

VILNIAUS UNIVERSITETAS
TEISĖS FAKULTETAS
PRIVATINĖS TEISĖS KATEDRA

Sesijinių studijų formos
V kurso, darbo teisės šakos studento
Manto Česiulio

Magistro darbas

Neapibrėžto darbo laiko (nulio valandų) darbo sutartis

Vadovas: doc. dr. Justinas Usonis
Recenzentas: doc. dr. Audrius Bitinas

Vilnius, 2017

TURINYS

IVADAS	2
1. NEAPIBRĖŽTO DARBO LAIKO SUTARTIES SAMPRATA	4
2. NEAPIBRĖŽTO DARBO LAIKO SUTARTIES SUDARYMAS	17
2.1. Nulio valandų darbo sutarties būtinosios ir papildomos sąlygos.....	17
2.2. Nulio valandų darbo sutarties kvietimo forma.....	24
2.3. Kiti nulio valandų darbo sutarties sudarymo ypatumai.....	26
3. NEAPIBRĖŽTO DARBO LAIKO SUTARTIES VYKDYMO IR PASIBAIGIMO YPATUMAI	30
IŠVADOS	43
SANTRAUKA	45
SUMMARY	46
PANAUDOTŲ ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	47

IVADAS

Tyrimo tikslas.

Teisinio reglamentavimo raida, įstatymų leidybos procesai šių dienų valstybės valdyme bei visuomenės funkcionavime yra vienas iš esminių demokratinės valstybės tobulėjimo požymių. Įvairūs įstatymai, poįstatyminiai teisės aktai yra nuolat peržiūrimi ir koreguojami. Vienas svarbiausių ir aktualiausių šiuo metu teisės aktų tiek dirbantiems asmenims, tiek ir darbdaviams Lietuvoje yra naujasis Darbo kodeksas. Visiškai nauja redakcija išdėstyta bei esmingai pakeistas teisės aktas turėjo įsigaliooti nuo 2017 m. sausio 1 d., tačiau pasikeitus politinei valdžiai Lietuvoje, jo įsigaliojimas buvo atidėtas. Nežinia kokie pakeitimai dar bus priimti, tačiau šiai dienai turime priimtą naująjį Darbo kodeksą ir pakeistą teisinį darbo santykių reglamentavimą.

Taigi, kartu su naujuoju Darbo kodeksu pateikiamas ir naujas teisinis reglamentavimas. Ne išimtis yra visiškai naujų institutų sukūrimas. Vienas iš jų – naujos darbo sutarčių rūšys. Dar 2016 metais pateiktame Darbo kodekso projekte buvo numatytos tokios naujos darbo sutarčių rūšys: laikinojo darbo sutartis, pameistrystės darbo sutartis, nenustatytos apimties darbo sutartis, projektinio darbo sutartis, darbo vietos dalijimosi darbo sutartis bei darbo keliems darbdaviams sutartis. Būtent pastaroji darbo sutartis sulaukė itin didelės kritikos ir atsižvelgiant į daugelį Lietuvoje susiklosčiusių aplinkybių, iš naujosios Darbo kodekso redakcijos buvo panaikinta. Taigi, kuo ši darbo sutarties rūšis yra ypatinga, kokias sąlygas įtvirtina ir kodėl Lietuvoje jos vis dar nėra, atsakymų į šiuos klausimus atskleidimas ir pateikimas taps pagrindiniu šiuo magistrinio darbo tikslu.

Uždaviniai.

Siekiant įgyvendinti pasirinktą tikslą, keliami tokie uždaviniai:

1. Pateikti nullo valandų darbo sutarties apibrėžimo esmę ir sąlygas;
2. Įvertinti neapibrėžto darbo laiko sutarties privalumus ir trūkumus;
3. Palyginti ne viso darbo laiko sutartį su neapibrėžto darbo laiko sutartimi;
4. Identifikuoti problemas ir teismų praktiką, susijusią su neapibrėžto darbo laiko sutartimi.

Tyrimo objektas.

Pagrindinis tyrimo objektas – 2016 m. birželio 21 d. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Siekiant išsiaiškinti, ar nullo valandų darbo sutartis atitinka teisėtai sutarčiai būdingus bruožus, tyrimo objektu taip pat bus nagrinėjami Teisingumo Teismo sprendimai, nacionalinių teismų išaiškinimai bei Lietuvos naujojo Darbo kodekso normos.

Tyrimo metodai.

Iškeltiems tikslams pasiekti pasitelkti šie mokslinio tyrimo metodai: lyginamasis – teisinis metodas, loginis – analitinis, lingvistinis, sisteminės analizės ir kiti metodai. Lyginamuoju – teisiniu metodu lyginami ir vertinami nulinio valandų sutarties darbo laikas su dabar galiojančio Darbo kodekso normomis, susijusiomis su darbo laiku, bet ir su kitomis sutarčių rūšimis, kokie skirtumai ir panašumai yra tarp jų. Taip pat lyginamuoju metodu bus siekiama palyginti dabar galiojančias Darbo kodekso normas (susijusias su neapibrėžto darbo laiko sutartimi) su naujajame Darbo kodekso projekte numatytomis naujovėmis. Loginis – analitinis metodas taikomas aiškinant tarptautinės teisės aktų turinį, darant išvadas bei apibendrinimus.

Darbo originalumas.

Darbo originalumas pasireiškia tuo, jog išsamiai neapibrėžto darbo laiko sutartis nebuvo išnagrinėta Lietuvos teismų praktikoje, analizuoti jos ypatumai kaip darbuotojas ir darbdavys turėtų ją taikyti ir jos laikytis, detalai nėra išskirti ir atskleisti jos veikimo principai. Taip pat bus lyginami naujojo Darbo kodekso projekto numatyti pakeitimai bei naujovės, analizuojama tarptautinės teisės praktika, apibrėžianti neapibrėžto darbo laiko sutarties esmę.

Svarbiausi šaltiniai.

Svarbiausi šaltiniai, kuriais remiamasi, yra norminiai teisės aktai, tokie kaip Darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Tarptautinės teisės aktas – 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. Taip pat specialioji literatūra: Darbo kodekso komentaras, autorių monografijos bei teismų sprendimai.

I. NEAPIBRĖŽTO DARBO LAIKO SUTARTIES SAMPRATA

Prieš pradėdant nagrinėti neapibrėžto darbo laiko sutarties sąvoką bei jos turinį, reikėtų siaurai atskleisti šiuo metu galiojančios darbo sutarties apibrėžimą ir jos rūšis kaip diferenciacijos pagrindą, kad galėtume išskirti nulinio valandų darbo sutarties ypatybes. Taigi, darbo sutartis yra viena svarbiausių teisinio darbo santykių atsiradimo, vykdymo ir pakeitimo pagrindas. Tik jos dėka yra reguliuojami santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio. Darbo sutartimi laikomas darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu.¹ Tokių apibrėžimų formuoja Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – Darbo kodeksas) 93 straipsnis, tačiau ši teisės norma tik apibendrina darbo sutartį kaip tokią. Ši sąvoka apibendrina visų darbo sutarčių turinčias savybes, tačiau neatskleidžia kitų darbo sutarčių rūšims būdingų ypatumų. Šiuo metu Darbo kodekse yra numatytos šios darbo sutarčių rūšys: neterminuotos, terminuotos, trumpalaikės, sezoninės, dėl antraeilių pareigų, nuotolinio darbo ir kitos.² Sutarčių rūšys atspindi profesijų įvairovę atliekamų darbų lankstumo atžvilgiu. Būtina gerinti darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygas, todėl darbo sutarčių rūšys po tam tikro laiko turi būti priderintos prie besikeičiančių darbo rinkos poreikių. Dėl darbuotojų ir darbdavių bendravimo, socialinių garantijų bei darbuotojų darbo ir gyvenimo sąlygų, būtina nustatyti skirtingų darbo grupių įgyvendinimo teises ir pareigas per diferenciacijos principą.

Darbo kodekso 2 straipsnio 9 punktą įtvirtina darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principą pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes. Toks principas labai svarbus atskiriant darbo sutarčių rūšis. Darbo įstatymų bendrumas reiškia, kad visi darbo įstatymai yra grindžiami bendraisiais darbo organizavimo principais, visi darbuotojai turi vienodas teises ir pareigas: visiems darbo subjektams galioja tie patys darbo įstatymai ir jų teikiamos garantijos. Teisinis tokio darbo įstatymų bendrumo pagrindas yra Lietuvos Respublikos Konstitucija.³ Reikėtų pažymėti, jog kiekviena

¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569, 93str.

² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569, 108 str.

³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I dalis: Bendrosios nuostatos. II dalis: Kolektyviniai darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2003

sudaryta darbo sutartis primena apie Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintus tarpusavio santykius ir ryšius, kurie užtikrina teisę kiekvienam žmogui laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir kad kiekvienas žmogus turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju.⁴ Tačiau ne visų žmonių atliekamas darbas yra tapatus, kai kurie darbo teisiniai santykiai yra būdingi tik tam tikrai profesijai. Todėl skirtingose darbo santykių srityse darbai yra atliekami klasifikuojant per objektyvią ar subjektyvią prizmę. Dėl objektyvių kriterijų nustatymo ginčų kyla mažiau, o subjektyvius kriterijus reikia rinktis pagrįstai, kad diferenciacija netaptų diskriminacija. Prie objektyvių kriterijų priskirtina nuosavybės forma, darbo pobūdis ir darbo bei gamtinės sąlygos. Subjektyvūs kriterijai – lytis, amžius, sveikatos būklė, profesija. Pagal subjektyvias ir objektyvias aplinkybes galime išskirti šiuos teisinio reguliavimo diferenciacijos pagrindus:

1. darbo sąlygų ypatingumą (kenksmingumą, profesiją, sezoniškumą ir kt.);
2. darbdavio veiklos ypatumus (teritorinę ir gamtinę veiklos vietą, ekonominę veiklos sritį, socialinę paskirtį);
3. psichofizines darbuotojo savybes (amžių, negalią ir pan.).⁵

Taigi, darbo teisės normos nustato vienodas teises ir pareigas visiems asmenims, sudariusiems darbo sutartį bei įgijusiems darbuotojo ar darbdavio teisinį statusą. Tačiau dėl skirtingų darbo sutarties sudarymo prielaidų, sutarties šalių tikslų arba darbuotojo atliekamo darbo funkcijų ypatumų, darbuotojų psichofizinių savybių ar kitų objektyvių priežasčių visoms darbo sutartims taikyti vienodą teisinį režimą gali būti ne visada pagrįsta. Pirmiausia, bendrosiomis darbo teisės normomis nėra suteikiama speciali apsauga ar garantijos, kurios tam tikru atveju dėl objektyvių priežasčių gali būti reikalingos. Be to, bendrųjų darbo teisės normų taikymas, neatsižvelgiant į minėtus darbo santykių ypatumus, gali pasireikšti neproporcingai didelių ar praktiškai sunkiai įgyvendinamų teisių ir garantijų nustatymu, o tai konkrečiu atveju nėra būtina ir netgi praktiškai apsunkina asmenų įdarbinimą tokiomis specifinėmis darbo sąlygomis. Paminėtinas ir ekonominis – socialinis darbo sutarčių reglamentavimo diferenciacijos aspektas. Darbo sutarčių rūšių nustatymas ir jų diferenciacijos reguliavimas padeda greta pagrindinės darbo formos (darbas darbdavio įmonėje pagal neterminuotą darbo sutartį visą darbo dieną) sukurti kitas lankstesnes darbo organizavimo formas. Jomis darbo

⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės Žinios, 1992, Nr. 33-1014, 48str.

⁵ USONIS, J. Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas. Jurisprudencija, 2003, t. 40(32), p. 85 – 91.

sutarties šalys gali labiau individualizuoti darbo sąlygas ir įgyvendinti abiem šalims priimtinius tikslus, kaip antai: darbuotojų tikslą papildomai užsidirbti dirbant papildomą darbą ar einant ne pagrindines pareigas kitoje darbovietėje, lanksčiai derinti darbą ir poilsį dirbant namuose ar kitoje vietovėje. Darbdavys tuo tarpu siekia maksimaliai efektyviai paskirstyti pavaldžių darbuotojų darbo laiką, naudingai išnaudoti darbo kaštus, lanksčiai prisitaikyti prie rinkos pokyčių ir pan.⁶

Darbo santykių reguliavimo diferenciacija pirmiausia pasireiškia išskiriant darbo sutarčių rūšis, o vėliau nustatant tam tikroms sutarčių rūšims specialias teisės normas, kitaip negu bendrosios teisės normos reglamentuojančias darbo sutarčių sudarymo ir vykdymo ar nutraukimo tvarką, šalių teises ir pareigas. Darbo sutarčių rūšių išskyrimas yra nulemtas būtinybės diferencijuoti darbuotojų ir darbdavių teisių ir pareigų reglamentavimą, atsižvelgiant į darbo sąlygas (pvz., darbas pagal terminuotą darbo sutartį, nuotolinis darbas ar ūkininkų darbas), taip pat atsižvelgiant į darbuotojų psichofizines savybes (pvz., jauni asmenys, nėščios moterys ar darbuotojai, auginantys vaikus, ir pan.). Taigi, norint išskirti darbo sutarčių rūšis ir nustatyti jas reglamentuojančias specialiąsias normas, svarbu tiek objektyvus diferenciacijos kriterijus (darbo pobūdis ir skirtingos jo atlikimo sąlygos), tiek ir subjektyvus kriterijus (darbą dirbančio asmens asmeninės savybės).⁷

Darbo sutarčių rūšys ir jų diferenciacija yra svarbi lankstaus užimtumo formų pagrindas, tai leidžia laisvai rinktis darbą ar apsispręsti dirbti nuolatinį arba terminuotą darbą. Tačiau suteikti daugiau teisių vienai iš darbo sutarties dalyvių negalime, reikėtų išlaikyti tarp darbuotojų ir darbdavių interesų balansą, o tai reiškia, jog šalims nereikėtų piktnaudžiauti darbo sutarčių rūšimis. Šiuo metu Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatyme yra numatyta platesnė darbo sutarčių rūšių diferenciacija, lyginant ją su dabartiniu Darbo kodeksu.

Netipinio užimtumo santykiai per du dešimtmečius tapo svarbiu veiksniumi Europos darbo rinkoje. Netipinių darbuotojų įtvirtinimą lėmė didelė darbuotojų lankstumo būtinybė ir moterų diskriminacija dirbant ne visą darbo laiką. Todėl Europos Sąjungos narės palaikė netipines darbo sutartis, kaip priemonę skatinti darbuotojų užimtumą. Netipinio užimtumo santykiais buvo siekiama suteikti integraciją į darbo rinką po ilgesnio nedarbo laikotarpio (pvz., po vaikų auginimo ar ilgai užsitęsios ligos) bei palengvinti

⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis: Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. P. 75-76.

⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis: Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. P. 77.

perėjimą prie standartinės darbo sutarties. Tačiau atsirado rizika, jog netipiniai darbuotojai yra nepalankiai priimami lyginant juos su pilną darbo dieną dirbančiais darbuotojais.⁸ Kad būtų užtikrintos netipinių darbuotojų teisės, buvo priimta Tarybos Direktyva 1997/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurią sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungą (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC). Pagal šią direktyvą ne visą darbo dieną dirbantis darbuotojas yra apibrėžiamas kaip darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį, tačiau turintis mažiau darbo valandų negu įprastas darbuotojas. Direktyva įtvirtina *pro rata temporis* principą, kuris reiškia naudą proporcingam laiko skaičiavimui. Šis principas reiškia ne tik tai, kad ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai turi vienodas teises, lyginant juos su visą darbo dieną dirbančiais darbuotojais, tačiau taip pat, kad ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai skiriasi nuo normalaus visą darbo dieną dirbančių darbuotojų tik dėl darbo laiko. Pavyzdžiui, ne visą darbo laiką dirbantis darbuotojas turi teisę į kasmetines atostogas proporcingam jo dirbtam darbo laikui, t.y. darbuotojo, kurio darbo laikas buvo sutrumpintas, mokamų kasmetinių atostogų, į kurias jis turi teisę, trukmė apskaičiuojama taikant *pro rata temporis* principą.⁹ Taigi, terminuotos darbo sutartys, ne visos darbo dienos sutartys, darbo pagal iškvietimą sutartys, nulinio valandų darbo sutartys bei įdarbinimas per laikinąsias agentūras ir laisvai samdomų darbuotojų sutartys įsitvirtino Europos darbo rinkoje ir apima 25 procentus visos darbo jėgos. Visas šias sutartis galima smulkiau skirstyti į netipiškas ir labai netipiškas darbo formas. Netipiškos – tai įprastesnės nestandartinio darbo formos, pvz., darbas pagal terminuotas darbo sutartis, darbas ne visą darbo laiką ir laikinai per agentūras įdarbintų darbuotojų darbas. Antrosios, labai netipiškos darbo formos – tai labai trumpos (trumpesnės kaip šešių mėnesių) terminuotos darbo sutartys, darbas ne visą darbo laiką (mažiau kaip 10 valandų per savaitę), nerašytinės sutartys, neapibrėžto darbo laiko darbo sutartys ar darbo pagal iškvietimą sutartys.¹⁰ Viena iš šio magistrinio darbo užduočių yra atskleisti labai netipiškos darbo sutarties formą – neapibrėžto darbo laiko sutartį. Nulinė darbo valandų sutartis Europoje pirmą kartą pradėta sudarinėti Jungtinėje Karalystėje kaip atsakas į laikiną darbo

⁸ RIESSENHUBER, K. European employment law. A Systematic Exposition. Intersentia: Cambridge – Antwerp – Portland, 2012.

⁹ NIELSEN, R. European Labour Law. Copenhagen: DJOF Publishing, 2000.

¹⁰ Broughton, A.; Biletta, I.; Kullander, M. Flexible forms of work: ‘very atypical’ contractual arrangements[interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements>>.

padidėjimą.¹¹ Pirmiausia, tokias sutartis imta sudarinėti žemos kvalifikacijos reikalaujančiose pramonės šakose, pavyzdžiui, laisvalaikio ar svetingumo srityse, kur darbo jėgos paklausa svyruoja. Tik pastaraisiais metais jos tapo labiau paplitusios kvalifikacijos reikalaujančiuose sektoriuose.¹² Lietuvoje, kaip ir Belgijoje, Bulgarijoje bei Liuksemburge, nulinės darbo sutartys nėra reglamentuotos įstatymuose, todėl apie jas nėra jokių duomenų.¹³ Lietuvos teisės aktai nenumato jokių leidimų ar draudimų dėl nullo valandų darbo ir darbo pagal iškvietimą sutarčių sudarymo. Statistiniai duomenys rodo, kad Lietuvoje netipinės užimtumo formos nėra itin paplitusios. Lietuvai būdingi standartiniai darbo santykiai, kai dirbamas nuolatinis darbas visą darbo laiką. Iš visų netipinių užimtumo formų labiausiai Lietuvoje paplitęs savarankiškas užimtumas ir darbas ne visą darbo laiką. Pagal minėtas užimtumo formas Lietuvoje 2015 metais dirbo atitinkamai 11,1 proc. ir 7,6 proc. užimtųjų. Galima paminėti dvi netipinio užimtumo formas – t. y. savarankišką užimtumą ir įdarbinimą per laikinojo įdarbinimo įmones, kurios per paskutinius kelerius metus Lietuvoje plėtėsi labiausiai. Tikėtina, kad įsigaliojus naujam Darbo kodeksui, kuriame numatyta nemažai naujų darbo sutarčių rūšių, netipinis užimtumas Lietuvoje gali išaugti.¹⁴ Lietuvoje nestandartinių darbo formų augimas nebuvo pastebimas per pastarąjį dešimtmetį, o priešingai, buvo akivaizdus standartinių sutarčių užimtumo augimas. Taigi, nestandartinis užimtumas nebuvo vertinamas kaip problema.¹⁵ Šiuo metu priimtas naujasis Darbo kodeksas numato lankstesnius darbo santykius, todėl visuomenėje sukėlė nemažai diskusijų.

Naujasis Darbo kodekso projektas numato nemažai naujų darbo sutarties rūšių, ne išimtis ir nullo valandų darbo sutartis. Naujojo Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo 66 straipsnio 1 dalis numatė devynias darbo sutarčių rūšis: neterminuota darbo sutartis; terminuota darbo sutartis; laikinojo darbo sutartis; pameistrystės darbo sutartis; nenustatytos apimties darbo sutartis; projektinio darbo sutartis; darbo vietos

¹¹ Cretu, M. United Kingdom : the zero-hour contract, myth or reality[interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.lejournalinternational.fr/United-Kingdom-the-zero-hour-contract-myth-or-reality_a1914.html>.

¹² Smith, L. One million UK workers on zero-hour contracts[interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<https://www.wsws.org/en/articles/2013/08/07/zero-a07.html>>.

¹³ Broughton, A.; Biletta, I.; Kullander, M. Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements[interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements>>.

¹⁴ Miežienė, R.; Gruževskis, B. Atypical Forms of Employment in Lithuania: Main Characteristics and Prevalence[interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<https://journals.su.lt/socialiniai-tyrimai/article/view/76>>.

¹⁵ Blažienė, I. Lithuania: Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements[interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/lithuania/lithuania-flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements>>.

dalijimosi darbo sutartis; darbo keliems darbdaviams sutartis; sezoninio darbo sutartis, tačiau iš šio sąrašo buvo išbraukta vienintelė darbo sutarties rūšis – tai nenustatytos apimties darbo sutartis. Kol kas neapibrėžto darbo laiko sutartis pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo Nr. XII-2603 1 straipsniu patvirtinto Lietuvos Respublikos darbo kodekso 6,56, 57, 66, 112, 115, 120, 128, 138, 149, 217 straipsnių pakeitimo ir VI skyriaus ketvirtojo skirsnio pripažinimo netekusiu galios įstatymu yra panaikinta iš darbo sutarčių sąrašo, todėl šiuo metu yra likusios naujos aštuonios darbo sutarčių rūšys. Būtent dėl kokių priežasčių dėl šios sutarties palikimo nebuvo susitarta, yra diskusijų klausimas. Viena iš priežasčių, kodėl buvo atsisakyta šios sutarties, galėtų būti Lietuvos Respublikos Prezidentės pateiktos pataisos, kur nenustatytos apimties darbo sutartis buvo įvardyta kaip socialiai nesaugi. Todėl aktualu būtų išsamiau panagrinėti nenustatytos apimties darbo sutartį ir ją palyginti su kitomis darbo sutarčių rūšimis.

Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatyme nenustatytos apimties darbo sutartis numatyta ketvirto skirsnio 85-88 straipsniuose. Nenustatytos apimties darbo sutartis – tai tokia darbo sutartis, pagal kurią darbo sutartyje darbo funkcijos atlikimo laikas iš anksto nenustatytas, tačiau darbuotojas įsipareigoja darbo funkciją atlikti darbdavio kvietimu, o darbdavys įsipareigoja darbuotojui sumokėti už jo atliktą darbą.¹⁶ Taigi, tai yra tokia darbo sutartis, pagal kurią darbo sutartyje darbo funkcijos atlikimo laikas iš anksto nenustatytas, tačiau darbuotojas įsipareigoja darbo funkciją atlikti darbdavio kvietimu, o darbdavys įsipareigoja darbuotojui sumokėti už jo atliktą darbą. Darbo sutartyje taip pat turi būti susitarta dėl kvietimo darbuotojui dirbti formos ir jo įteikimo tvarkos. Darbo užmokestis darbuotojui mokamas tik už tą laiką, kurį darbuotojas turėjo vykdyti darbo funkciją pagal darbdavio kvietimą dirbti, tačiau užtikrinama minimalioji darbo trukmė – 8 valandos per kalendorinį mėnesį (kurias darbdavys privalo garantuoti). Vienam darbdaviui tuo pačiu metu galiojančių nenustatytos apimties darbo sutarčių skaičius negali viršyti 1/10 visų jo darbo sutarčių, o jeigu įmonėje yra mažiau kaip 10 darbo vietų (pareigybių) – ne daugiau kaip viena nenustatytos apimties darbo sutartis. Atkreiptinas dėmesys, kad draudžiama sudaryti nenustatytos apimties darbo sutartis dirbti statybos darbus, taip pat darbus namų ūkyje, o apie priimtą į darbą pagal nenustatytos apimties darbo sutartį darbuotoją darbdavys privalo pranešti Valstybinei darbo inspekcijai. Sudarius nenustatytos apimties darbo sutartį, darbo veiklos apimtis nustatoma darbdaviui pateikus darbuotojui kvietimą dirbti.

¹⁶ 2016 m. birželio 21 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Nr. XII-2462.

Jame nurodomas darbo valandų per pamainą (darbo dieną) skaičius, darbo režimas, darbo pradžia ir pabaiga ar darbo dienų skaičius. Darbuotojas turi teisę raštu atsisakyti dirbti pagal kvietimą, jeigu jis pateikiamas vėliau kaip 5 kalendorinės dienos iki darbo pradžios. Darbuotojas turi teisę nutraukti tokią sutartį, raštu įspėjęs darbdavį prieš 5 darbo dienas, o tuo atveju, kai darbuotojas atsisako priimti laiku pateiktą kvietimą dirbti daugiau kaip 3 kartus per pastaruosius 3 mėnesius – darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį, įspėjęs darbuotoją prieš 5 darbo dienas ir sumokėjęs darbuotojui 5 darbo dienų vidutinio jo darbo užmokesčio dydžio išėitinę išmoką.¹⁷

Galime teigti, jog nesustatytos apimties darbo sutartis gali būti sudaryta tiek terminuotam laikui, tiek neterminuotam, tačiau po jos sudarymo šalys negali numatyti kiek kartų per mėnesį darbuotojas bus kviečiamas atlikti atitinkamo darbo. Nesustatytos apimties darbo sutarties sąlygos susideda iš būtinųjų ir papildomų sąlygų. Papildomos sąlygos yra šios: kvietimas darbuotojui, dėl kurio formos ir jo įteikimo tvarkos turi būti susitarta bei nurodyta tokios darbo sutarties rūšis. Kvietime turėtų būti nustatyta darbo valandų kiekis per pamainą, darbo režimas, kada bus pradedamas darbas bei kada užbaigiamas. Terminas, per kurį kvietimas turi būti pateiktas, yra ne mažiau kaip penkios kalendorinės dienos iki numatytos darbo pradžios. Jei darbdavys tokį kvietimą darbuotojui pateikia vėliau nei numatyta, darbuotojas turi teisę atsisakyti kvietimo dirbti. Toks atsisakymas nebus laikomas darbo pareigų pažeidimu. Visų siūlomų kvietimų darbuotojas negali atsisakyti, nes yra nustatyta minimalioji darbo trukmė per mėnesį. Tačiau, jeigu darbdavys nė karto nepasiūlė darbuotojui darbo per pastarąjį mėnesį, jam vis tiek turi būti garantuotas minimalios darbo trukmės atlyginimas. Kaip buvo minėta anksčiau, vienam darbdaviui tuo pačiu metu galiojančių nenustatytos apimties darbo sutarčių skaičius negali viršyti 1/10 visų jo darbo sutarčių, o tai reiškia, kad taip įdarbinti jis galės iki dešimtadalio kolektyvo. Tokiu būdu užtikrinama, kad jau sudarytos visų darbuotojų neterminuotos ar ne viso darbo laiko darbo sutartys nebus pakeistos į nenustatytos apimties darbo laiko sutartis. Kuo didesnis darbuotojų skaičius įmonėje, tuo daugiau nuli valandų sutarčių darbdavys gali sudaryti. Tokios sutartys aktualiausias didelio darbuotojų mąsto esančiose įmonėse. Darbo sutarties pasibaigimą gali inicijuoti abi darbo sutarties šalys, tačiau abi šalys yra varžomos atitinkamų apribojimų. Darbuotojas turi teisę nutraukti sutartį, įspėjęs darbdavį prieš penkias darbo dienas, o darbdavys turi teisę nutraukti tokią sutartį, kai darbuotojas atsisako tris kartus pateikto kvietimo per paskutinius tris mėnesius. Tokiu atveju darbdavys įspėja raštu darbuotoją ne

¹⁷ 2016 m. lapkričio 14d. Valstybinės darbo inspekcijos konsultacijų ciklas naujojo Darbo kodekso klausimais. Ketvirtoji konsultacija.

vėliau kaip prieš penkias darbo dienas ir darbuotojui sumoka penkių darbo dienų vidutinio darbo užmokesčio dydžio išėtinę išmoką.¹⁸

Atsižvelgiant į visą išdėstytą nulio valandų darbo sutarties turinį, galime apžvelgti kokioms profesijoms jų reikėtų labiausiai. Sąvoka profesiniai gebėjimai tam tikra prasme apibūdina sąvoką „kvalifikacija“, jos yra glaudžiai susijusios ir Darbo kodekso prasme gali būti vartojamos kaip sinonimai. Darbuotojas gali turėti reikiamą kvalifikaciją (formalia prasme – išsilavinimą ir jį patvirtinančius diplomą, pažymėjimą ar pan.), tačiau dėl kitų aplinkybių, susijusių su profesiniais gebėjimais, gali būti pripažintas netinkamu dirbti tam tikrą darbą. Profesiniai gebėjimai aptariamąsios teisės normos prasme apima visas objektyviai esančias aplinkybes, dėl kurių darbuotojas gali būti pripažintas netinkamu dirbti tam tikrą darbą (pavyzdžiui, tai gali būti darbuotojo sveikatos būklė, taip pat atvejai, kada toks darbuotojas nuolat gamina broką, neįvykdo darbo normų ir pan.). Darbuotojas gali turėti reikiamą kvalifikaciją ir netgi tinkamai vykdyti jam pavestą darbo funkciją, tačiau, jeigu tokiai darbo funkcijai vykdyti jam reikalingas daug ilgesnis laiko tarpas nei visiems kitiems darbuotojams (ypač esant laikinei darbo užmokesčio sistemai), toks darbuotojas gali būti atleistas dėl aplinkybių, susijusių su profesiniais gebėjimais.¹⁹ Neapibrėžto darbo laiko sutartis orientuojasi tiek į aukštą kvalifikacinį laipsnį turinčius, tiek į specialių žinių neturinčius darbuotojus. Tokia sutartis suteikia asmenims laisvę pasirinkti kada dirbti, ji aktuali studentams, profesijos specialistams, tėvams, auginantems mažamečius vaikus ar asmenims, nenorintiems dirbti 8 valandas per dieną, taip pat gydytojams. Šiaulių apygardos teismas 2014 m. vasario 5 d. administracinėje byloje Nr. ATP-54-519/2014 nagrinėjo tarp šalių susiklosčiusius faktinius santykius, kuriuos teismas išnagrinėjęs nustatė, kad darbovietėje trys darbuotojai vieną dieną dirbo nelegaliai, t.y. su jais nebuvo sudarytos darbo sutartys ir neatlikti kiti darbdavio privalomi veiksmai, nurodyti Darbo kodekso 99 straipsnyje. Byloje pažymima, jog darbuotojai patikrinimo metu anglis iš vagono rankiniu būdu krovė tik nelegalūs darbuotojai, o legaliai patikrinimo metu dirbo darbuotojai, kurių darbui reikia tam tikros kvalifikacijos, t. y. tik sandėlininkė ir vairuotojas. Būtent šioje konkrečioje teismo nagrinėtoje situacijoje darbdaviui ir darbuotojui būtų buvę paranku sudaryti nulio valandų darbo sutartis, negu dirbti nelegaliai, darbuotojams neturint užtikrintų saugumo ir socialinių garantijų. Už nelegalų darbą yra nubaudžiamas nesąžiningas darbdavys, tačiau tai neužtikrina, kad darbuotojo saugumo ir socialinės garantijos bus pagerintos.

¹⁸ 2016 m. birželio 21 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Nr. XII-2462.

¹⁹Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senatas. 2003 m. gruodžio 29 d. Nutarimo Nr. 44, Vilnius.

Neapibrėžto darbo laiko sutarties tikslas yra sumažinti šešėlinę darbo rinką, padidinti darbuotojų lanktumą ir užimtumą darbo rinkoje, sukurti darbo vietų asmenims, neturintiems darbo, sumažinti nedarbo lygį šalyje bei sustiprinti darbo rinką. Būtent ši darbo sutarties rūšis įtvirtina Lisabonos sutarties tikslus sukurti daugiau ir geresnių darbo vietų atskiriems asmenims, bendrovėms, valstybėms narėms ir Europos Sąjungai, kurioms reikia naujų lankstumo ir užimtumo garantijų formų. Asmenims vis labiau reikia užimtumo garantijų, o ne darbo vietos išlaikymo garantijų, nes vis mažiau asmenų dirba tą patį darbą visą gyvenimą. Įmonės, ypač mažos ir vidutinės, turi turėti galimybę pritaikyti savo darbuotojų skaičių prie kintančių ekonominių sąlygų. Jos turėtų turėti galimybę įdarbinti asmenis, turinčius geresnį įgūdžių derinį, kurie dirbs produktyviau ir lanksčiau, o dėl to bus įdiegta daugiau naujovių ir padidės konkurencingumas.²⁰ Todėl, po Europos viršūnių susitikimo Lisabonoje 2000 metais ir Vilach'e 2006 metais, buvo nuspręsta pripažinti flexicurity strategiją, kaip pagrindine Europos Komisijos iniciatyva modernizuoti darbo rinkas po to, kai ji pasitvirtino Danijos darbo rinkos politikos praktikoje. Flexicurity – tai politinė strategija, kuria siekiama sinchroniškai ir planuotai siekti dviejų tikslų: didinti darbo rinkos, darbo organizavimo ir darbo santykių lankstumą bei tuo pačiu didinti užimtumo saugumą ir gerinti socialinę apsaugą socialiai pažeidžiamoms asmenų grupėms darbo rinkoje ir už jos ribų.²¹

Siekiant šių tikslų, dar 2007 metų pabaigoje buvo priimtas Europos Vadovų Tarybos Komisijos komunikatas „Siekiant bendrųjų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo saugumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų“²², kuriame ne tik nubrėžtos keturios kryptys, bet ir nurodyti aštuoni bendrieji užimtumo, lankstumo ir saugumo principai, kuriais valstybės gali vadovautis vykdydamos savo užimtumo politiką. Komunikate raginama, kad visos valstybės narės pripažintų flexicurity iššūkį – Europa turi išryškinti teigiamas konkurencijos, darbo ir socialinės apsaugos priklausomybes.

Flexicurity strategijos principai, kaip ir neapibrėžto darbo laiko sutartis, užtikrina užimtumo, lankstumo ir saugumo garantijas. Neapibrėžto darbo laiko sutartimi yra

²⁰ Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui. Siekiant bendrųjų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų. Briuselis, 27.6.2007. KOM (2007) 359 galutinis.

²¹ BITINAS, A.; USONIS, J. „Flexicurity“ teisinis reguliavimas: vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidyba, 2013.

²² Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui. Siekiant bendrųjų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų. Briuselis, 27.6.2007. KOM (2007) 359 galutinis.

užtikrinama sėkmingo perėjimo iš vieno darbo į kitą. Neapibrėžto darbo laiko sutartimi laisvu laiku dirbantis moksleivis ar studentas po mokslų lengviau integruosis į darbo rinką. Darbuotojas, kuris dirba pagal neterminuotą darbo sutartį ir turintis nullo valandų darbo sutartį, gali keisti darbo pobūdį. Darbuotojas, kuris neturi darbo ar nenori dirbti pilnos darbo dienos, gali dirbti pagal nullo valandų darbo sutartį ir gauti darbo užmokestį bei dirbti tuo laiku, kada jam yra priimtinausia. Tokiais būdais nullo valandų darbo sutartis įtvirtina lankstumo garantijas darbuotojams. Darbdaviams suteikiamas lankstesnis darbo organizavimas, nullo valandų darbo sutartimi garantuojama galimybė greitai ir veiksmingai prisitaikyti prie naujų gamybos poreikių. Neapibrėžto darbo laiko sutartimi darbuotojai gali įgyti naujų įgūdžių, kurie padeda siekti geresnio darbo. Taigi, nullo vandų darbo sutartimi galime pasiekti tinkamų flexicurity tikslų. Flexicurity bendrieji principai apima keturias sudedamąsias dalis:

1. Lanksčios ir patikimos sutarčių sąlygos (darbdavių ir darbuotojų, „pašaliečių“ ir „saviškių“ atžvilgiu), užtikrinamos rengiant modernius darbo teisės įstatymus, kolektyvines sutartis ir šiuolaikiškai organizuojant darbą.

2. Visapusiškos mokymosi visą gyvenimą strategijos, turinčios užtikrinti, kad darbuotojai, ypač turintys mažiausiai garantijų, galėtų nuolatos prisitaikyti ir rasti darbą.

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

4. Šiuolaikiškos socialinės apsaugos sistemos, suteikiančios tinkamą finansinę paramą, skatinančios užimtumą ir palengvinančios judrumą darbo rinkoje. Jos apima plataus masto socialinės apsaugos nuostatas (bedarbio išmokos, pensijos ir sveikatos apsauga), kurios padeda asmenims suderinti darbą su asmeninėmis ir šeimyninėmis pareigomis, pavyzdžiui, vaikų priežiūra.

Tik esant visoms šioms sąlygoms, flexicurity metodas gali būti pripažintas naudingą užimtumo politikos plėtrai.²³ Kai visos keturios flexicurity sąlygos derės, t. y. valstybės įgyvendins pareigą užtikrinti lanksčias darbo sutarčių sąlygas, aktyvias darbo rinkos priemones, mokymosi visą gyvenimą strategiją ir šiuolaikinę socialinę apsaugos sistemą, bus sukurta daugiau ir geresnių darbo vietų. Lietuvoje reikėtų siekti didinti užimtumo lankstumą, skatinti nedirbančius asmenis greičiau imtis darbo ir tobulinti savo

²³ MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Flexicurity samprata ir įgyvendinimo galimybės Lietuvos užimtumo politikoje. Jurisprudencija, 2011, t. 18(3), p. 1081–1099.

profesinius gebėjimus nedarbo metu, veiksmingai taikyti socialinės apsaugos priemonės.²⁴ Šiuo metu galiojančios Lietuvos darbo teisės normos suvaržo netipinių darbuotojų įdarbinimą, todėl siekiant įgyvendinti flexicurity elementus, verčiama imtis ir nestandartinių darbo organizavimo formų, tokių kaip nulinio valandų darbo sutartis, kuri užtikrins darbo jėgą už mažesnę darbo užmokestį, padės išvengti didelių išėjinių išmokų mokėjimo atleidžiant iš darbo darbdavio iniciatyva, reikalaus mažiau taikyti saugumo taisykles. Tačiau tai nereiškia, kad nulinio valandų darbo sutarčiai nebus taikomos jokios saugumo garantijos tiek darbuotojo, tiek darbdavio atžvilgiu. Reikėtų atsižvelgti į pavyzdgingiausias valstybes, kurios geriausiai įgyvendina darbuotojų lankstumą bei užtikrina darbuotojo saugumą.

Danija yra žinoma dėl didelio našumo ir lanksčią darbo rinką turinti šalis, tai reiškia, kad žmonės gana lengvai yra priimami į darbą ir iš jo atleidžiami. Todėl susidaro didelė darbuotojų kaita, kiekvienais metais daugiau nei 10 proc. darbo vietų panaikinama ir sukuriamas panašus naujų darbo vietų skaičius. Manoma, kad terminas flexicurity ir kilo iš Danijos, kur socialdemokratų Vyriausybė 1993 metais vykdė darbo rinkos politikos reformas. Siekiant suvaldyti darbo rinkoje didėjantį darbo santykių lankstumą ir suderinti jį su socialinėmis garantijomis, Nyderlanduose 1995 metais buvo priimtas Lankstumo ir saugumo įstatymas.²⁵ Tačiau dėl savo lankstumo ir užimtumo garantijų metodo, darbuotojams netekusiems darbo, yra užtikrinama finansinė apsauga – darbuotojai gauna dideles bedarbių pašalpas, turi geresnę apmokymą darbo vietoje bei įgūdžių įgijimą.

Flexicurity idėjų pasiteisinimas atsispindi ir kitų valstybių socialinėje politikoje. Pavyzdžiui, Austrijoje gana didelis darbo rinkos lankstumas yra derinamas su vidutinio dydžio socialinėmis išmokomis. Tuo pačiu metu vykdoma veiksminga aktyvi darbo rinkos politika ir vyrauja didelis pasitikėjimas socialiniais partneriais. Austrijos darbo įstatymuose nustatytas darbo vietų apsaugos lygis yra gana žemas, nors statistiniai duomenys rodo vidutinį rodiklį. Skirtumai yra susiję su procedūriniais aspektais, dėl kurių atleidimo iš darbo tvarka yra gana paprasta. Darbdaviams gana retai tenka sudaryti terminuotas darbo sutartis, kurių dalis nesiekia vidurkio (2006 m. 9 %, palyginti su 14,4 % Europos Sąjungos vidurkiu). Nedarbo lygis yra žemiausias Europoje (4,8 %). Ilgalaikio nedarbo lygis – 1,3 %. Užimtumo lygis atitinka Lisabonos tikslą (iš viso – 70,2

²⁴ GRUŽEVSKIS, B.; BLAŽIENĖ, I.; MOSKVINA, J. Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos, Vilniaus universiteto Teisės fakultetas, 2011. P. 128.

²⁵ BITINAS, A.; USONIS, J. „Flexicurity“ teisinis reguliavimas: vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidyba, 2013.

%, moterų – 63,5 %). Dalyvavimo mokymosi visą gyvenimą programoje lygis viršija Europos Sąjungos iškeltą tikslą ir yra 12,9 % (2005 m.). Skurdo rizikos lygis yra žemas (12 %). Šiomis aplinkybėmis 2003 m. buvo įgyvendinta viena labai svarbi naujovė – įsigaliojo nauja išeitinių išmokų sistema. Taikant seną sistemą, išeitinių išmokų mokėjimas atleidžiamiesiems darbuotojams priklausė nuo jų darbo santykių trukmės. Tai reiškia, kad darbuotojai, perėję dirbti į kitą darbo vietą, prarastų savo įgytas teises. Taikant naują sistemą, darbdavys įpareigojamas kas mėnesį pervesti į asmeninę darbuotojo sąskaitą nustatytą pinigų sumą. Jeigu darbuotojai atleidžiami iš darbo, jie gali pasinaudoti šios sąskaitos lėšomis. Taikant naują sistemą pašalinamas neigiamas judrumo poveikis ir užtikrinamos darbuotojų teisės jiems patiems nutraukus darbo santykius. Be to, darbo organizacijų veikla – itin sėkmingo permainų pasekmių sušvelninimo pavyzdys. Jos veikia kaip tarpininkaujančios agentūros, remiančios perėjimą iš vienos darbo vietos į kitą, grėšiant masiniam atleidimui iš darbo, imdamosios išankstinių veiksmų ir sutelkdamos visas viešojo ir privačiojo sektoriaus suinteresuotąsias šalis bendrai veiklai.²⁶ Tik naujovės šalyje, kaip nurodytame pavyzdyje, gali šalies darbo rinką paversti pirmaujančia Europoje. Svarbu siekti Lisabonos tikslų, jeigu norima ir siekiama valstybėje sėkmingų permainų.

Kitas pavyzdys – Airija, kurioje anksčiau gyventa iš mažų pajamų ir kurioje ekonomikos augimas buvo lėtas, o nedarbo lygis aukštas, tapo augančios ekonomikos šalimi, kurioje pajamos yra didelės, o nedarbo lygis žemas. Airijos darbo rinka yra lanksti ir yra vis daugiau investuojama į aktyvią darbo rinkos politiką (0,75 % bendrasis vidaus vidurkis), palyginti su 0,5 % Europos Sąjungos vidurkiu). Žemas vyresnio amžiaus darbuotojų išsilavinimo lygis (41,7 % 45–54 m. asmenų dažnai teturi žemesnį nei vidurinį išsilavinimą) rodo, kad anksčiau buvo nepakankamai investuota į švietimą, bet jaunosios kartos atstovai yra išsilavinę labiau. Dalyvavimo mokymosi visą gyvenimą veikloje rezultatai dar nėra tokie geri kaip kitose, šioje srityje pirmaujančiose, Europos Sąjungos šalyse ir atspindi sunkumus, kurių patiriama užtikrinant galimybes įsidarbinti žemos kvalifikacijos ir vyresnio amžiaus darbuotojams. Sudarytame socialinių partnerių susitarime „Artėjant 2016 m.“ šios problemos sprendžiamos taikant visapuses priemones. Jame pripažįstama būtinybė aktyviau dalyvauti darbo rinkoje ir į ją integruotis, skatinti našumą, daugiau dėmesio skiriant ilgalaikiams bedarbiams, darbo neturintiems jauniems žmonėms ir labiausiai nuo darbo rinkos nutolusiems asmenims. Be to, šiame susitarime pabrėžiama, kad pirmiausia kvalifikacija turi būti keliama darbo vietoje (įskaitant

²⁶ BITINAS, A.; USONIS, J. „Flexicurity“ teisinis reguliavimas: vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidyba, 2013.

pagrindinius įgūdžius), o didžiausią dėmesį reikia skirti žemesnės kvalifikacijos ir pažeidžiamiems darbuotojams ir migrantams.²⁷ Tai yra geriausias pavyzdys, kuris šiuo metu aktualiausias Lietuvai. Užtikrinant ilgalaikių bedarbių, jaunų žmonių, žemos kvalifikacijos ir vyresnio amžiaus darbuotojų įdarbinimą ir integraciją į darbo rinką, būtų efektyviausia priemonė nedarbingumo lygiui pakelti. Koreguojant naująjį socialinį modelį, negalime iš karto atmesti tokių galimybių, kaip neapibrėžto darbo laiko sutartis. Reikėtų apgalvoti ir priimti tokius sprendimus, kurie geriausiai įtvirtintų reikiamas priemones siektiniems rezultatams.

Taigi, flexicurity principu siekiama užtikrinti Europos Sąjungos piliečių lankstumo ir užimtumo garantijas, t. y. bet kuriam darbingam asmeniui suteikti galimybę nesunkiai rasti darbą ir siekti karjeros aukštumų sparčiai tobulėjančioje ekonomikoje. Taip pat siekiama pusiausvyros tarp darbuotojų ir darbdavių, kuriems sudaromos lankstumo ir užimtumo garantijos. Spėdžiant darbo rinkos problemas, valstybės narės turėtų labiau atkreipti dėmesį į įdarbinimo galimybes. Pastangų dėka, nuosekliai rengiant ir įgyvendinant politikos priemones, galime sukurti balansą tarp lankstumo ir užimtumo garantijų. Tik plėtojant tokias priemones bus pasiekta Europos Sąjungos tikslų bei ekonomikos ir darbo vietų augimo.

²⁷ BITINAS, A.; USONIS, J. „Flexicurity“ teisinis reguliavimas: vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidyba, 2013.

2. NEAPIBRĖŽTO DARBO LAIKO SUTARTIES SUDARYMAS

2.1. Nulio valandų darbo sutarties būtinosios ir papildomos sąlygos

Naujojo Darbo kodekso projekto 33 straipsnyje yra numatytas darbo sutarties turinys. Darbo sutarties turinys apima būtinausias ir papildomas darbo sutarties sąlygas, kurios apibrėžia šalių teises ir pareigas. Sudarant bet kokio pobūdžio darbo sutartį, privaloma susitarti dėl būtinųjų sutarties sąlygų: darbo funkcijos, darbo apmokėjimo ir darbovietės (įmonės, įstaigos, organizacijos, struktūrinio padalinio). Kai susitariama dėl papildomų darbo sutarties sąlygų, jos sukonkretina darbo teisės normas ir tampa privalomos darbo sutarties šalims. Darbo užmokestis, kaip būtinoji darbo sutarties sąlyga, nėra numatyta šiuo metu galiojančiame Darbo kodekse. Būtinosios sąlygos yra tokios, dėl kurių šalims nesusitarus, laikoma, kad sutartis nesudaryta.

Darbovietė darbo sutartyje apibrėžiama nurodant į kurią įmonę, įstaigą, organizaciją darbuotojas priimamas dirbti arba su koku fiziniu asmeniu jis sudarė darbo sutartį. Taigi, apibrėžiant darbovietę, apibrėžiama kita sutarties šalis – darbdavys. Suprantama, kad to nepadarius, jokia sutartis neįmanoma.²⁸ Neapibrėžto darbo laiko sutartyje darbovietė turėtų būti detalizuojama, darbuotojas kuris bus kviečiamas atlikti darbo funkcijos, turėtų tiksliai žinoti savo darbo vietą. Nurodyti tiesiog įmonės pavadinimą, kur darbuotojas turės dirbti, būtų netikslinga, nes įmonė gali turėti atskirus skyrius, kabinetus, padalinius ar atstovybes. Neapibrėžto darbo laiko sutartyje darbovietė turėtų būti nurodyta kaip tiksli vieta darbuotojo darbo funkcijos atlikimui.

Darbo funkcija sutartyje apibrėžiama nurodant profesiją, specialybę, kvalifikaciją, pagal kurią dirbs darbuotojas arba pareigos. Profesija – tai darbo veiklos sritis, apimanti darbo funkcijos tikslus ir pobūdį (pvz., gydytojas, statybininkas ir pan.). Specialybė yra siauresnė darbo veiklos pagal tam tikrą profesiją sritis, kuriai reikia specialių žinių ir įgūdžių (pvz., gydytojas chirurgas, mūrininkas, fizikos mokytojas ir t.t.). Kvalifikacija yra darbuotojo pasirengimo tam tikrai specialybei laipsnis. Ji paprastai apibrėžiama kvalifikacine kategorija, specialiu išsimokslinimu, pareiginiiais laipsniais, vardais ir t.t. (pvz., mokytojas metodininkas, pirmos kategorijos gydytojas chirurgas, mokslų daktaras ir t.t.). Pareigos – tai darbovietėje pagal galiojančią etatų struktūros schemą tarnautojams nustatytas darbas. Darbo funkcijos nustatymas yra labai svarbi darbo sutarties sąlyga, nes darbdavys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo

²⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis: Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. P. 49.

sutartimi.²⁹ Neapibrėžto darbo laiko sutartyje darbo funkcijos apibrėžimui galime taikyti dispozityvumo principą, kuris kaip ir buvo minėta, numato, jog ne visi darbuotojai sugeba dirbti tam tikrą darbą. Vienu atveju darbuotojas gali būti nurodomas kaip tam tikros srities specialistas, pavyzdžiui, anglų kalbos vertėjas, kitu atveju gali būti nurodomas kaip lauko darbininkas. Kai nullo valandų sutartyje darbuotojas bus nurodytas kaip vertėjas, jis žinos tiksliai kokį darbą jam teks dirbti kai jį pakvies, o nurodžius lauko darbininko pareigas, darbuotojui gali tekti dirbti bet kokį fizinį darbą. Todėl darbo sutartyje yra svarbu kuo tiksliau nurodyti darbo funkciją, kurią turės atlikti darbuotojas, nes tai gali lemti darbuotojo apsisprendimą dėl kviečiamo dribti konkrečiau darbo.

Darbo sutartyje šalys nustato darbo užmokestį per mėnesį (mėnesio algą) ar darbo valandą (valandinį atlygį), kuris negali būti mažesnis už Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintą minimaliąją mėnesinę algą ar minimalųjį valandinį atlygį. Darbo sutarties šalys gali suslygti ir dėl priedų, priemokų, premijų ar kitokio papildomo apmokėjimo pagal įvairias darbo apmokėjimo sistemas.³⁰ Neapibrėžto darbo laiko sutartimi darbo užmokestis gali būti nustatomas tik kaip valandinis atlygis. Darbo užmokestis bus mokamas tik už kvietime numatytą darbo laiką, taip pat yra apibrėžiama 8 valandų minimalioji darbo trukmė per mėnesį. Taigi, neapibrėžto darbo laiko sutartyje turėtų būti nurodytas atlyginimas už vieną valandą, tokiu atveju darbdaviui bus lengviau apskaičiuoti, kokį darbo užmokestį darbuotojas turėtų gauti. Darbo užmokestis yra svarbi nullo valandų darbo sutarties sąlyga, nes nuo jos priklauso socialinės darbuotojo garantijos tiek skaičiuojant išeitines išmokas, tiek kasmetinių atostogų apmokėjimo dydį.

Tokias tris būtinausias darbo sutarties sąlygas įtvirtina naujasis Darbo kodeksas. Be šių sąlygų darbo sutartis laikoma nesudaryta ir negaliojanti. Tačiau tam tikroms darbo sutarties rūšims darbo įstatymuose, norminiuose teisės aktuose ir kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatomos ir kitos būtinosios sąlygos, kurias sulygsta šalys sudarydamos tokią darbo sutartį. Pavyzdžiui, jeigu šalys nori sudaryti neapibrėžto darbo laiko sutartį, jos tai turi aptarti sutartyje. Šios rūšies būtinosios darbo sutarties sąlygos skiriasi nuo sąlygų dėl darbovietės, darbo funkcijos ir darbo užmokesčio tuo, kad nuo jų priklauso ne darbo sutarties galiojimas, o tam tikros darbo sutarties rūšies buvimas.³¹ Taigi, galime daryti prielaidą, jog neapibrėžto darbo laiko sutartis be išvardintų būtinųjų darbo sutarties

²⁹Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis: Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. P. 49.

³⁰ 2016 m. birželio 21 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Nr. XII-2462.

³¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis: Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. P. 50.

sąlygų turi ir papildomą sąlygą kaip kvietimo darbuotojui dirbti formos ir jo įteikimo tvarka, kadangi darbo funkcijos atlikimo laikas iš anksto nėra numatytas. Būtent tokia sąlyga, kai nėra numatytas darbo laikas, yra skiriamasis nulinės darbo sutarties bruožas. Sudarant nulinę darbo sutartį, tokia papildoma sąlyga laikoma būtina.

Šiuo metu viena iš svarbiausių problemų yra galiojančio Darbo kodekso normos, kurios susijusios su ne visu darbo laiku. Jos neapibrėžia ar yra leidžiama ar draudžiama susitarti dėl nullo valandų darbo laiko sutarties rūšies. Kaip minėta, pagrindinis nullo valandų darbo sutarties bruožas yra nenumatytas darbo laikas, būtent tokia sąlyga išskiria ją iš kitų darbo sutarčių rūšių. Darbo sutartis laikoma nesudaryta tik tada, kai nėra susitarta dėl būtinųjų sąlygų, tačiau niekur nėra paminėta dėl darbo laiko susitarimo kaip būtiniosios sąlygos. Lietuvoje darbo laikas pirmiausia suprantamas kaip laikotarpis, per kurį darbuotojas privalo atlikti darbo sutartyje nurodytas pareigas, t. y. dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai.³² Europos Sąjungos direktyvos 2003/88/EB 2 straipsnis darbo laiką apibrėžia kaip bet kokią laiką, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką.³³ Taigi, sudarant darbo sutartį be darbo laiko sąlygos, reikėtų laikytis tik vienintelio imperatyvo – neviršyti maksimalaus darbo laiko, kuris yra keturiasdešimt aštuonios valandos, įskaitant viršvalandžius per kiekvieną septynių dienų laikotarpį. Šiuo metu pagal esamas taisykles galime sudaryti ne viso darbo laiko sutartį, kurioje numatysime, jog darbuotojas dirba vieną valandą per keturis mėnesius ir atlyginimą skaičiuosime nuo faktiškai išdirbto laiko. Tačiau tokiam darbuotojui nėra užtikrinamas darbo valandų kiekis, nesikaupia stažas pensijai, motinystės išmokoms bei bedarbio pašalpai gauti. Vilniaus apygardos teismas 2017 m. sausio 24 d. civilinėje byloje Nr. 2A-476-803/2017 yra nurodęs, kaip šalys turėtų elgtis, kai yra viršijamas ne viso darbo laiko sutartyje numatytas darbo laikas. Byloje šalys darbo sutartyje buvo sutariusios, jog darbuotojai per suminės darbo laiko apskaitos periodą bus užtikrinama minimali 160 darbo valandų trukmė, kuri vėliau buvo sumažinta iki 120 valandų. Tačiau darbuotojos ir darbdavio sudarytoje darbo sutartyje buvo nurodyta, kad šalys taip pat susitaria ir patvirtina, kad darbuotojos dirbtas laikas, neviršijantis Darbo kodekse įtvirtinto normalaus darbo laiko (atsižvelgiant ir į tai, kad taikoma suminė darbo laiko apskaita), nėra ir negali būti traktuojamas kaip viršvalandinis darbas. Taigi, Vilniaus

³² Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis: Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. P. 165.

³³ USONIS, J. Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos, Vilniaus universiteto Teisės fakultetas, 2011. P. 354.

apygardos teismas nurodė, jog sutarties šalys yra nukreipiamos į Darbo kodekso 150 straipsnio 1 dalies dispoziciją, kurioje numatyta, kad, jeigu taikoma suminė darbo laiko apskaita, negali būti dirbama daugiau kaip keturiasdešimt aštuonias valandas per savaitę ir dvylika valandų per darbo dieną (pamainą). Visas darbo laikas, viršijantis minėtoje normoje nustatytą valandų skaičių, laikomas viršvalandiniu darbu ir tuomet taikoma jo apmokėjimui speciali norma. Byloje nustačius, kad šalių sutartis ne visas darbo laikas per apskaitinį laikotarpį nebuvo viršytas, nenustačius fakto dėl viršvalandinio darbo pagal Darbo kodekso 150 straipsnio 1 dalies dispoziciją, darbuotojos argumentas dėl jos dirbto viršvalandinio darbo buvo pripažintas kaip nepagrįstas.³⁴ Taigi, tokia teismo išvada patvirtina, jog visas darbo laikas, kuris neviršija maksimalių darbo valandų, nėra skaitomas kaip viršvalandinis darbas. Tokiu būdu yra suteikiama galimybė susitarti dėl neapibrėžto darbo laiko sutarties, nes nėra draudimo taikyti suminę apskaitą darbuotojams, kurie dirba ne visą darbo laiką. Atsižvelgiant į pateiktą situaciją, galime reziumuoti, kad yra galimybė šalių sutarimu sudaryti ne viso darbo laiko sutartį, pagal kurią nustatysime mažesnę darbo laiko normą, o likusias valandas išdėstysime darbuotojui patogiu laiku. Todėl sudarius darbo sutartį be darbo laiko trukmės sąlygos, gali sukelti nemažai tarpusavio ginčų. Darbuotojui nėra užtikrinamas net minimalus darbo laikas, darbuotojas nežinos kiek valandų per mėnesį jam teks dirbti bei nėra užtikrinamos darbuotojo teisės ir apsauga. Dėl panašių sunkumų šalys susidūrė byloje tarp darbo sutartį dėl darbo pagal poreikius sudariusios ir ne visą darbo dieną dirbančios darbuotojos N. Wippel bei jos darbdavio, *Peek & Cloppenburg*. Šioje byloje darbuotojos teigimu darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, teisės yra pažeidžiamos, atsižvelgiant į pilną darbo dieną dirbančius asmenis. Taigi, buvo kreiptasi į Teisingumo Teismą dėl Austrijos nacionalinės teisės normų priimti prejudicinį sprendimą, susijusių su 75/117/EEB, 76/207/EEB ir 97/81/EB direktyvomis. Teisingumo Teismas pasisakė, jog direktyvos 97/81/EB priede esančio Bendrojo susitarimo 4 straipsnis numato, kad darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo dieną, negali būti sudaromos blogesnės darbo sąlygos, negu panašioms darbuotojams, dirbantiems visą darbo dieną, tik dėl tos priežasties, kad jie dirba ne visą darbo dieną, nebent šis nevienodas požiūris yra objektyviai pagrįstas. Teisingumo Teismas pateikė išvadą, jog Direktyvos 97/81/EB priede esančio Bendrojo susitarimo 4 straipsnis bei Direktyvos 76/207/EEB 2 straipsnio 1 dalis ir 5 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinami kaip nedraudžiantys įmonės darbuotojų darbo ne visą darbo dieną darbo sutarčių, kurios neapibrėžia nei savaitės darbo laiko

³⁴ Vilniaus apygardos teismas. 2017 m. sausio 24 d. nutartis civilinėje byloje R.T. prieš UAB "Advantus", Nr. 2A-476-803/2017.

trukmės, nei darbo laiko organizavimo, nes jie priklauso nuo reikalaujamo atlikti darbo krūvio, nustatomo kiekvienu konkrečiu atveju, suteikiant šiems darbuotojams teisę sutikti dirbti arba atsisakyti šio darbo, kai visų kitų tos pačios įmonės darbuotojų darbo sutartys nustato savaitės darbo laiko trukmę ir darbo laiko organizavimą.³⁵ Teisingumo Teismas pateiktu išaiškinimu numatė, kad jeigu nacionalinės teisės normos nedraudžia sudaryti tokių sutarčių, kuriose nėra apibrėžta minimali darbo laiko trukmė ir sutartis nepablogina darbo sąlygų, atsižvelgiant į visos darbo dienos sutartį, tai sutartis be darbo laiko neprieštarauja direktyvos normoms, susijusiomis su ne visu darbo laiku. Taigi, Teisingumo Teismas taip pat nedraudžia sudaryti darbo sutarties, kuri atitinka neapibrėžto darbo laiko sutarties požymius. Tai leidžia suprasti, jog šalys nustato joms palankias darbo laiko režimo sąlygas taip, kad būtų garantuojamas būtinas poilsis ir šalių interesai suderinami nepažeidžiant darbo laiko normų. Būtent darbo laiko režimo lankstumo reglamentavimas leistų šalims susitarti dėl darbo ir poilsio laiko nustatymo.

Šiuo metu nacionalinės darbo teisės normos įtvirtina tik ne viso darbo laiko sutartį, kuri labiausiai susijusi su 2003/88/EB direktyva dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, todėl nesutarus dėl darbo laiko galėtume taikyti jos sąlygas. Taigi, pasitaikius panašiai praktikai, kai nėra nustatyta darbo laiko trukmė, nežinotume kaip reaguoti į susidariusią situaciją ir bandytume taikyti ne viso darbo laiko sutarties sąlygas. Todėl reikėtų išskirti neapibrėžto darbo laiko ir ne viso darbo laiko sutarčių skirtumus bei panašumas. Ne visas darbo laikas yra šalių susitarimu, o įstatymo nustatytais atvejais – šalių susitarimu pagal vienos šalies reikalavimą nustatyta trumpesnė už normalią darbo dienos ar darbo savaitės trukmę. Darbuotojas, dirbantis ne visą darbo laiką, yra tas, kurio įprastų darbo valandų skaičius yra mažesnis už toje pačioje įmonėje visą darbo laiką dirbančio darbuotojo, sudariusio to paties tipo darbo sutartį ir atliekančio tą patį arba panašų darbą, darbo valandas.³⁶ Siekiant taikyti lankstesnes užimtumo formas įmonėse, darbuotojas su darbdaviu gali susitarti dėl darbo ne visą darbo dieną arba ne visą darbo savaitę, arba derinti abi darbo laiko formas. Jei darbo sutartyje dėl ne viso darbo laiko išskirtume kaip atskirą darbo sutarties rūšį, būtinoji šios sutarties sąlyga būtų darbuotojo ir darbdavio susitarimu numatytas ne visas darbo laikas, nes abi šalys suinteresuotos tokio darbo laiko režimu. Kita vertus, toks suinteresuotumas neturėtų būti siejamas su bandymu pabloginti darbuotojų padėtį ar nustatomas priverstinai, pasinaudojant įtaka ar pan. Darbo

³⁵ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2004 m. spalio 12 d. sprendimas byloje Nicole Wippel prieš Peek & Cloppenburg GmbH & Co, Nr. C-313/02.

³⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis: Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. P. 187.

kodeksas nenumato, kas turi iniciatyvos teisę dėl šios darbo sutarties sąlygos nustatymo ar keitimo.³⁷

Taigi, Darbo kodekso 146 straipsnis, kuris reglamentuoja ne visa darbo laiką, apibrėžia tam tikrus atvejus, kada yra galima susitarti dėl tokio pobūdžio sutarties, tačiau nenustato sąlygų ar tvarkos dėl darbuotojo ir darbdavio susitarimo dirbti visą ar ne visą darbo laiką arba keisti šią sąlygą. Šios sąlygos numatytos Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarime Nr. 1508 „Dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo“. Vyriausybės nutarimas reglamentuoja, kada ne visas darbo laikas gali būti nustatytas – kai darbuotojas priimamas į darbą (sudarant darbo sutartį), taip pat vėliau (pakeičiant darbo sutartį). Ne viso darbo laiko sąlyga turi būti nustatoma darbo sutartyje. Nutarime numatytos dvi galimybės, kada darbdavys privalo priimti prašymą dėl ne viso darbo laiko, o kitu atveju darbuotojas gali prašyti jam nustatyti ne visą darbo laiką. Pirmasis atvejis, kai darbdavys arba jo įgaliotas asmuo įmonėje, įstaigoje, organizacijoje dirbančių darbuotojų, nurodytų Darbo kodekso 146 straipsnio 1 dalies 2–6 punktuose, rašytinius prašymus dėl ne viso darbo laiko privalo išnagrinėti ir raštu informuoti darbuotoją ne vėliau kaip kitą darbo dieną po prašymo gavimo dienos, jeigu prašyme nėra nurodyta ne viso darbo laiko nustatymo data. Antruoju atveju, darbuotojo rašytinį prašymą nustatyti ne visą darbo laiką šalių susitarimu (Darbo kodekso 146 straipsnio 1 dalies 1 punktas) darbdavys arba jo įgaliotas asmuo privalo išnagrinėti ir apie priimtą sprendimą raštu informuoti darbuotoją ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo prašymo gavimo dienos. Nepranešus apie sprendimo priėmimą, laikoma, kad prašymas atmestas.³⁸ Taigi, darbdaviui, kuris organizuoja darbą įmonėje, leidžiama netenkinti prašymo be jokios priežasties ar argumentų. Lyginant nullo valandų darbo sutartį su ne viso darbo laiko sutartimi, galime išskirti tokius svarbiausius skirtumus:

1. Ne viso darbo laiko sutarties darbo laikas turi būti trumpesnis, negu darbuotojui pagal jo darbo veiklą taikoma darbo laiko norma, o neapibrėžto darbo laiko sutartis gali būti ir kaip įprasta sutartis. Skirtumas toks, jog neapibrėžto darbo laiko sutarties šalys gali susitarti dėl tokių pačių darbo valandų skaičiaus, o ne viso darbo laiko sutartis tokios galimybės neturi.

³⁷ MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas. Jurisprudencija, 2005, t. 74(66), p. 5–12.

³⁸ 2004 m. lapkričio 29 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1508 dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo.

2. Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo 40 straipsnyje 4 dalyje yra numatyta, jog darbuotojas turi teisę sutrumpinti darbo dieną trumpausiai iki keturių valandų per dieną arba sumažinti darbo dienų skaičių iki trijų darbo dienų per darbo savaitę. Tačiau nullo valandų darbo sutartis gali būti ir trumpesnė, negu porą darbo valandų per savaitę.

3. Darbuotojas, dirbantis pagal nullo valandų darbo sutartį, gali atsisakyti kvietimo dirbti, o tokios galimybės jis neturi dirbdamas ne visą darbo laiką. Darbuotojas, susitaręs su darbdaviu dėl ne viso darbo laiko, turi išdirbti sutartą terminą, nustatytą darbo sutartyje.

Atsižvelgiant į aukščiau paminėtus skirtumus, šios sutartys turi ir tam tikrų panašumų:

1. Sudaro lankstesnes užimtumo formas ir padeda darbuotojams organizuoti savo darbo ir laisvą laiką. Darbuotojai, dirbantys ne pagal 40 valandų per savaitę darbo laiką, gali derinti savo laisvalaikį, tokio pobūdžio sutartys aktualios studentams, tėvams, kurie turi vaikų ir pan.

2. Abipusė šalių valia turi būti išreikšta sudarant tiek ne viso darbo laiko sutartį, tiek ir nullo valandų darbo sutartį. Nei darbuotojas nei darbdavys negali priversti kitą šalį sudaryti nepilnos darbo laiko sutarties ne savo noru.

3. Netipinio darbo laiko darbuotojams negali būti apribojamos teisės juos paskirti į aukštesnes pareigas bei sutrumpinamas atostogų suteikimo laikas, darbo stažo skaičiavimas ar sumažinamas apmokėjimas už atliktą darbą. Darbuotojams yra mokamas darbo užmokestis už tam tikrą išdirbtą laiką ar numatytą darbą.

Darbo kodekso 108 straipsnio 1 dalies 6 punktas leidžia sudaryti kitas darbo sutarčių rūšis, todėl galutinis darbo sutarčių sąrašas nėra baigtinis. Tai reiškia, kad kituose įstatymuose gali būti įtvirtintos kitos darbo sutarčių rūšys, kartu nustatant specialias tik toms sutarčių rūšims taikomas normas.³⁹ Vienintelis imperatyvas, kuris darbo sutartį laiko nesudaryta, yra būtinosios darbo sutarties sąlygos. Darbo laikas nėra būtinoji darbo sutarties sąlyga, jeigu ji sutartyje nenumatyta kaip papildoma. Tačiau kuris darbuotojas sudarytų tokią darbo sutartį, kurioje nėra numatyta, kiek darbo laiko jam reikės dirbti.

³⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis: Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. P. 185.

Reikėtų pažymėti, kodėl svarbi sąlyga nullo valandų darbo sutartyje yra kvietimas dirbti, kokia forma jis turėtų būti pateikiamas ir koks jo turinys turėtų būti.

2.2. Nulio valandų darbo sutarties kvietimo forma

Vienas iš svarbiausių bruožų neapibrėžto darbo laiko sutarties sudaryme yra kvietimas dirbti. Dėl kvietimo dirbti formos ir jo įteikimo tvarkos būtina aptarti pačioje sutartyje prieš ją sudarant. Kvietimas turi būti pateikiamas raštu darbuotojui su jame numatytomis visomis sudedamosiomis dalimis. Dėl kvietimo įteikimo tvarkos šalys turi susitarti tarpusavyje, sutartyje jos gali numatyti, jog įteikimo metu gavus kvietimą jį privaloma pasirašyti abiemis šalims arba tiesiog kvietimą atsiųsti elektroniniu paštu. Taip pat po kvietimo gavimo, darbuotojas gali jį priimti arba jo atsisakyti, pranešti darbdaviui apie sutikimą raštu ar tiesiog atvykti į darbą nurodytą dieną. Dėl visų šių klausimų šalys turėtų bendru sutarimu numatyti nullo valandų darbo sutarties turinyje. Įteikiant kvietimą yra svarbu, kad būtų nurodytos visos jo sudedamosios dalys:

1. darbo valandų per pamainą (darbo dieną) skaičius;
2. darbo režimas;
3. darbo pradžia ir pabaiga;
4. darbo dienų skaičius.

Tik tada, kai darbdavys pateikia darbuotojui kvietimą su nurodytomis sąlygomis, paaiškėja darbo veiklos apimtis. Kitais žodžiais tariant, kvietimas dirbti nustato darbo laiką, kuris nebuvo numatytas darbo sutartyje. Kvietime darbo laikas suprantamas kaip laikotarpis, per kurį darbuotojas privalo atlikti darbo sutartyje nurodytas pareigas, t. y. dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai. Taigi, kvietime turi būti numatyta kiek darbo valandų per dieną turės dirbti darbuotojas, tačiau negali būti viršijama maksimalaus darbo laiko reikalavimų. Pagal naujo Darbo kodekso projektą darbo laikas, įskaitant viršvalandžius ir darbą pagal susitarimą dėl papildomo darbo, per darbo dieną (pamainą) negali būti ilgesnis kaip dvylika valandų.⁴⁰ Minimalioji darbo trukmė, kurią turi išdirbti darbuotojas, yra aštuonios valandos per kalendorinį mėnesį. Jeigu darbuotojas nėra pakviestas dirbti tokios minimaliosios trukmės darbo arba jo neišdirba, jam turi būti sumokėtas atlyginimas už aštuonių darbo valandų darbą.

⁴⁰ 2016 m. birželio 21 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Nr. XII-2462.

Kvietime darbo režimas nurodo darbo ir poilsio laiko paskirstymą per parą, savaitę ar apskaitinį laikotarpį, taip pat kasdieninio darbo (pamainos) pradžią ir pabaigą. Tačiau bet kuriuo atveju turi būti laikomasi maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimų. Nuo darbo laiko trukmės, kuris yra nurodytas darbo režime, priklauso skaičiuojamas darbuotojo darbo užmokestis. Kitas svarbus darbo režimo aspektas yra poilsio laikas. Neapibrėžto darbo laiko sutarties metu darbuotojas turi teisę į poilsio laiką, tačiau ar švenčių išvakarėse taikysime vienos valandos sutrumpinimą, jeigu jis dirba 1 valandą per dieną. Pirmuoju klausimu galime atsakyti remdamiesi Darbo kodekso 158 straipsniu, kuriame numatyta, jog darbuotojams suteikiama ne ilgesnė kaip dviejų valandų ir ne trumpesnė kaip pusės valandos pertrauka pailsėti ir pavalgyti. Iš šio straipsnio išvedama bendroji taisyklė, kad pertrauka pailsėti ir pavalgyti paprastai suteikiama praėjus pusei darbo dienos bei, kad tokia pertrauka privalo būti suteikta ne vėliau kaip po keturių darbo valandų.⁴¹ Taigi, atsižvelgiant į numatytas taisykles, kvietime nurodyti poilsio laiką reikėtų tik tuo atveju, jeigu darbuotojas dirbs ilgiau negu keturias valandas per dieną. Taip pat Darbo kodekso 153 straipsnio pirmoji dalis numato, jog švenčių dienų išvakarėse darbo dienos trukmė trumpinama viena valanda, t. y. darbuotojai tą dieną dirba ne aštuonias, o septynias valandas. Bendra darbo dienos trumpinimo taisyklė taikoma ir ne visą darbo laiką dirbantiems darbuotojams. Tai yra visiškai suprantama, nes antraip gali atsitikti, kad švenčių išvakarėse ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai dirbtų ilgiau už visą darbo laiką dirbančius darbuotojus, pavyzdžiui, jeigu švenčių diena būtų penktadienis, o šalys buvo sutarusios dėl ne visos darbo savaitės, t. y. keturių darbo dienų per savaitę nedirbant pirmadienį.⁴² Remiantis tokiu šios normos aiškinimu, galime daryti prielaidą, jog, jeigu darbuotojas, dirbantis pagal nullo valandų darbo sutartį, neviršija visos darbo dienos dirbančių darbuotojų darbo laiko trukmės, jam bus netaikomas vienos valandos sutrumpinimas.

Trečioji ir ketvirtoji kvietimo dalys numato darbo trukmę. Darbdaviui suteikiamos dvi galimybės nurodyti darbo dienų skaičių arba apibrėžti kada darbuotojas turi pradėti darbus ir kada juos užbaigti. Taigi, visos išvardintos sudedamosios dalys yra būtinos kvietimo turinyje, tačiau darbuotojui dirbti nustatytą darbo valandų per darbo dieną (pamainą) skaičių, darbo režimą ir darbo pabaigą darbdavys turi teisę vienašališkai pakeisti, įspėjęs jį prieš vieną darbo dieną, nebent darbo sutartyje būtų nustatytas kitoks terminas.

⁴¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis: Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004.P. 208.

⁴² Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis: Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004.P. 200.

2.3. Kiti neapibrėžto darbo laiko sutarties sudarymo ypatumai

Nenustatytos apimties darbo sutarties sudarymo ypatybės yra nustatytos Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo 85-86 straipsniuose. Tačiau šios normos neapibrėžia kokiam terminui darbo sutartis yra sudaroma, todėl leidžia šalims rinktis, ar sudaryti terminuoto ar neterminuoto pobūdžio sutartį. Jeigu nullo valandų darbo sutartis yra sudaroma terminuotam laikotarpiui, tai sutarties terminas gali būti nustatytas ir iki tam tikros kalendorinės datos, tam tikram dienomis, savaitėmis, mėnesiais ar metais skaičiuojamam terminui arba iki tam tikros užduoties įvykdymo, arba tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo.⁴³ Pagal dabar galiojančias darbo teisės normas, niekas nedraudžia su darbuotoju sudaryti terminuotą darbo sutartį vienai dienai, t.y. sudaryti terminuotą sutartį ir nutraukti ją po atlikto darbo tą pačią dieną. Jeigu nulinė darbo sutartis sudaroma terminuoto pobūdžio, tai papildomai bus taikomos terminuotos darbo sutarties sąlygos. Tačiau sudarant nullo valandų darbo sutartį ir nenumatant termino kada ji baigsis, laikoma, jog tokia sutartis sudaryta neterminuotam laikotarpiui.

Darbdavys negali piktnaudžiauti nulinėmis darbo sutartimis jas sudarant, nes yra numatytas maksimalus kiekis turėti tokio pobūdžio darbo sutarčių. Darbdavys negali viršyti 10 procentų visų tuo metu galiojančių sutarčių, t.y. jeigu įmonėje yra 100 darbo vietų, tai nullo valandų sutarčių negali būti daugiau nei 10. Remiantis kitų šalių praktika, galime apsisaugoti nuo galimų darbdavio teisių piktnaudžiavimo sudarant nullo valandų darbo sutartį. Kaip pavyzdžiu galime pasiremti vienos iš stambiausių įmonių Jungtinėje Karalystėje *Sports Direct* situacija, kurioje po darbuotojų nepasitenkinimo ir streikų, nullo valandų darbo sutartį pasiūlyta pakeisti. Taip atsitiko dėl to, jog įmonėje dirbo 2000 darbuotojų pagal įprastas darbo sutartis pilnu darbo laiku, o 20000 darbuotojų dirbo pagal nullo valandų darbo sutartis.⁴⁴ Įmonėje kilo nesutarimai, kai 2000 darbuotojų, dirbantiems pagal įprastas darbo sutartis, buvo išmokėti priedai prie atlyginimo už darbą. Šiuo atveju įmonėje dirbo 90 procentų visų darbuotojų pagal nullo valandų darbo sutartis, todėl darbdavys akivaizdžiai piktnaudžiavo jam suteiktomis teisėmis. Jungtinėje Karalystėje nullo valandų darbo sutartys yra naudojamos plačiausiai Europoje. 2016

⁴³ 2016 m. birželio 21 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Nr. XII-2462.

⁴⁴ Farrell, S.; Butler, S. Sports Direct ditches zero-hours jobs and ups worker representation[interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<https://www.theguardian.com/business/2016/sep/06/sports-direct-to-ditch-zero-hours-contracts>>.

metais pagal *The Office for National Statistics*, kuri yra atsakinga Jungtinėje Karalystėje už oficialios statistikos surinkimą ir viešą duomenų paskelbimą, pateikė, jog daugiau nei 900000 darbuotojų dirbo pagal nulio valandų darbo sutartis, t.y. 2,9 % visos darbo jėgos šalyje.⁴⁵ Jungtinėje Karalystėje visą dešimtmetį nulio valandų darbo sutartis užimdavo tik mažą dalį darbo rinkos. Tik nuo 2013 metų matyti stiprus šių sutarčių sudarymo augimas. Besikeičiantys ekonominiai bei socialiniai santykiai galėjo lemti tokį darbo rinkos augimą.

Sekant kitų šalių praktika, yra galimybė išvengti panašių sunkumų, kurie gali kilti sudarant darbdaviams nulio valandų darbo sutartį. Todėl apsisaugant nuo neigiamų padarinių darbo rinkoje, yra atsižvelgiama į tam tikras sritis, kuriose draudžiama sudaryti nenustatytos apimties darbo sutartis:

1. dirbti statybos darbus;
2. darbus namų ūkyje.

Statyba yra didesnio pavojaus šaltinis, čia įvyksta santykiškai daugiausia nelaimingų atsitikimų. Būtinus darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus, atliekant statybos darbus, numato Saugos ir sveikatos taisyklės statyboje DT 5-00. Prieš statybos darbų pradžią veikiančios įmonės teritorijoje statybos rangovas ir įmonės vadovas privalo įforminti aktą-leidimą, kuriame turi būti numatytos priemonės, užtikrinančios darbų saugą. Įmonėje, atsižvelgiant į veiklos profilį ir remiantis šių taisyklių ketvirtuoju priedu, turi būti sudarytas darbo vietų ir darbų, atliekamų tik pagal paskyrą-leidimą, sąrašas. Sąrašą tvirtina darbdavys.⁴⁶ Taigi, nulio valandų darbo sutarties sudaryti statybos darbams atlikti yra draudžiama, nes tai yra padidinto pavojaus šaltinio darbas ir pagal saugos ir sveikatos taisykles darbdavys turi patvirtinti darbuotojų kiekį leidime.

Su namų ūkiu susijusių nulio valandų darbo sutarčių negalime sudaryti dėl sutarties subjekto. Namų ūkio sutartyje darbdavys gali būti tik fizinis asmuo, nes yra teikiamos asmeninės namų ūkio paslaugos. Ankščiau namų ūkio sutartis buvo vadinama patarnavimo sutartimi. Patarnavimo sutartyje turi būti nustatyta kasdienio darbo pradžia ir pabaiga, tuo tarpu darbo diena gali būti pertraukiama. Pagal patarnavimo sutartis dirbantiems darbuotojams gali būti taikoma suminė darbo laiko apskaita. Nors

⁴⁵ Inman, P. More than 900,000 UK workers now on zero-hours contracts [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<https://www.theguardian.com/uk-news/2016/sep/08/uk-workers-zero-hours-contracts-rise-tuc>>.

⁴⁶ 2000 m. gruodžio 22 d. Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektorius įsakymas Nr. 346 dėl saugos ir sveikatos taisyklių statyboje patvirtinimo.

patarnavimo sutarties ypatumuose darbdaviai neatleidžiami nuo pareigos žymėti patarnaujančiojo darbuotojo darbo laiką, dirbtas darbo laikas gali būti žymimas ir kitaip, nei nustatyta pavyzdinės formos žiniaraštyje.⁴⁷ Taigi, namų ūkio sutartyje turi būti nustatyta kasdieninio darbo pradžia ir pabaiga, tačiau kaip buvo minėta, nullo valandų darbo sutartis nenumato darbo trukmės, kuris bus dirbamas.

Sudarius neapibrėžto darbo laiko sutartį pagal Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo 85 straipsnio 6 dalį, yra privaloma informuoti Valstybinę darbo inspekciją, Lietuvos Respublikos Vyriausybę ar jos įgaliotą instituciją nustatyta tvarka ir terminais. Tokia teisės norma siejama su nelegalaus darbo buvimu. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 95 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad nelegalus darbas užtraukia baudą darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims už kiekvieną nelegaliai dirbantį asmenį nuo vieno tūkstančio iki penkių tūkstančių eurų. Darbo kodekso 98 straipsnyje nustatyta, kad nelegaliu darbu laikomas darbas esant šio kodekso 93 straipsnyje nustatytiems darbo sutarties požymiams: dirbamas nesudarius darbo sutarties ar teisės aktų nustatyta tvarka nepranešus Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui apie asmenų priėmimą į darbą; dirbamas užsienio valstybių piliečių ir asmenų be pilietybės, nesilaikant jiems norminių teisės aktų nustatytos įsidarbinimo tvarkos; darbdaviai ar jų įgalioti asmenys, leidę dirbti nelegalų darbą, atsako įstatymų nustatyta tvarka.

Išnagrinėję visus neapibrėžto darbo laiko sutarties sudarymo ypatumus, reikėtų išskirti kokius privalumus ir trūkumus ji suteikia darbdaviams. Darbdavys, sudaręs nullo valandų darbo sutartį, gali tikėtis iš darbuotojo pagalbos piko metu ar kartais nuo netikėto verslo padidėjimo, taip pat jeigu įprastas darbuotojas suserga ar atostogauja, jį pakeisti. Darbuotojų įdarbinimas pagal nullo valandų darbo sutartį padeda darbdaviui užpildyti laisvas darbo vietas bei užtikrinti lankstaus darbo krūvio svyravimus. Tačiau darbdaviui gali kilti ir tokių trūkumų kaip žemos kokybės atliekamas darbas, tokie darbuotojai gali būti nemotyvuoti, ribojama darbuotojų integracija į įmonės sistemą ir tuo pačiu neužtikrinama didelės apyvartos.

Kintamas darbo laikas naudingas asmenims, kurie turi daugiau laisvo laiko, pavyzdžiui, studentams. Kiekvienam darbuotojui yra suteikiama prieiga prie darbo rinkos, tokiu būdu sustiprinamas gyventojų užimtumas ir mažinamas nedarbo lygis.

⁴⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis: Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004.P. 111.

Kiekvienas darbuotojas dirbdamas įgauna atitinkamos patirties ir turi galimybę įgyti tam tikrų įgūdžių. Galime išskirti su kokiais trūkumais susiduria darbuotojai, tai nenuspėjamos darbo valandos, darbuotojai ilgus mėnesius gali dirbti tik pagal minimalų 8 valandų darbo terminą. Ne visos darbovietės gali pasiūlyti didelius valandinius atlyginimus, todėl vienas iš trūkumų būtų mažas darbo užmokestis ir nepastovios pajamos. Darbuotojui nuo darbo valandų skaičiuojamas darbo stažas bei pensija, todėl kuo mažiau darbo valandų, tuo mažesnės išmokos.

3. NEAPIBRĖŽTO DARBO LAIKO SUTARTIES VYKDYMO IR PASIBAIGIMO YPATUMAI

Remiantis įstatymuose pateikta darbo sutarties vykdymo sąvoka, bendriausiai darbo sutarties vykdymas suprantamas kaip darbo sutartyje nustatytų abipusių įsipareigojimų tinkamas įgyvendinimas ir užtikrinimas sutarties galiojimo laikotarpiu. Taigi, sąvoka apima ne tik deramą darbo sutarties vykdymą siauroju požiūriu (t. y. abipusių teisių ir įsipareigojimų), bet ir jos tinkamą keitimą bei nutraukimą laikantis norminių teisės aktų reikalavimų.⁴⁸ Vykdyto bendrosios nuostatos, kurios pagal naująjį Darbo kodeksą taikomos visoms darbo sutarties rūšims, yra: darbo sąlygų keitimas darbdavio iniciatyva, darbo sąlygų keitimas darbuotojo iniciatyva, prastova, dalinis darbas, darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbdavio ar kitų asmenų iniciatyva, darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbuotojo iniciatyva, darbo santykių tęstinumas darbdavio reorganizavimo, restruktūrizavimo ir verslo ar jo dalies perdavimo atveju bei nuotolinis darbas. Visos šios normos numatytos naujojo Darbo kodekso IV skyriuje, tačiau plačiau jos nebus nagrinėjamos. Analizuosime tik neapibrėžto darbo laiko sutarčiai būdingus vykdymo ypatumus. Svarbiausias teisės aktas, nagrinėjant nullo valandų darbo laiko sutarties vykdymą, yra Europos Parlamento ir tarybos direktyva 2003/88/EB, kuri užtikrina darbo laiko organizavimą dėl tam tikrų aspektų. Ši direktyva nustato būtiniausius darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus dėl darbo laiko organizavimo. Direktyvos nuostatos dėl poilsio laiko, kurias turi įgyvendinti Lietuvos Respublikos teisės aktai, yra:

1. minimalus 11 valandų nepertraukiamo kasdienio poilsio laikas per parą;
2. esant ilgesnei nei šešių valandų darbo dienai, kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į pertrauką pailsėti;
3. per kiekvieną septynių dienų laikotarpį kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į minimalų 24 valandų nepertraukiamo poilsio laiką;
4. kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į bent keturių savaičių mokamas kasmetines atostogas pagal nacionalinės teisės aktų ir praktikos nustatytas teises į tokias atostogas ir jų suteikimo sąlygas.⁴⁹

Taigi, nesilaikant šių darbuotojų saugos reikalavimų pateikiant kvietimą dėl darbo, yra pažeidžiama teisė į poilsio laiką. Numatyti kvietime poilsio laiką būtina tik tada, kai

⁴⁸ TIATŽKIJUS, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 396.

⁴⁹ 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB. dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų.

darbo laikas viršija keturių valandų arba septynių dienų darbo trukmę. Nulio valandų darbo sutartis dėl kasmetinių apmokamų atostogų suteikimo, kaip ir bet kuri kita sutartis, turėtų būti sudaryta ilgesniam kaip šešių mėnesių laikotarpiui. Tačiau naujojo Darbo kodekso 127 straipsnio 2 dalis įtvirtina teisę pasinaudoti dalimi kasmetinių atostogų (arba gauti piniginę kompensaciją už jas šio kodekso nustatytu atveju), kai darbuotojas įgauna teisę į bent vienos darbo dienos trukmės atostogas. Be šių bendrųjų direktyvos apribojimų reikia aptarti ir specialiai tik neapibrėžto darbo laiko sutarčiai taikomus draudimus.

Vykdamas nulio valandų darbo sutartį yra pateikiamas kvietimas dirbti, kurio atsisakyti galima dviem būdais. Pirmasis būdas – kai toks kvietimas dirbti pateikiamas vėliau kaip penkios kalendorinės dienos iki darbo pradžios. Antrasis būdas – kai darbuotojui nesutikus dirbti darbdavio pakeistomis kvietime dirbti sąlygomis, darbo funkcijos vykdymas baigiasi pagal darbuotojui įteiktame pirminiame kvietime dirbti nustatytas sąlygas. Tokie nesutikimai nelaikomi darbo pareigų pažeidimu. Taigi, pirmuoju atveju darbuotojas įsipareigoja atlikti numatytus darbus, kai jis yra pakviečiamas dirbti, tačiau turi teisę atsisakyti kvietimo, jeigu darbdavys nesilaiko minimalaus termino informuoti darbuotoją.

Antrasis atvejis yra taikomas, kai darbuotojas jau vykdo darbo sutartyje numatytą darbą. Vykdomo metu darbuotojas yra saugomas nuo vienašališko darbdavio kvietime numatytų sąlygų pakeitimo. Kaip minėta, kvietime yra nustatomas darbo laikas arba kitaip darbo krūvis, kurį turės atlikti darbuotojas. Atsižvelgiant į numatytą draudimą dėl kvietimo sąlygų pakeitimo, galime panagrinėti Kauno apygardos teismo išvadą 2015 m. vasario 06 d. byloje Nr. 2A-52-390/2015 dėl netinkamo darbo krūvio sąlygos pakeitimo faktines aplinkybes. Ginčo esmė tokia, jog ieškovė byloje nurodė, kad jai neteisėtai 2013-2014 mokslo metais buvo sumažintas darbo krūvis nuo 12,5 kontaktinių valandų iki 8,8 kontaktinių valandų. Taigi, ieškovė pareiškė reikalavimą dėl darbo užmokesčio skirtumo, susidariusio dėl darbo krūvio sumažinimo, priteisimo. Kauno apylinkės teismas priėmė išvadą, kad galimybės skirti nurodytas valandas ieškovei darbdavys nenuginčijo ir kad nurodytų aplinkybių visuma paneigė darbdavio veiksmų skirstant darbo krūvį darbuotojams objektyvumą, kliūčių 2013 metų rugsėjo mėnesio pradžioje suteikti ieškovei jos ankstesniais metais turėtą darbo krūvį realumą. Teismas kaip nepagrįstą vertino ir darbdavio elgesį sprendžiant klausimą dėl ieškovės darbo krūvio keitimo. Todėl teismas nustatė, jog darbdavys, suvokdamas, kad darbuotoja nesutinka su darbo krūvio sumažinimu, turėjo teisę inicijuoti darbo sutarties su ieškove nutraukimą Darbo kodekso 129 straipsnio pagrindu, bet neturėjo teisės spręsti, jog jo priimtas vienašališkas

sprendimas yra teisėtas ir negali būti ginčijamas. Neinicijavęs darbo sutarties nutraukimo, darbdavys privalėjo atstatyti ieškovei jos iki pakeitimų turėtą 12,5 kontaktinių valandų darbo krūvį.⁵⁰ Taigi, darbdavys vienašališkai keisti darbo sąlygų negali, jeigu darbuotojas su tuo nesutinka. Nesutikus tokia sutartis turi pasibaigti pagal darbuotojui įteiktame pirminiame kvietime dirbti nustatytas sąlygas. Jeigu šalys pirminiame kvietime buvo numatę, jog darbo pabaiga numatyta gruodžio 1 dieną, tai darbdavys negali nei patrumpinti nei prailginti termino vienašališku sprendimu. Kitaip sakant, darbdavys gali pasiūlyti darbuotojui pakeisti pirminiame kvietime numatytas sąlygas ir jeigu darbuotojas atsisako tokio siūlymo, jis vis tiek dirbs pagal pirminiame kvietime numatytas sąlygas.

Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymp 87 straipsnis numato tam tikrus draudimus darbdaviui nulio valandų sutarties vykdymo metu. Darbdaviui draudžiama:

1. trukdyti darbuotojui nenustatytos apimties darbo sutarties metu dirbti kitam darbdaviui pagal darbo sutartį, nepaisant darbo sutarties rūšies;
2. bloginti darbuotojo darbo sąlygas dėl to, kad jis atsisakė priimti kvietimą dirbti ar keisti kvietime dirbti nustatytą darbo funkcijos apimtį.

Darbuotojui turi būti leidžiama niekieno netrukdomam dirbti per kelias darbovietes, turėti pagrindinį darbą ir dirbti pagal nulio valandų darbo sutartį, susidarius laisvesniam darbo grafikui. Toks draudimas išsprendžia problemą, kai yra sudarytos kelios darbo sutartys vienu metu su skirtingais darbdaviais. Be šio draudimo, reikėtų taikyti Kauno apygardos teismo išvadą, jog sudarytos sutartys turėtų pakenkti darbdavio įmonės įvaizdžiui ar sumažinti jos gaunamas pajamas, kad atsirastų pagrindas tokį darbuotoją atleisti iš darbo. Šioje konkrečioje byloje teismas nustatė, kad darbdavys nekontroliavo ieškovės darbo laiko, nors tai privalėjo daryti pagal Darbo kodekso 144 straipsnio 5 dalį, todėl remdamasis pateikta byloje medžiaga, teismas sprendė, kad darbuotoja darbo laiko darbdavio įmonėje nepažeidė, pastabų dėl darbo atlikimo ne laiku iš darbdavio negavo, todėl darbdavio įsakymu ieškovei paskirtą drausminę nuobaudą, atleidimą iš darbo, laikė per griežta.⁵¹ Taigi, atsižvelgiant į kitų darbuotojų sudarytas darbo sutartis, darbdavys negali atleisti darbuotojo ar kitaip trukdyti jam atlikti darbo funkcijas. Tačiau pagal esantį

⁵⁰ Kauno apygardos teismas. 2015m. vasario 06d. nutartis civilinė byloje J. B. prieš Kauno suaugusiųjų mokymo centrą, Nr. 2A-52-390/2015.

⁵¹ Kauno apygardos teismas. 2013 m. kovo 18 d. nutartis civilinėje byloje A. O. prieš UAB „AVVA“, Nr. 2A-513-153/2013.

išaiškinimą, darbdavys turi užtikrinti, jog darbuotojas neviršytų dvylikos valandų darbo dienos trukmės.

Taip pat darbdavys negali pabloginti darbuotojo darbo sąlygų dėl to, jog jis atsisakė priimti kvietimą dirbti ar keisti kvietime dirbti nustatytą darbo funkcijos apimtį. Tačiau tokio draudimo nesilaikysime, jeigu pakeisti būtinausias darbo sutarties sąlygas, papildomas darbo sutarties sąlygas bei nustatytą darbo laiko režimo rūšį ar perkelti darbuotoją dirbti į kitą vietovę bus gautas darbuotojo rašytinis sutikimas. Pabloginus darbo sąlygas, darbuotojas turi teisę kreiptis į darbo ginčus dėl teisės nagrinėjantį organą, prašydamas įpareigoti darbdavį vykdyti darbo sutartį ir atlyginti atsiradusią žalą. Darbuotojui to nepadarius per tris mėnesius nuo to momento, kai darbuotojas sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą, bus laikoma, kad darbuotojas sutiko dirbti pasiūlytomis pakeistomis darbo sąlygomis.⁵²

Aptarus neapibrėžto darbo sutarties vykdymo ypatumus, reikėtų atskleisti kokias garantijas užtikrina tokia sutartis bei kaip gali pasireikšti darbuotojų pažeidžiamumas. Taigi, viena iš garantijų, kuri jau buvo paminėta, yra minimalios 8 darbo valandos per mėnesį už kurias turi būti sumokėta. Tačiau nulinio valandų sutartyje galime numatyti, jog darbdavys suteiks ir didesnę minimalią darbo laiko trukmę. Šalys sutartyje gali numatyti, kad darbdavys privalo užtikrinti nemažiau kaip 60 darbo valandų į mėnesį, tačiau tada gali kilti klausimų, kaip darbdaviui jas užtikrinti bei skaičiuoti. Nulinio valandų sutartimi darbuotojas gali atsisakyti kvietimo dirbti, tokiu būdu jis neišdirbs jam garantuojamos minimalios darbo laiko trukmės. Panašią situaciją nagrinėjo Karališkasis Jersio teismas 2015 m. liepos 6 d. byloje Nr. 0901-0614, *Marchem (Europe) Limited prieš Carre*. Bylos esmė tokia, jog nulinio valandų sutartyje darbo valandos iš garantuojamų 8 darbo valandų buvo pakeistos į 30 darbo valandų per savaitę. Darbuotoja priimdavo ne visus darbdavio siūlomus kvietimus, tačiau kvietimuose darbo laikas kartais budavo nurodomas didesnis, o kartais mažesnis. Taigi, darbuotoja kreipėsi į teismą, jog jai nėra užtikrinama minimali 30 darbo valandų per savaitę trukmė. Darbdavys teigė, jog darbuotoja ne visada priimdavo kvietimus dirbti bei skaičiuojant mėnesio vidurkį, darbuotoja dirbo 30,75 valandas per savaitę. Teismas byloje nutarė, jog abiejų šalių pareiga pagal šią sutartį yra laikytis 30 darbo valandų per savaitę trukmės.⁵³ Iš pateiktos teismo nagrinėtos situacijos galime daryti išvadą, kad šalys gali susitarti dėl ilgesnės nei 8 darbo valandų trukmės,

⁵² 2016 m. birželio 21 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Nr. XII-2462.

⁵³ Karališkasis Jersio teismas byloje Nr. 0901-0614, *Marchem (Europe) Limited prieš Carre*, 2015 m. liepos 6 d.

tačiau tiek darbdavys, tiek darbuotojas turi pareigą ją užtikrinti. Darbdavys turi pasiūlyti darbuotojui tiek darbo laiko, kad darbuotojas išdirbtų minimalų darbo laiką. Darbuotojas turi nepiknaudžiauti jam suteiktomis teisėmis ir išdirbti sutartą minimalų darbo laiką.

Toliau tarp numatytų garantijų galime išskirti, kad darbdavys negali piknaudžiauti tokios sutarties rūšimi ir neviršyti 1/10 visų turimų jo darbo sutarčių. Darbuotojui yra užtikrinamas darbo ir poilsio laikas pateiktame kvietime, taip pat tokio kvietimo pateikimo terminas bei sąlygų keitimas darbdavio iniciatyva. Garantuojama, jog nebus bloginamos darbuotojo darbo sąlygos bei trukdoma dirbti kitam darbdaviui. Sutarties pasibaigimo atveju darbdavio iniciatyva, darbuotojui yra išmokama penkių darbo dienų vidutinio jo darbo užmokesčio dydžio išėtinė išmoka. Visos šios garantijos yra numatytos Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatyme. Tačiau yra ir daugiau veiksnių, nuo kurių priklauso darbuotojo garantijos. Tokios kaip darbo užmokestis ir nuo jo priklausančios socialinio draudimo įmokos darbuotojui mokamos tik už tą laiką, kurį darbuotojas turėjo vykdyti darbo funkciją pagal darbdavio kvietimą dirbti. Darbuotojams yra garantuojamas minimalus valandinis atlyginimas, kuris šiuo metu siekia 2,32 eurus. Valstybinių socialinių pensijų draudimu privalomai draudžiami asmenys, dirbantys pagal darbo sutartis ir gaunantys atlyginimą už darbą.⁵⁴ Pagal tokį Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo apibrėžimą galime suprasti, jog darbuotojai, dirbantys pagal neapibrėžto darbo sutartį, yra privalomai draudžiami socialinių pensijų draudimu, todėl jiems yra skaičiuojamas stažas. Darbuotojams yra užtikrinama Valstybinio socialinio draudimo bazinė pensija, kurios dydis šiuo metu yra 120 eurų. Nulio valandų darbo sutartis naudinga pensinio amžiaus sulaukusiam asmeniui tuo, jog jis gali gauti papildomą uždarbį bei padidinti gaunamos pensijos dydį. Darbuotojui, dirbančiam pagal nulio valandų darbo sutartį ilgiau negu 18 mėnesių, yra užtikrinama nedarbo draudimo išmoka.⁵⁵

Tačiau, kaip ir bet kuria kita sutartimi, galime pažeisti šalių interesus. Darbo kokybės požiūriu, darbuotojai susiduria su ypatingais sunkumais, pavyzdžiui, jie susiję su mažesnio saugumo dėl darbo pojūčiu, nustatyto karjeros plano nebuvimu, mažesnėmis mokymo ir karjeros vystymo galimybėmis, didesniais sunkumais derinant darbą ir asmeninį gyvenimą dėl netipiško darbo ypatybių. Pajamų požiūriu, nestandartinės darbo formos paprastai siejamos su mažomis pajamomis, tačiau taip yra ne visuomet, pavyzdžiui, kalbant apie savarankiškai dirbančius laisvai samdomus darbuotojus, kurių

⁵⁴ Lietuvos Respublikos Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymas, 1994 m. liepos 18 d. Nr. I-549, Vilnius.

⁵⁵ 2003 m. gruodžio 16 d. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas, Nr. IX-1904.

atlyginimas panašus į jų pagal darbo sutartis dirbančių kolegų atlyginimą ar net didesnis. Tačiau apskritai nestandartinis darbas siejamas su mažesniu atlyginimu, nes dauguma šios kategorijos darbuotojų dirba palyginti nekvalifikuotą darbą. Tokios darbo formos taip pat gali turėti neigiamą įtaką premijų, priedų gavimui ar darbuotojų socialinio saugumo aprėpčiai ir teisėms. Kalbant apie saugą ir sveikatą, kai kurie duomenys rodo, kad pagal labai netipiškas darbo sutartis dirbantys darbuotojai dažniau dirba pavojingesnius darbus arba pavojingesnėmis sąlygomis nei jų kolegos pagal įprastesnes darbo sutartis. Kai kuriose šalyse su darbu susijusių nelaimingų atsitikimų ir sužalojimų rizika yra didesnė konkrečių rūšių nestandartinį darbą dirbantiems darbuotojams, pavyzdžiui, dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis arba dirbantiems kai kuriuose sektoriuose, pavyzdžiui, žemės ūkio ir statybų. Konkrečios labai netipiškų darbo sutarčių ypatybės, pavyzdžiui, labai trumpa trukmė ir didesnis nesaugumo jausmas, taip pat gali turėti neigiamą poveikį darbuotojų sveikatai.⁵⁶ Taip pat finansų planavimas yra vienas iš neapibrėžto darbo laiko sutarties trūkumų. Darbuotojas, nereguliariai gaunantis pajamas, negali numatyti kiek išlaidų per mėnesį gali jam reikėti. Norint pretenduoti į nepasiturintiems asmenims skiriamą socialinę pašalpą arba būsto šildymo, geriamojo ir karšto vandens išlaidų kompensacijas, reikia, kad turto vertė neviršytų nustatyto normatyvo, o pajamos vienam asmeniui šeimoje būtų mažesnės už 102 eurus.⁵⁷ Labai sunku laikytis šios sąlygos turint neapibrėžto darbo laiko sutartį, nes vieno mėnesio pajamos gali siekti daugiau negu minimali alga, o kitą mėnesį gali gauti 18 eurų ir 56 centus (garantuojamos 8 valandos, dirbamos pagal minimalų valandinį atlyginimą). Sunku būtų atsakyti į klausimą ar bedarbis pasinaudotų neapibrėžto darbo laiko sutarties galimybe grįžti į darbo rinką, jeigu jo mėnesinis atlyginimas nebus didesnis nei bedarbio pašalpa. Tačiau, darbuotojams leidžiama turėti daugiau nei vieną tokia darbo sutartį, tai leis darbuotojams gauti papildomų pajamų. Darbuotojui, reikėtų atsargiau rinktis darbdavius, kurie siūlo nulio valandų darbo sutartis. Vieni darbdaviai gali suteikti nemažą valandinį atlyginimą, suteikti nuolaidų, skirti skatinamųjų premijų ir priedų ar apdrausti papildomu sveikatos draudimu darbuotojus, tačiau kiti darbdaviai gali ieškoti pigios darbo jėgos, tuo metu kada jos labiausiai reikia. Yra darbuotojų, kurių užimtumas keičiasi kiekvieną savaitę, todėl be nulio valandų darbo sutarties jiems yra atimama galimybė išnaudoti visas galimas savo darbo valandas. Šios sutartys nėra nukreiptos prieš darbuotojus, o atvirkščiai, siekiama jiems padėti sparčiau integruotis į darbo rinką. Yra

⁵⁶ Andrea Broughton, Isabella Biletta and Mats Kullander, Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements, 04 March 2010.

⁵⁷ 2003 m. liepos 1 d. Lietuvos Respublikos piniginės socialinės paramos nepasiturintiems gyventojams įstatymas. Nr. IX-1675.

apibrėžta, jog darbuotojas gali atsisakyti trijų kvietimų ir tik tada galės būti atleidžiamas iš darbo. Taigi, darbuotojas yra apribojamas ir nenorės atsisakyti jam įteikto kvietimo. Neapibrėžto darbo laiko sutartis taip pat gali pažeisti darbuotojo interesus ją nutraukiant. Darbdaviui nutraukiant nullo valandų darbo sutartį, nekeliama dideli reikalavimai, todėl darbuotojas gali būti lengvai atleidžiamas. Čia pasireiškia darbuotojų rotacija, kadangi darbuotojams yra nustatytas 1/10 tokių sutarčių turėjimas, jie gali darbuotoją atleisti ir priimti naują be didelių išlaidų. Taigi, nėra garantijos dėl darbo vietos išsaugojimo.

Darbo sutartis – tai teisinių darbo santykių atsiradimo pagrindas. Taigi, pasibaigus darbo sutarčiai, baigiasi teisiniai darbo santykiai, jų subjektų teisės ir pareigos. Yra keli būdai, susiję su darbo sutarties pasibaigimu: darbo sutarties pasibaigimas, darbo sutarties nutraukimas, atleidimas iš darbo. Plačiausias terminas – darbo sutarties pasibaigimas. Jis apima visus atvejus, kai baigiasi darbo sutarties šalių teisės ir pareigos, nesvarbu, kieno iniciatyva ir kaip tai įvyko: darbo sutartis pasibaigia ir darbuotojui mirus, ir ją nutraukus Darbo kodekse nustatytais pagrindais, taip pat likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo. Sąvoka darbo sutarties nutraukimas apibūdina vieną iš darbo sutarties pasibaigimo būdų, kai sutartis pasibaigia abiejų šalių ar bent vienos šalies valia arba dėl įgaliotų valstybės organų ar pareigūnų veiksmų. Atleidimas iš darbo, tai darbo sutarties pasibaigimo rezultatas. Tai yra teisinis darbo sutarties pasibaigimo padarinys.⁵⁸

Taigi, darbo sutarties pasibaigimą reikia skirti nuo darbo sutarties nutraukimo bei atleidimo iš darbo. Šios sąvokos yra panašios, tačiau netapačios. Nullo valandų darbo sutartis taip pat gali baigtis šiais bendraisiais pasibaigimo atvejais. Šiuo metu galiojančio Darbo kodekso 124 straipsnis numato šiuos darbo sutarties pasibaigimo pagrindus:

1. darbo sutartį nutraukus Darbo kodekso 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.

Darbo sutarties pasibaigimo atvejais, kai jie baigiasi vienos ar abiejų šalių valia arba dėl įgaliotų valstybės organų ar pareigūnų veiksmų, yra priskiriami darbo sutarties nutraukimui. Darbo kodekse galima rasti tokius darbo sutarties nutraukimo atvejus:

⁵⁸ TIATŽKIJUS, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005.

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 naujuoju Darbo kodeksu, visi pasibaigimo ir nutraukimo pagrindai yra išvardijami 53 straipsnyje, tačiau tai nėra baigtinis sąrašas. Taip pat darbo sutartis gali baigtis ir kitais Darbo kodekse ir kituose įstatymuose nustatytais pasibaigimo pagrindais.

Teisės normų, reguliuojančių darbo sutarties pasibaigimą, esminė reikšmė yra ta, kad pasibaigus ar nutraukus darbo santykius pažeidžiant įstatymuose nustatytą tvarką, be abejonės, nukentėjusiajai šaliai suteikiama galimybė apginti pažeistas teises. Siekiant išvengti teisinių ginčų, itin svarbu teisingai taikyti įstatymus, reguliuojančius darbo sutarties pasibaigimą ir nutraukimą.⁵⁹ Nulio valandų darbo sutartis gali pasibaigti visais Darbo kodekse numatytais darbo sutarties pasibaigimo pagrindais. Nulio valandų darbo sutarties pasibaigimas nesiskiria nuo kitų darbo sutarčių rūšių pabaigos, tačiau yra keli ypatumai, kurie būdingi tik nulio valandų darbo sutarčių pasibaigimui.

Nulio valandų darbo sutartis gali būti sudaroma numatant jos pasibaigimo terminą bei neapibrėžtam laikui. Terminuota nulio valandų sutartis pasibaigia suėjus šalių nustatytam terminui, kuriam ji buvo sudaryta arba iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo. Terminuotos sutarties pasibaigimas suteikia šalims išvengti konfliktinių situacijų ir darbo sutartį nutraukti laisva valia. Sutartyje numatoma, nuo kurio laiko sutartis nutraukiama ir kitos sutarties nutraukimo sąlygos (kompensacijų, nepanaudotų atostogų suteikimo ir kt.). Šalys darbo sutarties galiojimo terminą sutartyje gali nustatyti tam tikra kalendorine data, pavyzdžiui, iki 2017 m. spalio 15 d., iki 2017 m. gruodžio 31 d. ir panašiai. Ši kalendorinė data turėtų būti nustatyta labai tiksliai, t. y.

⁵⁹ MACIJAUŠKIENĖ, R. Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas. *Jurisprudencija*, 2006, t. 10(88), p. 71–78.

nurodant konkrečius metus, mėnesį ir dieną. Tam tikra kalendorinė data, iki kurios galioja darbo sutartis, gali būti apibrėžiama ir kitaip, t. y. sutartyje nurodant terminą, skaičiuojamą metais, mėnesiais, savaitėmis ar dienomis, pavyzdžiui, trejiems metams, dviem mėnesiams, penkiolikai dienų. Tokio termino skaičiavimą reglamentuoja Darbo kodekso 26 straipsnis. Taip pat sutartyje gali būti nustatyta, kad ji galioja, pavyzdžiui, iki tam tikro darbuotojui pavesto darbo užbaigimo; iki tam tikros darbuotojui nustatytos užduoties įvykdymo; iki tam tikro darbdavio vykdomo projekto ar programos pabaigos; iki tam tikro užsakymo, viršijančio darbdavio įprastus gamybinius pajėgumus, įvykdymo; iki laikinai darbe nesančio darbuotojo atvykimo į darbą ir pan. Tokios aplinkybės yra tinkamos nustatyti darbo sutarties terminą tik tuo atveju, kada žinoma, kad jos tikrai atsiras, pasikeis ar pasibaigs.⁶⁰

Taigi, šalims susitarus dėl konkrečios datos, kada baigsis neapibrėžto darbo laiko sutartis, laikoma, jog tokios sutarties termino pasibaigimas yra darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu. Vadovaujantis sutarčių laisvės ir bendrojo šalių dispozityvumo principais, viena iš šalių turi galimybę šalių laisva valia ją nutraukti. Vienai iš šalių pareiškus norą sutartį nutraukti, nereikia gauti kitos šalies sutikimo, nes šalys jau prieš sudarant sutartį yra sutarusios dėl sutarties pasibaigimo suėjus tam tikram terminui. Svarbiausias faktas yra vienos iš šalių laisvos valios išreiškimas. Tačiau net ir nustatčius šį faktą dėl termino pasibaigimo, sutartis savaime nenutrūksta, tai tik sudaro prielaidą šalims ją nutraukti. Jeigu nei viena šalis šia teise nepasinaudoja, sutartis tampa neterminuota. Taip pat, kai sutarties pasibaigimo terminas priklauso nuo tam tikrų aplinkybių, kurios sutarties vykdymo metu išnyksta, tokia sutartis taipogi tampa neterminuota.

Neterminuota nullo valandų darbo sutartis taip pat gali pasibaigti šalių susitarimu tik tada, kai abi šalys su tuo sutinka. Darbdaviui pats saugiausias ir dažniausiai ekonomiškiausias darbo sutarties nutraukimo pagrindas yra šalių susitarimas, nes tokiu atveju iki minimumo sumažinama individualaus darbo ginčo kilimo rizika. Remiantis Darbo kodekso nuostatomis, viena šalis gali raštu pasiūlyti kitai šaliai nutraukti darbo sutartį. Jei ši sutinka su pasiūlymu, per septynias dienas turi apie tai pranešti šaliai, pateikusiai pasiūlymą nutraukti darbo sutartį. Sutarusios nutraukti sutartį šalys sudaro rašytinį susitarimą dėl sutarties nutraukimo. Tačiau jei antroji šalis per nustatytą laiką

⁶⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis: Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004.P. 87.

nepraneša, kad sutinka nutraukti darbo sutartį, laikoma, kad pasiūlymas yra atmestas.⁶¹ Taigi, nullo valandų darbo sutarties pasibaigimas šalių susitarimu yra suvokiamas, kai sutartyje yra numatyta terminuota sąlyga arba abiejų šalių laisva valia sudarytas raštiškas susitarimas. Šie laisvos šalių valios nutraukimo pagrindai geriausiai atitinka sutartinį darbo teisinių santykių pobūdį. Jeigu sutartis nėra nutraukiama abiejų šalių susitarimu, tokią sutartį galime nutraukti darbdavio arba darbuotojo iniciatyva.

Darbo sutarties nutraukimas – tai labiausiai paplitęs darbo sutarčių pasibaigimo būdas. Neapibrėžto darbo laiko sutartis pasibaigia dėl darbdavio valinių veiksmų, kai darbdavys išreiškia norą nutraukti sutartį su darbuotoju. Darbdaviui yra taikomi tam tikri apribojimai, kada jis gali darbo sutartį nutraukti savo iniciatyva. Darbdavys vienašališkai nutraukti darbo sutartį gali esant darbuotojo kaltei arba be darbuotojo kaltės. Darbdavys gali atleisti darbuotoją iš darbo tik esant svarbiai priežastčiai ir laikydamasis darbo sutarties nutraukimo tvarkos bei nepažeisdamas darbuotojams nustatytų garantijų. Viena iš pagrindinių darbo teisės funkcijų, iš esmės nulėmusi šios teisės šakos susiformavimą, yra socialinė funkcija – sustiprintai ginti ekonomiškai silpnesnės darbo santykių šalies – darbuotojų interesus. Vienas iš būdų, kuriais įgyvendinama ši darbo teisės funkcija, yra tam tikrų darbo sutarties nutraukimo taisyklių nustatymas.⁶² Naujasis Darbo kodeksas numato tokius atvejus, kai darbdavys turi teisę nutraukti neterminuotą arba terminuotą darbo sutartį prieš terminą be darbuotojo kaltės:

1. darbuotojo atliekama darbo funkcija darbdaviui tampa pertekline dėl darbo organizavimo pakeitimų ar kitų priežasčių, susijusių su darbdavio veikla;
2. darbuotojas nepasiekia sutartų darbo rezultatų pagal numatytą rezultatų gerinimo planą;
3. darbuotojas atsisako dirbti pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis arba keisti darbo laiko režimo rūšį ar darbo vietovę;
4. darbuotojas nesutinka su darbo santykių tęstinumu verslo ar jo dalies perdavimo atveju;
5. teismas ar darbdavio organas priima sprendimą, dėl kurio pasibaigia darbdavys.

⁶¹ TIATŽKIJUS, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005.

⁶² Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis: Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004.P. 129.

Be visų šių bendrųjų priežasčių, darbdavys vienašališkai gali nutraukti sutartį ir dėl to, kad darbuotojas atsisakė priimti laiku pateiktą kvietimą dirbti daugiau kaip tris kartus per pastaruosius tris mėnesius. Tokiu atveju darbuotojas įspėjamas rastu prieš penkias darbo dienas ir atleidžiamas sumokėjęs jam penkių darbo dienų vidutinio jo darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką.⁶³ Taigi, turi būti priežastis, dėl kurios darbdavys galėtų nutraukti darbo sutartį vienašališkai. Viena iš priežasčių, kai neapibrėžto darbo laiko sutartis yra nutraukiama, tai darbuotojo atsisakymas pateikus kvietimus per pastaruosius tris mėnesius. Kaip minėta anksčiau, jeigu kvietimas įteiktas mažiau negu penkios dienos iki darbo pradžios, tai nelaikoma darbo pažeidimu. Toks atsisakymas nėra pagrindas dėl kurio gali būti nutraukiama sutartis vienašališku darbdavio sprendimu. Atsisakyti dirbti pagal pateiktą kvietimą galima ir kartą į mėnesį ir tris kartus per mėnesį. Sunku suprasti, kaip darbdavys turėtų skaičiuoti tokius atsisakymus. Atsisakymai dirbti gali sekti vienas paskui kitą paeiliui kol viršys trijų atsisakymų ribą bei gali būti priimti visi kvietimai išskyrus vieną, kuris bus įtraukiamas į trijų kartų normą. Išvada tokia, jog darbuotojas gali atsisakyti dviejų kvietimų dirbti per pastaruosius tris mėnesius be jokios priežasties, tokiu atveju darbdavys negalės vienašališkai nutraukti neapibrėžto darbo laiko sutarties savo iniciatyva. Tačiau, kaip apibrėžiamas terminas, per kurį darbdavys turi panaikinti atsisakymų skaičiavimą? Jeigu per vieną mėnesį darbuotojas atsisakė dirbti pagal kvietimą du kartus, reiškia likusius du mėnesius darbuotojas turės priimti visus pateiktus kvietimus. Tačiau, jeigu atsisakyta du kartus per pastaruosius du mėnesius ir darbuotojas išdirba dar vieną mėnesį be atsisakymo, tokiu atveju galės vėl du kartus atsisakyti kvietimo ar tik vieno karto. Apibrėžiami pastarieji trys mėnesiai, tai reiškia, jog bus imamas antras, trečias bei kitas einamas mėnuo, tokiu atveju darbuotojas galės atsisakyti tik vieną kartą per einamąjį mėnesį. Kaip beskaiciuotume, darbuotojas turi išdirbti du mėnesius be atsisakymų dirbti, jeigu nenori viršyti trijų atsisakymų ribos.

Kai darbuotojas tris kartus atsisako kvietimo dirbti, darbdavys gali atleisti iš darbo darbuotoją darbdavio iniciatyva, tačiau tokiu atveju darbuotojui turi būti užtikrinamas penkių darbo dienų terminas, per kurį jis gali susirasti kitą darbą bei jam turi būti išmokėta išeitinė išmoka. Ši sąlyga užtikrina darbuotojo finansinę padėtį po sutarties pasibaigimo. Tai nėra imperatyvi norma, darbdavys gali atsisakyti tokios teisės.

Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva yra dažniausiai praktikoje pasitaikančių nutraukimo pagrindų, kuris yra susijęs su priverstinio darbo draudimo

⁶³ 2016 m. birželio 21 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Nr. XII-2462.

principu numatytu Lietuvos Respublikos Konstitucijoje.⁶⁴ Darbuotojo teisė nutraukti darbo sutartį yra absoliuti ir nėra ribojama jokiais aplinkybėmis. Nei darbdavys turi teisės reikalauti atskleisti ar vertinti darbo sutarties nutraukimo priežasčių ir motyvų, nei darbuotojas privalo pagrįsti savo sprendimo nutraukti darbo santykius.⁶⁵ Nulio valandų darbo sutarties darbuotojui nutraukimo atveju yra keliamas tik vienas reikalavimas: vienašališkai nutraukus nenustatytos apimties darbo sutartį, apie tai raštu įspėti darbdavį prieš penkias darbo dienas. Tokio reikalavimo laikymasis nutraukimo procedūroje yra vienintelis darbdavio interesų užtikrinimas.

Darbuotojui nutraukiant darbo sutartį savo iniciatyva turi būti aiškiai išreikšta jo valia, nes būtent dėl jos išreiškimo gali kilti ginčai. Teismų praktikoje yra formuojama nuomonė, jog lemiamą reikšmę turi darbuotojo valia nutraukti darbo sutartį, atleidimas iš darbo šiuo pagrindu gali būti pripažįstamas neteisėtu tik tuo atveju, jeigu įrodomas neleistinas darbdavio poveikis darbuotojui, paskatinęs pastarąjį parašyti pareiškimą atleisti iš darbo. Kokia buvo darbuotojo tikroji valia nutraukti darbo santykius, sprendžiama iš darbuotojo valios pareiškimo aplinkybių, formos ir kitų konkrečiu atveju buvusių svarbių duomenų. Darbuotojo valia dėl darbo santykių atsisakymo turi susiformuoti laisvai, be neteisėtos įtakos. Tokia įtaka suprantama kaip teisei priešingas darbdavio kišimasis į darbuotojo valios formavimąsi. Faktą, kad darbuotojo pareiškimas nutraukti darbo sutartį neatitiko jo tikrosios valios, turi įrodyti darbuotojas (ieškovas), kuris tokiu faktu grindžia savo reikalavimus.⁶⁶ Taigi, pagal teismų formuojamą praktiką, darbdavys negali jokiais veiksmais paskatinti darbuotojo ne savo noru nutraukti nulio valandų darbo sutartį. Toks šalių susitarimas, darbdavio primestas darbuotojui ir neatitinkantis tikrosios šalių valios, yra neteisėtas. Darbo kodekso 35 straipsnio 1 dalies nuostata įpareigoja ne tik darbdavius, bet ir darbuotojus bei jų atstovus laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų. Draudžiama piktnaudžiauti savo teise.

Nutraukiant darbo sutartį darbuotojo iniciatyva, būtina laikytis penkių darbo dienų įspėjamojo termino. Įspėjimas apie vienašališką sutarties nutraukimą turi būti įteiktas raštu. Svarbu išsiaiškinti, ar pakankamas penkių darbo dienų įspėjimo terminas, nutraukiant nulio valandų darbo sutartį. Pagal naująjį Darbo kodeksą penkių darbo dienų

⁶⁴ USONIS J.; BAGDANSKIS T. Termination of an employment contract upon unilateral notice of an employee in Lithuania. *Jurisprudencija*, 2010, Nr. 1(119), p. 211-226.

⁶⁵ AMBRAZEVIČIŪTĖ, K. Darbuotojo ir darbdavio interesų derinimas nutraukiant darbo sutartį Lietuvos teismų praktikoje. *Jurisprudencija*, 2015, t. 22(1).

⁶⁶ Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. 2014 m. spalio 7 d. nutartis civilinėje byloje O. R. prieš UAB „Magna charta“, Nr. 3K-3-420/2014.

terminas yra taikomas, kai darbuotojas savo iniciatyva nori nutraukti darbo sutartį dėl svarbių priežasčių, tuo tarpu bendrasis terminas yra dvidešimt kalendorinių dienų. Tokio termino laikymasis darbdaviui suteikia galimybę apsisaugoti nuo nenumatytų aplinkybių. Įspėti darbdavį apie darbo sutarties nutraukimą darbuotojas gali bet kada, t.y. dirbdamas, sirgdamas, atostogaudamas ir pan. Reikalavimas įspėti darbdavį apie darbo sutarties nutraukimą iki tam tikro termino nustatytas darbdavio interesais, kad jis galėtų pasirengti būsimam atleidimui (surasti kitą darbuotoją, sutvarkyti atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju reikalus ir pan.).⁶⁷ Nurodoma, jog darbuotojas turi būti įspėjamas dėl darbdavio iniciatyva nutraukiamos darbo sutarties prieš penkias darbo dienas iki numatomos atleidimo dienos. Tačiau nėra apibrėžiama, kaip darbo dienos turėtų būti taikomos. Darbuotojas gali būti įspėjamas pagal tokį terminą likus iki kvietime nurodytos darbo pabaigos, taip jam būtų garantuojamos penkios darbo dienos už kurias darbdavys turės sumokėti. Kitu atveju sutarties nutraukimo terminas bus skaičiuojamas pagal kalendorines darbo dienas. Taigi, šalys gali neapibrėžto darbo laiko sutartyje susitarti, kuriuo laikotarpiu yra numatomas penkių darbo dienų nutraukimo terminas, kad vėliau nekiltų ginčas dėl įspėjimo termino.

Apibendrinant darbuotojo teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos pabaigos, galime 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.

⁶⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis: Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. P. 125.

IŠVADOS

1. Apibendrinant galime teigti, kad nenustatytos apimties darbo sutarties apibrėžimas yra suprantamas kaip darbo sutartis, pagal kurią darbo sutartyje darbo funkcijos atlikimo laikas iš anksto nenustatytas, tačiau darbuotojas įsipareigoja darbo funkciją atlikti darbdavio kvietimu, o darbdavys įsipareigoja darbuotojui sumokėti už jo atliktą darbą.

2. Darbe nagrinėjamas neapibrėžtos darbo laiko darbo sutarties turinys susideda ne tik iš būtinųjų darbo sutarties sąlygų, tačiau sutartyje turi būti susitarta ir dėl šių papildomų darbo sutarties sąlygų – kvietimo darbuotojui dirbti formos ir jo įteikimo tvarkos.

3. Neapibrėžto darbo laiko darbo sutartimi yra stiprinama darbo rinka, darbo organizavimo ir darbo santykių lankstumas bei užimtumas. Tačiau neapibrėžto darbo laiko darbo sutartis yra įvardijama kaip socialiai nesaugi, todėl tarp darbo rinkos lankstumo ir darbuotojų saugumo, turėtų būti pasiekta pusiausvyra.

4. Šiuo metu labiausiai ne viso darbo laiko darbo sutartis atspindi lanksčias užimtumo formas, todėl ji buvo lyginama su nulio valandų darbo sutartimi. Abi darbo sutartys sudaromos siekiant lankstumo ir užimtumo garantijų, tačiau jos skiriasi tuo, jog neapibrėžto darbo laiko sutartyje nėra numatyto tikslaus darbo laiko. Būtent šiuo bruožu ją galima išsiskirti ir nuo kitų darbo sutarties rūšių.

5. Atsižvelgiant į nenustatytos apimties darbo sutarties vykdymo ypatumus, darbdaviui yra priskiriami tokie draudimai, kaip trukdyti darbuotojui dirbti kitam darbdaviui pagal darbo sutartį, nepaisant darbo sutarties rūšies bei bloginti darbuotojo darbo sąlygas dėl to, kad jis atsisakė priimti kvietimą dirbti ar keisti kvietime dirbti nustatytą darbo funkcijos apimtį. Taip pat yra draudžiama sudaryti neapibrėžto darbo laiko darbo sutartis atlikti statybos darbus ir darbus namų ūkyje.

6. Iš analizuotos teismų praktikos galime daryti išvadą, jog dabar galiojančios Darbo kodekso normos ir naujojo Darbo kodekso normos nedraudžia susitarti dėl tokio pobūdžio darbo sutarties, kurioje nėra numatyto darbo laiko. Todėl neįtvirtinus tokios darbo sutarties rūšies ir neužtikrinus specialiai jai taikomų normų, yra pažeidžiamos darbuotojo garantijos.

7. Darbuotojų ir darbdavių apsaugai užtikrinti yra numatoma nemažai garantijų dirbant pagal neapibrėžto darbo laiko sutartį, tačiau vis dar dėl savo pobūdžio yra vertinama kaip labai nepatikima darbo organizavimo forma.

8. Neapibrėžto darbo laiko sutarties pasibaigimo pagrindai gali atsirasti, kai sueina jos sudarymo metu apibrėžtas terminas, viena iš sutarties šalių išreiškia norą tokią sutartį nutraukti bei sutartis nutraukiama vienos iš šalių iniciatyva.

SANTRAUKA

Šio magistro darbo tikslas – išanalizuoti neapibrėžto darbo laiko sutarties turinį. Magistro darbas apima keturias pagrindines dalis. Pirmoji dalis susideda iš neapibrėžto darbo laiko sąvokos bei lankstumo ir užimtumo pagrindų.

Antroji dalis analizuoja nullo valandų darbo sutarties sudarymo ypatybes. Nulio valandų darbo sutarties sudarymas nagrinėjamas atskleidžiant būtinausias bei papildomas sąlygas. Taip pat yra atskleidžiama kvietimo sudedamosios dalys bei kiti sutarties sudarymui būdingi ypatumai.

Trečioje magistro darbo dalyje yra nagrinėjami neapibrėžtos darbo laiko sutarties vykdymo ir pasibaigimo ypatumai. Darbdaviui vykdymo metu yra keliami numatyti draudimai, kurie užtikrina darbuotojo teises. Numatyti kvietimo dirbti atsisakymo būdai sutarties vykdymo metu. Taip pat termino pasibaigimas, sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva. Neapibrėžto darbo laiko sutartis pasibaigia suėjus terminui bei nutraukiant ją vienos iš šalių iniciatyva.

A ZERO-HOUR CONTRACT

SUMMARY

The purpose of this master's thesis is to analyse a zero-hour contract content. The master's thesis includes four main parts. The first part consist of a contingent of working time and the concept of flexicurity framework.

The second part begins with a zero hours contract compose. Zero-hour contract consist of essential and additional conditions. There is also disclosed a call components and other features specific to the conclusion of the contract.

In the third part of master's thesis is considered indefinite a zero-hour contract features and the end of zero-hour contracts. The employer must comply the prohibitions that ensure employee rights. Provide work call refuse methods of contract realization time. Zero hour contract period expire, contract discontinue with employer initiative, contract discontinue with employee initiative. Zero-hour contract will expire when it reached it's period and one of the parties initiative.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Norminiai teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės Žinios, 1992, Nr. 33-1014;
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569;
3. 2016 m. birželio 21 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Nr. XII-2462;
4. 2004 m. lapkričio 29 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1508 dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo;
5. 1994 m. liepos 18 d. Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymas. Nr. I-549;
6. 2003 m. liepos 1 d. Lietuvos Respublikos piniginės socialinės paramos nepasiturintiems gyventojams įstatymas. Nr. IX-1675;
7. 2003 m. gruodžio 16 d. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas. Nr. IX-1904;
8. 2000 m. gruodžio 22 d. Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įsakymas Nr. 346 dėl saugos ir sveikatos taisyklių statyboje patvirtinimo;
9. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I dalis: Bendrosios nuostatos. II dalis: Kolektyviniai darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2003;
10. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis: Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004;

Tarptautiniai teisės aktai:

1. 1997 m. gruodžio 15 d. Europos Tarybos direktyva 97/81/EB dėl bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kuri sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC);
2. Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui. Siekiant bendrųjų lankstumo ir

užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų. Briuselis, 27.6.2007. KOM (2007) 359 galutinis;

3. 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB. dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų;

Teismų sprendimai:

1. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2004 m. spalio 12 d. sprendimas byloje Nicole Wippel prieš Peek & Cloppenburg GmbH & Co, Nr. C-313/02;

2. Karališkasis Jersio teismas. 2015 m. liepos 6 d. sprendimas byloje Marchem (Europe) Limited prieš Carre, Nr. 0901-0614;

3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senatas. 2003 m. gruodžio 29 d. Nutarimo Nr. 44, Vilnius;

4. Kauno apygardos teismas. 2015 m. vasario 06 d. nutartis civilinė byloje J. B. prieš Kauno suaugusiųjų mokymo centrą, Nr. 2A-52-390/2015;

5. Kauno apygardos teismas. 2013 m. kovo 18 d. nutartis civilinėje byloje A. O. prieš UAB „AVVA“, Nr. 2A-513-153/2013;

6. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. 2014 m. spalio 7 d. nutartis civilinėje byloje O. R. prieš UAB „Magna charta“, Nr. 3K-3-420/2014;

7. Vilniaus apygardos teismas. 2017 m. sausio 24 d. nutartis civilinėje byloje R.T. prieš UAB „Advantus“, Nr. 2A-476-803/2017;

Specialieji šaltiniai:

1. BITINAS, A.; USONIS, J. „Flexicurity“ teisinis reguliavimas: vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidyba, 2013;

2. TIATŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas*. Vilnius: Justitia, 2005;

3. *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos*. Vilnius: Vilniaus universiteto Teisės fakultetas, 2011;

4. RIESSENHUBER, K. *European employment law. A Systematic Exposition*. Intersentia: Cambridge – Antwerp – Portland, 2012;

5. NIELSEN, R. *European Labour Law*. Copenhagen: DJOF Publishing, 2000;

4. USONIS, J. Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas. *Jurisprudencija*, 2003, t. 40(32), p. 85–91;

5. MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66), p. 5–12;

6. MACIJAUSKIENĖ, R. Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas. *Jurisprudencija*, 2006, t. 10(88), p. 71–78;

7. USONIS J.; BAGDANSKIS T. Termination of an employment contract upon unilateral notice of an employee in Lithuania. *Jurisprudencija*, 2010, Nr. 1(119), p. 211–226;

8. MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Flexicurity samprata ir įgyvendinimo galimybės Lietuvos užimtumo politikoje. *Jurisprudencija*, 2011, t. 18(3), p. 1081–1099;

9. AMBRAZEVIČIŪTĖ, K. Darbuotojo ir darbdavio interesų derinimas nutraukiant darbo sutartį Lietuvos teismų praktikoje. *Jurisprudencija*, 2015, t. 22(1);

Kita medžiaga:

1. 2016m. lapkričio 14d. Valstybinės darbo inspekcijos konsultacijų ciklas naujojo Darbo kodekso klausimais. Ketvirtoji konsultacija;

2. Farrell, S.; Butler, S. *Sports Direct ditches zero-hours jobs and ups worker representation*[interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<https://www.theguardian.com/business/2016/sep/06/sports-direct-to-ditch-zero-hours-contracts>>.”

3. Inman, P. *More than 900,000 UK workers now on zero-hours contracts* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<https://www.theguardian.com/uk-news/2016/sep/08/uk-workers-zero-hours-contracts-rise-tuc>>.”

4. Broughton, A.; Biletta, I.; Kullander, M. *Flexible forms of work: ‘very atypical’ contractual arrangements*[interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements>>. “

5. Cretu, M. *United Kingdom : the zero-hour contract, myth or reality*[interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.lejournalinternational.fr/United-Kingdom-the-zero-hour-contract-myth-or-reality_a1914.html>.”

6. Smith, L. *One million UK workers on zero-hour contracts*[interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<https://www.wsws.org/en/articles/2013/08/07/zero-a07.html>>.”

7. Miežienė, R.; Gruževskis, B. *Atypical Forms of Employment in Lithuania: Main Characteristics and Prevalence*[interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<https://journals.su.lt/socialiniai-tyrimai/article/view/76>>.”

8. Blažienė, I. *Lithuania: Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements*[interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/lithuania/lithuania-flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements>>.”