

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

**Evaldo Malinovskio,
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studento**

Magistrinis darbas

TERMINUOTŲ DARBO SUTARČIŲ NAUJOVĖS LIETUVOS DARBO TEISĖJE

**Darbo vadovė: lekt. dr. Ieva Povilaitienė
Recenzentas: lekt. dr. Nerijus Kasiliauskas**

**Vilnius
2020**

TURINYS

ĮVADAS	2
1. TERMINUOTOS DARBO SUTARTIES SĄVOKOS NAUJOVĖS	4
1.1. Terminuotos darbo sutarties samprata ir reikšmė.....	4
1.2. Terminuotų darbo sutarčių atribojimo kriterijai nuo kitų darbo sutarčių	9
1.3. Terminuotų darbo sutarčių vieta darbo santykiuose	13
2. TERMINUOTŲ DARBO SUTARČIŲ SUDARYMO IR VYKDYMO NAUJOVĖS 17	
2.1. Terminuotų darbo sutarčių sudarymo sąlygos.....	17
2.2. Terminuotoms darbo sutartims taikomi ribojimai	25
2.3. Terminuotos darbo sutarties vykdymo ypatumai	28
3. TERMINUOTŲ DARBO SUTARČIŲ PASIBAIGIMO NAUJOVĖS.....	32
3.1. Terminuotos darbo sutarties nutraukimas suėjus terminui	32
3.2. Terminuotos darbo sutarties nutraukimas kitais pagrindais.....	36
IŠVADOS	42
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS.....	43
SANTRAUKA	47
SUMMARY	48

IVADAS

Asmenys, siekdami užsitikrinti finansinį stabilumą, kaip vieną iš pajamų šaltinių, pasirenka samdomą darbą. Darbo pobūdis, priklausomai nuo asmens poreikių bei interesų, ekonominių veiksnių ir siekiamo darbo užmokesčio dydžio, leidžia asmenims pasirinkti jiems labiausiai tinkantį darbą. Lietuvos Respublikos Konstitucijos¹ (toliau – Konstitucija) 48 straipsnyje nurodoma, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą. Taigi Konstitucija garantuoja kiekvienam asmeniui teisę į darbo laisvę, kuri pasireiškia tuo, kad asmuo gali laisvai pasirinkti labiausiai jo poreikius atitinkantį darbą arba atvirkščiai, pasirinkti nedirbti. Asmeniui pasirinkus darbą bei siekiant pradėti darbo santykius, atsiranda pareiga sudaryti darbo sutartį. Kadangi darbo teisiniai santykiai yra skirtingi, įstatymų leidėjas yra įtvirtinęs pakankamai didelę skirtingų darbo sutarčių rūšių įvairovę. Darbo sutartys priklausomai nuo darbo pobūdžio yra terminuotos arba neterminuotos. Šiame rašto darbe bus nagrinėjamos terminuotos darbo sutartys, didžiausią dėmesį skiriant šių sutarčių reguliavimo naujovėms.

Temos aktualumas. Šia tema atskleidžiamos terminuotų darbo sutarčių reguliavimo naujovės Lietuvos darbo teisėje. Siekiama išsiaiškinti priimtų naujovių reikšmę bei išanalizuoti ar šios naujovės suteikia lankstumo darbo santykiams. Terminuotų darbo sutarčių reguliavimo naujovės yra atskleidžiamos nagrinėjant terminuotos darbo sutarties sudarymo, vykdymo, nutraukimo ypatumus, kartu analizuojant esamą bei senąjį reguliavimus.

Darbo tikslas ir uždaviniai. Šiuo darbu siekiama atskleisti terminuotų darbo sutarčių reglamentavimo naujoves analizuojant šių sutarčių sampratą, sudarymo sąlygas bei šių sutarčių vykdymą ir pasibaigimą. Šiam tikslui pasiekti keliami šie uždaviniai:

1. Pateikti terminuotų darbo sutarčių sampratą ir reikšmę.
2. Siekiama atskleisti terminuotų darbo sutarčių sudarymo ir vykdymo naujoves.
3. Atskleisti terminuotų darbo sutarčių pasibaigimo naujoves.

Darbo objektas. Terminuotų darbo sutarčių reguliavimo naujovės Lietuvos darbo teisėje. Kadangi darbo apimtis yra ribota, išsamiai išnagrinėti visas terminuotų darbo sutarčių rūšis nėra įmanoma, todėl šiame darbe detaliau bus nagrinėjama paprastoji terminuota darbo sutartis.

¹ Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Lietuvos aidas*, 1992-11-10, nr. 220-0.

Metodai. Darbe naudojami šie metodai:

1. Teologinis. Pasitelktas aiškinant teisės normų turinį atsižvelgiant į įstatymų leidėjo tikslus formuluojant teisės normas.
2. Lingvistinis. Pasitelktas atskleidžiant teisės normų reikšmę ir esmę.
3. Loginis. Pasitelktas siekiant išaiškinti teisės normų turinį, pateikiant išvadas ir apibendrinimus.
4. Sisteminis. Pasitelktas aiškinant teisės normas kartu su teismų praktika ir teisės doktrina.

Darbo originalumas. Terminuotų darbo sutarčių tema jau buvo rašyti magistriniai darbai. Šiame darbe nagrinėjamos terminuotų darbo sutarčių esamo teisinio reguliavimo naujovės lyginant jas ankstesniu teisiniu reguliavimu ir šiuo konkrečiu aspektu rašto darbų nėra.

Svarbiausi šaltiniai. Šiame magistro darbe buvo naudotasi Europos Sąjungos teisės aktais, nacionaliniais teisės aktais, naudotasi specialiąja literatūra. Analizuota Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuota teismų praktika. Darbe buvo remtasi įvairių autorių, tokių kaip T. Davulio, Tiežkijaus, T. Bagdanskio, I. Mačiulaičio, I. Nekrošiaus ir kitų autorių darbais.

Darbo struktūra. Šį rašto darbą sudaro įvadas, trys dėstomosios dalys, išvados, šaltinių sąrašas ir santrauka lietuvių ir anglų kalbomis. Darbo dėstomosiose dalyse yra analizuojamos terminuotų darbo sutarčių reguliavimas, siekiant atskleisti šių sutarčių sudarymo, vykdymo bei pasibaigimo naujoves.

1. TERMINUOTOS DARBO SUTARTIES SĄVOKOS NAUJOVĖS

1.1. Terminuotos darbo sutarties samprata ir reikšmė

1990 m. kovo 11 d. atkūrusi nepriklausomybę, Lietuva pasuko demokratinių reformų keliu ir pradėjo kurti nepriklausomą teisinę valstybę, pagrįstą privačios nuosavybės ir iniciatyvos bei rinkos ekonomikos santykiais.² Būtent 1990 m. prasidėjo Lietuvos teisės ir darbo teisės reforma. Siekiant priartinti Lietuvos darbo teisę prie besikeičiančių visuomeninių santykių, buvo priimta eilė norminių aktų, tame tarpe ir 1991 m. lapkričio 28 d. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas³ (toliau – DSĮ), reglamentavęs terminuotų darbo sutarčių sudarymo atvejus, termino nustatymą, termino pasibaigimo pasekmes. Nors 1972 m. sausio 1 d. Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas⁴ numatė daugiau terminuotų darbo sutarčių rūšių (pavyzdžiui, laikino darbo sutartis), DSĮ galiojimo Lietuvoje metu buvo reglamentuojamos tik sezoninio darbo sutartys.⁵ DSĮ 9 straipsnyje nurodoma, kad gali būti sudaroma neterminuota darbo sutartis arba nustatomas terminas, bet ne ilgesnis kaip penkeri metai, jeigu kiti įstatymai nenumato kitko. Taigi pagal DSĮ darbo sutartys pagal terminą buvo skirstomos į neterminuotas ir terminuotas. Sąlygą dėl sutarties termino įstatymų leidėjas pripažino būtina terminuotosios darbo sutarties sąlyga. Jeigu darbo sutartyje nėra susitarta dėl sutarties termino arba ši sąlyga sutartyje nenurodyta ar netinkamai nustatyta, laikoma, kad sudaryta neterminuota darbo sutartis.

Sekanti darbo teisės reforma neatsiejama nuo Lietuvos narystės Europos Sąjungoje. Lietuvos Respublikai 2004 m. gegužės 1 d. tapus Europos Sąjungos nare, joje galiojanti teisinė sistema tapo neatsiejama ir Lietuvos teisinės sistemos dalimi. Europos Sąjungos teisinės sistemos šaltiniuose įtvirtintos darbo teisės normos Lietuvoje turi būti vienodai aiškinamos ir taikomos, o nacionalinė teisė turi būti visiškai su jomis suderinta. Todėl 2002 m. Lietuvos Respublikos darbo kodekso⁶ (toliau – 2002 m. DK) priėmimas buvo vertinamas kaip privalomas ir būtinas perėjimo prie vakarietiško darbo santykių

² DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva: monografija*. Vilnius: Teisinės informatikos centras, 2004, p. 53.

³ Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, nr. 36-973.

⁴ Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas. *Vyriausybės žinios*, 1972-01-01, nr. 18-137.

⁵ DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva: monografija*. Vilnius: Teisinės informatikos centras, 2004, p. 298.

⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002-06-26, nr. 64-2569.

reguliavimo modelio etapas. 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojo 2002 m. DK, kuris, beje, iš esmės sureguliuavo darbo santykius, sujungė pagrindines Europos Sąjungos ir Tarptautinės Darbo Organizacijos teisės aktų bei Europos socialinės chartijos nuostatas.⁷ Jame naujai sureguliuoti daugelis darbo santykių, siekiant, kad jie kuo geriau atitiktų pasikeitusias darbo rinkos sąlygas, socialinių partnerių – darbdavių ir darbuotojų – interesus, įteisintas vientisas kodifikuotas darbo teisės šaltinis.⁸

1999 m. birželio 28 d. Taryba priėmė direktyvą 1999/70/EB dėl Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotąsias sutartis⁹ (toliau – Direktyva), kurią Lietuvos įstatymų leidėjas įgyvendino 2003 m. įsigaliojusiam 2002 m. DK.¹⁰ Priimta Direktyva Europos Sąjungos valstybės narės siekė harmonizuoti, t.y. suderinti darbo teisės normas, reglamentuojančias terminuotą darbo sutartį. Direktyvos preambulėje nurodoma, kad teisinio reguliavimo pagrindinis tikslas yra šiuolaikiškesnis darbo organizavimas ir lankstesnė darbo tvarka. Bendrijos teisės normomis taip pat siekiama padidinti įmonių našumą ir konkurencingumą bei pasiekti reikiamą lankstaus darbo organizavimo ir darbuotojų teisių apsaugos pusiausvyrą.¹¹ Kadangi iki Lietuvos įstojimo į Europos Sąjungą direktyvos nacionalinėje teisėje nebuvo taikomos, tai po įstojimo 2002 m. DK atsirado griežtesnis darbo santykių reguliavimas dėl įsipareigojimų Europos Sąjungos teisės normoms.

2002 m. DK XII skyriuje „Darbo sutartis“ darbo sutarčių rūšys yra išskiriamos nevienodais pagrindais. 2002 m. DK 108 straipsnyje yra įtvirtintas darbo sutarčių rūšių sąrašas, pagal kurį darbo sutartys gali būti neterminuotos, terminuotos, laikinosios, sezoninės, dėl antraeilių pareigų, su namudininkais, patarnavimo darbams ir kitos. Pažymėtina, kad įstatymų leidėjas pateikia nebaigtinį darbo sutarčių sąrašą, taip leisdamas kituose įstatymuose įtvirtinti ir kitas darbo sutarčių rūšis. Darbo sutarčių rūšių išskyrimas būtinas siekiant diferencijuoti darbuotojų ir darbdavių teisių ir pareigų reglamentavimą,

⁷ MACIJAUŠKIENĖ, R. Darbo tvarkos taisyklių reglamentavimo problemos. *Jurisprudencija*, 2004, t. 56(48), p. 98.

⁸ DAMBRAUSKIENĖ, G. Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos. *Jurisprudencija*, 2008, t. 8(110), p. 7.

⁹ 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotąsias sutartis *OJ L 175, 10.7.1999*.

¹⁰ BUBILAITĖ, B. Terminuotų darbo sutarčių teisinio reguliavimo ypatumai pagal Lietuvos teisę. *Teisė*, 2008, t. 69, p. 132.

¹¹ DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva: monografija*. Vilnius: Teisinės informatikos centras, 2004, p. 295.

atsižvelgiant į tokių darbo sąlygų ypatumus ar į darbuotojų psichofizines savybes, bei nustatyti papildomą darbuotojų teisių apsaugą.¹² 2002 m. DK apibrėžia terminuotą darbą sutartį nurodydamas požymį, pagal kurį darbo sutartis yra priskiriama prie terminuotų darbo sutarčių, t.y. jos galiojimo trukmę – tam tikrą laiką arba tam tikrų darbų atlikimo laiką. 2002 m. DK 109 straipsnio 1 dalyje nurodoma, kad terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, bet ne ilgiau kaip penkeriems metams. To paties straipsnio 2 dalyje yra įtvirtintas draudimas sudaryti terminuotą darbo sutartį, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai sudaryti tokią sutartį pageidauja pats darbuotojas arba tai nustato kiti įstatymai. Svarbu pažymėti, kad draudimas sudaryti terminuotą nuolatinio pobūdžio darbo sutartį darbuotojo pageidavimu nėra laikytinas prieštaravimu Direktyvos nuostatoms. Jokia Direktyvos teisės norma nei draudžia, nei įpareigoja numatyti būtent tokį griežtą draudimą.¹³ Lyginant DSĮ ir 2002 m. DK įtvirtintą terminuotų darbo sutarčių reguliavimą pastebima, kad 2002 m. DK terminuotajai darbo sutarčiai ir jos rūšims skiria kiek daugiau dėmesio. Visų pirma, DSĮ numatė tik neterminuotas ir terminuotas darbo sutartis. 2002 m. DK įstatymų leidėjas išplėtė darbo sutarčių rūšių sąrašą. Jame įtvirtintos pagrindinės sezoninės (2002 m. DK 112 str.) ir laikinosios darbo sutarties, sudaromos ne ilgesniam kaip dviejų mėnesių terminui (2002 m. DK 113 str.), nuostatos. Nors bendruosius terminuotų darbo sutarčių pagrindus nustatantys 2002 m. DK 109-111 straipsniai beveik identišškai pakartoja DSĮ normas, viena pagrindinių reguliavimo naujovių sietina su 2002 m. DK 109 straipsnio 2 dalyje numatytu draudimu sutartims šalims sudaryti terminuotą darbo sutartį dėl nuolatinio pobūdžio darbo, nebent tai nustato įstatymai ir kolektyvinės sutartys. Taip buvo panaikinta teisė darbuotojo pageidavimu nustatyti nuolatinio pobūdžio darbo sutarties terminą, tačiau paliekama galimybė kolektyvinėje sutartyje išvardyti darbus ir pareigas, dėl kurių sudaryti terminuotą darbo sutartį būtų leidžiama.¹⁴

2002 m. DK galiojo pakankamai ilgą laikotarpį, per kurį nebuvo apsieita be įstatymo pakeitimų, tačiau kodeksas paseno ir reformos buvo neišvengiamos. Visų pirma, 2002 m. DK buvo nelankstus, kadangi nuo įstatymo priėmimo socialinė ir ekonominė aplinka kito, taip pat naujos tarptautinės teisės tendencijos rodė, kad reikia krypti į laisvesnę ir liberalesnę darbo rinką. Todėl naujojo DK priėmimas ir kartu su šiuo įstatymu

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

¹³ DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva: monografija*. Vilnius: Teisinės informatikos centras, 2004, p. 299

¹⁴ *Ibid.*, p. 298

įtvirtintos naujovės, buvo neišvengiama darbo santykių reformos dalis. 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojo 2016 m. rugsėjo 14 d. priimtas DK. Šiuo naujai priimtu teisės aktu buvo pakeistas 2002 m. DK, kuris galiojo nuo 2003 m. sausio 1 d. Naujasis teisės aktas iš naujo kodifikavo visą darbo teisės šaką, t.y. teisės normas, reglamentuojančias darbo ir glaudžiai su juo susijusius visuomeninius santykius.¹⁵ Šis DK nebenumato kai kurių darbo sutarčių rūšių, kaip antai trumpalaikės darbo sutarties, antraeilių pareigų, papildomo darbo, nuotolinio darbo sutarčių. Naujos numatomos darbo sutarčių rūšys – pameistrystės, projektinio darbo, darbo vietos dalijimosi, darbo keliems darbdaviams sutartys. Pasirinkusios kurią nors tokią sutarties rūšį, šalys pasirenka ir jų santykius reglamentuojančių teisių ir pareigų kompleksą.¹⁶

Siekiant sukurti darbo teisinius santykius turi būti sudaryta darbo sutartis. Pagal DK 32 straipsnio 1 dalį darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, pagal kurį darbuotojas įsipareigoja būdamas pavaldus darbdaviui ir jo naudai atlikti darbo funkciją, o darbdavys įsipareigoja už tai mokėti darbo mokesť. Nuo darbo sutarties sudarymo momento darbo sutarties šalys įgauna atitinkamai darbdavio ir darbuotojo statusą, o tarp jų pagal šią sutartį atsirandantiems teisiniams santykiams pradedami taikyti darbo įstatymai.¹⁷

Kadangi egzistuoja skirtingi darbo teisiniai santykiai, įstatymų leidėjas nustatė skirtingas darbo sutarčių rūšis, kurios yra numatytos DK 66 straipsnio 1 dalyje: neterminuota darbo sutartis, terminuota darbo sutartis, laikinojo darbo sutartis, pameistrystės darbo sutartis, projektinio darbo sutartis, darbo vietos dalijimosi darbo sutartis, darbo keliems darbdaviams sutartis, sezoninio darbo sutartis. Viena vertus, darbo teisės normos nustato vienodas pareigas ir teises visiems darbo santykiams, kita vertus dėl skirtingo darbo pobūdžio ar šalių pasirinktų santykių modelių būtinos specialiosios taisyklės, atitinkančios šių santykių ypatumus.¹⁸ Atkreiptinas dėmesys, kad neterminuotos sutartys DK nėra aptariamoms atskirai (kaip pavyzdžiui, terminuotos ir kitos sutartys) – jos reglamentuojamos visomis DK normomis, jei tik šios normos nėra skirtos kokiam konkrečiam darbo sutarties rūšiai. Tad bendrosios darbo teisės normos reguliuoja darbo sutartis, sudarytas neapibrėžtam laikotarpiui, o kitos darbo sutarčių rūšys reglamentuojamos specialiomis normomis.¹⁹

¹⁵ DAVULIS, T. Darbo teisės rekodifikavimas Lietuvoje 2016-2017 m. *Teisė*, 2017, t. 104, p. 7.

¹⁶ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 262.

¹⁷ BAGDANSKIS, T., et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008, p. 125.

¹⁸ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 261.

¹⁹ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika: monografija*. Vilnius: Justitia, 2005. I t., p. 373.

Siekiant atskleisti terminuotos darbo sutarties sampratą, svarbu nustatyti ką įstatymų leidėjas laiko terminuota darbo sutartimi. DK 67 straipsnio 1 dalyje pateikta terminuotos darbo sutarties sąvoka, pagal kurią terminuota darbo sutartis yra sutartis, sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui. Minėtame straipsnyje išskiriamas esminis požymis, kuris darbo sutartį priskiria prie terminuotų darbo sutarčių – darbo santykių galiojimo trukmė. Taigi terminuotos darbo sutarties esminis bruožas, skiriantis ją nuo neterminuotų darbo sutarčių – termino nustatymas, t. y. sutartyje nurodoma iki kada sutarties šalys bus susietos darbo santykiais. Kitos sąlygos, dėl kurių šalys susitaria, turėtų būti analogiškos neterminuotoms darbo sutartims ir taikomos vienodai, neatsižvelgiant į tai, pagal kokią darbo sutartį asmenys dirba.²⁰ Todėl terminuota darbo sutartis yra tokia darbo sutartis, kurios galiojimas apibrėžiamas laike, t.y. kuri sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui.²¹ Darbo sutarties terminas yra sutartinė darbo sutarties sąlyga, t.y. jos buvimą ar nebuvimą sutartyje nulemia šalių sudarytas susitarimas, o ne įstatymai ar kiti norminiai teisės aktai.²² Pagrindinis terminuotos darbo sutarties požymis, leidžiantis atriboti terminuotą darbo sutartį nuo neterminuotos darbo sutarties, yra terminas. Darbdavys su darbuotoju susitardami dėl darbo sutarties termino tuo pačiu susitaria dėl sutarties galiojimo pasibaigimo momento. Svarbu paminėti, kad termino nustatymas yra būtinoji tik terminuotos darbo sutarties sąlyga, taigi sudaryta sutartis, kurioje nebūtų aptartas terminas, vis tiek būtų laikoma teisėtai sudaryta darbo sutartimi, tačiau tokiu atveju tai nebebūtų terminuota darbo sutartis. Todėl sutarties šalys turi tinkamai nustatyti terminuotos darbo sutarties terminą, nes priešingu atveju bus laikoma, kad sutarties šalys susitarė dėl neterminuotos darbo sutarties. DK 67 straipsnio 1 ir 2 dalyse yra nurodomi du leidžiami sutarties termino nustatymo būdai:

1. darbo sutartis sudaroma tam tikram laikui – iki tam tikros kalendorinės datos, tam tikram dienomis, savaitėmis, mėnesiais ar metais skaičiuojamam terminui (pavyzdžiui, iki liepos 15 d., arba dvejiems metams);
2. darbo sutartis sudaroma tam tikrų darbų atlikimo laikui – iki tam tikros užduoties įvykdymo (projekto, statybos rangos sutarties pabaigos) ar tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo (iki sugrįš iš vaiko

²⁰ MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Terminuotųjų darbo sutarčių sudarymo teisėtumas. *Jurisprudencija*, 2015, t. 22(1), p. 49.

²¹ BAGDANSKIS, T.; MAČIULAITIS, V.; ir MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras: individualieji darbo santykiai*. Rito projects, 2018, p. 179.

²² DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 263.

priežiūros atostogų kitas darbuotojas). Tokios aplinkybės yra tinkamos darbo sutarties terminui nustatyti tik tuo atveju, kada žinoma, kad jos tikrai atsiras, pasikeis ar pasibaigs.²³

Apibendrinant galima teigti, kad keičiantis teisės aktams, reglamentuojanties terminuotus darbo santykius, keitėsi ir šių sutarčių reguliavimas. Tačiau esminis požymis, atiriojantis terminuotą darbo sutartį nuo neterminuotos darbo sutarties išliko visais laikotarpiais – darbo santykių galiojimo trukmės ribojimas. Taigi tam, kad sudaryta darbo sutartis būtų laikoma terminuota darbo sutartimi, sutarties šalys turi susitarti dėl termino, kadangi terminas yra būtinoji terminuotos darbo sutarties sąlyga.

1.2. Terminuotų darbo sutarčių atriojimo kriterijai nuo kitų darbo sutarčių

DK 66 straipsnio 1 dalyje yra pateikiamas darbo sutarčių sąrašas. Siekiant atskleisti terminuotų darbo sutarčių ypatumus atskiriant jas nuo kitų darbo sutarčių, šiame skyriuje bus plačiau analizuojama tik paprastoji terminuota darbo sutartis kitų terminuotų darbo sutarčių kontekste.

Darbo sutarčių rūšių išskyrimas yra vieno darbo santykių teisinio reguliavimo principo – darbo teisės normų bendrumo ir diferenciacijos apraiška. Viena vertus, darbo teisės normos nustato vienodas teises ir pareigas visiems asmenims, sudariusiems darbo sutartį ir įgijusiems darbuotojo ar darbdavio statusą, kita vertus, dėl skirtingų darbo sutarties sudarymo prielaidų, sutarties šalių tikslų, darbuotojo atliekamo darbo funkcijų ypatumų ar kitų objektyvių priežasčių visoms darbo sutartims taikyti vienodą teisinį režimą gali būti ne visada pagrįsta.²⁴ Todėl rūšių įvardijimas DK suteikia darbo sutarties šalims ir tam tikro lankstumo – pasirinkusios jų poreikius labiausiai atitinkančią darbo sutarties rūšį, jos nukrypsta nuo bendrųjų darbo sutarčių sudarymo bei vykdymo taisyklių ir patenka į specialiųjų normų taikymo sritį.²⁵

Terminuota darbo sutartis yra tokia darbo sutartis, kuri sudaryta tam tikram laikui, pavyzdžiui, sutartis, sudaryta šešioms mėnesiams, sutartis, sudaryta su darbuotoja, kol iš motinystės atostogų grįš kita, iki tol dirbusi darbuotoja. Sudarydamos sutartį tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, sutarties šalys nustato darbo sutarties terminą

²³ Ibid., p. 263.

²⁴ NEKROŠIUS, I., et. al. *Lietuvos respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Justitia, 2004, p. 75.

²⁵ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 261.

ir apsisprendžia dėl sutarties galiojimo laiko (sutartinių santykių trukmės),²⁶ todėl esminis terminuotos darbo sutarties požymis, leidžiantis atriboti šią sutartį nuo kitų darbo sutarčių rūšių, yra darbo santykių laikinumas, kuris yra išreiškiamas darbo sutartyje nustatant terminą.

Kaip jau buvo minėta, terminuotų darbo sutarčių esminis požymis yra terminas. Siekiant atriboti terminuotą darbo sutartį nuo neterminuotos darbo sutarties reikia analizuoti darbo sutarties sąlygas. Be būtinųjų darbo sutarties sąlygų (darbo funkcijos, darbo apmokėjimo sąlygos ir darbovietės) darbo sutarties šalims susitarus dėl darbo sutarties termino, sudaryta darbo sutartis bus laikoma ne tik tinkamai sudaryta, bet tuo pačiu priskiriama terminuotai darbo sutarčiai. Pavyzdžiui, laikinojo darbo sutartis gali būti priskiriama terminuotai sutarčiai tuo atveju, jeigu sutartyje bus nustatytas šios sutarties galiojimo terminas. DK 72 straipsnio 1 dalyje yra pateikiama laikinojo darbo sutarties sąvoka, kurioje yra nurodoma, kad ši sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, pagal kurį laikinasis darbuotojas įsipareigoja tam tikrą laiką atlikti darbo veiklą laikinojo įdarbinimo įmonės nurodyto asmens naudai ir jam būdamas pavaldus, o laikinojo įdarbinimo įmonė įsipareigoja už tai atlyginti. Akivaizdu, kad jeigu laikinojo darbo sutartis yra sudaryta nenustatant konkretaus termino, šios sutarties nebus galima priskirti prie terminuotų darbo sutarčių rūšių, nes be sutartyje nustatyto termino ji bus laikoma neterminuota darbo sutartimi. Kadangi tai nėra paprastoji terminuota darbo sutartis, jai taikomos kitokios taisyklės lyginant su paprastosiomis terminuotomis darbo sutartimis. Viena iš išimčių taikomų terminuotai laikinojo darbo sutarčiai yra maksimalaus sutarties termino nustatymas, kuris negali būti ilgesnis nei treji metai. Tuo tarpu, paprastoji terminuota darbo sutartis gali būti sudaryta maksimaliam penkerių metų terminui, jeigu tenkinamos įstatyme numatytos sąlygos tokio ilgo termino nustatymui, kurios plačiau bus nagrinėjamos šio darbo tolimesnėse dalyse. Taigi terminuota laikinojo darbo sutartis yra viena iš terminuotų darbo sutarčių rūšių, tačiau turinti išskirtinių, tik jai būdingų ypatumų.

Kita terminuotų darbo sutarčių rūšių yra projektinio darbo sutartis. Pagal DK 89 straipsnio 1 dalį projektinio darbo sutartis yra terminuota darbo sutartis, kuria darbuotojas įsipareigoja atlikti savo darbo funkciją konkrečiam projekto rezultatui pasiekti dirbdamas savo nustatytu darbo laiko režimu darbovietėje arba už darbovietės ribų, o darbdavys įsipareigoja už tai mokėti sulygtą atlyginimą. Ši sutarties rūšis yra nauja Lietuvos darbo teisėje, ja siekiama palengvinti darbo sutarties šalių galimybes lanksčiau susitarti dėl

²⁶ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika: monografija*. Vilnius: Justitia, 2005, I t., p. 374.

darbo sutarties dalyko, jo atlikimo vietos ir laiko, į darbo teisės reguliavimo sritį įtraukti kuo daugiau fizinio asmens atlygintinų veiklų. Pagrindinė skiriamoji šios darbo sutarties rūšies ypatybė – ne vien į procesą (darbo funkcijos vykdymą), bet ir į rezultatą (darbo atlikimą, rezultato gavimą) orientuotas asmens darbas, kurio galutinis sėkmingas įvykdymas siejamas kaip tik su perduotu rezultatu.²⁷ Taigi pagal šią darbo sutartį darbuotojas įsipareigoja įgyvendinti konkretų projektą ir šios sutarties galiojimas yra susietas su galutinio rezultato pasiekimu. Tokios sutarties galiojimas pasibaigtų pasiekus darbo sutartyje sutartą projekto rezultatą. Pavyzdžiui, darbo sutarties šalių sudaryta darbo sutartis būtų laikoma projektinio darbo sutartimi, kurioje būtų susitarta, kad darbuotojas sukurs internetinę svetainę darbdaviui ir būtų nustatytas vienerių metų terminas šiam darbo rezultatui pasiekti. Tokiu atveju būtų konkrečiai nustatomas konkretus darbo rezultatas, kuris bus pasiektas per sutartyje nustatytą terminą. Analizuojant projektinio darbo sutarčiai ir paprastajai terminuotai darbo sutarčiai taikomas nuostatas galima įžvelgti ir kelis skirtumus. Kadangi projektinio darbo sutartis visada yra terminuota, įstatymų leidėjas nurodo, kad jo atžvilgiu negali būti taikomos tokios terminuotos sutartis reglamentuojančios nuostatos:

1. dėl maksimalaus terminuotos darbo sutarties termino (DK 68 straipsnis);
2. dėl terminuotos sutarties tapimo neterminuota, kai darbo santykiai faktiškai tęsiasi daugiau kaip vieną darbdavio administracijos darbo dieną suėjus terminui (DK 69 straipsnio 2 dalis);
3. dėl įspėjimo pasibaigus darbo sutarčiai ir darbdavio pareigos sumokėti darbuotojui darbo užmokestį už kiekvieną įspėjimo termino pažeidimo dieną (DK 69 straipsnio 3 dalis);
4. dėl išėtinės išmokos sumokėjimo, kai darbo santykiai pagal terminuotą darbo sutartį tęsiasi ilgiau kaip dvejus metus (DK 69 straipsnio 4 dalis).

Taigi be minėtų išimčių, taikomų projektinio darbo sutarčiai, ši darbo sutartis nuo paprastos terminuotos darbo sutarties iš esmės skiriasi tuo, kad pagal esamą teisinį reguliavimą projektinio darbo sutarties šalys privalo iš anksto numatyti konkretų projekto rezultatą bei numatyti jo pabaigą. Todėl konkretaus projektinio darbo sutarties rezultato numatymas yra išskirtinis projektinio darbo sutarties bruožas.

DK 100 straipsnyje yra pateikiama sezoninio darbo sutarties sąvoką, pagal kurią sezoninio darbo sutartis yra sudaroma sezoniniams darbams atlikti. Sezoniniais darbais vadinami tie darbai, kurie dėl gamtinių ir klimato sąlygų dirbami ne visus metus, o tam

²⁷ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 300.

tikrais periodais (sezonais), ne ilgesniais kaip aštuoni mėnesiai mėnesiai vienas po kito einančių dvylikos mėnesių laikotarpiu, ir yra įtraukti į sezoninių darbų sąrašą. Ta aplinkybė, kad pagal sezoninę darbo sutartį dirbamas sezoninio pobūdžio darbas, iš esmės nulemia sutarties galiojimo laiką: darbo funkcijos nebegali būti vykdomos pasibaigus sezonui, kai gamtinės ir klimato sąlygos nebeleidžia darbo atlikti tinkamai pagal jam keliamus reikalavimus. Todėl sezoninė darbo sutartis laikytina viena iš terminuotų darbo sutarčių rūšių – šios sutarties terminas sietinas su tam tikrų darbams atlikti tinkamų gamtinių ir klimato sąlygų pasibaigimu konkrečiais metais.²⁸ Lyginant terminuotą darbo sutartį ir sezoninio darbo sutartį matyti, kad skiriasi termino nustatymo būdai, kadangi sezoninio darbo sutarties terminas yra nustatomas ne kalendorine data, o tam tikros aplinkybės pasibaigimu, šiuo atveju sezono pabaiga, tuo tarpu terminuota darbo sutartimi galima nustatyta terminą tiek konkrečia kalendorine data, tiek ir tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimu ar pasibaigimu.

Prie terminuotų darbo sutarčių rūšių taip pat yra priskiriama pameistrystės darbo sutartis. Pagal DK 81 straipsnio 1 dalį pameistrystės darbo sutartis sudaroma priimant į darbą asmenį, siekiantį darbo vietoje įgyti profesijai reikalingą kvalifikaciją ar kompetencijų pameistrystės mokymo organizavimo forma. Visų pameistrystės darbo sutarčių bendroji ypatybė yra ta, kad jos yra terminuotos, t.y. jų galiojimas laike yra ribotas – tam tikros trukmės.²⁹ DK 82 straipsnio 1 dalis numato, kad šios sutarties maksimalus terminas yra šeši mėnesiai, išskyrus pameistrystės darbo sutartį, sudarytą kartu su teisės aktais reglamentuojama mokymo sutartimi dėl formaliojo ir neformaliojo mokymo, kurioje apibrėžiama ilgesnė mokymo trukmė. Kadangi sudarant šią sutartį be to, kad turi būti nurodyta tokios sutarties rūšis, pameistrystės įgyjamos kompetencijos ir jų įgijimo būdai, mokymosi dalykai, mokymosi rezultatai, bet ir mokymosi trukmė. Todėl atsižvelgiant į šios sutarties ribotą galiojimo trukmę, ši sutartis yra priskiriama prie terminuotų darbo sutarčių rūšių.

Taigi visoms terminuotų darbo sutarčių rūšims yra būdingas darbo santykių laikinumas. Skirtingų terminuotų darbo sutarčių rūšių išskyrimas yra būtinas siekiant diferencijuoti darbuotojų ir darbdavių teisių ir pareigų reglamentavimą, atsižvelgiant į tokių darbo sąlygų ypatumus ar į darbuotojų psichofizines savybes. Galima teigti, kad naujasis teisinis reguliavimas, kuriuo yra išplečiamas terminuotų darbo sutarčių rūšių

²⁸ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika: monografija*. Vilnius: Justitia, 2005. I t., p. 381.

²⁹ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 294.

kiekis, leidžia darbdaviams lanksčiau organizuoti darbo procesus, kadangi suteikiama galimybė pasirinkti labiausiai jų poreikius atitinkančią darbo sutarties rūšį.

1.3. Terminuotų darbo sutarčių vieta darbo santykiuose

Darbas, dėl kurio sulygsta šalys sudarydamos darbo sutartis, daugiausiai yra nuolatinis. Tai lemia įvairių įmonių, įstaigų, organizacijų ar fizinių asmenų vykdomos veiklos pastovumas ir tęstinumas. Tokiu atveju įteisinant darbo santykius tarp darbo sutarties šalių paprastai sudaroma neterminuota darbo sutartis.³⁰ Tai, kad neterminuota darbo sutartis yra ir turi būti laikoma įprasta darbo sutarčių rūšimi, pripažinta ir Europos Sąjungos mastu. Direktyvos bendrosios dalies 5 punkte yra pabrėžtas Europos Sąjungos socialinių partnerių sutarimas, kad, nepaisant būtinybės propaguoti lankstaus darbo formas, neterminuotos darbo sutartys yra bendriausia darbo santykių forma, padedanti gerinti pagal jas dirbančių darbuotojų gyvenimo kokybę ir jų darbo rezultatus.³¹ Tačiau siekiant darbo santykių lankstumo yra sudaromos terminuotos darbo sutartys, kurios sudaro reikšmingą darbo rinkos dalį. Neretai terminuotos darbo sutartys įvardijamos kaip lankstesnės negu įprastos neterminuotos darbo sutartys. Be abejo, viena pagrindinių tokios nuomonės priežasčių – terminuotosios sutarties, taip pat ir darbo santykių laikinumas, galimybė be motyvų nutraukti darbo sutartį pasibaigus jos terminui. Juolab, kad paprastai nacionalinė teisė minimalaus terminuotosios darbo sutarties termino nereglamentuoja, dažniausiai nustatydamą ilgiausią galimą terminuotų darbo santykių laikotarpį. Taip pat tokiai pozicijai pagrįsti gali būti pasitelkiami argumentai, kad terminuotumas lemia lankstumą ta prasme, jog darbdaviai (įmonės, įstaigos, organizacijos) turi galimybę laisviau modeliuoti savo veiklą atsižvelgdami į rinkos pokyčius bei vykdydami veiklą lanksčiau derinti darbo jėgos mastus su objektyviu jos poreikiu. Tačiau, kita vertus, darbo pagal terminuotąsias sutartis formas gali būti kur kas nelankstesnės nei įprastiniai darbo santykiai.³²

Sprendžiant dėl šiuo metu galiojančio DK priėmimo Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projekto aiškinamajame rašte³³ (toliau – Aiškinamasis raštas) kaip vienas iš siekiamų tikslų buvo nurodomas darbo santykių

³⁰ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika: monografija*. Vilnius: Justitia, 2005. I t., p. 372.

³¹ *Ibid.*, p. 370.

³² MACIULAITIS, V. *Terminuotosios darbo sutartys flexicurity aspektu*. Socialinių mokslų studijos, 2010, 3(7), p. 299.

³³ Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas. 2015-06-08, nr. 15-5469(3).

lankstinimas. Įstatymų leidėjas siekdamas, padidinti darbo rinkos lankstumą, išplėtė darbo sutarčių sąrašą. Aiškinamajame rašte nurodoma, kad darbo sutarčių rūšių išplėtimas siejamas su šiandien pasikeitusiu darbo santykių poreikiu, taip pat tokiu būdu būtų mažinamas nelegalus darbas, kadangi darbdavys iš plataus darbo sutarčių rūšių sąrašo galės išsirinkti jo poreikius labiausiai atitinkančią darbo sutarties rūšį. Toks darbo sutarčių sąrašo išplėtimas būtų naudingas ne tik darbdaviams, tačiau ir patiems darbuotojams, pavyzdžiui, įtvirtinus galimybę sudaryti pameistrystės darbo sutartis, asmuo būtų priimamas į darbą, siekiant įgyti profesiją, papildant profesinio mokymo įstaigoje gautas teorines žinias praktiniu mokymu darbo vietoje. Tokia sutartis padėtų jaunimui, taip pat perkvalifikuotiems asmenims greičiau įsitraukti į darbo rinką. Taip pat nurodoma, kad šios sutartys leistų darbuotojoms, neseniai pagimdžiusioms ir auginančioms vaikus po truputi grįžti į darbo rinką ir taip suderinti darbo bei šeimyninius įsipareigojimus. Tokios darbo sutartys taip pat būtų naudingos studentams ar neįgaliems asmenims, kur vieni galėtų studijas derinti su darbine veikla, o kitiems būtų užtikrinta galimybė dalyvauti darbo rinkoje taip užsidirbant lėšas pragyvenimui. Taigi įstatymų leidėjas siekdamas šių tikslų, kuriais būtų padidinamas darbo santykių lankstumas, išplėtė terminuotų darbo sutarčių sąrašą.

Akivaizdu, kad padidėjusį darbo jėgos poreikį gali lemti įvairios aplinkybės: laikinas darbų pagausėjimas, viršijantis įmonei įprastai nebūdingą veiklą ar funkcijas; poreikis tam tikriems vienkartiniais darbams pasitelkti tų sričių žinių, reikalingą kvalifikaciją bei gebėjimų turinčius specialistus, kurių įmonė neturi ir panašiai.³⁴ Todėl terminuotų darbo sutarčių išplėtimas leidžia tiek darbdaviams lanksčiau prisitaikyti prie kintančių darbo rinkos poreikių ir sąlygų, tiek ir darbuotojams susirasti darbą.

Terminuotų darbo sutarčių lankstumas neretai yra siejamas su paprastesniu darbo santykių pasibaigimu, palyginti su neterminuotos sutarties nutraukimo tvarka. Akivaizdu, kad terminuotos darbo sutartys yra patrauklesnės darbdaviams, nes yra aiškus šios darbo sutarties pasibaigimo momentas, kuris nustatomas tikslia kalendorine data arba tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo. Taigi terminuotos darbo sutarties nutraukimas, palyginti su neterminuota darbo sutartimi, yra paprastesnis. Tačiau terminuotų darbo santykių pradžia tam tikrais atvejais yra komplikuoja, kadangi įstatymų leidėjas siekdamas išvengti piktnaudžiavimo terminuotų darbo sutarčių sudarymu bei siekdamas suderinti darbo santykių lankstumą bei tuo pačiu darbuotojų subjektyvių teisių

³⁴ BAGDANSKIS, T.; MAČIULAITIS, V.; ir MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras: individualieji darbo santykiai*. Rito projects, 2018, p. 181.

apsaugą, numatė saugiklius, kurie draudžia sudaryti terminuotas darbo sutartis nuolatiniam darbui.

Viena iš naujovių terminuotų darbo sutarčių reglamentavime yra numatyta galimybė darbdaviui sudaryti terminuotas darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbui. Siekiant užkirsti kelią galimiems piktnaudžiavimo atvejams, kai terminuotos darbo sutartys yra sudaromos nuolatinio pobūdžio darbui, įstatymų leidėjas numatė maksimalų leidžiamą kiekį tokio pobūdžio terminuotų darbo sutarčių sudarymui. Pagal DK 67 straipsnio 4 dalį terminuotų darbo sutarčių nuolatinio pobūdžio darbams negali būti daugiau kaip dvidešimt procentų visų darbdavio sudarytų darbo sutarčių skaičiaus. Svarbu atkreipti dėmesį, kad toks draudimas darbdaviams, turintiems mažiau nei 4 darbuotojus savo įmonėje, uždraudžia, esant tokios sutarties poreikiui, įdarbinti bent vieną darbuotoją pagal terminuotą darbo sutartį nuolatinio pobūdžio darbui. Taigi toks įstatymų leidėjo nustatytas ribojimas užkerta galimybę darbdaviams, valdantiems mažas įmones, įdarbinti asmenis terminuotai nuolatinio pobūdžio darbui. Galima teigti, kad esamas terminuotų darbo sutarčių nuolatinio pobūdžio darbui reguliavimas diskriminuoja mažas įmones, kadangi nors įstatymas leidžia sudaryti terminuotas darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbui, tačiau dėl mažo darbuotojų skaičiaus, tokios įmonės negali pasinaudoti šia įstatyme numatyta galimybe.

Asmenims vis labiau reikia užimtumo garantijų, o ne darbo vietos išlaikymo garantijų, nes vis mažiau asmenų dirba tą patį darbą visą gyvenimą. Įmonės, ypač mažos ir vidutinės, turi turėti galimybę pritaikyti savo darbuotojų skaičių prie kintančių ekonominių sąlygų bei įdarbinti asmenis, turinčius geresnių įgūdžių, kurie dirbs produktyviau ir lanksčiau, o dėl to bus įdiegta daugiau naujovių ir padidės konkurencingumas.³⁵ Esamas terminuotų darbo sutarčių reguliavimas diskriminuoja smulkųjį verslą, kuris sudaro reikšmingą darbo rinkos dalį. 2019 m. Lietuvoje veikė 105 093 ūkio subjektai, galintys įdarbinti asmenis. 68 516 iš jų turėjo iki 4 darbuotojų. Tokių įmonių lyginant su 2018 m., 2019 metų pradžioje veikė 1527 daugiau. Pagal įvestą sutarčių skaičiaus kvotą, terminuotas sutartis nuolatinio pobūdžio darbui įmanoma sudaryti tik turint 5 arba daugiau darbuotojų. Taigi 65 procentai visų Lietuvoje veikiančių darbdavių išvis negali įdarbinti darbuotojų pagal terminuotas sutartis nuolatinio pobūdžio

³⁵ Komisijos komunikatas Europos parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui. Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų. Briuselis, 27.6.2007 KOM (2007) 359 galutinis.

darbui.³⁶ Atsižvelgus į tai, kad 4 ir mažiau darbuotojų turintys ūkio subjektai sudaro didžiąją darbo rinkos dalį, ribojant terminuotų darbo sutarčių skaičių stambesnėms įmonėms suteikiamas konkurencinis pranašumas. Pažymėtina, kad darbdavių terminuotos darbo sutartys gali būti taikomos esant pokyčiams darbo rinkoje, išaugus darbo jėgos poreikiui, norint plėsti veiklą. Smulkioms įmonėms gali būti sunkiau prisitaikyti prie pokyčių, jeigu joms nesudaroma galimybė patenkinti trumpalaikius darbo jėgos pokyčius, o didesnės įmonės lengviau amortizuoja verslo rizikas ne tik dėl didesnio kapitalo, bet ir dėl galimybės laikinai padidinti savo darbo jėgą pagal terminuotas darbo sutartis. Todėl atsižvelgiant į esamą terminuotų sutarčių reguliavimą smulkusis verslas yra diskriminuojamas stambaus verslo atžvilgiu.

Terminuotų darbo sutarčių sudarymas yra siejamas su darbo santykių lankstumu. Darbdaviams šios sutartys yra naudingos dėl apibrėžto darbo santykių galiojimo laiko, o darbuotojams leidžia lengviau įsitraukti į darbo rinką. Įstatymų leidėjas įtvirtindamas terminuotų darbo sutarčių sudarymo galimybę nuolatiniam darbui, siekė padidinti darbo santykių lankstumą. Tačiau siekiant darbo santykių lankstumo ir tuo pačiu apsaugant darbuotojų teises dabartiniame reguliavime yra įtvirtinti ribojimai tokių sutarčių sudarymui.

³⁶ Lietuvos laisvosios rinkos institutas. *Terminuotų sutarčių skaičiaus ribojimas - neišnaudotos galimybės darbuotojams ir darbdaviams*. [interaktyvus, žiūrėta 2020 m. kovo 26 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.llri.lt/wp-content/uploads/2019/08/terminuot---sutar--i---ribojimai.pdf>>.

2. TERMINUOTŲ DARBO SUTARČIŲ SUDARYMO IR VYKDYMO NAUJOVĖS

2.1. Terminuotų darbo sutarčių sudarymo sąlygos

Darbo sutartis laikoma sudaryta, kai darbo sutarties šalys susitaria dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų. DK 34 straipsnyje nurodoma, kad kiekvienoje darbo sutartyje turi būti susitarta dėl darbo funkcijos, darbo apmokėjimo ir darbovietės. Darbo funkcija gali būti laikomas bet kokių veiksmų, paslaugų ar veiklos atlikimas, taip pat tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbas. Darbo sutartyje šalys nustato darbo užmokestį per mėnesį ar darbo valandą, kuris negali būti mažesnis už Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintą minimaliąją mėnesinę algą ar minimalųjį valandinį atlygį. Taip pat darbdavys ir darbuotojas susitaria dėl darbovietės, kurioje savo darbo funkciją atliks darbuotojas.

Taigi sudarant darbo sutartį turi būti sulygta dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų (darbovietės, darbo funkcijų, darbo apmokėjimo sąlygų), o sudarant terminuotą darbo sutartį *inter alia* – dar ir dėl jos termino. Kadangi sudarant terminuotą darbo sutartį terminas yra būtinoji sutarties sąlyga, tai, sutarties šalims nesulygus dėl jos termino ir nesant jo nustatyto imperatyviosiomis teisės normomis, laikytina, kad yra sudaryta neterminuota darbo sutartis.³⁷

Tam, kad terminuota darbo sutartis būtų laikoma sudaryta, darbo sutarties šalys be būtinųjų darbo sutarties sąlygų turi sulygti ir dėl sutarties termino, kuris kaip jau buvo minėta yra būtinoji terminuotos darbo sutarties sąlyga bei pagrindinis terminuotos darbos sutarties požymis. Kadangi sudaryti terminuotą darbo sutartį paprastai yra naudingiau darbdaviui, o darbuotojo teisės ir interesai šiuo atveju tampa pažeidžiami, viešąjį interesą labiau atitinka darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyrą užtikrinančios neterminuotos darbo sutartys, todėl terminuotų darbo sutarčių sudarymui įstatymas nustato tam tikrus imperatyvius reikalavimus.

Iki 2002 m. DK įsigaliojimo galiojusiam DSĮ 9 straipsnyje buvo nustatyta, kad gali būti sudaroma neterminuota darbo sutartis arba nustatomas terminas, bet ne ilgesnis kaip penkeri metai, jeigu kiti įstatymai nenumato kitko. Vadinasi DSĮ termino trukmę nustatė dispozityviai, su galimybe jį nustatyti ilgesnį, jeigu tai numatydavo atitinkami įstatymai. 2002 m. DK galimybės nustatyti ilgesnį nei penkeri metai terminuotos darbo sutarties

³⁷ BAGDANSKIS, T.; MAČIULAITIS, V.; ir MIKALOPAS, M., *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras: individualieji darbo santykiai*. Rito projects, 2018, p.178.

terminą nebeliko, nepaisant to, kad darbo sutarties terminas yra sutartinė darbo sutarties sąlyga. 2002 m. DK 109 straipsnio 1 dalyje nurodoma, kad terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, bet ne ilgiau nei penkeriems metams. Ši norma yra imperatyvus įstatyminis reikalavimas, darbuotojo interesais ribojantis galimybę sutarties šalims susitarti dėl darbo santykių trukmės.³⁸ Tokiu įstatyminiu apribojimu įstatymų leidėjas siekė apsaugoti darbuotoją nuo jam nepalankios, subjektinių teisių apimtį mažinančios, terminuotos darbo sutarties sudarymo ir užkirsti kelią galimam darbdavio, kuriam terminuotos darbo sutarties sudarymas yra palankesnis, piktnaudžiavimui savo padėtimi, bei terminuotos darbo sutarties institutu.³⁹ Lyginant ankstesnius maksimalaus terminuotos darbo sutarties termino nustatymo atvejus, pastebima, kad dabar DK 68 straipsnyje yra įtvirtinta, kad maksimalus terminuotos darbo sutarties terminas yra dveji metai, išskyrus įstatyme numatytas išimtis, kuomet maksimalus tokios sutarties terminas negali viršyti penkerių metų. Taigi dabartinis reguliavimas draudžia sudaryti terminuotas darbo sutartis ilgesniam negu 2 metų laikotarpiui, jeigu nėra tenkinamos įstatyme numatytos sąlygos ilgesniam terminui nustatyti.

Nustatant terminuotos darbo sutarties terminą Lietuvos Aukščiausio Teismo praktikoje yra konstatuota, kad darbo sutarties šalys, sulygdamos dėl terminuotos darbo sutarties termino, gali pasirinkti tik vieną iš minėtų paminėtų būdų, t. y. sulygti, kad darbo sutarties terminas nustatomas iki tam tikros kalendorinės datos, arba sulygti, kad darbo sutarties terminas nustatomas iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo arba pasibaigimo.⁴⁰ Toks griežtas požiūris į termino apibrėžimą vertintinas teigiamai: terminuotos darbo sutarties terminas turi būti nustatomas aiškiai ir nedviprasmiškai, nes termino pabaiga sukelia reikšmingus teisinius padarinius.⁴¹

DK normų, ypač reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą ir garantijas darbuotojams, analizė visgi rodo, kad sudaryti terminuotą darbo sutartį yra naudingiau darbdaviui, o darbuotojo teisės ir interesai terminuotos sutarties atveju tampa labiau pažeidžiami.⁴² Pasitaiko atvejų, kai darbdaviai, nenorėdami prarasti darbuotojo, bet kartu

³⁸ NEKROŠIUS, I., et. al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualieji darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2003, p. 80.

³⁹ Lietuvos Aukščiausio Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. birželio 20 d. nutartis civilinėje byloje E. Ž. v. Lietuvos Respublikos užsienio reikalų ministerija, Nr. 3K-3-329/2014.

⁴⁰ Lietuvos Aukščiausio Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje A.S. v. UAB „Lemminkainen Lietuva“, Nr. 3K-3-423/2005.

⁴¹ BUBILAITYTĖ, B. Terminuotų darbo sutarčių teisinio reguliavimo ypatumai pagal Lietuvos teisę. *Teisė*, 2008, t. 69, p. 133.

⁴² DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 266.

vengdami nuolatinių darbo santykių, terminui pasibaigus nutraukia darbo sutartį ir iš karto sudaro su tuo pačiu darbuotoju naują terminuotą darbo sutartį.⁴³ Įstatymų leidėjas siekdamas užkirsti kelią galimam darbdavių piktnaudžiavimui, sudarant terminuotas darbo sutartis vietoje neterminuotų, nustatė maksimalų terminuotų darbo sutarčių terminą. Kaip jau buvo minėta DK 68 straipsnio 1 dalyje yra nustatyta, kad maksimalus terminuotos darbo sutarties terminas, taip pat paeiliui einančių terminuotų darbo sutarčių, kurios yra sudarytos su tuo pačiu darbuotoju tai pačiai darbo funkcijai atlikti, bendra maksimali trukmė yra dveji metai. Paeiliui einančiomis terminuotomis darbo sutartimis laikomos darbo sutartys, kurias skiria ne ilgesnis kaip dviejų mėnesių terminas. Jeigu yra pažeidžiamas DK 68 straipsnio 1 dalyje įtvirtintas dvejų metų terminas, išskyrus numatytas išimtis, kuomet terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma iki penkerių metų, pagal DK 68 straipsnio 2 dalį šios imperatyvios įstatymo nuostatos pažeidimo pasekmė yra tokios darbo sutarties pripažinimas neterminuota.

Išimties, kuomet nėra taikomas maksimalus dvejų metų terminuotos darbo sutarties terminas:

1. darbuotojas priimamas laikinai dirbti į laikinai nesančio darbuotojo darbo vietą, t. y. darbo sutarties terminas siejamas su laikinai nesančio darbuotojo grįžimu (iš laikino nedarbingumo, atostogų);
2. terminuotos darbo sutarties galiojimo metu arba jai pasibaigus su darbuotoju sudaroma darbo sutartis kitai funkcijai atlikti. Tokiu atveju maksimalus darbo sutarties terminas negali viršyti penkerių metų;
3. kitų įstatymų pagrindu viešojo intereso gynimo tikslais sudaroma terminuotos iki penkerių metų trukmės darbo sutartys su renkamais ar skiriamais darbuotojais, juridinių asmenų vadovais, kūrybinių profesijų ir mokslo darbuotojais, kolegialių renkamuųjų organų skiriamais darbuotojais ar kitais darbuotojais. Tokios sutartys gali būti sudaromos arba pratęstos įstatymo numatytu pagrindu neribotą skaičių kartų.⁴⁴

Minėtoji pirmoji išimtis leidžia darbdaviams paprasčiau pakeisti darbuotoją, laikinai negalintį dirbti, nauju darbuotoju, kadangi darbdavys negali tiksliai numatyti kada darbuotojas, negalintis esamu metu vykdyti savo darbo funkcijų, sugrįš į darbovietę. Vienas iš pavyzdžių, kuomet darbdaviui yra palankiau sudaryti terminuotą darbo sutartį, galėtų būti esant tokiai situacijai, kai darbuotojas išeina vaiko priežiūros atostogų.

⁴³ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika: monografija*. Vilnius: Justitia, 2005. I t., p. 378.

⁴⁴ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 267.

Kadangi vaiko priežiūros atostogos pagal DK 134 straipsnį gali trukti iki trejų metų, nebent pats darbuotojas nuspręstų sugrįžti anksčiau nei suėjus maksimaliam vaiko priežiūros atostogų terminui, darbdavys negali tiksliai numatyti tikslios darbuotojo grįžimo į darbą datos. Esant tokiai situacijai darbdaviui yra palankiau sudaryti su nauju darbuotoju terminuotą darbo sutartį dėl paprastesnės tokios sutarties nutraukimo tvarkos suėjus terminui negu nutraukti neterminuotą darbo sutartį įstatyme numatytais bendrais darbo sutarties nutraukimo pagrindais.

Antroji išimtis, kuomet leidžiama sudaryti terminuotą darbo sutartį maksimaliam penkerių metų terminui būtų taikoma, pavyzdžiui, kai esamas darbuotojas, dirbdamas pagal terminuotą sutartį parduotuvėje salės darbuotoju, sutiktų sudaryti su tuo pačiu darbdaviu naują darbo sutartį, pagal kurią dirbtų vairuotoju tam pačiam darbdaviui. Kadangi skirtusi darbo funkcijos, remiantis DK 68 straipsnio 3 dalimi su tokiu darbuotoju galima būtų sudaryti terminuotą darbo sutartį, kurios bendra trukmė neviršytų penkerių metų. Vertinant maksimalų terminuotos darbo sutarties su tuo pačiu darbuotoju tai pačiai darbo funkcijai atlikti terminą, kyla klausimai, kaip turi būti suprantama sąvoka „darbo funkcija“, ar tai reiškia konkrečias darbuotojo atliekamas funkcijas ar pareigybę? Kiekvienu konkrečiu atveju turėtų būti vertinamos visos aplinkybės, t.y. ar pasikeitė darbuotojo atliekamos darbo funkcijos, o jeigu pasikeitė – tai kaip. Sąvokos „darbo funkcija“ negalima sieti išimtinai tik su pareigybės pavadinimu ar tik su konkrečių funkcijų atlikimu, todėl turėtų būti vertinama aplinkybių visuma.⁴⁵ Priešingu atveju darbdaviui siekiant sudaryti naują terminuotą darbo sutartį su tuo pačiu darbuotoju, pakaktų pakeisti pareigybės aprašymą, nors darbuotojas atliktų tą pačią darbo funkciją. Taigi įstatymų leidėjas draudžia tik formaliai pakeisti darbo funkciją ir sudaryti naują terminuotą darbo sutartį su tuo pačiu darbuotoju.

Trečioji išimtis, leidžianti nukrypti nuo DK 68 straipsnyje 1 dalyje nustatyto maksimalaus dvejų metų termino, taikoma su renkamais ar skiriamais darbuotojais, kūrybinių profesijų ir mokslo darbuotojais, kolegialių renkamų organų skiriamais darbuotojais ar kitais darbuotojais viešojo intereso gynimo tikslais kai tai nustato kiti įstatymai. Tokios sutartys gali būti sudaromos arba pratęstos neribotą skaičių kartų įstatyme nustatytu pagrindu, ir kitos minėto straipsnio nuostatos joms netaikomos.⁴⁶

⁴⁵ BAGDANSKIS, T.; MAČIULAITIS, V.; ir MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras: individualieji darbo santykiai*. Rito projects, 2018, p. 184.

⁴⁶ Ibid., p. 184.

Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymo⁴⁷ 72 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad į mokslo ir studijų institucijų dėstytojų ir mokslo darbuotojų, išskyrus mokslininkus stažuotojus ir asmenis, nurodytus šio įstatymo 68 straipsnyje ir šio straipsnio 4 dalyje, pareigas asmenys priimami viešo konkurso būdu 5 metų kadencijai. Minėto straipsnio 4 dalyje nurodoma, kad su asmeniu, antrą kartą iš eilės laimėjusiu konkursą toms pačioms dėstytojo ar mokslo darbuotojo pareigoms eiti, sudaroma neterminuota darbo sutartis šioms pareigoms eiti.

Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo⁴⁸ 59 straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad valstybinės ar savivaldybės švietimo įstaigos (išskyrus aukštąsias mokyklas) vadovo pareigybės aprašymą tvirtina, švietimo įstaigos vadovą viešo konkurso būdu į pareigas penkeriems metams skiria ir iš jų atleidžia, viešą konkursą švietimo įstaigos vadovo pareigoms eiti organizuoja savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija (dalyvių susirinkimas) ar jos (jo) įgaliotas asmuo. To paties straipsnio 4 dalyje teigiama, kad pasibaigus valstybinės ar savivaldybės švietimo įstaigos (išskyrus aukštąsias mokyklas) vadovo pirmajai penkerių metų kadencijai, jis gali būti skiriamas be konkurso antrajai penkerių metų kadencijai, jeigu jo metų veikla kiekvienais metais buvo vertinama labai gerai arba gerai. Pasibaigus valstybinės ir savivaldybės švietimo įstaigos (išskyrus aukštąsias mokyklas) vadovo kadencijai, jam sutikus, jo įgaliojimai pratęsimi, iki įvyks viešas konkursas švietimo įstaigos vadovo pareigoms eiti ir bus paskirtas švietimo įstaigos vadovas. Valstybinės ar savivaldybės švietimo įstaigos (išskyrus aukštąsias mokyklas) vadovas, baigęs penkerių metų kadenciją, turi teisę dalyvauti tos pačios švietimo įstaigos viešame konkurse vadovo pareigoms eiti.

Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įmonių įstatymo⁴⁹ 11 straipsnio 1 dalyje nurodoma, kad įmonės vadovas priimamas į darbą viešo konkurso būdu 5 metų kadencijai. Tas pats asmuo tos pačios įmonės vadovu gali būti skiriamas ne daugiau kaip dvi kadencijas iš eilės.

Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymo⁵⁰ 15 straipsnyje 1 dalyje nurodoma, kad Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos valstybės ir savivaldybių biudžetinių ir viešųjų įstaigų vadovai į darbą priimami viešo konkurso būdu. LNSS valstybės ir savivaldybių biudžetinių ir viešųjų įstaigų, išskyrus įstaigas, kuriose dirba

⁴⁷ Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas. *Valstybės žinios*, 2009-05-12, nr. 54-2140.

⁴⁸ Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas. *Lietuvos aidas*, 1991-08-06, nr. 153-0.

⁴⁹ Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1994-12-31, nr. 102-2049.

⁵⁰ Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1996-07-12, nr. 66-1572.

dešimt ar mažiau sveikatos priežiūros specialistų, turinčių medicinos praktikos licenciją, vadovai į darbą priimami viešo konkurso būdu penkeriems metams. To paties straipsnio 2 dalyje nurodoma, kad valstybės ir savivaldybių biudžetinių ir viešųjų įstaigų padalinių ir filialų vadovai į darbą priimami viešo konkurso būdu. Universitetų ligoninių padalinių ir filialų vadovai į darbą priimami viešo konkurso būdu penkeriems metams. Viešą konkursą organizuoja ir jo nuostatus tvirtina atitinkamos įstaigos vadovas. Įstaigos vadovas turi teisę organizuoti padalinių ir filialų vadovų atestaciją.

Lietuvos Respublikos profesionaliojo scenos meno įstatymo⁵¹ 11 straipsnio 4 dalyje nurodoma, kad su konkursą laimėjusiu nacionalinio, valstybinio ar savivaldybės teatro ar koncertinės įstaigos vadovu sudaroma darbo sutartis penkeriems metams. Minėto straipsnio 5 dalis numato, kad to paties nacionalinio teatro ar tos pačios nacionalinės koncertinės įstaigos vadovu tas pats asmuo gali būti skiriamas ne daugiau kaip dviem kadencijoms iš eilės.

Lietuvos Respublikos Lietuvos nacionalinio radijo ir televizijos įstatymo⁵² 12 straipsnio 2 dalyje nurodoma, kad generalinį direktorių viešo konkurso būdu 5 metams skiria taryba daugiau kaip pusės visų tarybos narių balsų dauguma.

Taigi aukščiau paminėti specialieji įstatymai visais atvejais nustato, kad su DK 68 straipsnio 4 dalyje nurodytais asmenimis sudaromos darbo sutartys maksimaliam terminui – 5 metams. Tačiau pastebima, kad nors DK nedraudžia pratęsti neribotą skaičių kartų sudarytas darbo sutartis įstatyme nustatytu pagrindu, bet specialiuose įstatymuose tai reguliuojama skirtingai. Pavyzdžiui, paminėtuose įstatymuose tas pats asmuo į tas pačias pareigas gali būti skiriamas ne daugiau kaip dviem kadencijom iš eilės, gali būti nurodoma tik pirmos kadencijos trukmė ir nedetalizuojama antros kadencijos sudarymo galimybė arba įstatyme nurodoma, kad antrą kartą laimėjus konkursą bus sudaroma neterminuota darbo sutartis. Visais paminėtais atvejais tai neprieštarauja DK 67 straipsnyje 4 dalyje įtvirtintoms nuostatomis. Tačiau kyla abejonių, kodėl įstatymų leidėjas numatydamas naują konkursą toms pačioms pareigoms ir šį konkursą laimėjus tam pačiam asmeniui, vienu atveju yra sudaroma terminuota darbo sutartis, o kitu – neterminuota, pavyzdžiui, kaip tai yra numatyta Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatyme. Kadangi tam pačiam darbuotojui laimėjus konkursą antrąjį kartą į tas pačias pareigas darbo santykiai palyginti su ankstesniais nepasikeičia.

⁵¹ Lietuvos Respublikos profesionaliojo scenos meno įstatymo. *Valstybės žinios*, 2004-06-19, nr. 96-3523.

⁵² Lietuvos Respublikos Lietuvos nacionalinio radijo ir televizijos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2005-12-31, nr. 153-5639.

Kitokį reguliavimą nustatė 2002 m. DK, kurio 109 straipsnio 3 dalyje nurodoma, kad su renkamais darbuotojais terminuota darbo sutartis sudaroma laikui, kuriam jie išrinkti, o su darbuotojais, kuriuos pagal įstatymus arba pagal įmonės, įstaigos, organizacijos įstatus skiria į darbą renkamieji organai, terminuota darbo sutartis sudaroma tų renkamųjų organų įgaliojimų laikui (kadencijai). Taigi palyginus senąjį reguliavimą, įtvirtintą 2002 m. DK, ir esamą reguliavimą, pastebima, kad su šiais darbuotojais terminuotos darbo sutartys sudaromos nebe laikui, kuriam jie yra išrinkti (kadencijai), o ne ilgesniam kaip penkerių metų terminui.

Maksimalaus darbo sutarties termino skaičiavimas siejamas su visais sutarties termino pratęsimais ir atnaujinimais (pakartotiniais sutarčių sudarymais), o ne tik su termino nustatymu sudarant darbo sutartį. Ne visais atvejais sutarties terminas pratęsiamas sutarties galiojimui nepasibaigus, antai praėjus kelioms dienoms su tuo pačiu darbuotoju gali būti sudaryta nauja darbo sutartis. Todėl svarbu nustatyti, kokius terminuotus darbo santykius įstatymų leidėjas priskiria prie tuo pačiu galiojimo terminu apribotų darbo santykių. Pagal DK 68 straipsnio 1 dalį, paeiliui einančiomis terminuotomis darbo sutartimis laikomos darbo sutartys, kurias skiria ne ilgesnis kaip dviejų mėnesių laikotarpis. Jei, pasibaigus vienai terminuotai darbo sutarčiai, su tuo pačiu darbuotoju darbdavys sudarys dar vieną terminuotą darbo sutartį nepraėjus dviem mėnesiams, terminuotų darbo santykių pradžia bus laikoma pirmos terminuotos darbo sutarties įsigaliojimo diena. Terminuotų santykių trukmės maksimalus terminas bus dveji (arba atitinkamai penkeri) metai nuo šios dienos. Beje, šiuo atveju nesvarbu, kokia yra darbuotojo darbo funkcija. Pavyzdžiui, jei su tuo pačiu inžinieriumi sudaromos kelios sutartys, jų maksimali trukmė bus dveji metai, jei su tuo pačiu asmeniu sudaroma iš pradžių inžinieriaus, o vėliau vadybininko sutartis – penkeri metai.⁵³

Naujajame DK terminuotų sutarčių paradigma yra keičiama. Atsisakoma reikalavimo sudaryti terminuotas darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbams ir leidimo dėl jų liberaliai susitarti kolektyvinėse sutartyse (2002 m. DK 109 str. 2 d.), bet nustatomi ribojimai sudaryti ilgiau negu dvejus metus trunkančias terminuotas darbo sutartis.⁵⁴ Terminuotos darbo sutartys gali būti sudaromos tiek nuolatinio, tiek ir laikino pobūdžio darbui.

Svarbu atkreipti dėmesį į DK 67 straipsnio 4 dalyje numatytą ribojimą sudaryti terminuotas darbo sutartis, skirtas atlikti nuolatinio pobūdžio darbus, kadangi šiame

⁵³ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 268.

⁵⁴ *Ibid.*, p. 266.

straipsnyje yra nustatyta, kad tokių darbo sutarčių negali būti daugiau kaip dvidešimt procentų visų darbdavio sudarytų darbo sutarčių skaičiaus. Tam, kad nustatyti ar darbdavys nepažeidė imperatyvios normos yra svarbu atriboti nuolatinio ir laikino pobūdžio darbus. Laikinojo pobūdžio darbą pagrindžiančia aplinkybe reikėtų laikyti objektyvią būtinybę patenkinti laikinai padidėjusį darbo jėgos poreikį, nes darbas, kuriam atlikti yra sudaroma darbo sutartis, nėra nuolatinis – jo poreikis ar atlikimas objektyviai yra apribotas laiku (tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui), pavyzdžiui įvykdyti tam tikrą projektą, užbaigti įmonės likvidavimo procedūras. Tokios objektyvios aplinkybės, pagrindžiančios terminuotos sutarties sudarymą, turi egzistuoti ar būti žinomos darbo sutarties sudarymo metu, o ne atsirasti jau pradėjus darbą. Kita vertus, nuolatinio pobūdžio darbai, kuriems ir taikoma ribojamoji DK 67 straipsnio 4 dalies sąlyga – tie, kurie neatitinka laikino pobūdžio darbo nuostatų.⁵⁵ Manytina, kad tokiu terminuotų darbo sutarčių nuolatinio pobūdžio darbams ribojimu įstatymų leidėjas siekė užkirsti kelią galimam darbdavių piktnaudžiavimu sudarant terminuotas darbo sutartis, kai pagal darbo pobūdį galima būtų sudaryti neterminuotą darbo sutartį.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje ne kartą akcentuota, kad nepaisant normose įtvirtintos dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis asmenų apsaugos, darbo sutartis reglamentuojančių teisės normų analizė leidžia daryti išvadą, kad terminuotos darbo sutarties sudarymas, palyginti su neterminuota darbo sutartimi, tam tikra prasme sumažina darbuotojų subjektinių teisių apimtį. Kasacinėje jurisprudencijoje nurodoma, kad tokio terminuotos darbo sutarties instituto teisinio reglamentavimo tikslas, be kita ko - apsaugoti darbuotoją nuo jam nepalankios terminuotos darbo sutarties sudarymo ir užkirsti kelią galimam darbdavio, kuriam terminuotos darbo sutarties sudarymas yra palankesnis, piktnaudžiavimui savo padėtimi bei terminuotos darbo sutarties institutu.⁵⁶

Atsižvelgiant į tai, kad darbdaviams yra palankiau sudaryti terminuotas darbo sutartis, įstatymų leidėjas siekdamas neleisti piktnaudžiauti tokių sutarčių sudarymu, numatė imperatyvius reikalavimus terminuotų sutarčių sudarymui. Toks įstatymų leidėjo nustatytas teisinis reguliavimas leidžia apriboti terminuotų darbo sutarčių sudarymo piktnaudžiavimo atvejus.

⁵⁵ Ibid., p. 264.

⁵⁶ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. liepos 16 d. nutartis civilinėje byloje E. S. v. VŠĮ „Centrinė projektų valdymo agentūra“, Nr. E2A-2247-232/2015.

2.2. Terminuotoms darbo sutartims taikomi ribojimai

Siekiant išvengti darbdavių piktnaudžiavimo sudarant terminuotas darbo sutartis įstatymų leidėjas nustatė terminuotų darbo sutarčių sudarymo ribojimus: neleidžiama sudaryti terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai. Taigi terminuotos darbo sutartys gali būti sudarytos esant svarbiai priežasčiai nesudaryti nuolatinio darbo sutarties, t.y. tada, kai egzistuoja objektyvios aplinkybės, lemiančios darbo santykių laikinumą, tačiau įstatymas leidžia penktadaliui sudarytų darbo sutarčių sutarčių nustatyti galiojimo terminą ir be jokios priežasties.⁵⁷ Tokio terminuotos darbo sutarties instituto teisinio reglamentavimo tikslas – apsaugoti darbuotoją, kaip ekonomiškai silpnesnę darbo sutarties šalį, nuo jam nepalankios terminuotos darbo sutarties sudarymo bei užkirsti kelią galimam darbdavio, būtent kuriam terminuotos darbo sutarties sudarymas yra palankesnis, piktnaudžiavimui savo padėtimi bei terminuotos darbo sutarties institutu.⁵⁸

Terminuotosiomis sutartimis įforminami terminuoto pobūdžio darbo santykiai. Nors paprastai neleidžiama sudaryti terminuotųjų darbo sutarčių nuolatinio pobūdžio darbui, tačiau terminuota darbo sutartis dažnai įvardijama kaip lanksčių darbo santykių forma.⁵⁹ Terminuotajai darbo sutarčiai atsirasti nepakanka vien tik suderintos šalių valios, bet yra būtinos ir tam tikros specifinės aplinkybės (juridiniai faktai). Vadinasi, terminuotosios darbo sutarties sudarymas turi būti grindžiamas objektyvia būtinybe patenkinti padidėjusį darbo poreikį. Tad ypač svarbiomis aplinkybėmis, kurioms esant būtina sudaryti terminuotąsias darbo sutartis, laikytinos kai:

1. objektyviai padidėja darbo poreikis;
2. darbo poreikio padidėjimą lemia objektyvios priežastys;
3. toks darbas negali būti dirbamas neterminuotai.⁶⁰

Terminuotų darbo sutarčių sudarymas negali būti pateisinamas ekonominiu naudingumu darbdaviui. Dėl to nėra pagrindo konstatuoti laikiną darbo pobūdį ir sudaryti terminuotą darbo sutartį tais atvejais, kai darbdavys tiesiog negali tiksliai prognozuoti, kokia bus darbų apimtis ir kiek darbuotojų reikės ateityje (tai gali priklausyti nuo tam

⁵⁷ BAGDANSKIS, T.; MAČIULAITIS, V.; ir MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras: individualieji darbo santykiai*. Rito projects, 2018, p. 180.

⁵⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje V. K. v. AB „Vilma“, Nr. 3K-7-4/2003.

⁵⁹ MAČIULAITIS, V. *Terminuotosios darbo sutartys flexicurity aspektu*. Socialinių mokslų studijos, 2010, 3(7), p. 293.

⁶⁰ Ibid., p. 294.

tikrų ekonominių pokyčių, jo teikiamų paslaugų ar atliekamų darbų paklausos, gautų užsakymų bei sudarytų sutarčių kiekio ir panašiai). Terminuotų sutarčių sudarymas tokiais atvejais reikštų darbdavio apsidraudimą, siekį išvengti galimo darbuotojų atleidimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, kuris dėl taikomų įspėjimo terminų, kompensacinių išmokų ir kitų prižasčių yra mažiau palankus darbdaviui.⁶¹

Terminuotos darbo sutartys gali būti sudaromos tiek nuolatiniam, tiek ir laikino pobūdžio darbui. Taip pat svarbu atkreipti dėmesį į DK 67 straipsnio 4 dalyje numatytą ribojimą sudaryti terminuotas darbo sutartis skirtas atlikti nuolatinio pobūdžio darbus, kadangi šiame straipsnyje yra nustatyta, kad tokių darbo sutarčių negali būti daugiau kaip dvidešimt procentų visų darbdavio sudarytų darbo sutarčių skaičiaus. Siekiant nustatyti ar darbdavys nepažeidė imperatyvios normos yra svarbu atriboti nuolatinio ir laikino pobūdžio darbus. Laikinojo pobūdžio darbą pagrindžiančia aplinkybe reikėtų laikyti objektyvią būtinybę patenkinti laikinai padidėjusį darbo jėgos poreikį, nes darbas, kuriam atlikti yra sudaroma darbo sutartis, nėra nuolatinis – jo poreikis ar atlikimas objektyviai yra apribotas laiku (tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui), pavyzdžiui įvykdyti tam tikrą projektą, užbaigti įmonės likvidavimo procedūras, pristatyti gaminį ar paslaugas konkrečioje parodoje ar mugėje, pavaduoti ar pakeisti laikinai nedarbingą ar atostogaujantį darbuotoją. Tokios objektyvios aplinkybės, pagrindžiančios terminuotos sutarties sudarymą, turi egzistuoti ar būti žinomos darbo sutarties sudarymo metu, o ne atsirasti jau pradėjus darbą. Kita vertus nuolatinio pobūdžio darbai, kuriems ir taikoma ribojamoji DK 67 straipsnio 4 dalies sąlyga – tie, kurie neatitinka laikino pobūdžio darbo nuostatų.⁶² Manytina, kad tokiu terminuotų darbo sutarčių nuolatinio pobūdžio darbams ribojimu įstatymų leidėjas siekė užkirsti kelią galimam darbdavių piktnaudžiavimu sudarant terminuotas darbo sutartis, kai pagal darbo pobūdį galima būtų sudaryti neterminuotą darbo sutartį. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje ne kartą akcentuota, kad, nepaisant normose įtvirtintos dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis asmenų apsaugos, darbo sutartis reglamentuojančių teisės normų analizė leidžia daryti išvadą, kad terminuotos darbo sutarties sudarymas, palyginti su neterminuota darbo sutartimi, tam tikra prasme sumažina darbuotojų subjektinių teisių apimtį. Kasacinėje jurisprudencijoje nurodoma, kad tokio terminuotos darbo sutarties instituto teisinio reglamentavimo tikslas, be kita ko - apsaugoti darbuotoją nuo jam nepalankios terminuotos darbo sutarties sudarymo ir užkirsti kelią galimam darbdavio, kuriam

⁶¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. gruodžio 23 d. nutartis civilinėje byloje R. V. v. UAB „Statva“, Nr. 3K-3-572/2014.

⁶² Ibid., p. 264.

terminuotos darbo sutarties sudarymas yra palankesnis, piktnaudžiavimui savo padėtimi bei terminuotos darbo sutarties institutu.⁶³

2002 m. DK draudė sudaryti terminuotas darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbams, išskyrus atvejus, kai tai nustatė įstatymai arba kolektyvinės sutartys. Paminėtina, kad 2002 m. DK nustatė kitokį teisinį terminuotos darbo sutarties reglamentavimą nei buvo pagal DSĮ, kai darbdavys gana nesunkiai galėjo sudaryti terminuotą darbo sutartį nuolatinio pobūdžio darbui. Nors DSĮ ir numatė, kad neleidžiama sudaryti terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai sudaryti tokią sutartį pageidauja pats darbuotojas arba tai nustato kiti įstatymai, darbuotojo pageidavimas sudaryti terminuotą darbo sutartį būdavo „patvirtinamas“ labai paprastai: jis rašydavo pareiškimą priimti dirbti pagal terminuotą darbo sutartį, ir darbdavys jausdavosi pakankamai saugus, net ir atnaujindamas tą pačią terminuotą darbo sutartį po kelis kartu.⁶⁴

Svarbu pabrėžti, jog tarp EB Tarybos direktyvoje Nr. 1999/70/EB nurodytų priemonių, kurias nacionalinėje teisėje turi numatyti valstybės narės, siekiant išvengti piktnaudžiavimų terminuotų darbo sutarčių sudarymo atvejais, nėra įtvirtinto draudimo sudaryti terminuotas darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbams.⁶⁵

Kaip jau buvo minėta terminuotų darbo sutarčių reguliavimo naujovė yra leidimas sudaryti terminuotas darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbui. Tačiau įstatymų leidėjas numatė ribojimas tokio pobūdžio darbo sutarčių sudarymui. DK 67 straipsnio 4 dalyje yra įtvirtinta, kad terminuotų darbo sutarčių nuolatinio pobūdžio darbams negali būti daugiau kaip dvidešimt procentų visų darbdavio sudarytų darbo sutarčių skaičiaus. Šiame darbe buvo prieita prie išvados, kad toks ribojimas diskriminuoja mažas įmones, kurių darbuotojų skaičius yra keturi ir mažiau. Toks sutarčių kiekio ribojimas, atsižvelgiant į darbdavio sudarytų tokių darbo sutarčių kiekį, numatytas ne tik terminuotoms darbo sutartims nuolatinio pobūdžio darbams, bet ir kitoms terminuotų darbo sutarčių rūšims. Įstatymų leidėjas siekdamas tobulinti esamą darbo santykių reguliavimą parengė DK straipsnių pakeitimo ir Kodekso papildymo įstatymo projektą⁶⁶ (toliau – Įstatymo projektas). DK 83 straipsnio 3 dalyje nurodoma, kad vienam darbdaviui tuo pačiu metu

⁶³ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. liepos 16 d. nutartis civilinėje byloje E. S. v. VŠĮ „Centrinė projektų valdymo agentūra“, Nr. E2A-2247-232/2015.

⁶⁴ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika: monografija*. Vilnius: Justitia, 2005, I t., p. 375.

⁶⁵ DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva: monografija*. Vilnius: Teisinės informatikos centras, 2004, p. 299.

⁶⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2, 21, 26, 41, 52, 55, 56, 57, 59, 60, 61, 72, 75, 83, 89, 93, 95, 104, 110, 112, 117, 127, 128, 135, 137, 140, 141, 144, 147, 172, 185, 188, 192, 193, 194, 198, 224, 225, 228 straipsnių pakeitimo ir Kodekso papildymo 72¹ straipsniu įstatymo projektas. 2020-03-02, nr. XIIP-4554.

galiojančių pameistrystės darbo sutarčių skaičius negali viršyti vieno dešimtadalio visų galiojančių jo darbo sutarčių skaičiaus. Taigi dabartinis teisinis reguliavimas užkerta galimybę darbdaviams turinties mažiau nei dešimt darbuotojų, sudaryti terminuotą pameistrystės darbo sutartį. Įstatymo projekto aiškinamajame rašte⁶⁷ nurodoma, kad jeigu pas darbdavį dirba iki dešimties darbuotojų, darbdavys negali sudaryti nė vienos pameistrystės darbo sutarties. Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2017 metais buvo apie 82 procentus įmonių, kuriose dirbo iki 9 darbuotojų (apie 22 procentus visų dirbančiųjų). Taigi 82 procentai įmonių negalėjo sudaryti nė vienos pameistrystės darbo sutarties. Taip pat Įstatymo projekto aiškinamajame rašte nurodoma, kad nors pameistrystės darbo sutarčių, tačiau jų daugėja, vadinasi tokios sutartys reikalingos (2019 metų pirmą pusmetį buvo sudarytos 321 tokios sutartys, o 2017 metų antrą pusmetį – tik 155). Siūlomas terminuotų pameistrystės darbo reguliavimo pakeitimas yra siejamas su padidėjusiu tokių sutarčių poreikiu.

Taigi esamas terminuotų darbo sutarčių reguliavimas numato naują – tokių sutarčių sudarymą nuolatinio pobūdžio darbams. Tačiau įstatymų leidėjas siekdamas neleisti piktnaudžiauti tokiomis sutartimis, numatė ribojimus tokių sutarčių sudarymui. Numatytas ribojimas diskriminuoja mažas įmones, kadangi šios įmonės negali pasinaudoti įstatyme įtvirtinta galimybe sudaryti terminuotą darbo sutartį nuolatinio pobūdžio darbui. Tačiau pastebima, kad įstatymų leidėjas atsižvelgdamas į panašių ribojimų taikymą kitoms įstatymų normoms siekia pakoreguoti susidariusią situaciją, kuomet mažos įmonės negali pasinaudoti esamu reguliavimu vien dėl to, kad turi nepakankamą darbuotojų kiekį.

2.3. Terminuotos darbo sutarties vykdymo ypatumai

Plačiąja prasme darbo sutarties vykdymas yra suprantamas kaip darbo teisių įgyvendinimas ir apima ne tik deramą darbo sutarties vykdymą, bet ir jos tinkamą keitimą bei nutraukimą laikantis norminių teisės aktų reikalavimų.⁶⁸ Terminuotos darbo sutarties vykdymas iš esmės beveik nesiskiria nuo kitų darbo sutarčių, kadangi darbuotojams, dirbantiems tiek pagal terminuotą darbo sutartį, tiek pagal neterminuotą darbo sutartį turi būti nustatomos bei garantuojamos tokios pačios darbo ir poilsio

⁶⁷ Darbo kodekso 2, 21, 26, 41, 52, 55, 56, 57, 59, 60, 61, 72, 75, 83, 89, 93, 95, 104, 110, 112, 117, 127, 128, 135, 137, 140, 141, 144, 147, 172, 185, 188, 192, 193, 194, 198, 224, 225, 228 straipsnių pakeitimo ir kodekso papildymo 72¹ straipsniu įstatymo projekto aiškinamasis raštas. 2020-03-02, nr. XIII P-4554.

⁶⁸ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika: monografija*. Vilnius: Justitia, 2005, I t., p. 396.

sąlygos. Tačiau analizuojant terminuotas darbo sutartis reguliuojančias teisės normas, galima pastebėti būtent terminuotoms darbo sutartims taikomus vykdymo ypatumus.

Lietuva, kaip ir kitos Europos Sąjungos valstybės narės, yra įpareigojama Europos Sąjungos teisės aktų taikyti vienodas darbo sąlygas darbuotojams, dirbantiems tiek pagal terminuotą, tiek pagal neterminuotą darbo sutartį. DK 70 straipsnis įtvirtina ir detalizuoja asmenų, dirbančių pagal terminuotą darbo sutartį, nediskriminavimo principą. Šis principas yra naujas Lietuvos darbo teisėje.⁶⁹ Šio straipsnio normos perkelia atitinkamą Europos Sąjungos teisės nuostatą (Direktyvos 4 p.), todėl DK 70 straipsnio nuostatos turi būti aiškinamos pagal Europos Sąjungos teisę, kaip ji traktuojama Europos Teisingumo Teismo jurisprudencijoje.⁷⁰ Europos Teisingumo Teismas yra konstatavęs, kad atsižvelgiant į vienodo požiūrio ir nediskriminavimo principų, kurie yra bendrieji Bendrijos teisės principai, svarbą, Direktyvoje ir bendrajame susitarime numatytos nuostatos, skirtos užtikrinti, kad pagal terminuotą darbo sutartį dirbantys darbuotojai turėtų tokias pačias garantijas kaip atitinkami pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantys darbuotojai, išskyrus, kai skirtingas požiūris yra pagrindžiamas objektyviomis priežastimis, turi būti taikomos visuotinai, nes jos yra ypač svarbios Bendrijos socialinės teisės normos, naudojimas kuriomis, kaip būtiniausiomis apsauginėmis nuostatomis, galėtų būti užtikrintas kiekvienam darbuotojui.⁷¹ Direktyvos 4 punktą numato, kad pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti taikomos mažiau patrauklios darbo sąlygos, negu panašioms nuolatinėms darbuotojams, vien dėl to, kad jie sudarė terminuotas darbo sutartis ar palaiko terminuotus darbo santykius, nebent ši nevienoda traktuotė yra objektyviai pagrįsta. Taigi remiantis Direktyva yra negalimos tokios situacijos, kai darbuotojams, atliekantiems panašias darbo funkcijas, darbdavys diferencijuoja darbo sąlygas pagal darbo sutarties rūšis.

Terminuotos darbo sutartys yra apribotos laike, todėl tai skatina darbdavius suteikti mažiau palankias darbo sąlygas darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis, nes dažniausiai darbuotojai, dirbantys pagal neterminuotas darbo sutartis, jiems yra labiau naudingi tolimesnėje jų verslo vystymo perspektyvoje. Taip pat nekelia abejonų tai, kad žmonės ieškodami darbo ir įsidarbindami tikisi, jog darbo santykiai tęsis kuo ilgiau. Darbas garantuoja tam tikrą pragyvenimo lygį, užtikrina galimybes komfortiškai jaustis socialinėje aplinkoje. Tad natūralu ir tai, kad dirbantis pagal

⁶⁹ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 272.

⁷⁰ *Ibid.*, p. 271.

⁷¹ Europos Teisingumo Teismo 2007 m. rugsėjo 13 d. sprendimas byloje C-307/05, *Yolanda Del Cerro Alonso v. Osakidetza-Servicio Vasco de Salud*.

terminuotąją darbo sutartį darbuotojas *de facto* gali atsisakyti daugelio įstatymu jam garantuojamų teisių.⁷² Tam, kad būtų užtikrinta darbuotojų, dirbančių pagal terminuotą darbo sutartį, subjektinių teisių apsauga įstatymų leidėjas yra įtvirtinęs draudimą diskriminuoti darbuotojus, nepriklausomai nuo to, kokia darbo sutartis buvo sudaryta. Pagal terminuotą darbo sutartį dirbančių darbuotojų diskriminavimo draudimo principas yra naujas Lietuvos darbo teisėje.⁷³ DK 70 straipsnio 1 dalyje yra numatyta, kad pagal terminuotą darbo sutartį dirbantiems darbuotojams negali būti sudaromos mažiau palankios darbo sąlygos, įskaitant darbo apmokėjimą, negu darbuotojams, dirbantiems pagal neterminuotą darbo sutartį ir atliekantiems tą pačią ar panašią pagal kvalifikaciją ar gebėjimus darbo funkciją. Vadinasi, jei toje pačioje (ar panašioje) pozicijoje dirbantys keli darbuotojai dirba ir pagal neterminuotą, ir pagal terminuotą (kad ir kokia būtų darbo santykių trukmė) darbo sutartis, jų darbo užmokestis, premijavimas, priėmimo į darbą, atleidimo iš darbo, darbo laiko ir kitos darbo sąlygos neturi skirtis. Tai yra tokie atvejai, kai, pavyzdžiui, pagal vienetinę apmokėjimo sistemą ar už valandinį atlygį dirbantiems darbuotojams darbo užmokestis už visos darbo dienos darbą yra mažesnis, negu dirbantiems tokį patį darbą už mėnesinę algą, kai mėnesinė alga numatyta pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantiems darbuotojams, o vienetinė ar valandinio atlygio – dirbantiems pagal terminuotą darbo sutartį.⁷⁴ Taip pat DK 70 straipsnio 3 dalyje yra įtvirtinta aplinkybė, kad jeigu darbuotojas dirba pagal terminuotą darbo sutartį tai neatleidžia darbdavio nuo pareigos užtikrinti tokio darbuotojo mokymą, kvalifikacijos tobulinimą, profesinį tobulėjimą ir karjerą. Taigi įstatymų leidėjas įtvirtindamas nediskriminavimo principą draudžia darbdaviams diferencijuoti darbo sąlygas darbuotojams, priklausomai nuo to, pagal kokią darbo sutartį darbuotojas dirba.

Kitas terminuotos darbo sutarties, palyginus su neterminuotos darbo sutarties vykdymu, ypatumų yra Direktyvos 6 punkte įtvirtinta darbdavio pareiga informuoti pagal terminuotą darbo sutartį dirbančius darbuotojus apie toje įmonėje ar įstaigoje esančias laisvas darbo vietas, užtikrindami, kad jie turėtų tas pačias galimybes užsitikrinti nuolatines pareigas kaip ir kiti darbuotojai. Ši darbdavio pareiga 2002 m. DK nebuvo įtvirtinta, tačiau dabar galiojančiame DK ši darbdavio pareiga yra įtvirtinta DK 71 straipsnyje, reglamentuojančiame įdarbinimą pagal neterminuotą darbo sutartį. Šios Lietuvos darbo teisėje naujos straipsnio normos yra inspiruotos prie Direktyvos 6 ir 7

⁷² MAČIULAITIS, V. *Terminuotosios darbo sutartys flexicurity aspektu*. Socialinių mokslų studijos, 2010, 3(7), p. 298.

⁷³ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 272.

⁷⁴ *Ibid.* p., 272.

punktuose numatytų priemonių padėti lengviau sudaryti neterminuotas darbo sutartis pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams.⁷⁵

Siekiant, kad darbo santykiai su tuo pačiu darbdaviu trūktų kaip įmanoma ilgiau, DK 71 straipsnyje yra nustatyta, kad darbdavys privalo ne tik informuoti apie darbovietėje esančias laisvas darbo vietas, į kurias bus priimta dirbti pagal neterminuotą darbo sutartį, bet ir pasiūlyti užimti laisvą darbo vietą tokį ar panašų darbą dirbančiam ir nustatytus kvalifikacinius reikalavimus atitinkančiam darbuotojui, kuris dirba pagal terminuotą darbo sutartį. Darbdavio pareiga pasiūlyti pagal terminuotą darbo sutartį dirbančiam darbuotojui užimti laisvą darbo vietą (DK 71 straipsnio 2 dalis) atsiranda esant šioms sąlygoms:

1. yra tam tikros darbo funkcijos atlikimo reikalaujanti darbo vieta, į kurią įdarbinama pagal neterminuotą darbo sutartį;
2. ši darbo vieta yra neužimta;
3. tokią darbo funkciją ar panašią darbo sutartį atlieka darbuotojas, kuris jau dirba pagal terminuotą darbo sutartį.

Pagal terminuotą darbo sutartį dirbančio darbuotojo darbo santykių su darbdaviu trukmė turi reikšmės, nes esant keliems pagal terminuotą darbo sutartį dirbantiems darbuotojams pasiūlymas turi būti pateiktas darbuotojui, kuris įmonėje nepertraukiamai dirba ilgiau. Nors įstatymas nenustato, bet manytina, kad trumpiau dirbusiam darbuotojui pasiūlymas turi būti teikiamas tuo atveju, jei ilgiau dirbęs darbuotojas atsisako pasiūlyto darbo. Informacija apie laisvas vietas, į kurias bus priimama dirbti pagal neterminuotą sutartį, turi būti prieinama pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams. Informacijos forma ir pateikimo būdas nėra detaliai aptarti, bet manytina, kad darbdavio pareigai įvykdyti pakanka tokią informaciją padaryti prieinamą darbovietėje įprastais būdais (paskelbti intranete, naujienlaiškyje, skelbimų lentoje).⁷⁶

Taigi lyginant esamą teisinį reguliavimą su ankstesniu, pastebima, kad esamu terminuotų darbo sutarčių reglamentavimu siekiama labiau užtikrinti darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis, apsaugą nuo diskriminavimo. Įtvirtintas diskriminavimo principas draudžia diferencijuoti darbo sutarties sąlygas pagal darbo sutarties rūšį.

⁷⁵ Ibid. p., 273.

⁷⁶ Ibid.

3. TERMINUOTŲ DARBO SUTARČIŲ PASIBAIGIMO NAUJOVĖS

3.1. Terminuotos darbo sutarties nutraukimas suėjus terminui

Darbo sutartis – teisinių darbo santykių atsiradimo pagrindas. Pasibaigus darbo sutarčiai, baigiasi teisiniai darbo santykiai, jų subjektų teisės ir pareigos. Yra keli terminai, 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. Darbo sutarties nutraukimas – tai tokie darbo sutarties pasibaigimo atvejai, kai ji baigiasi abiejų šalių ar bent vienos šalies valia. Atleidimas iš darbo reiškia darbo sutarties pasibaigimo rezultatą.⁷⁷

Terminuota darbo sutartis gali pasibaigti dviem būdais:

1. suėjus jos terminui;
2. ją nutraukus.⁷⁸

DK 69 straipsnio 1 dalyje yra nurodoma, kad terminuota darbo sutartis pasibaigia suėjus terminui. Tai reiškia, kad šalys nustoja eiti pagrindines pareigas pagal darbo sutartį – darbuotojas nebeatlieka darbo funkcijos, darbdavys nesuteikia darbo, nepriima darbo funkcijos rezultato ir už jį nemoka.⁷⁹

Terminuotos darbo sutarties ypatybė yra ta, kad darbo sutarties termino pasibaigimas laikomas darbo sutarties šalių susitarimu, nes šalys iš anksto susitaria, jog darbo sutartis pasibaigs suėjus sutarties terminui. Kadangi darbo sutarties termino pabaiga yra juridinis įvykis, sudarantis pagrindą nutraukti darbo sutartį, taigi pasibaigus darbo sutarties terminui darbuotojas arba darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį. Todėl suėjus sutarties terminui, sutartis savaime nenutrūksta. Jeigu darbo sutarties terminas pasibaigė, o darbo santykiai faktiškai tęsiasi ir nė viena šalis iki pasibaigiant terminui nepareikalavo jos nutraukti, laikoma, kad sutartis pratęsta neapibrėžtam laikui, t.y. ji tampa neterminuota.⁸⁰ Kaip jau buvo minėta šiame rašto darbe, terminas gali būti nustatomas iki tam tikros kalendorinės datos arba iki tam tikros užduoties įvykdymo ar tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo. Taigi terminuota darbo sutartis bus laikoma pasibaigusia, kai sueis nustatyta kalendorinė data arba nustatyta

⁷⁷ TIAŽKIJUS V.; PETRAVIČIUS R.; ir BUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 70.

⁷⁸ BUBILAITĖ, B. Terminuotų darbo sutarčių teisinio reguliavimo ypatumai pagal Lietuvos teisę. *Teisė*, 2008, t. 69, p. 135.

⁷⁹ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 269.

⁸⁰ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika: monografija*. Vilnius: Justitia, 2005. I t., p. 377-378.

aplinkybė atsiras, pasikeis arba pasibaigs ir viena iš darbo sutarties šalių išreikš norą nutraukti darbo sutartį.

Skirtingai nei ankstesnės teisės normos, naujasis DK šiek tiek modifikuoja darbo santykių tęstinumo suėjus terminui principą, nes suteikia vieną papildomą dieną sutarties pasibaigimui įforminti.⁸¹ Tai suteikia darbo santykio šalims išvengti nenumatytų teisinių padarinių, pavyzdžiui, terminuotos sutarties tapimu neterminuota. Gali pasitaikyti, kad šalys suklysta dėl sutarties termino pabaigos, darbo sutartis baigiasi administracijos ar darbuotojo poilsio dieną, todėl nesiima priemonių laiku užbaigti darbo santykio ir atsiskaityti. Taip pat gali pasitaikyti ir žmogiškasis faktorius, pavyzdžiui, pagal terminuotą darbo sutartį dirbusio darbuotojo tiesioginis vadovas yra išvykęs ar susirgo, dėl to neatlika su darbo sutarties pasibaigimu susijusių darbdavio atstovo pareigų. Iki šiol galioję teisės aktai gana griežtai reglamentavo, kad bet koks darbo santykių tęsimasis po sutarties termino pabaigos sukelia teisinių padarinių ir darbo sutartis tampa neterminuota. Tokių padarinių kyla tik tada, kai darbuotojas dirba ilgiau negu vieną administracijos darbo dieną – kitą dieną po darbo sutarties termino pabaigos.⁸²

Taigi nenutraukus terminuotos darbo sutarties vėliausiai po vienos dienos, kai sueina nustatytas terminas, pagal DK 69 straipsnio 2 dalį terminuota darbo sutartis tampa neterminuota, išskyrus vieną išimtį, numatytą DK 67 straipsnio 3 dalyje, kurioje nurodoma, kad terminuota darbo sutartis tampa neterminuota, kai darbo santykių buvimo laikotarpiu išnyksta aplinkybės, dėl kurių buvo apibrėžtas sutarties terminas. Atkreiptinas dėmesys, kad DK 69 straipsnio nuostatos dėl sutarties pripažinimo neterminuota, kai faktiškai tęsiasi darbo santykiai netaikomos renkamiems ir skiriamiems darbuotojams, kūrybinių profesijų ir mokslo darbuotojams, kolegialių renkamujų organų skiriamiems darbuotojams ir kitiems, kurių darbo santykiai laikomi terminuotais viešojo intereso gynimo tikslais (DK 68 str. 4 d.)⁸³. Todėl tais atvejais, kai terminuota darbo sutartis yra sudaryta su darbuotoju kadencijai, pasibaigus kadencijai ir nenutraukus darbo sutarties, ji netampa neterminuota darbo sutartimi. Kadangi darbuotojo pareigybė yra konkursinė, todėl šiuo atveju DK 69 straipsnio 2 dalis netaikoma. Visais kitais atvejais, laiku nenutraukus terminuotos darbo sutarties, ši sutartis tampa neterminuota.

Gana dažni atvejai, kada darbo sutarties terminą sutartyje susiejus su tam tikrų aplinkybių atsiradimu, pasikeitimu ar pasibaigimu, šios aplinkybės sutarties vykdymo laikotarpiu išnyksta. Pavyzdžiui, darbuotojas priimamas į darbą kito darbuotojo laikino

⁸¹ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 269.

⁸² *Ibid.*, p. 270.

⁸³ *Ibid.*

nedarbingumo ar atostogų laikotarpiui, tačiau kitas darbuotojas į darbą dėl vienokių ar kitokių aplinkybių nebegrįžta. Tokiam darbo sutarties rūšies pasikeitimui papildomos sąlygos nenumatytos, taigi terminuota darbo sutartis *ex lege* tampa neterminuota.⁸⁴

Galimi atvejai, kai dėl apsauginių DK teisės normų privalomo taikymo darbdavys negali atleisti darbuotojo iš darbo iš karto suėjus terminui (pavyzdžiui, DK 131 straipsnyje numatytų apribojimų nutraukiant darbo sutartį). Tuomet laikoma, kad darbo sutarties galiojimas *ex lege* pratęsiamas iki aplinkybių, su kuriomis siejamas šių apsauginių normų taikymas, pasibaigimo. Pavyzdžiui, jei darbuotojas yra laikinai nedarbingas, jo darbo sutarties terminas nukeliamas iki jo grįžimo į darbą dienos. Taigi jo pirmoji po laikino nedarbingumo darbo diena bus sutarties termino suėjimo diena.⁸⁵

Naujai įsigaliojusių terminuotų darbo sutarčių reglamentavimas numato keletą naujų pareigų darbdaviui:

1. įspėjimą apie sutarties pasibaigimą;
2. pareigą išmokėti išeitinę išmoką;
3. pareigą sudaryti neterminuotą darbo sutartį.

DK naujovė – įspėjimo apie darbo sutarties pasibaigimą įteikimas darbuotojui, jei darbo santykiai pagal darbo sutartį, įskaitant jos pratęsimus ar atnaujinimus tęsėsi ilgiau negu vieni metai. Įspėjimo terminas priklauso nuo darbo santykių trukmės – ne mažiau kaip penkios darbo dienos (jei darbo santykiai truko ilgiau kaip vienus metus) ir ne mažiau kaip dešimt darbo dienų (jei darbo santykiai tęsėsi ilgiau kaip trejus metus). Įspėjime, kuris darbuotojui pateikiamas raštu, pakanka nurodyti, kad darbo santykiai baigsis tam tikrą dieną darbo sutarties terminui suėjus.⁸⁶

Taip pat įstatymų leidėjas numatė teisinius padarinius jeigu darbdavys neįvykdys savo pareigos įspėti darbuotoją apie darbo sutarties pasibaigimą. DK 69 straipsnio 3 dalyje yra nustatyta, kad pažeidęs šią pareigą, darbdavys privalo sumokėti darbuotojui darbo užmokestį už kiekvieną termino pažeidimo dieną, bet ne daugiau kaip už penkias ar dešimt darbo dienų. Kadangi naujasis DK savaime numato reikalavimų nesilaikymo atveju darbuotojui papildomas išmokas, manytina, kad tuo atveju, jeigu darbdavys nesilaikys pareigos įspėti apie sutarties pasibaigimą, įspėjimo termino praleidimas

⁸⁴ NEKROŠIUS, I., *et al. Darbo teisė: vadovėlis*. Teisinės informacijos centras, 2008, p. 226.

⁸⁵ *Ibid.*, p. 544.

⁸⁶ DAVULIS, T., *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 270.

savaime nereikš terminuotos darbo sutarties tapimo neterminuota ir nelems tokios sutarties nutraukimo neteisėtumo.⁸⁷

DK įtvirtina naują pagrindinę nuostatą, pagal kurią darbdavio sprendimas nutraukti darbo sutartį ją ir pabaigia be papildomo darbdavio valios išreiškimo, o atleidimo iš darbo diena nebūtinai bus laikoma darbo diena, jei darbuotojo darbo santykiai pratęsimi jo laikinojo nedarbingumo ar atostogų laikotarpiui. Jei sprendime nurodytą darbo sutarties pasibaigimo dieną darbuotojas yra laikinai nedarbingas arba jam suteiktos atostogos, darbo santykių pasibaigimo diena nukeliama iki laikinojo nedarbingumo arba atostogų pabaigos, o darbuotojams, slaugantiems vaiką iki šešiolikos metų, serganti sunkiomis ligomis dar du mėnesius po laikinojo nedarbingumo pabaigos (DK 65 str. 6 d.). Tokiu atveju darbo santykių pasibaigimo diena diena atitinkamai laikoma pirmoji darbo diena po laikinojo nedarbingumo ar atostogų pabaigos arba pirmoji diena pasibaigus dviejų mėnesių laikotarpiui po laikinojo nedarbingumo pabaigos. Darbuotojui pasirodžius darbe ar pateikus dokumentą apie laikinojo nedarbingumo pabaigą, ar pasibaigus suteiktoms atostogoms, jam darbas nėra suteikiamas, o įforminamas darbo sutarties pasibaigimas (DK 65 str. 7 d.).⁸⁸

DK yra įtvirtintos papildomos garantijos darbuotojams, kurie pagal terminuotą darbo sutartį išdirbo ilgiau nei dvejus metus. Pagal DK 69 straipsnio 4 dalį jeigu darbo santykiai pagal terminuotą darbo sutartį tęsiasi ilgiau kaip dvejus metus, darbo sutarčiai pasibaigus suėjus terminui, darbuotojui išmokama vieno mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka. Būna pasitaiko atvejų kuomet neterminuota darbo sutartis pakeičiama į terminuotą darbo sutartį. Kadangi darbuotojo darbo santykiai tęsiasi nuo darbo sutarties sudarymo, o ne nuo darbo sutarties pakeitimų, tokiu atveju priklausomai nuo to kaip ilgai truko darbo santykiai, priklausys ar darbuotojui pagal DK 69 straipsnio 4 dalį priklauso išeitinė išmoka ar ne. Svarbu paminėti, kad įstatymų leidėjas numatė išeitinės išmokos gavimo galimybę tik toms terminuotoms darbo sutartims, pagal kurias darbo teisiniai santykiai, truko pakankamai ilgą laiką – ne mažiau kaip dvejus metus. Nors darbuotojai, sudarydami terminuotas sutartis, iš anksto gali numatyti, kad jų darbo santykiai truks ribotą laiką, tačiau išeitinės išmokos nustatymas užtikrina bent minimalias lėšas pragyvenimui iki kol darbuotojas susiras naują darbą.

⁸⁷GLOBYTĖ, R., *Ar įsigaliojus Naujajam DK terminuotos darbo sutartys taps populiareesnės?* [interaktyvus, žiūrėta 2020 m. kovo 26 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vz.lt/eksperto-atsakymai/darbo-kodeksas-2017/2017/06/30/ar-isigaliojus-naujajam-dk-terminuotos-darbo-sutartys-taps-populiarenes>>.

⁸⁸DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 258-259.

Terminuotų darbo sutarčių pasibaigimo atveju yra numatytos kelios išimtys, kurios yra taikomas tam tikroms darbuotojų kategorijoms. Esamo reguliavimo naujovė numatyta DK 61 straipsnio 1 dalyje, kuri numato, kad darbo sutartis su nėščia darbuotoja jos nėštumo laiku ir iki jos kūdikiui sukaks keturi mėnesiai gali būti nutraukta, kai baigiasi terminuota darbo sutartis suėjus jos terminui. Minėto straipsnio 2 dalyje nurodoma, kad nuo darbdavio sužinojimo apie darbuotojos nėštumą dienos, iki jos kūdikiui sukaks keturi mėnesiai, darbdavys negali įspėti nėščios darbuotojos apie būsimą darbo sutarties nutraukimą ar priimti sprendimą nutraukti darbo sutartį kitais, negu nurodyto šio straipsnio 1 dalyje, pagrindais. Taigi esant DK 61 straipsnio 1 dalyje nustatytiems pagrindams, pavyzdžiui, suėjus terminuotos darbo sutarties terminui, darbo sutartis gali būti nutraukta su nėščia darbuotoja. Tais atvejais, kai nėščia darbuotoja dar nėra išėjusi nėštumo ir gimdymo atostogų, ji gali būti atleista tik suėjus terminui. Tuo atveju, kai darbuotoja yra nėštumo ir gimdymo atostogose, kurių metu sueis terminuotos darbo sutarties terminas, darbdavys gali atleisti darbuotoją tik tada, kai vaikui sukaks 4 mėnesiai. Suėjus terminuotos sutarties terminui darbo teisiniai santykiai pasibaigia ir su darbuotojais, auginančiais vaiką iki trejų metų bei su laikinai nedarbingais arba išėjusiems jiems suteiktų atostogų.

Taigi suėjus terminuotos darbo sutarties terminui, sutartis savaime nenutrūksta. Norint nutraukti terminuotą darbo sutartį yra reikalingas nors vienos šalies pareikalavimas nutraukti darbo sutartį prieš pasibaigiant terminui. Taip pat esamas reguliavimas numato darbdaviui pareigą mokėti išeitinę išmoką, įstatyme įtvirtintais atvejais pasiūlyti sudaryti neterminuotą darbo sutartį, taip pat nustatė darbdaviui pareigą įspėti darbuotoją dėl terminuotos darbo sutarties pasibaigimo.

3.2. Terminuotos darbo sutarties nutraukimas kitais pagrindais

Terminuotos darbo sutarties pasibaigimas dažniausiai yra siejamas su darbo sutartyje nustatyto termino suėjimu, tačiau terminuota darbo sutartis gali pasibaigti ir kitais teisės aktuose nustatytais pagrindais. Prieš tai šiame darbe buvo aptartas terminuotos darbo sutarties pasibaigimas suėjus terminui, tačiau teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį prieš sueinant terminui turi tiek darbdavys, tiek darbuotojas. Priklausomai nuo to, kieno iniciatyva terminuota darbo sutartis bus nutraukta, skiriasi terminuotos darbo sutarties nutraukimo padariniai. Todėl toliau šiame darbe bus aptariamos terminuotos darbo

sutarties nutraukimo galimybės, kai darbo sutartį nusprendžia nutraukti darbuotojas arba darbdavys.

DK 55 straipsnyje reglamentuojama darbo sutarties nutraukimo vieno iš šalių – darbuotojo – iniciatyva tvarka. Šiame straipsnyje nurodytas darbo sutarties nutraukimo pagrindas atribotas nuo kito panašaus pagrindo, numatyto DK 56 straipsnyje, kuriame sutarties nutraukimo iniciatyva siejama su priežastimis, kurias įstatymų leidėjas įvardija kaip svarbias – joms esant darbuotojas įgija teisę greičiau nutraukti sutartį ir gauti išeitinę išmoką. DK 55 straipsnio tikslas yra reglamentuoti tuos darbuotojo pasitraukimo iš darbo santykio atvejus, kuriuos nulemia tik darbuotojo valia, o priežastys įstatymo nėra laikomos svarbiomis. Iš tiesų įstatymas ir nereikalauja, kad jos būtų paviešintos.⁸⁹ Minėto straipsnio 1 dalis nurodo, kad terminuota darbo sutartis, sudaryta ilgesniam kaip vieno mėnesio laikotarpiui gali būti nutraukta darbuotojo rašytiniu pareiškimu, apie tai įspėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš dvidešimt kalendorinių dienų. Darbuotojo prašymas nutraukti darbo sutartį turi būti pateikiamas darbdaviui raštu ir nereikalaujama prašyme nurodyti priežastis, dėl kurių yra nutraukiama darbo sutartis. Paminėtina, kad jei sutartis sudaryta trumpesniam terminui, jos nutraukti šiuo pagrindu negalima – būtina dirbti iki sutarties pabaigos arba sutartį nutraukti kitais pagrindais. Tai atrodo pakankamai pagrįsta, turint omenyje numatytąjį 20 kalendorinių dienų įspėjimo terminą. Žinoma, darbdaviui sutikus gali būti nutraukta ir terminuota darbo sutartis, jei ji sudaryta iki vieno mėnesio terminui, taip pat jei darbdavys sutinka su trumpesniu nei numatytasis įspėjimo terminu.⁹⁰

Palyginti su 2002 m. DK 127 straipsniu, reglamentavusiu darbo sutarties nutraukimą darbuotojo pareiškimu ypatingų pakeitimų nepastebima, išskyrus įspėjimo terminą. 2002 m. DK 127 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą, taip pat ir terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, apie tai raštu įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika dienų. Dabar galiojančio DK 55 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad neterminuota darbo sutartis ir terminuota darbo sutartis, sudaryta ilgesniam kaip vieno mėnesio laikotarpiui, gali būti nutraukta darbuotojo rašytiniu pareiškimu, apie tai įspėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš dvidešimt kalendorinių dienų. Taigi darbuotojams, norintiems nutraukti darbo sutartį be svarbių priežasčių, esamas reguliavimas numato ilgesnį darbo sutarties nutraukimo įspėjimo terminą.

DK 56 straipsnis numato darbo sutarties nutraukimą darbuotojo iniciatyva, prieš tai rašytiniu pareiškimu įspėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas, tačiau

⁸⁹ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 210.

⁹⁰ *Ibid.*, p. 211.

toks reikalavimas nutraukti darbo sutartį turi būti pagrįstas svarbiomis priežastimis. Pagal minėto DK 56 straipsnio 1 dalį svarbiomis priežastimis pripažįstamos:

1) darbuotojo prastova ne dėl darbuotojo kaltės, kuri tęsiasi ilgiau kaip trisdešimt dienų iš eilės arba jeigu ji sudaro daugiau kaip keturiasdešimt penkias dienas per paskutinius dvylika mėnesių;

2) kai darbuotojui du mėnesius iš eilės ir daugiau nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis arba jeigu darbdavys ilgiau kaip du mėnesius iš eilės nevykdo savo įsipareigojimų, kuriuos numato darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančios darbo teisės normos;

3) kai darbuotojas negali tinkamai atlikti savo darbo funkcijos dėl ligos ar neįgalumo arba dėl to, kad namuose slaugo šeimos narį, kuriam teisės aktų nustatyta tvarka nustatytas specialusis nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis.

Skirtumas tarp senojo reguliavimo, reglamentavusio šį darbo santykių nutraukimo pagrindą, yra skirtingas išeitinės išmokos dydžio ir įspėjimo termino reglamentavimas. 2002 m. DK nustatė dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką, jeigu įstatymai ar kolektyvinės sutartys nenustato kitaip ir darbuotojo pareigą įspėti darbdavį prieš 3 dienas. Dabar galiojantis DK numato dviejų vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus – vieno vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką.

Įstatymų leidėjas nustatė sudėtingesnę procedūrą nutraukiant terminuotas darbo sutartis darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės. Pagal DK 57 straipsnio 1 dalį darbdavys nutraukti terminuotą darbo sutartį be darbuotojo kaltės gali tik jeigu darbuotojo atliekama darbo funkcija tampa pertekline, darbuotojas nepasiekia sutartų darbo rezultatų, darbuotojas atsisako dirbti pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis arba keisti darbo laiko režimo rūšį ar darbo vietovę, darbuotojas nesutinka su darbo santykių tęstinumu verslo ar jo dalies perdavimo atveju arba teismas ar darbdavio organas priima sprendimą, dėl kurio pasibaigia darbdavys.

Minėtas straipsnis iš esmės atitinka ankstesniojo reguliavimo (2002 m. DK 129 str.) principus, bet yra ir tam tikrų naujovių. Pirmiausia pabrėžtina, kad šiuo metu normą galima taikyti ir neterminuotoms, ir terminuotoms darbo sutartims. DK įtvirtina ir kai kuriuos kitus sutarties nutraukimo pagrindus, detalizuoja atleidžiamų darbuotojų atrankos procedūrą, pasikeičia įspėjimo terminai ir išeitinių išmokų dydžiai.⁹¹ 2002 m. DK 129 straipsnis numatė pagrindus, kuomet darbdavys galėjo nutraukti terminuotą darbo sutartį

⁹¹ Ibid., p. 222.

nepasibaigus šios terminui. Minėto straipsnio 5 dalis nustatė, jog darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį iki jos termino pabaigos tik ypatingais atvejais, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą, arba sumokėjęs darbuotojui už likusį darbo sutarties galiojimo laiką vidutinį darbo užmokestį. Esamas reguliavimas įtvirtina visišką darbuotojo laisvę nutraukti darbo sutartį savo valia (jis tik turi laikytis nustatytos darbo sutarties nutraukimo tvarkos). Darbdaviui tokios laisvės įstatymas nenumato: jis gali atleisti darbuotoją iš darbo tik esant svarbiai priežastčiai ir laikydamasis darbo sutarties nutraukimo tvarkos.⁹²

2002 m. DK 129 straipsnio 5 dalyje nurodytas terminuotos darbo sutarties nutraukimo pagrindas leisdavo darbdaviui nutraukti terminuotą darbo sutartį be svarbių priežasčių. Tačiau tokios teisės pasinaudojimas darbdaviui brangiai kainuodavo. Šia teise pasinaudojęs darbdavys privalėjo sumokėti darbuotojui už visą likusį darbo sutarties galiojimą laiką vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinių išmokų.

Vis dėlto senajame reguliavime tam tikrų abejonų kelia ir pati terminuotosios darbo sutarties nutraukimo be objektyvių priežasčių galimybė. Europos Teisingumo Teismo jurisprudencijoje neretai pažymima, kad darbo stabilumas yra svarbiausias darbuotojų apsaugos elementas. Taip pat pripažintina, kad darbuotojui vertybė yra darbas, už kurį jis gauna atlyginimą. Atlyginimas už darbą šiuo požiūriu vertintinas kaip ištekliai asmeniniams poreikiams tenkinti. Taigi diskutuotina įstatymo nustatyta galimybė ir nesant ypatingų atvejų nutraukti terminuotą darbo sutartį už likusį darbo sutarties galiojimo laiką sumokant darbuotojui vidutinį darbo užmokestį. Atsižvelgiant į bendruosius teisės principus bei įstatymo nustatytus teisinio reguliavimo tikslus galima daryti prielaidas, kad nemotyvuotai nutraukus terminuotąją darbo sutartį nepasibaigus jos terminui iš esmės pažeidžiami darbuotojo interesai ir toks sąlyginis terminuotosios darbo sutarties nutraukimo lankstumas nėra proporcingas darbuotojų apsaugai. Kita vertus DK taip pat nenumato jokių apribojimų nutraukti darbo sutartį darbuotojo prašymu nepasibaigus jos terminui.⁹³

Žvelgiant į esamą reguliavimą matyti, kad darbdaviui taip pat suteikta teisė nutraukti terminuotą darbo sutartį be svarbių priežasčių. DK 59 straipsnio 1 dalyje nurodoma, kad darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju dėl priežasčių, nenurodytų DK 57 straipsnio 1 dalyje, įspėjęs prieš tris darbo dienas ir sumokėjęs ne mažesnę kaip šešių mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką. Taigi

⁹² TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika: monografija*. Vilnius: Justitia, 2005. I t., p. 129.

⁹³ MAČIULAITIS, V. *Terminuotosios darbo sutartys flexicurity aspektu*. Socialinių mokslų studijos, 2010, 3(7), p. 306.

esamas reguliavimas numato išaitinės išmokos dydį, nepriklausomai nuo siekiamos nutraukti darbo sutarties termino pabaigos. Šia naujove įstatymų leidėjas galimai siekė apriboti terminuotų darbo sutarčių nutraukimus be svarbių priežasčių, kadangi darbdaviui finansiškai neapsimokėtų nutraukti sutarties tuo atveju, jeigu likus keliems mėnesiams iki sutarties termino pabaigos, darbdaviui tektų sumokėti darbuotojui šešių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išaitinę išmoką.

DK 58 straipsnis reglamentuoja darbuotojo kaltų veiksmų nulemtą darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva. Lyginant šį reguliavimą su buvusiu 2002 m. DK matyti, kad įstatymų leidėjas sujungia dviejų buvusių straipsnių normas į vieną, kartu su pačiu atleidimu iš darbo pagrindu atskleisdamas šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sampratą ir pateikdamas atnaujintą pavyzdinį tokių pažeidimų sąrašą. Šiame straipsnyje taip pat reglamentuojama atleidimo iš darbo procedūra, kuri anksčiau buvo aptariama drausminę atsakomybę reglamentuojančiose normose. Tarp naujovių yra ir tai, kad atleidimas už pakartotinį darbo pareigų pažeidimą galimas tik tada, kai darbuotojas ne bet kokį, o tokios pačios rūšies pakartotinį darbo pareigų pažeidimą.⁹⁴

Terminuotos darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės pagal DK 58 straipsnį galimas, jeigu darbuotojas dėl savo kalto veikimo ar neveikimo padaro pareigų, kurias nustato darbo teisės normos ar darbo sutartis, pažeidimą. Priežastis nutraukti darbo sutartį gali būti šiurkštus darbuotojo darbo pareigų pažeidimas arba per paskutinius dvylika mėnesių darbuotojo padarytas toks pat darbo pareigų pažeidimas. DK nepateikiamas baigtinis šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąrašas ir apsiribojama išvardijimų pažeidimų, kurie, labiausiai tikėtina, būtų pagrįstai vertinami kaip šiurkštūs.⁹⁵

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje yra išaiškinta, kad DK nepateikta tokio paties darbo pareigų pažeidimo sąvoka ir kitaip neatskleista, kas laikytina tokiu pačiu darbo pareigų pažeidimu. Ši sąlyga neturėtų būti aiškinama siaurai, kaip reikalavimas, jog pažeidimai būtų identiški, taip pat ir pernelyg plačiai – kad tokiu pačiu pažeidimu nebūtų pripažįstamas bet koks darbo pareigų pažeidimas. Vienu atveju labai apribota darbdavio galimybė nutraukti darbo sutartį dėl kaltų darbuotojo veiksmų ar neveikimo, kitu atveju – paneigta teisės normų lingvistinio aiškinimo taisyklė, kad teisės normoje visi žodžiai ar žodžių junginiai yra prasmingi ir negali būti ignoruojami. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo vertinimu „tokiu pačiu“ pažeidimu laikytini darbo pareigų pažeidimai, padaryti toje pačioje veiklos srityje, kai netinkamai vykdytos pareigos yra panašaus pobūdžio

⁹⁴ Ibid., p. 231.

⁹⁵ Ibid., p. 232.

(pavyzdžiui, finansinės drausmės pažeidimai, Viešųjų pirkimo įstatymo pažeidimai, viešųjų ir privačių interesų derinimo pažeidimai, pažeidimai darbų saugos reikalavimų srityje, neatvykimas į darbą ar kitoks darbo laiko režimo ir naudojimo pažeidimas). Tokio grupavimo pagrindu neturėtų būti bendro pobūdžio, visų pareigų atlikimui taikytinos nuostatos, kaip, pavyzdžiui, reikalavimas atliekant darbo funkcijas laikytis teisės aktų nuostatų. Ar darbo pareigų pažeidimai laikytini tokiais pačiais, gali priklausyti ir nuo darbuotojo atliekamų funkcijų bei pareigų apimtys ir įvairovės. Dėl to teismas, nagrinėdamas ginčus dėl darbo sutarties nutraukimo DK 58 straipsnio 2 dalies 2 punkto pagrindu, kiekvienu konkrečiu atveju turi nustatyti, ar ankstesnis, teisės aktų nustatyta tvarka fiksuotas, ir vėlesnis, padarytas per 12 mėnesių, darbo pareigų pažeidimai vertintini kaip tokie patys šios teisės normos prasme.⁹⁶ Taip pat atsižvelgiant į tai, kad darbuotojas yra laikomas silpnesne darbo santykių šalimi, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje yra konstatuota, kad darbuotojui teismine tvarka ginčijant darbo sutarties nutraukimo DK 58 straipsnio 2 dalies 2 punkto pagrindu teisėtumą, darbdaviui tenka pareiga įrodinėti, kad: 1) darbuotojas savo kaltais veiksmais (veikimu ar neveikimu) padarė darbo pareigų pažeidimą; 2) darbuotojas paskutiniųjų dvylikos mėnesių laikotarpiu savo kaltais veiksmais buvo padaręs bent jau vieną tokį patį darbo pareigų pažeidimą.⁹⁷ Darbuotojo atleidimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės yra pakankamai sudėtingas, kadangi turi egzistuoti įstatymo nustatytos aplinkybės bei svarbios priežastys.

Taigi terminuotos darbo sutarties pasibaigimas dažniausiai įvyksta suėjus terminui, tačiau terminuota darbo sutartis gali pasibaigti ir kitais teisės aktuose nustatytais darbo sutarčių nutraukimo pagrindais. Įstatymų leidėjas siekdamas apsaugoti darbuotojus nuo nepagrįsto terminuotos darbo sutarties nutraukimo nesuėjus sutartyje nustatytam terminui, darbdaviui įtvirtino sudėtingesnę tvarką. Tuo tarpu darbuotojas gali be svarbių priežasčių ir bet kuriuo metu nutraukti terminuotą darbo sutartį.

⁹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2019 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje X v. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija, Nr. e3K-3-244-248/2019.

⁹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2019 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje B. K. v. Viešoji įstaiga Baltijos media centras, Nr. e3K-3-135-684/2019.

IŠVADOS

1. Terminuotai darbo sutarčiai būdingos tokios pat būtinosios darbo sutarties sąlygos kaip ir bet kuriai kitai darbo sutarties rūšiai (darbo funkcija, darbovietė, darbo apmokėjimas). Be būtinųjų darbo sutarties sąlygų susitarus dėl darbo sutarties termino, sudaryta darbo sutartis bus laikoma ne tik tinkamai sudaryta, bet ir priskiriama terminuotai darbo sutarčiai. Terminas yra pagrindinis terminuotos darbo sutarties požymis ir šios sutarties būtinoji darbo sutarties sąlyga. Terminas nustatomas iki tam tikros kalendorinės datos arba iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo.
2. Įstatymų leidėjas siekdamas darbo santykių lankstinimo dabartiniame reguliavime numatė naujovę, leidžiančią sudaryti terminuotas darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbui. Tačiau atsižvelgiant į tai, kad paprastai sudaryti terminuotas darbo sutartis yra palankiau darbdaviams, siekiant išvengti galimų piktnaudžiavimo terminuotų darbo sutarčių sudarymo atveju, įstatyme yra numatytas tokių sutarčių sudarymo kiekio ribojimas.
3. Terminuotos darbo sutarties vykdymas iš esmės nėra išskirtinis lyginant su kitomis darbo sutarčių rūšimis, kadangi dirbantiems tiek pagal terminuotą darbo sutartį, tiek pagal neterminuotą darbo sutartį turi būti nustatomas ir garantuojamos tokios pačios darbo ir poilsio sąlygos. Įtvirtintas diskriminacijos principas draudžia diferencijuoti darbo sutarties sąlygas pagal darbo sutarties rūšis. Taip pat darbdaviams nustatoma pareiga informuoti pagal terminuotas darbo sutartis dirbančius darbuotojus apie laisvas darbo vietas.
4. Dabartinis terminuotų darbo sutarčių reguliavimas palyginus su ankstesniu reguliavimu, terminuotos darbo sutarties nutraukimo suėjus terminui atvejais numato darbdaviui naujas pareigas – pareigą mokėti išeitinę išmoką, įstatyme nustatytais atvejais pasiūlyti darbuotojui, dirbančiam pagal terminuotą darbo sutartį, sudaryti neterminuotą darbo sutartį ir pareigą išpėti darbuotoją dėl terminuotos darbo sutarties pasibaigimo.
5. Terminuotos darbo sutarties pasibaigimas dažniausiai įvyksta suėjus terminui, tačiau terminuota darbo sutartis gali pasibaigti ir kitais teisės aktuose nustatytais bendrais darbo sutarčių nutraukimo pagrindais. Esamas reguliavimas įtvirtina visišką darbuotojo laisvę nutraukti darbo sutartį savo valia, tačiau darbdaviui tokios teisės nėra suteikiamos.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Norminiai teisės aktai:

Nacionaliniai teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Lietuvos aidas*, 1992-11-10, nr. 220-0.
2. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, nr. 36-973.
3. Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas. *Vyriausybės žinios*, 1972-01-01, nr. 18-137.
4. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002-06-26, nr. 64-2569.
5. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *TAR*, 2016-09-19, nr. 23709.
6. Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas. *Valstybės žinios*, 2009-05-12, nr. 54-2140.
7. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas. *Lietuvos aidas*, 1991-08-06, nr. 153-0.
8. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1994-12-31, nr. 102-2049.
9. Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1996-07-12, nr. 66-1572.
10. Lietuvos Respublikos profesionaliojo scenos meno įstatymo. *Valstybės žinios*, 2004-06-19, nr. 96-3523.
11. Lietuvos Respublikos Lietuvos nacionalinio radijo ir televizijos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2005-12-31, nr. 153-5639.
12. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2, 21, 26, 41, 52, 55, 56, 57, 59, 60, 61, 72, 75, 83, 89, 93, 95, 104, 110, 112, 117, 127, 128, 135, 137, 140, 141, 144, 147, 172, 185, 188, 192, 193, 194, 198, 224, 225, 228 straipsnių pakeitimo ir Kodekso papildymo 72¹ straipsniu įstatymo projektas. 2020-03-02, nr. XIIP-4554.
13. Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas. 2015-06-08, nr. 15-5469(3).

14. Darbo kodekso 2, 21, 26, 41, 52, 55, 56, 57, 59, 60, 61, 72, 75, 83, 89, 93, 95, 104, 110, 112, 117, 127, 128, 135, 137, 140, 141, 144, 147, 172, 185, 188, 192, 193, 194, 198, 224, 225, 228 straipsnių pakeitimo ir kodekso papildymo 72¹ straipsniu įstatymo projekto aiškinamasis raštas. 2020-03-02, nr. XIIP-4554.

Europos Sąjungos teisės aktai:

1. 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis *OJ L 175, 10.7.1999*.
2. Komisijos komunikatas Europos parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui. Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų. Briuselis, 27.6.2007 KOM (2007) 359 galutinis.

Specialioji literatūra:

1. BAGDANSKIS, T., *et al. Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008.
2. BAGDANSKIS, T.; MAČIULAITIS, V.; ir MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras: individualieji darbo santykiai*. Rito projects, 2018.
3. BUBILAITYTĖ, B. Terminuotų darbo sutarčių teisinio reguliavimo ypatumai pagal Lietuvos teisę. *Teisė*, 2008, t. 69.
4. DAMBRAUSKIENĖ, G. Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos. *Jurisprudencija*, 2008, t. 8(110).
5. DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva: monografija*. Vilnius: Teisinės informatikos centras, 2004.
6. DAVULIS, T. Darbo teisės rekodifikavimas Lietuvoje 2016-2017 m. *Teisė*, 2017, t. 104.
7. DAVULIS, T., *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018.
8. MACIJAUSKIENĖ, R. Darbo tvarkos taisyklių reglamentavimo problemos. *Jurisprudencija*, 2004, t. 56(48).

9. MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66).
10. MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Terminuotų darbo sutarčių sudarymo teisėtumas. *Jurisprudencija*, 2015, t. 22 (1).
11. MAČIULAITIS, I. Terminuotos darbo sutartys flexicurity aspektu. *Socialinių mokslų studijos*, 2010 3(7).
12. NEKROŠIUS, I., et. al. *Lietuvos respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Justitia, 2004.
13. NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Teisinės informacijos centras, 2008.
14. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. tomas. 1. Vilnius: Justitia, 2005.
15. TIAŽKIJUS V.; PETRAVIČIUS R.; ir BUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999.

Teismų praktika:

1. Europos Teisingumo Teismo 2007 m. rugsėjo 13 d. sprendimas byloje C-307/05, *Yolanda Del Cerro Alonso v. Osakidetza-Servicio Vasco de Salud*.
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje V. K. v. AB „Vilma“, Nr. 3K-7-4/2003.
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje A.S. v. UAB „Lemminkainen Lietuva“, Nr. 3K-3-423/2005.
4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. sausio 30 d. nutartis civilinėje byloje J.B. v. Panevėžio moksleivių namai, Nr. 3K-3-74/2006.
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. birželio 20 d. nutartis civilinėje byloje E.Ž. v. Lietuvos Respublikos užsienio reikalų ministerijai, Nr. 3K-3-329/2014.
6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. gruodžio 23 d. nutartis civilinėje byloje R.V. v. UAB „Statva“, Nr. 3K-3-572/2014.

7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2019 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje B. K. v. Viešoji įstaiga Baltijos media centras, Nr. e3K-3-135-684/2019.
8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2019 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje X v. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija, Nr. e3K-3-244-248/2019.
9. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. liepos 16 d. nutartis civilinėje byloje E. S. v. VŠĮ „Centrinė projektų valdymo agentūra“, Nr. E2A-2247-232/2015.

Kiti šaltiniai:

1. Lietuvos laisvosios rinkos institutas. *Terminuotų sutarčių skaičiaus ribojimas - neišnaudotos galimybės darbuotojams ir darbdaviams*. [interaktyvus, žiūrėta 2020 m. kovo 26 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.llri.lt/wp-content/uploads/2019/08/terminuot---sutar--i---ribojimai.pdf>>.
2. GLOBYTĖ, R. *Ar išgaliojus Naujajam DK terminuotos darbo sutartys taps populiarnesnės?* [interaktyvus, žiūrėta 2020 m. kovo 26 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vz.lt/eksperto-atsakymai/darbo-kodeksas-2017/2017/06/30/ar-isigaliojus-naujajam-dk-terminuotos-darbo-sutartys-taps-populiarnesnes>>.

SANTRAUKA

Šiame magistriniame darbe nagrinėjamos terminuotų darbo sutarčių naujovės analizuojant esamą ir senąjį teisinį reguliavimą.

Magistrinį darbą sudaro trys pagrindinės dalys. Pirmoje dalyje yra nagrinėjama terminuotos darbo sutarties samprata ir reikšmė. Siekiama atkleisti pagrindinius sutarties požymius, kurie leidžia atriboti terminuotą darbo sutartį nuo kitų darbo sutarčių. Taip pat pateikiamos reguliavimo naujovės ir šių naujovių reikšmė terminuotuose darbo santykiuose.

Antroji magistrinio darbo dalis yra skirta pateikti darbo sutarčių sudarymo ir vykdymo naujoves. Nagrinėjant terminuotos darbo sutarties sudarymą yra atskleidžiamos šios darbo sutarties sudarymo sąlygos ir šios sutarties sudarymui taikomi ribojimai. Kadangi terminuotos darbo sutarties vykdymas nėra išskirtinis lyginant su kitomis darbo sutarčių rūšimis. Šiame darbe apžvelgiami tik terminuotoms darbo sutartims taikomi darbo sutarties vykdymo ypatumai. Analizuojant terminuotos darbo sutarties sudarymą ir vykdymą yra lyginamas esamas reguliavimas su buvusiu reguliavimu ir tokiu būdu yra išskiriamos reguliavimo naujovės.

Trečiojoje magistrinio darbo dalyje nagrinėjamas terminuotos darbo sutarties pasibaigimas. Terminuotos darbo sutarties pasibaigimas dažniausiai įvyksta suėjus terminui, tačiau terminuotos darbo sutarties gali pasibaigti ir kitais įstatyme nustatytais bendrais darbo sutarčių nutraukimo pagrindais. Analizuojant terminuotų darbo sutarčių pasibaigimą yra pateikiamos reguliavimo naujovės, kurios susijusios su darbuotojų ir darbdavių teisėmis ir pareigomis terminuotos darbo sutarties nutraukimo atveju.

SUMMARY

Innovations in the Regulation of Fixed-term Employment Contracts in the Lithuanian Labor Law

This thesis examines the innovations of fixed - term employment contract by analysing the existing and previous legal regulations.

Thesis consists of three main parts. The first part examines the concept and the meaning of a fixed-term employment contract. The aim is to reveal the main features of the contract that distinguish a fixed-term employment contract from other employment contracts. Regulatory innovations and the meaning of these innovations in fixed-term employment relationships are also presented.

The second part of the thesis presents the innovations in the conclusion and execution of employment contracts. Examination of the fixed-term employment contract reveals conditions and restrictions applicable to the conclusion of this contract. Because the execution of a fixed-term employment contract is not very different from execution of other employment contracts, this work reviews only the peculiarities of employment contract performance applicable to fixed-term employment contracts. Analysing the conclusion and execution of fixed-term employment contract the existing and previous legal regulation are compared and in this way the regulatory innovations are disclosed.

The third part of the thesis analysis the termination of a fixed-term employment contract. Termination of a fixed-term employment contract usually occurs at the end of the contract term, but fixed-term employment contracts also may be terminated on other general grounds established by law. Analysis of the termination of fixed-term employment contracts presents regulatory innovations related to the rights and obligations of employees and employers in the event of termination of a fixed-term employment contract.