotarpiu (DK 131 str. 1 d. 1 p., 133 str.), darbdavys neturi teisės nutraukti darbo sutartį su tokiu darbuotoju pagal DK 126 straipsnio 1 dalį, t. y. tuo pagrindu, kad suėjo terminuotos darbo sutarties terminas.

Be to, tuo pačiu LAT išaiškino kada tokiu atveju turėtų pasibaigti terminuota darbo sutartis, bei kaip yra su terminuotos darbo sutarties termino pratęsimu. Anot jo, kai dėl DK 131 straipsnio 1 dalies 1 punkte nustatyto draudimo atleisti darbuotoją iš darbo laikinojo nedarbingumo laikotarpiu privalomo taikymo darbdavys negali nutraukti darbo sutarties

⁵⁸ NEKRAŠAS, V., *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. II tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 91.

pagal DK 126 straipsnio 1 dalį iš karto suėjus jos terminui, pripažintina, kad šalių nustatytas darbo sutarties galiojimo terminas įstatymo pagrindu (*ex lege*) pratęsiamas iki aplinkybės (šiuo atveju – darbuotojo laikinojo nedarbingumo), su kuria siejamas nurodyto draudimo taikymas, pasibaigimo. Jeigu darbuotojas, suėjus jo darbo sutartyje nustatytam terminui, laikinai nedarbingas, sutartinis jo darbo sutarties terminas įstatymo pagrindu nukeliamas iki tos dienos, kurią pasibaigs laikinojo nedarbingumo laikotarpis. LAT pabrėžė, kad toks terminuotos darbo sutarties pratęsimas nedaro jos neterminuotos. Tokiu atveju darbo sutarties termino suėjimo data laikytina pirmoji jo darbo po laikinojo nedarbingumo diena ir būtent iki šios darbo dienos pabaigos galima nutraukti su juo sudarytą terminuotą darbo sutartį pagal DK 126 straipsnio 1 dalį.⁵⁹

Taigi naujausioje savo nutartyje, kurioje buvo nagrinėjamas klausimas dėl to ar taikoma garantija darbuotojui laikinojo nedarbingumo laikotarpiu suėjus jo terminuotos darbo sutarties terminui, LAT nurodė, jog taikoma ir darbdavys tokiu atveju darbuotojo atleisti negali. Manytina, jog tokia LAT nuomonė buvo ir anksčiau, sistemiškai analizuojant 2009 m. LAT nutartį, nors joje ir nebuvo konkrečiai nagrinėjamas klausimas dėl darbuotojo atleidimo jo laikinojo nedarbingumo laikotarpiu būtent terminuotų darbo sutarčių atžvilgiu. Tačiau kaip LAT šioje nutartyje nurodė, DK 131 straipsnio 1 dalies 1 punkte nustatyta, kad draudžiama atleisti iš darbo darbuotoją laikinojo nedarbingumo laikotarpiu, išskyrus DK 136 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus. Pagal šią įstatymo normą draudžiama atleisti darbuotoją iš darbo laikinojo nedarbingumo laikotarpiu bet kuriuo DK nustatytu darbo sutarties nutraukimo pagrindu.⁶⁰ Sistemiškai aiškinant šią LAT nuomonę, darytina išvada, jog draudimas darbdaviui atleisti darbuotoją jo laikinojo nedarbingumo atveju taikomas bet kuriam darbo sutarties nutraukimo pagrindui, tame tarpe ir nutraukiant darbo sutartį suėjus jos terminui. Išimtis taikoma tik DK 136 straipsnio 1 dalyje nustatytais atvejais.

Tačiau analizuojant senesnę LAT praktiką dėl terminuotosios darbo sutarties nutraukimo suėjus jos terminui darbuotojo laikinojo nedarbingumo laikotarpiu, matyti, kad ji buvo skirtinga nei dabartinė. Vienoje byloje LAT nustatė, kad ieškovė atleista pasibaigus sutarties terminui – 2005 m. birželio 20 d., tačiau šiai sergant atleidimo data – nukelta. LAT nurodė, jog datos nukėlimas šiuo atveju yra tik formalus darbo sutarties nutraukimo įforminimo elementas, atsižvelgiant į darbuotojo interesus. Darbdavys turėjo teisę atleisti

⁵⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje *K. V. v. Lietuvos žemės ūkio universitetas*, 3K-3-466/2010, kat. 11.9.2.; 11.9.7(S).

⁶⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. kovo 16 d. nutartis civilinėje byloje *R. C. v. Sandros Nitiuk individuali įmonė*, 3K-3-115/2009, kat. 11.9.10.8; 24.2 (S).

ieškovę 2005 m. birželio 20 d. jos nedarbingumo laikotarpiu, tačiau perkeldamas atleidimo datą iki jos pasveikimo darbdavys nepakeitė savo valios nutraukti terminuotą darbo sutartį. Vien dėl šios priežasties negalima teigti, kad nukėlus atleidimo datą, darbo sutartis tęsiasi ar ji tapo neterminuota darbo sutartimi. Darbdavio darbo sutarties nutraukimo įforminimo nukėlimas nesuponuoja išvados, kad atsakovas darbo sutartį pratęsė ar ji tapo neterminuota. Darbdavio valia ir atitinkami veiksmai (įsakymas) dėl atleidimo buvo pareikšti priimant įsakymą dėl atleidimo iš darbo, o ne atleidimo įforminimo datos perkėlimo. Vadovaujantis DK 131 straipsnio 1 dalies 1 punktu, draudžiama atleisti iš darbo darbuotoją laikino nedarbingumo laikotarpiu, taip pat jo atostogų metu, išskyrus DK 136 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus. Nuorodos, kad ši taisyklė netaikoma DK 126 straipsnio atveju, nėra. Šis draudimas yra nustatytas siekiant apsaugoti darbuotoją nuo psichologinių traumų ir yra taikomas visais darbo sutarties pasibaigimo atvejais, išskyrus DK 136 straipsnio 1 dalį.⁶¹

Taigi priimdamas tokią nutartį, LAT formavo dvejopą nuomonę – darbdavys turi teisę atleisti darbuotoją jo laikinojo darbingumo laikotarpiu suėjus terminuotos darbo sutarties terminui, tačiau turi teisę ir nukelti darbo sutarties terminą. Taip darbdaviui buvo suteikta dvejopa galimybė. Tačiau analizuojant dar senesnę LAT praktiką, jo nuomonė darbuotojo ir darbdavio atžvilgiu nebuvo tokia lanksti. LAT griežtai pasisakė, jog darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį suėjus numatytam terminui, neatsižvelgdamas į tai, kad darbuotojas turi laikino nedarbingumo pažymėjimą. Jis tai aiškino tuo, jog DK 131 straipsnio 1 dalyje kalbama apie draudimą darbdaviui įspėti darbuotoją apie būsimą atleidimą iš darbo ir atleisti iš darbo darbuotojo laikino nedarbingumo laikotarpiu, ir pastaroji norma taikytina tais atvejais, kada nutraukiant darbo sutartį darbuotoją būtina įspėti apie būsimą atleidimą iš darbo, o esant terminuotai darbo sutarčiai įspėjimas nenumatytas. DK 126 straipsnio 1 dalis nustato, kad suėjus darbo sutarties pasibaigimo terminui, darbdavys arba darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį, o tai reiškia, kad darbdavys suėjus numatytam terminui, nežiūrint į tai, kad darbuotojas turi laikino nedarbingumo pažymėjimą, turi teisę nutraukti darbo sutartį.⁶²

Visgi manytina, kad pastaroji LAT nuomonė yra pati teisingusia. Tai lemia kelios priežastys. Visų pirma, darbo sutarties šalys sudarydamos terminuotąją darbo sutartį sulygsta dėl jos termino ir abiems šalims iš anksto yra žinoma iki kada tęsis darbo santykiai, todėl

⁶¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. vasario 26 d. nutartis civilinėje byloje *V. V. v. Vilniaus miesto savivaldybės administracija*, 3K-3-83/2007, kat. 11.9.2 (S).

⁶² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. kovo 22 d. nutartis civilinėje byloje *M. Jakaitė v. UAB „Vokė III“*, 3K-3-220/2004, kat.2.8.

darbdavys turi pagrįstą teisę tikėtis, jog galės nutraukti sutartį pasibaigus jos terminui. Antra, įteisinus draudimą darbdaviui atleisti darbuotoją iš darbo jo laikino nedarbingumo momentu, darbuotojas gali piktnaudžiauti tokia padėtimi neva tai susirgdamas. Trečia, darbdavys turėtų nuolat stebėti, kad nepraleistų darbuotojo nedarbingumo pabaigos ir terminuota darbo sutartis taptų neterminuota pagal DK 126 straipsnio 2 dalį.

Taigi apibendrinant visą LAT formuojamą praktiką, darytina išvada, jog ji nenuosekli. DK taip pat tiksliai neįvardina ar DK 131 straipsnio 1 dalies 1 punktą taikomas terminuotoms darbo sutartims, ar ne. Todėl yra siūlytina, jog DK būtų įtvirtinta konkreti norma šiuo klausimu ir taip būtų išvengta dabartinio painumo. Tokią nuomonę yra išreiškęs ir doc. dr. T. Davulis, viename iš savo darbų terminuotos darbo sutarties termino pasibaigimą darbuotojo ligos metu įvardindamas kaip vieną iš kelių klausimų, kuris anot jo yra paliekamas vis dar sunkiai prognozuojamai teismų praktikai. Doc. dr. T. Davulis teigė, jog į šį ir daugelį kitų probleminių taikymo klausimų atsakys teismų praktika, tačiau anot jo reikėtų atkreipti dėmesį, kad būtų ir teismų sprendimų mažiau, ir teisingų darbdavių ir darbuotojų sprendimų priimta daugiau, jei visi teisę taikantys ir gynybos reikalaujantys asmenys tiksliau žinotų įstatymo reikalavimus. Visuomeniniuose santykiuose, kuriuose viena iš šalių yra pripažįstama silpnesne, galimybė žinoti ir ginti savo teises yra priskiriama prie būtinų teisinio tikrumo reikalavimų.⁶³

Kitas neaiškus atvejis yra tas, ar galima atleisti darbuotoją jos nėštumo metu, kai baigiasi terminuota darbo sutartis. DK 132 straipsnio 1 dalis nurodo, jog 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. Ši norma nieko nesako apie terminuotos darbo sutarties nutraukimą, taip pat šis atvejis neminimas ir tarp išvardintų išimčių. Todėl būtų galima teigti, jog darbuotojos nėštumo metu darbdaviui draudžiama nutraukti su tokia darbuotoja sudarytą terminuotą darbo sutartį. Tą išaiškino ir LAT savo konsultacijoje, nurodydamas, jog DK 126 straipsnio 1 dalyje nustatytas darbo sutarties nutraukimo pagrindas patenka tarp tų pagrindų, pagal kuriuos DK 132 straipsnio 1 dalyje nustatytu laikotarpiu darbdaviui draudžiama nutraukti darbo sutartį su nėščia moterimi. Taigi DK 132 straipsnio 1 dalyje nustatytu laikotarpiu darbdavys neturi teisės nutraukti terminuotą darbo sutartį su nėščia moterimi pagal DK

⁶³ DAVULIS, T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. *Jurisprudencija*, 2008, t. 8 (110), p. 27-33.

126 straipsnio 1 dalį.⁶⁴ Ši konsultacija yra tik rekomendacinio pobūdžio, tačiau vėliau šią poziciją LAT patvirtino ir savo nutartyje, kurioje teigė, jog 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, numatyto DK 126 straipsnio 1 dalyje. Moteriai, dirbusiai pagal terminuotą sutartį ir jos metu tapusiai nėščia, įstatymas nustato garantiją – draudimą atleisti ją tam tikrą laiką iš darbo. Darbuotojo valia yra nuspręsti, ar šia garantija pasinaudoti. Ketindama ja pasinaudoti, darbuotoja informuoja darbdavį apie įstatyme numatytą faktą – nėštumą. Svarbu tai, jog nėščioms moterims numatyta garantija, draudžianti tam tikrą laiką nutraukti darbo sutartį su nėščia prasideda nuo tos dienos, kai darbdaviui pateikiama medicinos pažyma apie nėštumą ir baigiasi praėjus dar vienam mėnesiui po nėštumo ir gimdymo atostogų.⁶⁵ Taigi kaip matyti iš šios LAT nutarties, ar darbuotoja naudosis jai DK suteikiama garantija yra palikta jos valiai – ji gali naudotis garantija, pateikdama darbdaviui pažymą apie nėštumą ir nebūti atleista pasibaigus terminuotos darbo sutarties terminui arba nesinaudoti ir būti atleistai pasibaigus sutarčiai.

Tačiau teisės doktrinoje galima sutikti ir kitą nuomonę. Pagal ją, niekas negali iš darbdavio atimti teisės atleisti nėščią moterį, jei suėjo terminuotos darbo sutarties terminas, kadangi dėl tokio termino šalys susitaria iš anksto. Taigi ir pratęstas jis turėtų būti tik tuo atveju, jei abi šalys tam neprieštarauja ir tokiu atveju buvusi terminuota darbo sutartis taptų neterminuota.⁶⁶ Ši nuomonė kritikuotina, kadangi DK būtent nėščioms moterims ir suteikia papildomas garantijas, išskiria jas į atskirą subjektų ratą, kuriam turi būti taikomos geresnės nuostatos. Tai turėtų būti aiškinama tuo, jog motinystė bei šeima laikytina stiprios valstybės pamatu, tai yra vienas iš labiausiai valstybės saugomų institutų. Nors žinoma, įstatymų

⁶⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. balandžio 22 d. konsultacija „Dėl kai kurių Darbo kodekso, Advokatūros įstatymo, Advokatūros įstatymo įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo normų taikymo“, A3-105.

⁶⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje *A. Mateikienė v. UAB „Elektrolux“*, 3K-3-92/2005, kat. 11.6.1; 11.9.2.

⁶⁶ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005, p. 453.

leidėjas numatęs tokią garantiją nėščiosioms ir siekdamas jas apsaugoti, sukuria ir priešingą efektą. Darbdaviai vengia į darbą priimti jaunas moteris žinodami, kad vėliau jas bus sunkiau atleisti. Darbdaviui nepatikimumo ir nesaugumo išpūdį įdarbinant jaunas moteris sudaro ir tai, kad darbuotojos linkę pasinaudoti tokia padėtimi – pateikia pažymą apie nėštumą išdirbę labai trumpą laiką arba kaip tik paskutinę darbo dieną pagal terminuotą darbo sutartį. O tokiu atveju darbdavio interesai nėra ginami. Kaip nurodė LAT, 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.⁶⁷ Taigi taip yra sukuriamą teisė nėščiai darbuotojai disponuoti savo teise taip, kaip ji nori ir pateikti faktą apie nėštumą darbdaviui nors ir paskutinę darbo dieną ir tai nebus vertintina kaip nesąžiningas elgesys. Manytina, jog toks LAT išaiškinimas nėra teisingas.

4.2. Terminuotos darbo sutarties nutraukimas iki termino pabaigos darbdavio iniciatyva

Darbo sutarties nutraukimas – vienas iš darbo sutarties pasibaigimo pagrindų, kuris yra labiausiai paplitęs. Prieš tai buvo aptarta darbo sutarties šalių galimybė nutraukti terminuotą darbo sutartį suėjus jos terminui. Tačiau terminuotą darbo sutartį galima nutraukti ir prieš sueinant terminui. Tokią teisę turi tiek darbdavys, tiek darbuotojas. Priklausomai nuo to kieno iniciatyva terminuota darbo sutartis bus nutraukta, skiriasi terminuotos darbo sutarties nutraukimo teisinis reguliavimas. Darbuotojui, norinčiam nutraukti tokią sutartį, užtenka jo valios, o darbdaviui nutraukti sutartį įstatymas numato griežtesnę tvarką.

Terminuotos darbo sutarties nutraukimą prieš terminą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, reglamentuoja DK 129 straipsnis. Pagal jį darbdavys turi teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, laikydamasis DK 129 ir 130 straipsnio nuostatų, tik ypatingais atvejais, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą, arba sumokėjęs darbuotojui už likusį darbo sutarties galiojimo laiką vidutinį darbo

⁶⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje *A. Mateikienė v. UAB „Elektrolux“*, 3K-3-92/2005, kat. 11.6.1; 11.9.2.

užmokestį. Taigi DK nustato pora atvejų, kai darbdavys gali savo iniciatyva nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, ir kiekvienam iš jų reikia tokios juridinių faktų sudėties:

1. pirmajam atvejui reikalinga darbdavio iniciatyva, kuri išreiškiama išpėjimu apie darbo sutarties nutraukimą, svarbios priežasties ir ypatingo atvejo buvimas, taip pat faktas, kad darbdavio iniciatyvos pasireiškimo momentu terminuotos darbo sutarties terminas nėra suėjęs ir iki jos termino suėjimo likęs laikas yra trumpesnis nei darbuotojui taikytinas išpėjimo terminas, ir faktas, kad darbuotojas negali būti perkeltas jo sutikimu į kitą darbą;
2. antrajam atvejui reikalingas faktas, kad darbdavio iniciatyvos pasireiškimo momentu terminuotos darbo sutarties terminas yra nesuėjęs, ir faktas, kad darbdavys sumoka darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį už likusį darbo sutarties galiojimo laiką.

Taigi pirmuoju atveju, darbdaviui, kai jis nori nutraukti terminuotą sutartį prieš sueinant terminui, yra būtina raštu išpėti darbuotoją apie tokį savo ketinimą. Išpėjimo tvarką ir terminus nustato DK 130 straipsnis. LAT nurodė, jog teisę nutraukti savo iniciatyva darbo sutartį darbdavys gali įgyvendinti kitą darbo dieną po išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą termino pasibaigimo dienos.⁶⁸

Taip pat yra būtina, jog tam būtų svarbi priežastis ir ypatingas atvejis. DK 129 straipsnis numato dvi grupes galimų svarbių priežasčių:

1. priežastys, susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe;
2. priežastys, susijusios su darbdaviu (ekonominės, technologinės priežastys, darbovietės struktūriniai pertvarkymai ir panašios priežastys).

Taigi DK nenurodo baigtinio svarbių priežasčių nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva sąrašo, tačiau DK 129 straipsnio 3 dalyje yra pateikiamas baigtinis sąrašas priežasčių, kurios negali būti svarbios (narystė profesinėje sąjungoje arba dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje ne darbo metu, o darbdavio sutikimu ir darbo metu; darbuotojų atstovo funkcijų atlikimas dabartyje ar praeityje; dalyvavimas byloje prieš darbdavį, kaltinamą įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar kolektyvinės sutarties pažeidimais, taip pat kreipimasis į administracinius organus; lytis, seksualinė orientacija, rasė, tautybė, kalba,

⁶⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. kovo 4 d. nutartis civilinėje byloje *F. V. v. AB „Anykščių vynas“*, 3K-3-156/2008, kat. 4.1; 11.9.5; 11.9.6.; 11.9.9 (S).

kilmė, pilietybė ir socialinė padėtis, tikėjimas, santuokinė ir šeiminė padėtis, įsitikinimai ar pažiūros, priklausomybė politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms; amžius; nebuvimas darbe, kai darbuotojas įstatymų nustatytais atvejais atlieka karines ar kitokias Lietuvos Respublikos piliečio pareigas ir prievoles). Tačiau nereikėtų pamiršti, jog be nurodytų minėtų aplinkybių, yra ir dar viena, kuri taip pat negali būti teisėta priežastimi darbo sutarčiai nutraukti, tai DK 138 straipsnis, nustatantis, kad įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas, įmonės, įstaigos ar organizacijos sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos, verslo ar jo dalies perdavimas negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius.

Teisme kilus ginčui dėl darbuotojo atleidimo iš darbo teisėtumo, darbdavys privalo įrodyti tų svarbių priežasčių, kuriomis jis grindė darbo sutarties nutraukimą, buvimą, o teismas, atsižvelgdamas į konkrečios bylos aplinkybes, turi įvertinti, ar tos priežastys yra pakankamai svarbios, kad konkrečiu atveju sudarytų pagrindą nutraukti darbo sutartį. O ypatingi atvejai paprastai suprantami kaip atvejai, kai darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus, ir yra nustatomi atsižvelgiant į konkretaus darbdavio veiklos specifiką, veiklos aplinkybes, konkrečias atskiro darbo sutarties nutraukimo atvejo aplinkybes ir jį pagrindžiančias priežastis, pavyzdžiui, kai darbdaviui dėl pas jį įvykusių pasikeitimų yra visiškai nereikalingas atitinkamo darbuotojo darbo funkcijų vykdymas, šis darbuotojas yra ilgalaikėje prastovoje ir nėra galimybės jį perkelti į kitą darbą.⁶⁹

Taip pat LAT yra nurodęs, jog įstatyme vartojamos svarbios priežasties ir ypatingo atvejo sąvokos yra vertinamosios ir kiekvienu atveju jų turinys nustatomas atsižvelgiant į nagrinėjamos bylos aplinkybes.⁷⁰

Be reikalavimo darbuotoją išpėti, svarbios priežasties ir ypatingo atvejo buvimo, būtina darbdaviui pasiūlyti darbuotojui kitą darbą, žinoma, jei įmonėje yra laisvas bet koks kitas darbas, į kurį būtų galima perkelti darbuotoją. Kaip nurodo LAT, šią pareigą darbdavys

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

⁷⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. lapkričio 10 d. nutartis civilinėje byloje *K. V. S. v. Lietuvos žemės ūkio universiteto Žemės ūkio inžinerijos institutas*, 3K-3-488/2009, kat. 11.9.5(S).

privalo vykdyti per visą numatomo atleisti darbuotojo išpėjimo laikotarpį, įskaitant darbuotojo atleidimo iš darbo dieną.⁷¹

Analizuojant DK 129 straipsnio 5 dalį, teisės doktrinoje galima sutikti nuomonę, jog šiuo atveju DK nepagrįstai pažeidžia darbo sutarties šalių lygybės principą. Juk pagal DK 127 straipsnio 1 dalį darbuotojas turi teisę nutraukti terminuotąją darbo sutartį iki jos termino pabaigos apie tai raštu išpėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš 14 dienų, ir neprivalo aiškinti tokio savo apsisprendimo priežasties. Taigi darbuotojas, sudarydamas terminuotąją darbo sutartį, neprisiima jokių išpareigojimų dirbti iki sutartyje numatyto termino. Tuo tarpu pagal DK 129 straipsnio 5 dalį darbdavys turi teisę nutraukti terminuotąją darbo sutartį iki jos termino pabaigos esant ne šiaip sau svarbiomis priežastimis, minimomis to paties straipsnio 2 dalyje, bet tik ypatingais atvejais ir laikydamasis atleidimo iš darbo pagal DK 129 straipsnį tvarkos.⁷² Iš dalies galima sutikti su šia nuomone, kadangi darbdaviui, norinčiam nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos yra keliami labai aukšti reikalavimai lyginant su darbuotoju. Tačiau darbdaviui yra ir kita alternatyva – jis gali sumokėti darbuotojui už likusį darbo sutarties galiojimo laiką vidutinį darbo užmokestį.

Minėtu pagrindu nutraukiant darbo sutartį darbdaviui yra neprivaloma darbo sutarties nutraukimo pagrįsti kokiomis nors priežastimis – nebūtinai nei ypatingas atvejis, nei svarbi priežastis, taip pat neprivaloma darbuotojo išpėti apie darbo sutarties nutraukimą, bei nereikia pasiūlyti kito darbo. Manytina, jog tokiu teisiniu reguliavimu įstatymų leidėjas bando užtikrinti disproporcijas tarp darbdavio ir darbuotojo subjektinių teisių apimtį – ir darbdavys, ir darbuotojas turi teisę nutraukti terminuotąją darbo sutartį iki jos termino pabaigos nenurodant jokios tam svarbios priežasties ar apsisprendimo motyvų.

Paminėtina, jog DK laikinai buvo įteisinęs ir trečiąją galimybę darbdaviui nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos. Tą jis galėjo padaryti kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais sumokėjęs ne mažesnę negu darbuotojo vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio išėtinę išmoką. Tačiau ši nuostata nebegalioja nuo šių metų sausio.

⁷¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Teisėjų Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“.

⁷² NEKROŠIUS *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 253.

4.3. Terminuoto darbo sutarties nutraukimas iki termino pabaigos darbuotojo iniciatyva

Kaip ir buvo minėta, darbuotojas taip pat turi teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos. Tokią teisę jam įtvirtina DK 127 straipsnis. Remiantis šiuo straipsniu galima išskirti 2 atvejus:

1. terminuotos darbo sutarties nutraukimas iki jos termino pabaigos darbuotojo pareiškimu įprastine tvarka (DK 127 str. 1 d.);
2. terminuotos darbo sutarties nutraukimas iki jos termino pabaigos darbuotojo pareiškimu dėl svarbių priežasčių (DK 127 str. 2 d.).

Anot H. Davidavičiaus, darbo sutartis, kaip žmonių socialinio ir ekonominio kooperavimosi forma, gali būti efektyvi tik tuo atveju, jeigu jos išdavoje atsiradę darbo santykiai yra stabilūs. Sutartinių santykių stabilumas atitinka darbo sutarties šalių, t. y. darbuotojo ir darbdavio interesus. Vienašališkas sutartinių darbo santykių nutraukimas, iš anksto apie tai neinformavus kitos darbo sutarties šalies, galėtų sugriauti susiklosčiusius stabilius šalių santykius. Kai darbuotojas staiga bei vienašališkai nutraukia darbą, darbdavys gali nesugebėti operatyviai surasti naujo darbuotojo, kuris pakeistų išėjusį iš darbo ir dėl šios priežasties gali sutrikti įmonės, įstaigos ar organizacijos darbas, nutrūkti gamybos procesai, laiku neatlikus užsakymų gali būti prarastas klientų pasitikėjimas ir pan.⁷³ Žinoma, visos šios ir panašios priežastys ir lėmė, kad įstatymų leidėjas DK numatė, jog darbuotojui, norinčiam savo iniciatyva nutraukti darbo sutartį, taikomi įspėjimo terminai.

Darbuotojas norėdamas nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos įprastine tvarka, raštu turi įspėti darbdavį prieš nustatytą terminą – ne vėliau kaip prieš keturiolika darbo dienų. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas ir kitoks įspėjimo terminas, bet jis negali viršyti vieno mėnesio. Kaip nurodo DK, pasibaigus įspėjimo terminui, darbuotojas turi teisę nutraukti darbą, o darbdavys privalo informinti darbo sutarties nutraukimą ir atsiskaityti su darbuotoju.

Doc. dr. T. Bagdanskio nuomone toks įtvirtintas lankstus terminuotos darbo sutarties nutraukimas sudaro prielaidas darbdavio interesų pažeidimui. Jeigu darbdavys, pvz. vykdo

⁷³ DAVIDAVIČIUS, H. Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal Darbo kodeksą bei teismų praktiką. Kaunas: Aušra, 2006, p. 149-150.

konkretų projektą, kur iš anksto galima nustatyti jo trukmę ir reikalingų projekto įvykdymui darbuotojų skaičių, tai darbuotojo pareiškimas išeiti iš darbo projekto vykdymo pabaigoje gali lemti nuostolius darbdaviui, juk surasti naują darbuotoją ir jį supažindinti su esama situacija gali būti sunkiai įgyvendinama. Kyla klausimas, kas prisiims atsakomybę už galutinį darbo rezultata. Tokiu atveju siūlytina palikti darbuotojui teisę, įspėjus darbdavį prieš keturiolika kalendorinių dienų, nutraukti tik neterminuotą darbo sutartį. Terminuota darbo sutartis turėtų būti nutraukiama tik esant svarbioms priežastims arba šalims turėtų būti paliekama teisė pačioms susitarti dėl įspėjimo termino. Doc. dr. T. Bagdanskio manymu toks reglamentavimas negali būti laikomas Konstitucijoje įtvirtintos teisės laisvai pasirinkti darbą ribojimu, nes turi būti ginamas ir teisėtų lūkesčių principas, tai pat atsižvelgiama į tai, kad darbo sutarties šalys privalo sąžiningai naudotis savo teisėmis, jomis nepiktnaudžiauti.⁷⁴

Pažymėtina, jog darbuotojui, norinčiam nutraukti terminuotąją darbo sutartį pagal 127 straipsnio 1 dalį, nebūtinai svarbios priežastys, tik svarbu, jog tinkamai ir laiku apie tai išpėtų darbdavį.

Kitu atveju, kai darbuotojas nori nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos dėl svarbių priežasčių, taikomas trumpesnis įspėjimo terminas – darbuotojas darbdavį turi išpėti ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas.

Darbuotojas gali išpėti darbdavį ne tik darbo metu, bet ir ligos bei atostogų laikotarpiu, taip pat ir darbdavys gali šiais laikotarpiais atleisti, ir tai savaime suprantama, nes darbuotojas savo noru – iniciatyva nutraukia darbo sutartį, o pats terminas nustatomas darbdavio interesais (ne tik parengti atsiskaitymą, bet ir surasti tinkamą darbuotoją vietoj išeinančio).⁷⁵

Nors DK ir nustato minimalius įspėjimo terminus, tačiau kaip nurodo LAT, jų gali būti ir nesilaikoma. Anot LAT, įstatymo nedraudžiama darbdaviui visai ar iš dalies atsisakyti nuo jo naudai nustatyto minimalaus įspėjimo termino bei sutikti su darbuotojo prašymu nutraukti darbo sutartį ir nepraėjus nustatytam minimaliam įspėjimo terminui. Tokiu atveju darbuotojui įstatymų nustatyta tvarka įgyvendinus įstatyme įtvirtintą teisę nutraukti darbo sutartį DK 127 straipsnyje nustatytais pagrindais, darbo sutartis pasibaigia ir darbdaviui atsiranda pareiga įforminti darbo sutarties nutraukimą bei atsiskaityti su darbuotoju. Tačiau tokiu

⁷⁴ BAGDANSKIS, T. Darbo sutarties nutraukimo darbuotojo pareiškimu taikymo problemos pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą. [žiūrėta: 2011 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą <http://www.tax.lt/files/t.bagdanskis_ds_pasibaigimas_darbuotojo_pareiskimu_problemos.pdf>.

⁷⁵ BAGDANSKIS, T.; DAMBRAUSKIENĖ, G.; GUOBAITĖ, R.; *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 161.

atveju, kai darbdavys neatsisako jo naudai nustatyto minimalaus įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą termino ir neiformina darbo sutarties nutraukimo darbuotojo pareiškimе nurodytą dieną, kuri yra ankstesnė nei nustatytas minimalus įspėjimo terminas, tai darbo santykiai tęsiasi ir darbo sutarties nutraukimo darbuotojo pareiškimu galimybė kitą, nei darbuotojo pareiškimе nurodytą dieną, priklauso nuo darbuotojo valios.⁷⁶ Taigi darbuotojas gali nutraukti terminuotą darbo sutartį ir nesuėjus įspėjimo terminui, jei darbdavys su tuo sutinka. Žinoma, galima ir atvirkštinė situacija, t. y. darbuotojas darbdavį gali įspėti ir anksčiau nei DK nustatyti minimalūs įspėjimo terminai. Tokiu atveju darbuotojo atleidimo data priklauso nuo jo pareiškimо. Jei jame nurodyta konkreti data, nuo kurios darbuotojas norėtų būti atleistas, tai darbdavys turi jos laikytis. O jei konkreti data darbuotojo pareiškimе nenurodoma, darbdavys gali nutraukti terminuotą darbo sutartį praėjus minimaliam įspėjimo terminui.

Pažymėtina, jog esminiai skirtumai tarp DK 127 straipsnio 1 ir 2 dalies yra ne tik įspėjimo terminai, bet ir išeitinė išmoka. Tuo atveju, kai darbuotojas nutraukia terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos nesant svarbių priežasčių, išeitinė išmoka jam nepriklauso (DK 140 str. 2 d.). Kai terminuota darbo sutartis darbuotojo nutraukiama dėl svarbių priežasčių – darbuotojui turi būti išmokama jo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, jeigu įstatymai ar kolektyvinės sutartys nenustato kitaip (DK 140 str. 2 d.).

Svarbios priežastys, kuriomis remiantis darbuotojas gali nutraukti terminuotą darbo sutartį pagal DK 127 straipsnio 2 dalį, ten pat ir įtvirtintos – DK 127 straipsnio 2 dalyje. Jas įstatymų leidėjas skirsto į tris grupes:

1. darbuotojo liga ar neįgalumas, kurie trukdo tinkamai atlikti darbą;
2. kitos svarbios priežastys, kurios nustatytos kolektyvinėje sutartyje;
3. darbdavio nevykdomi įsipareigojimai pagal darbo sutartį, įstatymų ar kolektyvinės sutarties pažeidimai.

Darbuotojo liga ar neįgalumas turi būti patvirtinti mediciniais dokumentais. Kaip nurodo LAT, DK 127 straipsnio 2 dalyje nenustatyta imperatyvių reikalavimų darbuotojo sveikatos būklę patvirtinantiems įrodymams, todėl tokiais įrodymais laikytini įvairios formos, leistinumо ir patikimumо kriterijus atitinkantys duomenys apie darbuotojo sveikatos būklę (išrašai iš ligos istorijos, nedarbingumo pažymėjimai, gydytojų pažymos, pan.),

⁷⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. gruodžio 4 d. nutartis civilinėje byloje *I. O. v. Lietuvos nacionalinė Martyno Mažvydo biblioteka*, 3K-3-551/2009, kat. 11.9.3 (S).

pakankami pagrįsti faktinei aplinkybei, kad darbuotojas serga ar yra neįgalus ir tai jam trukdo atlikti savo pareigas pagal darbo sutartį. Vertinimas, ar darbdavys turėjo pakankamai informacijos, kad įsitikintų darbuotojo nurodytos svarbios priežasties nutraukti darbo sutartį buvimu, priklauso nuo kiekvienos situacijos konkrečių aplinkybių.⁷⁷

LAT taip pat nurodė, jog esant tokiai situacijai, kai darbuotojas siekia būti atleistas iš darbo pagal 127 straipsnio 2 dalį, tačiau nepateikia dokumentų šiai teisei įrodyti, o darbdavys, gavęs tokį darbuotojo prašymą dėl atleidimo iš darbo turi duomenų apie darbuotojo sveikatos būklę, tai darbdaviui atsiranda pareiga aiškintis bei vertinti susidariusią situaciją ne tik įstatymo reikalaujamai formai, bet ir visų su šiuo darbuotoju susijusių darbo santykių kontekste.⁷⁸

Kita svarbi priežastis – darbdavio nevykdomi įsipareigojimai pagal darbo sutartį, įstatymų ar kolektyvinės sutarties pažeidimai. Kaip pavyzdį galima paminėti vieną iš bylų, kurioje kaip tik buvo kilęs ginčas dėl šios aplinkybės. Ji teismų priimtais procesiniais sprendimais buvo vertintina skirtingai. Pirmosios instancijos teismas nustatė, kad darbdavio neteisingai skaičiuojamas darbo užmokestis nepripažintinas svarbia priežastimi darbo sutarčiai pagal DK 127 straipsnio 2 dalį nutraukti. Apeliacinės instancijos teismas remdamasis bylos duomenimis konstatavo, kad darbdavys darbo apmokėjimo sąlygas pažeidinėjo nuo to laiko, kai darbuotojas pradėjo dirbti, darbuotojui perskaičiavo darbo užmokestį tik už vieną mėnesį. Šis teismas padarė išvadą, jog darbuotojas turėjo teisėtą pagrindą nutraukti darbo sutartį pagal DK 127 straipsnio 2 dalį, o darbdavys privalėjo įforminti darbo sutarties nutraukimą pagal DK 127 straipsnio 2 dalį. LAT sutiko su šiomis apeliacinės instancijos teismo padarytomis išvadomis.⁷⁹

Pažymėtina, jog dėl darbdavio nevykdomų įsipareigojimų ar pažeidimų darbuotojas gali ne tik pasinaudoti savo teise nutraukti terminuotą darbo sutartį, bet gali kreiptis ir į darbo ginčus nagrinėjančius organus.

Kaip matyti iš DK 127 straipsnio 2 dalies, DK nenustato galutinio svarbių priežasčių sąrašo, jos gali būti numatomos ir kolektyvinėse sutartyse.

Pabrėžtina, jog svarbi priežastis yra vertinamoji sąvoka. Darbuotojas, norėdamas nutraukti terminuotą darbo sutartį pagal DK 127 straipsnio 2 dalį turi būti įsitikinęs, kad jo

⁷⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. gruodžio 8 d. nutartis civilinėje byloje *T. S. v. VĮ Kėdainių miškų urėdija*, 3K-3-547/2009, kat. 11.9.3 (S).

⁷⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. sausio 21 d. nutartis civilinėje byloje *J. P. v. AB „Kauno keliai“*, 3K-3-8/2008, kat. 4.3; 6.2.

⁷⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. balandžio 1 d. nutartis civilinėje byloje *V. K. v. UAB „Trikampis žiedas“*, 3K-3-195/2008, kat. 11.9.3; 11.9.7; 11.10 (S).

priežastis darbo sutarties nutraukimui tikrai svarbi. Tačiau gali atsitikti taip, jog darbdavys darbuotojo nurodytos priežasties nelaiko svarbia. Pavyzdžiui, darbuotojas mano, kad darbdavys nevykdo savo įsipareigojimų pagal darbo sutartį, o darbdavys savo ruožtu taip nemano. Tuomet gali susidaryti tokia situacija, kai darbuotojas įsitikinęs priežasties svarbumu, pasibaigus įspėjimo terminui, nutraukia darbą ir toliau nebedirba, o darbdavys jį vėliau atleidžia už pravaikštą. Tokiu atveju ir visais kitais, kai kyla nesutarimai tarp darbdavio ir darbuotojo, darbo sutarties nutraukimo klausimas turėtų būti sprendžiamas darbo ginčų nagrinėjimo tvarka, o darbo ginčą nagrinėjantis organas įvertinęs visus įrodymus nustatys ar priežastis darbo sutarties nutraukimui buvo svarbi ar ne.

Abiem atvejais, darbuotojui ketinant nutraukti terminuotą darbo sutartį ir įprastine tvarka, ir dėl svarbių priežasčių, darbuotojas gali persigalvoti dėl terminuotos darbo sutarties nutraukimo – jis 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.

Dėl to, kada ir kurią DK 127 straipsnio dalį taikyti, išaiškino LAT. Anot jo, kai darbuotojas pageidauja savo iniciatyva nutraukti darbo sutartį, DK 127 straipsnio 1 ar 2 dalies taikymui lemiamą reikšmę turi jo valios įstatymo reikalaujama forma išreiškimas. Darbuotojo valios turinys, t. y. darbuotojo siekiamas tikslas, apibrėžia teisėto darbuotojo atleidimo iš darbo ribas. Tai reiškia, kad kai darbo sutartis nutraukiama darbuotojo pareiškimu, darbdavio galimi priimti sprendimai yra apribojami darbuotojo pasirinktu darbo sutarties nutraukimo pagrindu; darbuotojui išreiškus savo valią nutraukti darbo sutartį DK 127 straipsnio 2 dalies pagrindu, darbdavys negali savo iniciatyva priimti sprendimo nutraukti darbo sutartį pagal DK 127 straipsnio 1 dalį, išskyrus atvejus, jeigu darbuotojas aiškiai ir nedviprasmiškai išreiškė savo valią dėl darbo sutarties nutraukimo pagrindo pakeitimo arba sutiko su darbdavio pasiūlymu būti atleistas kitu įstatyme nustatytu pagrindu.⁸⁰

Pabrėžtina, kad darbuotojui padavus pareiškimą dėl darbo sutarties nutraukimo, darbdaviui nėra atimama teisė įspėjamoju laikotarpiu atleisti darbuotoją ir kitu, DK numatytu darbo sutarties pasibaigimo pagrindu, pavyzdžiui, už darbo drausmės pažeidimus.

LAT yra pažymėjęs, jog nutraukiant terminuotą darbo sutartį DK 127 straipsnio pagrindu, lemiamą vaidmenį turi darbuotojo valia, kurios objektyvizuota išraiškos forma yra

⁸⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. gruodžio 8 d. nutartis civilinėje byloje *T. S. v. VĮ Kedainių miškų urėdija*, 3K-3-547/2009, kat. 11.9.3 (S).

darbuotojo pareiškimas. Įstatyme detaliau nereglamentuojamas darbuotojo pareiškimo turinys, tačiau ir iš esamų nuostatų (prašymas pateikiamas raštu, jame turi būti įspėjimas apie darbuotojo pareiškštą valią nutraukti darbo sutartį, nustatyti minimalūs darbdavio įspėjimo terminai) akivaizdu, kad jame turi būti įvardyta darbuotojo pageidaujama atleidimo iš darbo data, kuri kartu reiškia ir įspėjimo termino pasibaigimą. Minimalus įstatyme ar kolektyvinėje sutartyje nustatytas įspėjimo terminas savaime nereiškia, kad darbuotojas pareiškia savo valią nutraukti darbo sutartį būtent sekančią minimalaus termino pasibaigimo darbo dieną. Darbuotojas savo subjektinėmis teisėmis disponuoja savarankiškai ir turi teisę nurodyti bet kurią pasirinktą darbo sutarties nutraukimo datą, tačiau laikydamasis tokiam įspėjimui taikomo minimalaus termino reikalavimo. Esant įstatyminiam reikalavimui apie įspėjimą darbdaviui pranešti raštu, rašytinės formos reikalavimas taikytinas ir esminei prašymo aplinkybei – darbo sutarties nutraukimo datos nurodymui. Rašytinė darbuotojo valios nutraukti darbo sutartį konkrečią dieną išreiškimo forma atitinka tiek darbuotojo, tiek darbdavio interesus, užtikrina šio fakto patikimumą bei garantuoja jo pagrindu kylančių teisinių pasekmių stabilumą. Akivaizdu, kad darbuotojo pareiškime dėl darbo sutarties nutraukimo turėtų būti nurodomas ir kitas visiems dokumentams būdingas rekvizitas – jo surašymo data. Tačiau DK 127 straipsnio prasme reikšmingas yra ne darbuotojo pareiškimo surašymo, bet darbdavio informavimo apie darbuotojo apsisprendimą nutraukti darbo sutartį momentas. Būtent darbdavio įspėjimo diena, t. y. prašymo (pareiškimo) darbdaviui padavimo diena, yra darbdavio įspėjimo minimalaus termino eigos pradžia, taip pat trijų dienų laikotarpio, per kurį darbuotojas turi nevaržomą teisę atšaukti prašymą nutraukti darbo sutartį, pradžia.⁸¹ Taigi darbuotojo valios išreiškimo būdas, kai jis nori savo iniciatyva nutraukti terminuotą darbo sutartį iki sueinant terminui, yra rašytinis jo pareiškimas. DK norma dėl rašytinės pareiškimo formos yra imperatyvi, todėl darbuotojas jokia kitu būdu – nei žodžiu, nei konkludentiniais veiksmais negali išreikšti valios, jog nori nutraukti terminuotą darbo sutartį šiai dar nepasibaigus. Šiuo ruožtu ir darbdavys neturi jokios teisės darbuotoją atleisti, nors šis ir būtų to prašęs žodžiu ar kitaip išreiškęs savo norą. Ir kaip LAT išaiškino, darbuotojo pareiškime darbuotojui yra būtina nurodyti jo pageidaujamą atleidimo iš darbo datą, kai tuo tarpu pareiškimo surašymo data gali būti ir nenurodoma.

Atkreiptinas dėmesys, kad darbuotojo valia nutraukti terminuotąją darbo sutartį iki jos termino pabaigos turi būti išreikšta savanoriškai. Darbdavys negali kaip nors įtakoti

⁸¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. balandžio 30 d. nutartis civilinėje byloje *K. Ž. v. Vilniaus universiteto Onkologijos institutas*, 3K-3-218/2008, kat. 11.9.3 (S).

darbuotojo apsisprendimo parašyti pareiškimą. Kilus ginčui teisme dėl tikrosios darbuotojo valios išreiškimo nutraukiant terminuotą darbo sutartį, turėtų būti vertinama ar darbuotojo pareiškimas nutraukti darbo santykius su darbdaviu nėra sąlygotas darbdavio psichologinio spaudimo ar kitų neleistinių veikslių įtakos.

Pažymėtina, kad ir pats DK įtvirtina dvi svarbias priežastis, kurios nepriklauso nuo darbuotojo aplinkybių (DK 128 str.):

1. jeigu darbuotojo 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;
2. jeigu darbuotojui daugiau kaip du mėnesius iš eilės nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis (mėnesinė alga).

Tačiau darbuotojui, norinčiam nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos dėl vienos iš šių priežasčių, būtina, jog jo darbo sutartis turi būti sudaryta ilgesniam kaip 6 mėnesių laikotarpiui.

Darbuotojui, norinčiam nutraukti terminuotą darbo sutartį dėl prastovos, būtina, kad ji būtų ne dėl jo kaltės. Prastovos ne dėl darbuotojo kaltės sąvoka pateikia DK 122 straipsnio 1 dalis – tai yra tokia padėtis darbovietėje, kai darbdavys neduoda darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo dėl tam tikrų objektyvių priežasčių (gamybinių ar kt.). Šiuo atveju darbuotojui išmokos vis vien turi būti mokamos (DK 195 str.).

Būtina pažymėti, jog pasitaiko atvejų, kai darbdaviai siekdami išvengti darbuotojo išėjimo iš darbo dėl tos aplinkybės, jog jam daugiau kaip du mėnesius iš eilės nemokama mėnesinė alga, išmoka darbuotojui už paskutinį mėnesį darbo užmokestį, nors už ankstesnius mėnesius lieka skolingi. Ši situacija turėtų būti aiškinama taip, jog darbuotojui vis tiek išlieka teisė nutraukti terminuotą darbo sutartį, kuri sudaryta ilgesniam nei 6 mėnesių laikotarpiui, jei darbdavys 2 mėnesius iš eilės nemoka darbo užmokesčio. Tai lemia, tai, jog darbuotojui darbo užmokestis turi būti mokamas reguliariai, nes tai yra atlyginimas už darbą (DK 186 str. 1 d.). Jis turi būti mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, o jeigu yra darbuotojo raštiškas prašymas – ne rečiau kaip kartą per mėnesį (DK 201 str. 1 d.)

DK 128 straipsnio 2 dalis nurodo, jog darbo sutartis turi būti nutraukiama nuo darbuotojo prašyme nurodytos datos. Taigi darbuotojui suteikiama teisė pasirinkti terminuotos darbo sutarties nutraukimo datą. Tačiau kaip nurodo DK, ši data turi būti ne ankstesnė kaip trys dienos nuo prašymo padavimo dienos.

Apibendrinant darbuotojo teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos pabaigos, galima teigti, jog darbuotojas yra laisvas nutraukti terminuotus darbo santykius, jį riboja tik reikalavimas atitinkamai įspėti darbdavį apie savo ketinimus. Taip pat pažymėtina, jog terminuotos darbo sutarties nutraukimas iki jos termino pabaigos darbuotojo iniciatyva iš esmės nesiskiria nuo neterminuotos darbo sutarties nutraukimo.

IŠVADOS

1. Terminuotos darbo sutarties sąvoka gali būti suprantama plačiąja ir siaurąja prasme. Plačiąja prasme terminuota darbo sutartis apima terminuotąją paprastąją, sezoninę ir laikinąją darbo sutartis. Į siaurąją terminuotos darbo sutarties sąvoką įeina tik terminuota paprastoji darbo sutartis.
2. Sudarydamos terminuotą darbo sutartį sutarties šalys nustato darbo sutarties terminą, tačiau jis negali būti ilgesnis nei penkeri metai. Terminas – būtinoji terminuotos darbo sutarties sąlyga. Jis gali būti nustatomas iki tam tikros kalendorinės datos arba iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo.
3. Draudžiama sudaryti terminuotas darbo sutartis, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai ar kolektyvinės sutartys arba kai darbuotojas priimamas į naujai steigiamą darbo vietą. Sudaryti terminuotą darbo sutartį nuolatinio pobūdžio darbui, jei darbuotojas priimamas į naujai steigiamą darbo vietą galima tik iki 2012 m. liepos 31 d.
4. Draudimas sudaryti terminuotą darbo sutartį, kai to prašo pats darbuotojas, vertintinas nevienareikšmiškai. Iš vienos pusės tai apsaugo darbuotoją nuo darbdavių piktnaudžiavimo terminuotų darbo sutarčių sudarymu, tačiau iš kitos pusės, darbuotojui yra atimama galimybė pačiam pasirinkti darbo sutarties rūšį.
5. Tarybos direktyva 1999/70/EB siekiama užtikrinti vienodų sąlygų taikymą pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams. Pažymėtina, jog Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare buvo būtina perkelti šios direktyvos nuostatas į nacionalinę teisę. Tačiau tarp DK priede nurodytų DK įgyvendinamų Europos Sąjungos teisės aktų, direktyvos 1999/70/EB nėra. Vis dėl to kai kurios jos nuostatos yra perkeltos į DK, tačiau kai kurios ne.
6. Darbo sutarties šalys turi teisę pratęsti jų vykdomos terminuotos darbo sutarties terminą, tačiau tai turi būti padaryta ne vėliau kaip paskutinę terminuotos darbo sutarties termino dieną. Taip pat tam yra būtinas išankstinis raštiškas darbuotojo sutikimas bei objektyvi būtinybė pratęsti nenuolatinio pobūdžio darbą.
7. DK nereguliuoja terminuotos darbo sutarties pratęsimų skaičiaus. Tačiau nereikia pamiršti imperatyvaus maksimalaus penkerių metų termino nustatymo reikalavimo, kas reiškia, kad pratęsiant terminuotos darbo sutarties terminą,

bendras sutarties terminas, skaičiuojant jį nuo sutarties sudarymo, negali būti ilgesnis kaip penkeri metai.

8. Teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį iki termino pabaigos turi tiek darbdavys, tiek darbuotojas. Tačiau tokiu atveju yra būtina laikytis įstatymų nustatytos tvarkos.
9. DK nenustato ar darbo sutarties nutraukimo apribojimai taikomi darbuotojoms jų nėštumo metu ir laikinai nedarbingiems darbuotojams, tuomet kai sueina terminuotosios darbo sutarties terminas. Tačiau tą padaro LAT. Pagal LAT praktiką nėščia moteris, dirbanti pagal terminuotą darbo sutartį, gali pasinaudoti įstatymo nustatyta garantija, draudžiančia su ja nutraukti darbo sutartį. Tokiu atveju darbo sutartis ir toliau išlieka terminuota, tik jos terminas nukeliamas į kitą datą. Dėl to, ar darbo sutarties nutraukimo apribojimas taikomas laikinai nedarbingiems darbuotojams, kuomet šie dirba terminuotai, LAT praktika nenuosekli. Remiantis senesne LAT praktika – toks apribojimas netaikomas, tačiau pagal naujausią LAT praktiką darbdavys neturi teisės atleisti darbuotoją, dirbantį pagal terminuotą darbo sutartį, kai šis laikinai suserga.
10. Suėjus terminuotos darbo sutarties terminui, terminuota darbo sutartis kaip tokia baigiasi savaime. Tačiau apskritai darbo sutartis nesibaigia – ji iš terminuotos darbo sutarties tampa neterminuota. Tam, kad baigtųsi darbo sutartis yra reikalinga nors vienos iš šalių valia nutraukti terminuotą darbo sutartį, kai pasibaigė jos terminas. Taigi terminuotos darbo sutarties termino pasibaigimas nėra laikomas automatišku sutarties pasibaigimo pagrindu.

SANTRAUKA

Šio magistro darbo tikslas – išanalizuoti Lietuvos teisinį reguliavimą dėl terminuotų darbo sutarčių. Magistro darbas susideda iš keturių pagrindinių dalių. Pirmoji dalis yra sudaryta iš terminuotųjų darbo sutarčių sąvokos ir terminuotųjų darbo sutarčių rūšių aiškinimo.

Antroji dalis apima terminuotųjų darbo sutarčių sudarymą. Terminuotų darbo sutarčių specifinė būtinoji sąlyga – terminas. Taip pat tam, kad būtų sudaryta terminuota darbo sutartis būtina ir laikinas darbas, nors DK leidžia išimtis iš šio imperatyvaus reguliavimo.

Trečioje magistro darbo dalyje yra nagrinėjami terminuotų darbo sutarčių vykdymo ypatumai. Darbdavys neturi teisės diskriminuoti darbuotojų tuo pagrindu, kad jie yra įdarbinti pagal terminuotas darbo sutartis. Taip pat darbdavys turi pareigą informuoti terminuotus darbuotojus apie laisvas vietas nuolatiniam darbui. Pažymėtina, jog DK leidžia darbo sutarties šalims pratęsti terminuotos darbo sutarties terminą.

Ketvirtoje dalyje analizuojama terminuotų darbo sutarčių pabaiga – termino pasibaigimo pasekmės ir terminuotos darbo sutarties nutraukimo iki jos termino pagrindai. Terminuota darbo sutartis pasibaigia suėjus darbo sutarties terminui. Tačiau jei darbo sutarties terminas pasibaigė, o darbo sutarties šalys tęsia darbo santykius, darbo sutartis iš terminuotos tampa neterminuota.

A FIXED-TERM EMPLOYMENT CONTRACT

SUMMARY

The purpose of this master's thesis is to analyse Lithuanian legal regulation of fixed-term employment contracts. The master's thesis consists of four main parts. The first part is made of a concept and sorts of fixed-term employment contracts interpretation.

The second part involves a creation of fixed-term employment contracts. Specific essential condition of a fixed-term employment contracts is the term. For fixed-term employment contract making it is essential and temporary work though the Labour Code allows the exceptions of this imperative regulation.

In the third part of master's thesis is analysing peculiarities of performance of fixed-term employment contracts. Employer has no right to discriminate workers on a basis that they are employed by fixed-term employment contracts. Employer has a duty to inform fixed-term workers about free workplaces of regular work too. It should be noted that Labour Code allows the parties of employment contract to extend the term of fixed-term contract.

In the fourth part is analysing the end of fixed-term employment contracts - the consequences of term expiration and the basis of the employment contract's discontinuance before the term has ended. Fixed-term employment contract finishes by the end of the employment contract term. However if the term of an employment contract expired but the parties of employment contract continues the relations of work, the employment contract from fixed-term becomes to open-ended.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Teisės norminiai aktai

1. Europos socialinė chartijos (pataisyta). Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704;
2. 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 terminuotas sutartis. Europos Sąjungos oficialusis leidinys 05/3 t., 2004 12 30, Nr. 1, p. 368;
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569;
4. 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;
5. Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas. Valstybės žinios, 2009, Nr. 54-2140;
6. Lietuvos Respublikos teatrų ir koncertinių įstaigų įstatymas. Valstybės žinios, 2004, Nr. 96-3523;
7. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas. Valstybės žinios, 2001, Nr. 31-1010;
8. 2001 m. kovo 22 d. Darbo sutarties įstatymo 8, 10, 17, 24(1), 30, 33, 34, 41 straipsnių bei priedėlio pakeitimo ir papildymo įstatymas (neteko galios nuo 2003 m. sausio 1 d.). Valstybės žinios, 2001, Nr. 28-897;
9. Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymas. Valstybės žinios, 1996, Nr. 66-1572;
10. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973 (neteko galios nuo 2003 m. sausio 1d.);
11. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas Nr. A1-160 „Dėl rekomendacijų darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 101-4573;
12. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 81(1)-3690.

13. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“ (su pakeitimais). Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-412;
14. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“. Valstybės žinios, 1994, Nr. 19-313;
15. Lietuvos Respublikos Ministro pirmininko potvarkis Nr. 37 „Dėl darbo grupių sudarymo“. [žiūrėta 2010 m. gruodžio 5 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=364573&p_query=&p_tr2=>>;
16. Labor code of the Russian Federation. [žiūrėta 2011 m. vasario 23 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/60535/65252/E01RUS01.htm>>;
17. Labour law of Latvia. [žiūrėta 2011 m. vasario 23 d.]. Prieiga per internetą: <<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UNTC/UNPAN018399.pdf>>;
18. Employment contracts act of the Estonia. [žiūrėta 2011 m. vasario 23 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.legaltext.ee/text/en/XXXX060.htm>>.

2. Specialioji literatūra

1. BAGDANSKIS, T.; DAMBRAUSKIENĖ, G.; GUOBAITĖ, R.; *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008;
2. DAVIDAVIČIUS, H. Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal Darbo kodeksą bei teismų praktiką. Kaunas: Aušra, 2006;
3. DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004;
4. MACULEVIČIUS, J.; TIAŽKIJUS, V. *Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika*. Vilnius: Algarvė, 1997;
5. NEKRAŠAS, V., *et al.* *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. II tomas. Vilnius: Justitia, 2004;
6. NEKROŠIUS, I.; TIAŽKIJUS, V.; KOVEROVAS, P.; *et al.* *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2003;

7. NEKROŠIUS *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008;
8. PETRYLAITĖ, D. *Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje*. Jonava: AB „Achema darbuotojų profesinė sąjunga, 2008;
9. PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Kolektyvinė monografija. Vilnius: Registrų centras, 2008;
10. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005;
11. BAGDANSKIS, T. Darbo sutarties nutraukimo darbuotojo pareiškimu taikymo problemos pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą. [žiūrėta 2011 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.tax.lt/files/t.bagdanskis_ds_pasibaigimas_darbuotojo_pareiskimu_problemos.pdf>;
12. DAVULIS, T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. *Jurisprudencija*, 2008, t. 8 (110), p. 27-33;
13. PETRYLAITĖ, D. Šakos kolektyvinių derybų institutas viešajame sektoriuje. *Teisė*, 2008, Nr. 66(2), p. 7-20.

3. Praktinė medžiaga

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje *K. V. v. Lietuvos žemės ūkio universitetas*, 3K-3-466/2010, kat. 11.9.2.; 11.9.7(S);
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje *P. A. L. v. Lietuvos socialdemokratų partija*, 3K-3-235/2010, kat. 1.2; 11.6.1(S);
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. gruodžio 4 d. nutartis civilinėje byloje *I. O. v. Lietuvos nacionalinė Martyno Mažvydo biblioteka*, 3K-3-551/2009, kat. 11.9.3 (S).
4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. gruodžio 8 d. nutartis civilinėje byloje *T. S. v. VĮ Kėdainių miškų urėdija*, 3K-3-547/2009, kat. 11.9.3 (S);

5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. lapkričio 10 d. nutartis civilinėje byloje *M. P. v. Panevėžio miesto savivaldybės administracija*, 3K-3-494/2009, kat. 11.6.1(S);
6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. rugsėjo 28 d. nutartis civilinėje byloje *A. B. v. UAB „LUKOIL BALTIJA“*, 3K-3-345/2009, kat. 11.6.1(S);
7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. kovo 16 d. nutartis civilinėje byloje *R. C. v. Sandros Nitiuk individuali įmonė*, 3K-3-115/2009, kat. 11.9.10.8; 24.2 (S);
8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. vasario 18 d. nutartis civilinėje byloje *P. Ž. v. Sodininkų bendrija „Rūta“*, 3K-3-88/2009, kat. 11.9.5, 11.9.12, 11.10, 19.4;
9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. balandžio 30 d. nutartis civilinėje byloje *K. Ž. v. Vilniaus universiteto Onkologijos institutas*, 3K-3-218/2008, kat. 11.9.3 (S);
10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. balandžio 1 d. nutartis civilinėje byloje *V. K. v. UAB „Trikampis žiedas“*, 3K-3-195/2008, kat. 11.9.3; 11.9.7; 11.10 (S);
11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. kovo 4 d. nutartis civilinėje byloje *F. V. v. AB „Anykščių vynas“*, 3K-3-156/2008, kat. 4.1; 11.9.5; 11.9.6.; 11.9.9 (S);
12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. sausio 21 d. nutartis civilinėje byloje *J. P. v. AB „Kauno keliai“*, 3K-3-8/2008, kat. 4.3; 6.2;
13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. vasario 26 d. nutartis civilinėje byloje *V. V. v. Vilniaus miesto savivaldybės administracija*, 3K-3-83/2007, kat. 11.9.2 (S).
14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. sausio 30 d. nutartis civilinėje byloje *J.B. v. Panevėžio moksleivių namai*, 3K-3-74/2006, kat. 11.6.1(S);
15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje *A. Mateikienė v. UAB „Elektrolux“*, 3K-3-92/2005, kat. 11.6.1; 11.9.2;

16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. kovo 22 d. nutartis civilinėje byloje *M. Jakaitė v. UAB „Vokė III“*, 3K-3-220/2004, kat.2.8;
17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. vasario 21 d. nutartis civilinėje byloje *A. Meškys v. KASP Žemaičių apygardos 3-oji rinktinė*, 3K-3-235/2001, kat. 2.3.2., 2.4., 90;
18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1999 m. kovo 22 d. nutartis civilinėje byloje *R. Lebedevienė v. Kauno reabilitacinė profesinė mokykla*, 3K-3-32/1999, kat. 1;
19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Teisėjų Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“;
20. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. balandžio 22 d. konsultacija „Dėl kai kurių Darbo kodekso, Advokatūros įstatymo, Advokatūros įstatymo įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo normų taikymo“, A3-105;
21. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1996 m. gruodžio 30 d. konsultacija „*Lietuvos Apeliaciniam teismui, apygardų teismams, miestų ir rajonų apylinkių teismams*“, A3-10;
22. Lietuvos Respublikos Seimo ekonomikos komitetas. Papildomo komiteto išvados dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 109, 127, 132, 134, 140, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Kodekso papildymo 123(1) ir 129 (1) straipsniais įstatymo projekto (XIP-1999) Nr. 108-P-21. [žiūrėta 2010 m. gruodžio 5 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=374742&p_query=&p_tr2=>.

4. Elektroniniai dokumentai

1. Lietuvos darbo rinka 2010/12. [žiūrėta 2011 m. kovo 24 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Publikacijos/Attachments/2908/LIETUVOS%20DARBO%20RINKA%202010-12a.pdf>>;

2. Lietuvos darbo rinka 2009/12. [žiūrėta 2011 m. kovo 24 d.]. Prieiga per internetą: <
<http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Publikacijos/Attachments/2891/LIETUVOS%20DARBO%20RINKA%202009%2012.pdf>>;
3. Darbo rinkos prognozė 2011 metams. [žiūrėta 2011 m. kovo 26 d.]. Prieiga per internetą:
 <http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Documents/prognoze_2011.pdf>;
4. Poland – Termination of employment. [žiūrėta 2011 m. vasario 23 d.]. Prieiga per internetą:
 <<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/termination/countries/poland.htm>>.

5. Socialinių partnerių priimti susitarimai ir kiti dokumentai

1. Nacionalinis susitarimas (neteko galios nuo 2011 m. sausio 1 d.). [žiūrėta 2010 m. gruodžio 5 d.]. Prieiga per internetą: <
http://www.lrv.lt/bylos/Naujienos/Aktualijos/20091028_susitarimas.pdf>;
2. Klaipėdos universiteto kolektyvinė sutartis. [žiūrėta 2011 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą:
 <http://www.ku.lt/profsaj/KU_KOLEKTYVINE_SUTARTIS_2007.doc>;
3. Lietuvos kūno kultūros akademijos ir Lietuvos kūno kultūros akademijos profesinės sąjungos kolektyvinė sutartis. [žiūrėta 2011 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą:
 <<http://www.lkka.lt/get.php?f.6428>>;
4. Lietuvos žemės ūkio bendrovių asociacijos ir Lietuvos žemės ūkio darbuotojų profesinės sąjungos federacijos kolektyvinė sutartis. [žiūrėta 2011 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lzuba.lt/uploads/Kolektyvine%20sutartis.doc>>;
5. Pakruojo „Žemynos“ pagrindinės mokyklos kolektyvinė sutartis. [žiūrėta 2011 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą:
 <<http://www.zemynapm.lt/files/doc/kolektyvine%202009%20%20galutinis.doc>>;
6. Panevėžio teritorinės muitinės kolektyvinė sutartis. [žiūrėta 2011 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą:
 <http://mdps.laborunion.lt/index.php?option=com_content&task=view&id=148&Itemid=32>;

7. Šiaulių universiteto kolektyvinė sutartis. [žiūrėta 2011 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.su.lt/bylos/kolektyvine_08_0_07.doc>;
8. Šilutės rajono savivaldybės administracijos ir Šilutės rajono savivaldybės darbuotojų profesinės sąjungos kolektyvinė sutartis. [žiūrėta 2011 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.silute.lt/publ/kolektyvine_sutartis.pdf>;
9. Kolektyvinės sutarties maketas. [žiūrėta 2011 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lrtt.lt/lt/naudinga/metodines-nuorodos-rekomendacijos/kolektyvines-sutarties-maketas.html>>.

6. Teisės aktų projektai

1. 2001 m. gruodžio mėn. 10 d. Darbo kodekso projektas Nr. IXP-1268. [žiūrėta 2010 m. gruodžio 10 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=156023&p_query=&p_tr2=>>.