MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS MOKYKLOS
PRIVATINĖS TEISĖS INSTITUTAS

AGNĖ BUŠKEVIČIŪTĖ-KAZLAUSKIENĖ
(DARBO TEISĖS STUDIJŲ PROGRAMA)

TEMA

DARBO SUTARČIŲ RŪŠYS PAGAL NAUJĄJĮ LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSĄ IR JŲ TAIKYMO PROBLEMOS

Darbo vadovas –
Prof. Dr. Ingrida Mačernytė Panomariovienė

Vilnius, 2021

Turinys

ĮVADAS ... 3

SANTRUMPŲ SĄRAŠAS ... 6

1. DARBO SUTARČIŲ RŪŠIŲ REGULIAVIMO PAGRINDAI ... 7

1.1. Darbo santykių reglamentavimo raida Lietuvoje ... 7

1.2. Darbo sutarties rūšį lemiantys kriterijai ... 29

2. DARBO TEISĖS SUBJEKTŲ TEISĖS IR PAREIGOS, ĮGYVENDINANT DARBO SUTARTIS ... 36

2.1. Iš darbo sutarties rūšies kylančios darbdavio teisės ir pareigos ... 36

2.2. Iš darbo sutarties rūšies kylančios darbuotojo teisės ir pareigos ... 45

3. TEISINIAI DARBO SUTARČIŲ RŪŠIŲ ĮGYVENDINIMO ELEMENTAI ... 51

IŠVADOS ... 64

PASIŪLYMAI ... 66

LITERATŪROS SĄRAŠAS ... 67

ANOTACIJA ... 77

ANNOTATION ... 77

SANTRAUKA ... 79

SUMMARY ... 79

PRIEDAI ... 81

PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ ... 86

ĮVADAS

Darbo aktualumas. Nuolat kintant socialiniams, ekonominiams veiksniams neįtikėtinai greitai vystosi technologijos, keičiasi vartotojų poreikiai. Ši nuolat besikeičianti pasaulio ir visuomenės aplinka verčia prisitaikyti ir darbo rinką – įgyvendinti lankstesnes darbo organizavimo formas. Iki 2017 m. Lietuvos darbo rinka buvo vertinama kaip nelanksti darbo santykių atžvilgiu, neskatinanti kurti naujų darbo vietų, nepatraukli investuotojams. 2014 m. Europos Tarybos rekomendacijoje Lietuvai[1] išskirti tam tikri įgyvendintini momentai – mūsų šaliai socialiniu ir ekonominiu požiūriais būtų naudinga įvardinti ir pašalinti nereikalingus apribojimus, trukdančius nustatyti lanksčias darbo sutarčių sąlygas, atleidimo nuostatas ir darbo laiko tvarką. Tais pačiais metais, norint išsiaiškinti darbo teisės reguliavimo sistemos pokyčių poreikį, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija ėmėsi įgyvendinti socialinio modelio projektą[2], kurį įgyvendino mokslininkai iš Vilniaus universiteto, Mykolo Romerio universiteto ir Lietuvos socialinių tyrimų centro. Atlikus tiriamuosius darbus, 2015 m. Vyriausybei buvo pateiktas naujo Darbo kodekso projektas, iš esmės keičiantis darbo santykius.

2017 m. įsigaliojus naujam Lietuvos Respublikos Darbo kodeksui (toliau LR DK), atsirado iki tol šalyje netaikytos, naujos darbo sutarčių rūšys, kurios pasak įstatymo leidėjo turėtų labiau atitikti tiek darbdavių, tiek darbuotojų poreikius.

Darbuotojams naujų darbo sutarčių rūšių pagalba buvo siekta sudaryti palankesnes galimybes derinti profesinius ir šeimos poreikius, tenkinti asmeninius poreikius. Darbdaviams platesniu darbo sutarčių rūšių pasirinkimu siekta suteikti galimybę lanksčiau keisti galiojančią darbo sutartį, lanksčiau, paprasčiau paskirstyti darbo laiką, geriau prisitaikyti prie rinkos pokyčių, mažinti darbo sąnaudas. Vyriausybė siekė kiek įmanoma labiau sumažinti šešėlinio darbo apraiškas, sukurti palankią aplinką naujoms darbo vietoms.

Tiriama problema. Praėjus beveik ketveriems metams po naujojo Darbo kodekso įsigaliojimo, yra tikslinga ištirti ir įvertinti, ar visos naujos darbo sutarčių rūšys yra praktiškai įgyvendinamos, kokios problemos kyla pasirenkant darbo sutarties rūšį, sudarant, įgyvendinant, nutraukiant jas. Kyla klausimas, ar pasiekti įstatymo leidėjo teisiniu reguliavimu iškelti tikslai, į darbo rinką įvedant naujas darbo sutarčių rūšis?

---

[1] Europos vadovų tarybos Lietuvai 2014 m. skirtos rekomendacijos. Internetinė nuoroda: https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST%2010794%202014%20INIT/lt/pdf

[2] Projektas „Lietuvos socialinio modelio, apimančio užimtumo didinimą, darbo santykių reglamentavimo tobulinimą ir socialinio draudimo tvarumą, sukūrimas“. Žiūrėta 2021 m. kovo 15 d. http://www.socmodelis.lt/apie-projekta-2/

Tyrimo tikslas – įvertinti šiuo metu Lietuvoje galiojančias darbo sutarčių rūšis ir jų taikymo problemas praktikoje.

Darbe keliami **uždaviniai**:

1. Išnagrinėti svarbiausius darbo santykių reglamentavimo raidos etapus Lietuvoje.
2. Nustatyti ES teisės aktų, reguliuojančių darbo sutarčių įgyvendinimą, taikymo ypatumus Lietuvoje.
3. Įvertinus praktines sąlygas, teisinį reguliavimą Lietuvos darbo teisės kontekste, nustatyti darbo sutarties rūšį lemiančius kriterijus.
4. Nustatyti iš darbo sutarties rūšies kylančias darbdavio ir darbuotojo teises ir pareigas.
5. Išanalizuoti ir identifikuoti probleminius darbo sutarčių rūšių aspektus Lietuvos teismų praktikoje.

Baigiamojo darbo mokslinis naujumas ir tiriamos problemos ištyrimo lygis. Darbo santykiai ir jų reguliavimas Lietuvoje per visą nepriklausomybės laikotarpį patyrė kardinalių pokyčių. Buvo keičiamos galiojančios teisės normos, kuriamos naujos. Apie darbo sutarčių rūšis ir jų sampratą mokslinius darbus yra rašę Lietuvos mokslininkai. Tai Ingrida Mačernytė-Panomariovienė[3], Viktoras Tiažkijus[4], Ipolitas Nekrošius[5], Tomas Davulis[6], Tomas Bagdanskis[7] ir kt. Tačiau dauguma mokslinių darbų parašyti tiriant darbo sutarčių rūšių ypatumus, galiojusius iki 2017 m. Darbo kodekso įsigaliojimo. Sąlyginai trumpas laiko atžvilgiu naujojo LR DK praktinis taikymas įtakoja nedideles mokslinių tyrinėjimų apimtis, negausią teismų praktiką, susijusią su darbo sutarčių rūšimis pagal naująjį LR DK bei šios temos aktualumą ir naujumą.

Tyrimo metodai. Iškeltam tikslui pasiekti šiame darbe naudojami teoriniai ir empiriniai metodai. *Kokybinio duomenų rinkimo metodo pagalba* atrinkti baigiamojo darbo temai aktualūs darbo teisės, Lietuvos teismų praktikos, taip pat Lietuvos ir užsienio teisės doktrinos šaltiniai bei tarptautinių ir nacionalinių institucijų moksliniai tiriamieji darbai, apžvalgos (ataskaitos).

Lyginamojo istorinio metodo būdu šiame baigiamajame magistro darbe analizuojami skirtingų laikotarpių teisiniai tekstai ir teisinės idėjos.

Lingvistinis metodas panaudotas baigiamojo darbo temai aktualių sąvokų ir teiginių išaiškinimui.

[3] Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, „Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas“, *Jurisprudencija*,74 (66) 2005. P. 5-12.
[4] Viktoras Tiažkijus, *Darbo teisė: teorija ir praktika*, 1 t. (Vilnius: Justitia, 2005).
[5] Ipolitas Nekrošius (autorių kolektyvo vadovas), *Darbo teisė* (Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008).
[6] Tomas Davulis, *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, (Vilnius: Registrų centras, 2018).
[7] Tomas Bagdanskis, Vilius Mačiulaitis, Mantas Mikalopas *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai* (Vilnius: Rito Projects, 2018).

Teleologinis metodas. Šio metodo pagalba aiškinamas teisės aktų turinys, atsižvelgiant į įstatymo leidėjo tikslus, keliamus įteisinant darbo sutarčių rūšis pagal naująjį Darbo kodeksą.

Loginis metodas yra naudojamas tiriant teismų praktikos nutartis, vertinant jas nuoseklumo ir neprieštaringumo aspektu. Taip pat yra vertinama teismų nutartyse pateikta argumentacija, motyvai, kiek tai būtina siekiant ištirti darbo sutarčių rūšių pagal naująjį Darbo kodeksą teismų praktikoje apraiškas.

Analizės ir *sintezės* metodų pagalba ištirti Lietuvos ir užsienio teisės doktrinos šaltiniai, aktualiausi tarptautinių ir nacionalinių institucijų moksliniai tiriamieji darbai bei apžvalgos, taip pat atrasti šių šaltinių, jų dalių tarpusavio ryšiai, sąlyčio taškai bei skirtumai, taip užtikrinant baigiamojo darbo vienalytį ir neprieštaringą turinį.

Lyginamosios analizės metodas – papildomas, pagal poreikį naudojamas metodas. Šio metodo naudojimas apsiriboja atskirų užsienio šalyse taikomų darbo sutarčių rūšių reglamentavimo aspektų nurodymu bei palyginimu su Lietuvoje galiojančiu reglamentavimu.

Kritinės analizės metodo pagalba įvardijamos darbo sutarčių rūšių pagal naująjį Darbo kodeksą problemos, trūkumai, probleminiai aspektai.

Pasitelkus *apibendrinimo metodą*, pateiktos išvados bei pasiūlymai dėl darbo sutarčių rūšių pagal naująjį Darbo kodeksą įgyvendinimo, apibendrinta visa šiame darbe pateikta informacija.

Darbo struktūra. Magistro darbą sudaro įvadas, dėstomoji dalis, išvados bei pasiūlymai. Dėstomoji dalis suskirstyta į tris dalis. Pirmoje dalyje aprašyta darbo santykių reglamentavimo raida Lietuvoje, ES teisės įtaka Lietuvos darbo teisės sistemai ir konkrečių darbo sutarčių rūšių įgyvendinimui, išskirti ir išanalizuoti darbo sutarties rūšį lemiantys kriterijai. Antroje dalyje atliekama teisės aktų analizė, siekiant įvertinti kaip darbo teisės subjektų teisės ir pareigos įgyvendinant skirtingų rūšių darbo sutartis reguliuoja ir subalansuoja darbo santykius lankstisaugos prasme. Trečioje magistrinio darbo dalyje analizuojamos teisinės darbo sutarčių rūšių įgyvendinimo problemos teismų praktikos aspektu. Pabaigoje pridedama santrauka anglų kalba, literatūros sąrašas ir priedai.

Ginamieji teiginiai:

Esamas platus darbo sutarčių rūšių pasirinkimas, jų įgyvendinimą reguliuojant ES direktyvomis ir Lietuvos Respublikos teisės aktais, Lietuvos darbo rinkoje yra vangiai praktiškai išnaudojamas.

Esamas skirtingų darbo sutarčių rūšių teisinis reglamentavimas ES ir LR teisės normomis ir šių normų taikymas praktikoje nėra tinkamas ir pakankamas užtikrinant darbuotojų teisėtus interesus ir lūkesčius.

SANTRUMPŲ SĄRAŠAS

ES – Europos Sąjunga

LAT – Lietuvos Aukščiausiasis Teismas

LR DK – Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas

LTSR DĮK – Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos Darbo įstatymų kodeksas

TDO - Tarptautinė darbo organizacija

ESTT – Europos Sąjungos Teisingumo Teismas

VDI – Valstybinė darbo inspekcija

VSDFV – Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos

1. DARBO SUTARČIŲ RŪŠIŲ REGULIAVIMO PAGRINDAI

Šiame magistro darbo skyriuje bus apžvelgti darbo sutarties teoriniai aspektai – darbo sutarties samprata, jos vieta teisės sistemoje. Apžvelgta ir įvertinta darbo sutarčių rūšių įvairovė Lietuvoje. Taip pat pateiktas istorinis darbo teisės kontekstas, tam, kad būtų galima palyginti įstatymo kūrėjo tikslus darbo teisėje ir tų tikslų įgyvendinimo elementus.

Tam, kad būtų galima geriau įvertinti darbo sutarties rūšies ypatumus ir pobūdį, antroje šio skyriaus potemėje bus aiškinamasi, kokie kriterijai lemia, kad konkrečią darbo sutarties rūšį būtų galima įvardinti būtent tokia.

1.1. Darbo santykių reglamentavimo raida Lietuvoje

Darbo santykiai Lietuvoje yra reguliuojami tarptautinių teisės aktų (Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) konvencijos ir rekomendacijos, ES pagrindinių teisių chartija, Sutartis dėl ES veikimo, direktyvos) ir nacionalinių teisės aktų (LR Konstitucija, LR DK, kiti su darbo teise susiję įstatymai), kurie nustato darbuotojų ir darbdavių teises ir pareigas. Pastarųjų dešimtmečių ES užimtumo politika siekta: 1) aukšto užimtumo lygio ir tvirtos socialinės apsaugos, 2) geresnių gyvenimo ir darbo sąlygų, 3) socialinės sanglaudos apsaugos[8]. Tačiau tokių aukštų darbo santykių standartų Lietuvoje ne visada buvo siekiama. Prieš pradedant aptarti darbo santykių reglamentavimo raidą Lietuvoje, trumpai pažvelkime į platesnį darbo santykių raidos kontekstą pasaulyje.

Nors darbo teisė yra gana jauna teisės šaka, tačiau jos užuomazgų galima rasti jau senovės civilizacijose. Vieni iš seniausių darbo santykių siekia Romos imperijos laikus. Kadangi Romos teisė yra unikali, nes pergyveno ją sukūrusią valstybę ir darė įtaką ne tik viduramžių Europai, bet ir šiuolaikinių teisės sistemų formavimuisi, tai yra prasminga pažvelgti, kokie darbo santykiai vyravo toje kultūroje. Romos imperijoje daugumą darbų atlikdavo vergai. Tačiau kitiems darbams su laisvaisiais gyventojais buvo sudaromos darbo nuomos arba darbo rangos sutartys (*locatio-conductio operis faciendi*)[9], kurių pagrindu darbininkas (*locator*) įsipareigodavo atlikti tam tikrus darbus darbdaviui (*conductor*), o šis už tai sumokėdavo sutarto dydžio atlyginimą (*merces, pensio*). Asmuo, nuomojęs savo paslaugas, turėdavo pareigą atlikti darbus asmeniškai. Romėniškoji paslaugų sutartis suteikdavo tam tikras teises ir pareigas šalims, pvz. jei nuo

[8] Sutartis dėl ES veikimo, 2012-10-26, žiūrėta 2021 m. kovo 6 d., https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:12012E/TXT

[9] Marius Jonaitis, *Romėnų privatinė teisė* (MRU, 2014), 368. Žiūrėta 2021 m. kovo 6 d. https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/16929/9789955196815.pdf?sequence=1&isAllowed=y

darbininko (*locator*) nepriklausančių aplinkybių jis negalėjo atlikti darbo, vis tiek jis *turėjo* teisę gauti atlyginimą; atlikus visą ar dalį darbo darbdavys (*conductor*) privalėjo sumokėti atlyginimą. Jei darbdavys atsisakydavo paslaugų teikimo, pareiga mokėti atlyginimą vis tiek išlikdavo[10].

Vėlesniais laikais, viduramžių laikotarpiu, vyravo baudžiava, todėl samdymo sutartys išnyko. Kai Vakarų Europoje XVII-XVIII amžiais susikūrė manufaktūros, vėl atsirado samdos sutartys, kurios savo prigimtimi niekuo nesiskyrė nuo kitokių turtinių sutarčių (viena šalis savo darbo jėgą parduoda, kita šalis – perka). Laikantis sutarčių laisvės principo, nei valstybės, nei kitoks kišimasis į šalių sutarties reikalus nebuvo leidžiamas, tad darbo sutartis tuo laikmečiu buvo laikoma civilinių turtinių sutarčių rūšimi[11]. Darbo teisės kaip savarankiškos rūšies tuo metu nebuvo. Taip pat nebuvo ir darbuotojų teisių apsaugos. Kadangi nei valstybė, nei kiti subjektai nesikišo į darbdavių ir darbuotojų santykius, visa valdžia buvo gamybos priemonių savininko, t.y. darbdavio rankose, kuris nustatinėjo visas taisykles (pvz., 15 – 16 valandų darbo dieną, itin mažą darbo užmokestį, plačiai naudojosi vaikų darbu).

Pirmosios šalys XIX a. Europoje, kurios uždraudė arba nustatė palankesnes, saugesnes sąlygas vaikų darbui buvo Anglija ir Prancūzija. O XX a. įsikūrusi TDO sukėlė perversmą darbo teisėje – jie "tarptautiniu mastu teisiškai įtvirtino idėją, kad valstybė gali ir privalo kištis į darbuotojų ir darbdavių tarpusavio santykių teisinį reguliavimą"[12]. Buvo nustatyti įvairūs minimalūs tarptautinių darbo sąlygų standartai. Taigi, priežastys, dėl kurių išsivystė darbo teisė, nulėmė ir jos funkcijas – tai 1) *apsauginė* funkcija (darbo saugos užtikrinimas, apsauga nuo darbdavio savivalės), taip pat 2) *ekonominė* funkcija (realizuojama kuriant ir priimant teisės normas, skatinančias racionalų darbo išteklių naudojimą, našų darbą).

Lietuvai 1940 m. patekus į ***TSRS*** (Tarybų Socialistinių Respublikų Sąjungos) sudėtį, "valstybės organizavimas ir veikla grindžiami demokratinio centralizmo principu"[13]. Nors valstybės valdymas išoriškai priminė demokratinę valdymo formą, iš tiesų komunistų diktatūra buvo paremta prievarta[14]. Buvo akcentuojama, kad pagaliau panaikintas žmogaus išnaudojimas, vykdomas kito žmogaus – o tai yra tikra asmenybės laisvės sąlyga[15]. Todėl negalima sakyti, kad

[10] Marius Jonaitis, *supra note*, 9: 370.
[11] Ipolitas Nekrošius ir kt., *Darbo teisė* (Teisinės informacijos centras, 2008), 20.
[12] Ibid, 21.
[13] „Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos Konstitucija (pagrindinis įstatymas)", Lietuvos TSR Aukščiausiosios Tarybos ir Vyriausybės žinios, 1978, Nr. 11-130. Žiūrėta 2021 m. kovo 12 d. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalActPrint/lt?jfwid=5v2xfdk63&documentId=00ca15b024e611e58a4198cd62929b7a&category=TAD
[14] Nijolė Maslauskienė, „Parlamentarizmo idėja ir okupuotos Lietuvos valdymo sistema 1940-1941 m.", *Mokslo darbų periodinis leidinys „Parlamento studijos"*. Žiūrėta internete 2021 m. kovo 12 d. http://www.parlamentostudijos.lt/Nr3/Istorija_Maslauskiene.htm
[15] „Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas", Vyriausybės žinios, 1972-01-01, Nr. 18-137.

žmogus dirba *samdomą* darbą – jis dirba sau arba, tiksliau, savo visuomenei. Socialistinėje visuomenėje buvo įgyvendinama visų darbingų žmonių įdarbinimo politika.

Dirbantys žmonės buvo vadinami ne asmenimis, dirbančiais samdos pagrindais, bet „darbininkais ir tarnautojais“ [16] (nes samdomas darbininkas dirba samdytojui, t.y. gamybos priemonių savininkui – o tai neatitinka socializmo esmės). Svarbiausia komunizmo sąlyga – pasiekti kuo didesnį darbo našumą, kiek įmanoma didinti visuomeninės gamybos efektyvumą. TSR Sąjungoje buvo deklaruojama, kad mokslo ir technikos pažanga naudojama „darbui iš pagrindų palengvinti, darbo savaitei trumpinti, sunkiam fiziniam ir bet kokiam nekvalifikuotam darbui likviduoti“[17]. O vienas iš svarbiausių Tarybų valstybės rūpesčių – saugoti dirbančiųjų sveikatą, užtikrinti saugias darbo sąlygas, eliminuoti profesines ligas ir gamybines traumas. Asmenų darbines teises saugo įstatymas, gina valstybiniai organai, profesinės sąjungos.

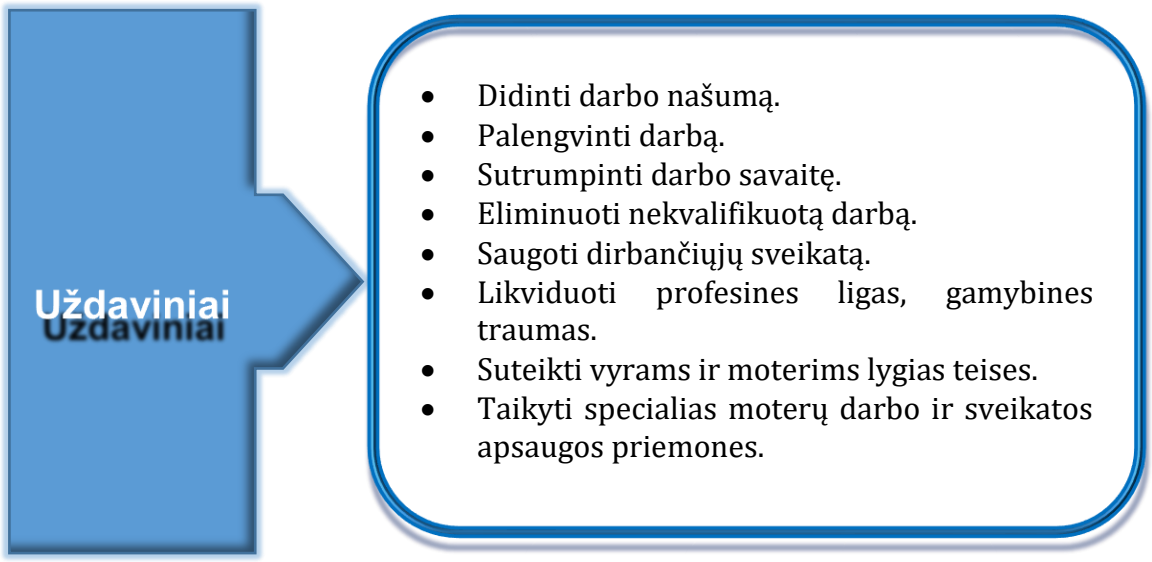
TSRS Konstitucijoje ir Lietuvos TSR (toliau – LTSR) Konstitucijos 32 str. įtvirtintos *lygios teisės* darbo srityje nepriklausomai nuo kilmės, socialinės ir turtinės padėties, rasinio ir nacionalinio priklausomumo, lyties, išsilavinimo, kalbos, santykio su religija, užsiėmimo rūšies ir pobūdžio, gyvenamosios vietos ir kitų aplinkybių[18]. O LTSR Konstitucijos 33 str. nurodyta, kad moterys ir vyrai Lietuvos TSR turi lygias teises. Tai reiškia, kad *moterys* turi tokią pačią teisę kaip ir vyrai į mokslą, darbą, darbo užmokestį, paaukštinimus darbe, dalyvavimą politiniame, kultūriniame gyvenime. Išskirtos ir specialios moterų darbo ir sveikatos apsaugos priemonės (darbo ir motinystės derinimas, apmokamų atostogų ir kitų lengvatų teikimas nėščiosioms moterims ir motinoms, laipsniškas darbo laiko trumpinimas moterims, turinčioms mažamečių vaikų).

1 paveiksle matome svarbiausius su darbo teise susijusius TSRS tikslus. Jie susiję su ekonomine politika, socialinėmis garantijomis, saugos ir sveikatos darbe užtikrinimu, lygių vyrų ir moterų teisių galimybėmis, garantijomis ir lengvatomis nėščiosioms ir pagimdžiusioms motinoms.

Kalbant apie *darbo sutartį*, LTSR darbo įstatymų kodekso (toliau – LTSR DĮK) 18 str. yra pateikta darbo sutarties samprata, kuri numato, kad „darbo sutartis yra susitarimas tarp dirbančiojo ir įmonės, įstaigos, organizacijos, kuriuo dirbantysis įsipareigoja dirbti tam tikros specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, paklusdamas vidaus darbo tvarkai, o įmonė, įstaiga, organizacija įsipareigoja mokėti dirbančiajam darbo užmokestį ir užtikrinti darbo

[16] „*Darbo įstatymų komentaras*“ (Vilnius: Mintis, 1970), 7.
[17] „Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas“, Vyriausybės žinios, 1972-01-01, Nr. 18-137.
[18] „Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos konstitucija (pagrindinis įstatymas)“, Vyriausybės žinios, 1978-01-01, Nr. 11-130.

sąlygas, numatytas darbo įstatymų, kolektyvinės sutarties ir šalių susitarimo“ [19]. Taip pat išskiriamos darbo sutarties *būtinosios ir papildomos* sąlygos.



1 pav. Svarbiausieji TSRS uždaviniai darbo teisės atžvilgiu. Sudaryta autorės.

Būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis įvardijama: 1) darbo vieta ir 2) darbo funkcija (atskiroms darbo sutarčių rūšims darbo įstatymuose gali būti numatomos ir kitos būtinosios sąlygos, nustatomos šalių susitarimu). Tuo tarpu darbo užmokestis nenumatytas kaip viena iš būtinųjų ar papildomų darbo sąlygų. Pagal TSRS darbo įstatymų kodekso 91 str., darbo užmokestį „normuoja valstybė, dalyvaujant profesinėms sąjungoms“[20]. Taigi, dėl darbo užmokesčio dydžio derėtis, kaip yra šiais laikais, nebuvo įmanoma. Visgi, už gerą darbą arba gerus įstaigos metinius pasiekimus buvo numatytos mokėti premijos. Darbo užmokestis taip pat priklausė nuo darbo kenksmingumo, darbo stažo, priklausymo partijai, asmeninių išdirbio rezultatų. Taip pat galima teigti, kad tam tikrų profesijų atstovai, taip pat užimantys svarbias pareigas asmenys gaudavo kitų ypatingų lengvatų, ne mažiau reikšmingų nei darbo užmokestis – pradedant „deficitinėmis“ maisto ir ne maisto prekėmis, poilsiu sanatorijose, kelionėmis į užsienio šalis, baigiant automobilio ar buto lengvatiniu paskyrimu[21].

[19] „*Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas*“, Vyriausybės žinios, 1972-01-01, Nr. 18-137.
[20] Ibid.
[21] Leonas Grybauskas, „Įvardijo, kas Sovietų sąjungoje gaudavo didžiausius atlyginimus“, *Lietuvos rytas>Verslas>Rinkos pulsas,* 2017 m. lapkričio 27 d., https://www.lrytas.lt/verslas/rinkos-pulsas/2017/11/27/news/ivardijo-kad-sovietu-sajungoje-gaudavo-didziausius-atlyginimus-3695544/

Papildomos darbo sąlygos įstatyme tiksliai neįvardijamos – dėl jų šalys gali susitarti (pvz., dėl išbandymo, profesijų jungimo ir kt.). Papildomomis darbo sutarties sąlygomis galima patikslinti darbuotojo darbo pareigų pobūdį, apimtį. Taip pat galima numatyti darbuotojui papildomas teises (pvz. aprūpinti gyvenamuoju plotu)[22]. Įdomu tai, kad darbo sutarties forma pagal TSRS Darbo kodeksą gali būti tiek rašytinė, tiek žodinė. Taip pat atskiru straipsniu nurodoma, kad darbuotojas be administracijos sutikimo negali pavesti atlikti savo darbo kitam asmeniui.

Aptariant vieną iš papildomų darbo sąlygų – išbandymo laikotarpį – matome išskirtinai trumpus terminus, kurie priklauso nuo to, kokio sudėtingumo darbą asmuo dirba. Išbandymo laikotarpis numatomas darbdavio iniciatyva. LTSR darbo įstatymų kodekso 29 str. numatyta, kad:

1) darbininkams išbandymo laikotarpis negali būti ilgesnis kaip viena savaitė,
2) tarnautojams – ne ilgesnis kaip dvi savaitės,
3) darbuotojams, einantiems atsakingas pareigas – ne ilgesnis kaip vienas mėnuo.

Nurodyti apribojimai išbandymo laikotarpiui. Išbandymo laikotarpis nenustatomas priimant į darbą:

- asmenis, kurie nesukako aštuoniolikos metų;
- jaunieji darbininkai, jiems baigus profesines technikos mokyklas;
- jaunieji specialistai, jiems baigus aukštąsias ir specialiąsias vidurines mokyklas;
- kiti TSR Sąjungos ir Lietuvos TSR įstatymų numatyti atvejai;
- Išbandymas taip pat nenustatomas, priimant dirbti kitoje vietovėje ir perkeliant dirbti į kitą įmonę, įstaigą, organizaciją.

Manytina, kad dėl siekio įdarbinti visus darbingo amžiaus asmenis, taip pat dėl draudimo nepagrįstai atsisakyti priimti į darbą (numatyto LTSR DĮK 21 str.), dėl vietų, numatytų priimti į darbą jaunimą iš karto po mokyklos baigimo (213 str.), išbandymo laikotarpis yra itin trumpas (palyginimui – pagal šiuo metu galiojantį LR DK, išbandymo laikotarpis yra 3 mėnesiai).

Darbo sutarties rūšys LTSR DĮK 22 str. išskiriamos pagal darbo sutarties terminą:

1) neapibrėžtam terminui;

2) apibrėžtam ne ilgesniam kaip trejų metų terminui;

3) tam tikro darbo atlikimo laikui.

Numatyta, kad darbo sutarties šalimi gali tapti bet kuris fizinis asmuo, sulaukęs 16 metų, o išskirtinais atvejais – ir 15 metų paauglys. Jei asmuo dirba vienoje darbovietėje ir nori dirbti kitoje,

[22] „*Darbo įstatymų komentaras*“ (Vilnius: Mintis, 1970), 36.

pirma turi nutraukti ankstesniąją darbo sutartį ir tik tada gali pasirašyti naują. Antras apmokamas pareigas toje pačioje įstaigoje galima eiti tik išskirtiniais atvejais aukštos kvalifikacijos asmenims ir tik tol, kol bus surastas kitas reikalingas toms pareigoms dirbti asmuo. Antraeilės pareigos neturi trukti visos darbo dienos ir turi būti atliekamos vienos vietovės ribose. Darbo sutartis neapibrėžtam terminui sudaromos dažniausiai. Tuo tarpu terminuotam darbui dažniausiai buvo priimami darbininkai atlikti darbams ne savo gyvenamoje vietovėje (pvz. statybos darbams). Terminuota darbo sutartis paprastai trukdavo 2 metus, o jei asmenys būdavo siunčiami į Tolimąją Šiaurę Tarybų Sąjungoje, tai tokia sutartis būdavo sudaroma 5 metams[23]. Prie terminuotos darbo sutarties priskiriami ir sezoniniai darbai.

Trečioji darbo sutarties rūšis Darbo įstatymų komentare plečiamai aiškinama tuo aspektu, kad asmuo, priimtas dirbti „tam tikro darbo atlikimo laikui“, turi vykdyti bet kurias darbo užduotis, priklausančias tai veiklos rūšiai, kuriai jis priimtas į darbą konkrečioje įmonėje ar įstaigoje. O įstatymo nurodytais išimtiniais atvejais gali būti įpareigotas atlikti užduotis, nenumatytas darbo sutartimi. Ši darbo sutarties rūšis atribojama nuo terminuotos tuo, kad yra apribota ne terminu, bet konkretaus darbo atlikimu.

Lietuvos TSR išskiriamas sąrašas sutarčių, kurios, būdamos civilinėmis sutartimis, užėmė tarpinę padėtį darbo sutarties atžvilgiu. Tai:

a) *rangos sutartis* (konkretus asmuo pats atlieka konkretų darbą užsakovui, kuris sumoka už tą darbą),

b) *pavedimo sutartis* (konkretus asmuo įsipareigoja atlikti tam tikrus konkrečius juridinius veiksmus užsakovo naudai),

c) *autorinė sutartis* (autorius įsipareigoja sukurti savo autorinį kūrinį organizacijai, kuri tą kūrinį priima, naudoja ir sumoka už jį).

Šios civilinės sutartys turi tam tikrus atribojimo nuo darbo sutarties požymius. Pirmasis požymis yra tai, kad asmuo, dirbdamas pagal darbo sutartį, turi atlikti tam tikrą funkciją bendrame kolektyvo darbe, o asmuo, dirbdamas pagal civilinę sutartį turi pats atlikti konkretų darbą. Antrasis požymis yra pavaldumas organizacijai, nustatytos darbo valandos, darbo tvarkos taisyklės, kurios negalioja asmeniui, dirbančiam pagal civilinę sutartį.

Lietuvos TSR darbo teisės atžvilgiu buvo keliami tikslai, turintys dirbantiesiems užtikrinti socialines garantijas, saugias darbo sąlygas, vyrų ir moterų lygybę darbe, palankias sąlygas nėščiosioms ir pagimdžiusioms motinoms. Taip pat buvo siekiama kuo efektyvesnės ekonomikos. Darbo sutarčių rūšių atžvilgiu vyravo neapibrėžto termino sutartis. Dar buvo

[23] „*Darbo įstatymų komentaras*“, *supra note*: 22: 42.

sudaromos terminuotos darbo sutartys (konkrečiam 2 arba 5 metų terminui), ir sutartys atlikti tam tikram darbui. Darbo sutartis nuo civilinių darbo atlikimo sutarčių atriboja pavaldumo matmuo ir konkretaus darbo (o ne tam tikros darbo funkcijos) atlikimas. Nors išoriškai teisinių ir socialinių santykių reguliavimas panašus į demokratinį, iš tikrųjų vyravo centralizuotas visa apimantis reguliavimas.

Lietuvai atgavus nepriklausomybę, buvo reikalingos reformos visose gyvenimo srityse – politinėje, ekonominėje, socialinėje. Santykius darbo teisės srityje vis dar reguliavo LTSR DĮK, tačiau buvo kuriami ir nauji savarankiški įstatymai: Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas[24], Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas[25], Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas[26], Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas[27] ir kt. Tai, kad šie teisės aktai buvo kuriami paskubomis ir nebuvo tarpusavyje derinami, rodo dešimtys pakeitimų, kurie buvo atliekami greitu metu po jų priėmimo.

Įstatymo leidėjas (tuo metu tai buvo Lietuvos Aukščiausioji Taryba) darbo santykius siekė grįsti darbo sutarties šalių lygybės, darbuotojų lygiateisiškumo (nepriklausomai nuo jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, politinių įsitikinimų, pažiūros į religiją ir kitų aplinkybių, nesusijusių su dalykinėmis darbuotojų savybėmis), draudimo vienašališkai keisti sąlygas, dėl kurių šalys susitarė ir kitais principais, kurie buvo nurodyti 1991 m. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatyme. Šiame įstatyme, taip pat buvo įtvirtinta darbo sutarties sąvoka: „Darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, paklusdamas nustatytai vidaus darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja mokėti darbuotojui darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, numatytas darbo įstatymuose, kolektyvinėje sutartyje, kituose norminiuose aktuose ir šalių susitarimu.“[28], kuri iš esmės nesiskyrė nuo buvusios LTSR DĮK. Anksčiau priimtuose įstatymuose žodžiai „samdos sutartis“ pakeisti žodžiais „darbo sutartis“[29].

---

[24] Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas, Lietuvos aidas, 1991-01-25, Nr. 18-0. Žiūrėta 2021 m. kovo 10 d. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.1030?jfwid=-je7i1szj2

[25] Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas, *Žin., 1994, Nr. 29-511*. Žiūrėta 2021 m. kovo 10 d. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalActPrint/lt?jfwid=i0s9d5fxi&actualEditionId=BOsHnRdPon&documentId=TAIS.1192&category=TAD

[26] Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas, Lietuvos aidas, 1991-12-10, Nr. 246-0. Žiūrėta 2021 m. kovo 9 d. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.2323?jfwid=rivwzvpvg

[27] Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas, Lietuvos aidas, 1992-01-03, Nr. 1-0. Žiūrėta 2021 m. kovo 10 d. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.2388?jfwid=-7dy01ee86

[28] Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas, *op. cit*.

[29] Lietuvos Respublikos Aukščiausiosios Tarybos nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo įsigaliojimo“, Lietuvos Aidas, Nr. 246; 1991, Nr. 36-974. Žiūrėta 2021 m. kovo 10 d. http://www.infolex.lt.skaitykla.mruni.eu/ta/48378

Darbo sutartis nuo 1991 m. privalo būti rašytinė ir ji laikoma sudaryta, kuomet šalys susitarė dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų. Atsirado tam tikri pokyčiai numatant būtinąsias darbo sutarties sąlygas. Lyginant su prieš tai galiojusiu LTSR DĮK, prie būtinųjų darbo sąlygų be darbo vietos ir darbo funkcijos, darbo sutartyje turėjo būti sulygta ir dėl darbo apmokėjimo sąlygų.

Gali būti sudaryta *neterminuota darbo sutartis* arba *terminuota*, ne ilgesnė kaip 5 metų trukmės. Jei pasibaigus terminui nei darbdavys, nei darbuotojas nerodo iniciatyvos užbaigti darbo santykius, tokiu atveju sutartis tampa neterminuota. Išbandymo laikotarpis negali būti ilgesnis kaip trys mėnesiai, nebent būtų kiti įstatymo numatyti atvejai.

Nepriklausomai Lietuvai atnaujinus narystę Tarptautinėje darbo organizacijoje (toliau – TDO), vykdant Europos sutartimi priimtus įsipareigojimus (suderinti nacionalinius teisės aktus su Europos Sąjungoje galiojančiais teisės aktais), reikėjo reformuoti Lietuvos darbo teisę, pašalinti teisės aktuose esančius prieštaravimus, neatitikimus, Lietuvai norint tapti Europos Sąjungos nare. 1994 metais Seimui buvo pateiktas Darbo kodekso projektas, kuris turėjo pakeisti morališkai pasenusį tarybinį LTSR DĮK, tačiau dėl to, kad valdančiosios daugumos politiniai tikslai buvo kitokie ir neatitiko parengto Darbo kodekso siekių (pvz., sumažinti profesinių sąjungų įtaką)[30], buvo nuspręsta atidėti Darbo kodekso projekto svarstymą. Po dvejų metų, t.y. 1996 m. Lietuvos Respublikos Vyriausybė priėmė dar vieną nutarimą, kuriuo įpareigojo sudaryti Darbo kodekso rengimo grupę naujam Darbo kodekso projektui parengti.

Užtruko apie dešimt metų, kol buvo parengtas 2002 m. Darbo kodeksas, įsigaliojęs 2003 m. Atsižvelgiant į ilgą šio dokumento rengimo laiką, Darbo kodeksą rengusi grupė sulaukė daug pastabų ir pasiūlymų, todėl Darbo kodekso projektas buvo ne kartą keičiamas ir tobulinamas. Taip pat jis buvo derinamas su TDO ir Europos Sąjungos darbo teise. Pasak V. Tiažkijaus[31], didelis 2002 m. priimto Darbo kodekso rengėjų pasiekimas – tai, kad pagaliau buvo įtvirtintas socialinės partnerystės institutas, kurį ragino įteisinti, tiek ES, tiek TDO, tiek kiti užsienio ekspertai. Taigi, darbuotojų atstovai įgijo teisę vesti derybas, priiminėti sprendimus įmonės, organizacijos lygmeniu. Tai – vienas iš pagrindinių 2002 m. Darbo kodeksų tikslų. Kiti tikslai, nurodyti Darbo kodekso koncepcijoje – a) „apjungti pagrindines ES ir TDO teisės aktų bei Europos socialinės chartijos nuostatas, kad jos įgautų teisinį pagrindą Lietuvoje“, b) „liberalizuoti darbo santykių teisinį reguliavimą, padaryti jį lankstesnį, aiškesnį ir išsamesnį“[32]. Šių tikslų įgyvendinimą galima vertinti kaip tam tikrą būtiną perėjimą nuo chaotiško darbo santykių reguliavimo (prasidėjusį 1991 m.) prie vakarietiškų darbo santykių modelio, atsispindinčio sistemingame teisės akte[33].

[30] Tiažkijus, *supra note*, 4: 17.
[31] Ibid, 35.
[32] Darbo kodekso nuostatų aprašymas, https://www.infolex.lt/portal/start_visuom.asp?act=news&Tema=44&str=9581
[33] Ipolitas Nekrošius, „Lietuvos darbo teisės kodifikavimo problemos“, *Teisė* 68 (2008): 146.

Siekiant Lietuvos darbo teisę sumoderninti, pradėta kalbėti apie lankstumą darbo rinkoje ir darbo santykiuose, o tuo pačiu apie darbuotojų teisių užtikrinimą. Sujungiant šiuos du skirtingus polius (darbdavių poreikį būti konkurencingesniems, t.y., supaprastinti priėmimo į darbą ir atleidimo iš darbo procedūras; taip pat darbuotojo poreikį atsižvelgti į jo psichofizines ypatybes, poreikį didesnėms socialinėms garantijoms, ypač atleidus iš darbo) gaunama *lankstisaugos* (arba *flexicurity*) sąvoka. Kaip suderinti darbdavių ir darbuotojų poreikius buvo kalbama Europos Sąjungos lygiu[34] dar 1997 m. Žaliojoje knygoje (Green Paper) įvardinti tokie lankstisaugos elementai kaip mokymasis visa gyvenimą, nauji darbo laiko modeliai, darbo užmokesčio sistema, nuotolinio darbo galimybė, sveikatos ir saugos užtikrinimas darbe, konsultavimo procedūros.

Kalbant apie darbo sutarčių rūšis, 2002 m. Darbo kodekse buvo įtvirtintas gerokai praplėstas darbo sutarčių rūšių sąrašas. Jei prieš tai (1991 m. LR Darbo sutarties įstatyme) darbo sutartys skyrėsi tik pagal terminą (terminuotos arba neterminuotos), tai dabar pasirinkimas tapo gerokai įvairesnis. Atsižvelgiant į užsienio valstybių praktiką, ES rekomendacijas, be jau anksčiau galiojusių neterminuotos ir terminuotos darbo sutarčių, į Darbo kodeksą buvo įtrauktos pagal darbo sutarties pobūdį besiskiriančios laikinosios, sezoninės, antraeilių pareigų, su namudininkais, patarnavimo darbams, kitos (DK 108 str.). *Neterminuotos* darbo sutartys yra dažniausia įdarbinimo forma, tai nurodyta DK 108 str. 2 dalyje – darbo sutartis paprastai sudaroma neapibrėžtam laikui. Ši teisės norma atitinka 1999 m. Tarybos Direktyvos dėl terminuotų darbo sutarčių 1999/70/EB preambulėje išsakytą nuostatą, kad nors lankstus darbo organizavimas gerina įmonių konkurencingumą, didina gyventojų užimtumą, vis dėlto „neterminuotos sutartys yra ir bus bendriausia darbdavių ir darbuotojų darbo santykių forma“[35], kuri garantuoja asmenims socialinę apsaugą.

Terminuota darbo sutartis paprastai laikoma naudingesne darbdaviui nei darbuotojui[36]. Darbdavys, pasibaigus terminuotos darbo sutarties laikotarpiui, neprivalo mokėti išeitinių išmokų darbuotojui, gali išvengti prievolės suteikti tam tikras garantijas nėščioms moterims ar darbuotojams, auginantiems mažus vaikus. Tuo tarpu darbuotojas, siekdamas, kad jo darbo sutartis būtų pratęsta, o gal net taptų neterminuota, gali sąmoningai atsisakyti tam tikrų socialinių garantijų (pvz. galimybės pasinaudoti ligos pašalpa, vengia atsisakyti atlikti papildomas užduotis) – jaučiasi

[34] European Commission. Green Paper: Partnership for a New Organization of Work. 1997. http://europa.eu/documents/comm/green_papers/pdf/com97_128_en.pdf

[35] 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. Žiūrėta internete 2021 m. kovo 16 d. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:31999L0070

[36] Ingrida Mačernytė-Panomariovienė „Terminuotųjų darbo sutarčių sudarymo teisėtumas“, *Jurisprudencija* 22, 1 (2015), https://www3.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/4194/3925

nesaugus socialine prasme. Todėl būtinos tam tikros aplinkybės (arba kaip įvardija I. Nekrošius – juridiniai faktai) sudaryti terminuotai sutarčiai. Visų pirma, darbas turi būti ne nuolatinio pobūdžio (DK 109 str. 2 d.). Turi objektyviai padidėti darbo poreikis, kurį nulemtų objektyvios priežastys[37].

2002 m. Darbo kodekse numatyta, kad terminuota sutartis gali būti sudaroma tam tikram terminui arba konkretiems darbams atlikti, tačiau terminas negali būti ilgesnis kaip penkeri metai. Jei pasibaigus terminuotos sutarties laikui darbo santykiai tęsiasi toliau, laikoma, kad tokia darbo sutartis tampa neterminuota.

Sezoniniams darbams vykdyti, kurie atliekami tam tikrais periodais, priklausomai nuo gamtinių ir klimato sąlygų gali būti sudaroma *sezoninė darbo sutartis*. Darbo kodekse numatyta, kad sezoninio darbo periodas gali trukti ne ilgiau kaip aštuonis mėnesius. Šių darbų trukmę lemia ne tiksli kalendorinė data, bet tam tikros klimato ir gamtinės sąlygos, kurioms pasikeitus darbų nebeįmanoma atlikti. Kadangi sezoninio darbo sutartis apibrėžta tam tikru terminu, ji gali būti laikoma viena iš terminuotų darbo sutarčių rūšių. Darbo sutartyje būtina nurodyti sezoninio darbo pobūdį, nes priešingu atveju sutartis nebus laikoma sezoninio darbo sutartimi, o įprasta neterminuota. Taigi ši sąlyga priskiriama prie būtinųjų sutarties sąlygų.

Dar viena iš terminuotų darbo sutarčių rūšių yra *laikinoji darbo sutartis*. Darbo kodekse nurodyta, kad šios sutarties terminas negali būti ilgesnis kaip du mėnesiai. Tačiau, tam, kad būtų galima sudaryti laikinąją darbo sutartį, būtinos aplinkybės, kurias nustato Vyriausybė (DK 113 str. 2 d.). Taigi, ne bet kuri darbo sutartis, kurios terminas yra trumpesnis nei du mėnesiai būtų laikoma laikinąja, bet tik tokia, kuri sudaryta skubiems ar trumpalaikiams darbams atlikti, laikinai nesantiems darbuotojams pavaduoti[38]. Atostogų metu su studentais ar mokiniais taip pat gali būti sudaroma laikinoji darbo sutartis, laikantis nuostatų dėl saugių ir sveikų darbo sąlygų (DK 277 str.).

Jei darbuotojas gali ir nori dirbti papildomą apmokamą darbą, su darbdaviu sudaroma *papildomo darbo arba antraeilių pareigų sutartis.* Jei papildomas darbas dirbamas toje pačioje darbovietėje, sudaroma papildomo darbo sutartis ir darbuotojas gali dirbti papildomą darbą arba pagrindinių savo funkcijų atlikimo metu arba kitu laiku, svarbu, kad jo darbo diena neviršytų 12 valandų (DK 144 str. 5 d.). Teisės teorijoje teigiama, kad papildomo darbo sutartis nėra savarankiška darbo sutartis[39], nes ją sudarius nėra sukuriamas naujas darbo teisinis santykis, o

[37] Vilius Mačiulaitis, „Terminuotosios darbo sutartys flexicurity aspektu“, *Socialinių mokslų studijos/Social Sciences Studies* (2010): 296.
[38] Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 18 d. nutarimas “Dėl atskirų darbo sutarčių rūšių ypatumų patvirtinimo“, LRS. Žiūrėta 2021 m. kovo 17 d. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.216556/jXUixcrpDZ
[39] Vilniaus universitetas, *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis: Individualūs darbo santykiai* (Vilnius: Justitia, 2004), 101-102.

pagrindinio ir papildomo darbo funkcijos yra glaudžiai susijusios, taip pat nereikia atlikti tam tikrų įprastų procedūrų, kurios yra būtinos priimant naują darbuotoją (supažindinti su lokaliniais teisės aktais, pranešti Valstybinio socialinio draudimo teritoriniam skyriui ir kt.). Jei darbo sutartis sudaroma su kitu darbdaviu, tuomet tai bus antraeilių pareigų sutartis ir šios pareigos vykdomos laisvu nuo pagrindinių pareigų laiku, neviršijant dvylikos valandų darbo dienos trukmės. Įstatymas apsaugo asmenis iki 18 metų, kuriems nustatomas sutrumpintas darbo laikas (DK 145 str.), taigi nepilnamečiai neturi teisės sudaryti antraeilių pareigų sutarties.

Dar viena netipinė darbo sutarties rūšis, leidžianti darbdaviui sureguliuoti darbo kaštus, o darbuotojui lanksčiai derinti darbą ir poilsį dirbant namuose – *darbo sutartis su namudininkais*. DK 115 str. nurodyta, kad sutartyje sulygtą darbo funkciją darbuotojas atlieka namuose. Jau minėtame 2003 m. rugpjūčio 19 d. LR Vyriausybės nutarime Nr. 1043 yra numatyti darbo sutarties su namudininkais ypatumai. Kadangi darbai vykdomi asmens namuose, namudininko darbo vieta, naudojamos darbo priemonės turi atitikti saugos ir sveikatos reikalavimus. Darbuotojas turi pats rūpintis savo ir kitų asmenų, kurie galėtų nukentėti, sauga ir sveikata. Darbdavys, savo ruožtu, negali pavesti atlikti namudininkui tokių darbų, kurie susiję su įvairiais kenksmingais veiksniais. Namudininko darbo savaitė pagal teisės aktus negali viršyti 40 val., bet darbo laiką darbuotojas gali paskirstyti pats. Dėl išlaidų, kurias darbuotojas patiria įsirengdamas ir naudodamas darbo priemones, galima susitarti darbo sutartyje ir darbdavys jas atlygins. Viena iš TDO trišalio ekspertų susirinkimo išgrynintų išvadų dėl darbo laiko yra tokia, kad galimybė pačiam darbuotojui lanksčiau paskirstyti darbo laiką pozityviai veikia jo sveikatą ir gerovę, asmuo įgyja galimybę susiplanuoti papildomą laiką mokymuisi, atostogoms ar pabūti su šeima. Tuo pačiu išlaikomas geresnis balansas tarp darbo, šeimos ir asmeninio gyvenimo. Žinoma, atsiranda persidirbimo grėsmė. Darbdaviui lankstus darbo grafikas suteikia tam tikrų teigiamų aspektų, tokių kaip didesnė darbuotojo motyvacija, galimybė sutaupyti apmokėjimą už viršvalandžius. Tiesa, atsiranda rizika prarasti kontrolę dėl darbuotojų darbo laiko.[40]

Darbo sutartis, kuria darbuotojas įsipareigoja teikti darbdaviui asmenines namų ūkio paslaugas yra vadinama *patarnavimo sutartis*. Kadangi teikiamos paslaugos namų ūkiui (vaikų ar ligonių priežiūros, tarnaitės, virėjo, sodininko ir pan.), tai darbdavys gali būti tik fizinis asmuo. Šios sutarties rūšies ypatumai taip pat numatyti minėtame 2003 m. rugpjūčio 19 d. LR Vyriausybės nutarime Nr. 1043. Patarnavimo darbo sutartyje turi būti nurodoma kiekvienos dienos darbo laiko pradžia ir pabaiga, gali būti numatytas tam tikrų išlaidų (kelionės, aprangos) kompensavimas arba

[40] TDO trišalio ekspertų susirinkimo ataskaita dėl „Darbo laiko dvidešimt pirmame amžiuje“. Žiūrėta 2021 m. kovo 17 d. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_161734.pdf

apgyvendinimo pas darbdavį ar maitinimo sąlygos. Kalbant apie darbo laiko lankstumą, darbo diena gali būti suskaidyto režimo.

Kitos darbo sutartys, kurios neaptartos DK skirsnyje „Darbo sutarčių rūšys“, gali būti sudaromos su ūkininkų ūkių ir kitų žemės ūkio subjektų darbuotojais, taip pat su specialios paskirties įmonių darbuotojais (pvz. branduolinės energetikos objektuose dirbantiems darbuotojams taikomi specialūs reikalavimai, numatyti Branduolinės energijos įstatymo 70 str.[41]). Kitais įstatymų numatytais atvejais gali būti sudaromos sutartys gali būti pvz. mokymo sutartis, įtvirtinta Profesinio mokymo įstatyme[42], kuriame numatytos mokymo sąlygos, taip pat darbo ir apmokėjimo už darbą ypatumai. Kita specifinė darbo sutarties rūšis, reguliuojama Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimu Nr. 138[43] – sutartis su asmenimis iki aštuoniolikos metų. Nutarime nurodyta, kad asmenims iki šešiolikos metų dirbti draudžiama, išskyrus jų fizines galimybes atitinkančius lengvus darbus. Darbdavys jaunam asmeniui turi užtikrinti tokias darbo sąlygas, kurios būtų saugios, nekeltų pavojaus sveikatai, fiziniam, protiniam ir dvasiniam vystymuisi, nepakenktų mokymuisi.

Remiantis 2002 m. Darbo kodekso 99 str., darbo sutartis sudaroma, kai šalys susitaria dėl *darbo sutarties sąlygų*, nurodytų DK 95 str. Darbo sutarties sąlygas galima suskirstyti į būtinąsias ir kitas. Rašytinėje darbo sutartyje privaloma susitarti dėl darbovietės ir darbo funkcijų. Esant tam tikroms darbo sutarties rūšims, prie būtinųjų sąlygų priskiriamas, pvz. susitarimas dėl sutarties termino arba sezoninio darbo pobūdžio. Tarkime, kad darbo sutartyje nurodomas terminas, iki kada galioja darbo sutartis – ši sąlyga skiriasi nuo būtinųjų darbo sutarties sąlygų (dėl darbovietės ir darbo funkcijos) tuo, kad apsprendžia darbo sutarties rūšį. Nes priešingu atveju, t.y. nenurodžius darbo sutarties termino, laikoma, kad sudaryta neterminuota darbo sutartis[44]. Galima susitarti ir dėl papildomų darbo sąlygų – jos nėra privalomos – tačiau jas aptarus darbo sutartyje, jos šalims tampa privalomos (pvz. dėl išbandomojo laikotarpio, materialinės atsakomybės). Tačiau yra tam tikra darbuotojo apsauga – darbo sąlygos negali būti blogesnės, nei numato įstatymas, kiti norminiai teisės aktai ar kolektyvinė sutartis (DK 95 str. 4 d.), pvz. negalima susitarti dėl mažesnio darbo užmokesčio nei valstybės numatytas minimalus darbo užmokestis.

[41] „Lietuvos Respublikos branduolinės energijos įstatymas“, LRS. Žiūrėta 2021 m. kovo 17 d., https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.33408?jfwid=bkaxlpra

[42] „Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas“, LRS. Žiūrėta 2021 m. kovo 17 d., https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.45299/fRwyuuPGGr

[43] Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo, LRS. Žiūrėta 2021 m. kovo 17 d., https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.204690?jfwid=-7br73b0os

[44] Nekrošius, *supra note*, 5: 197.

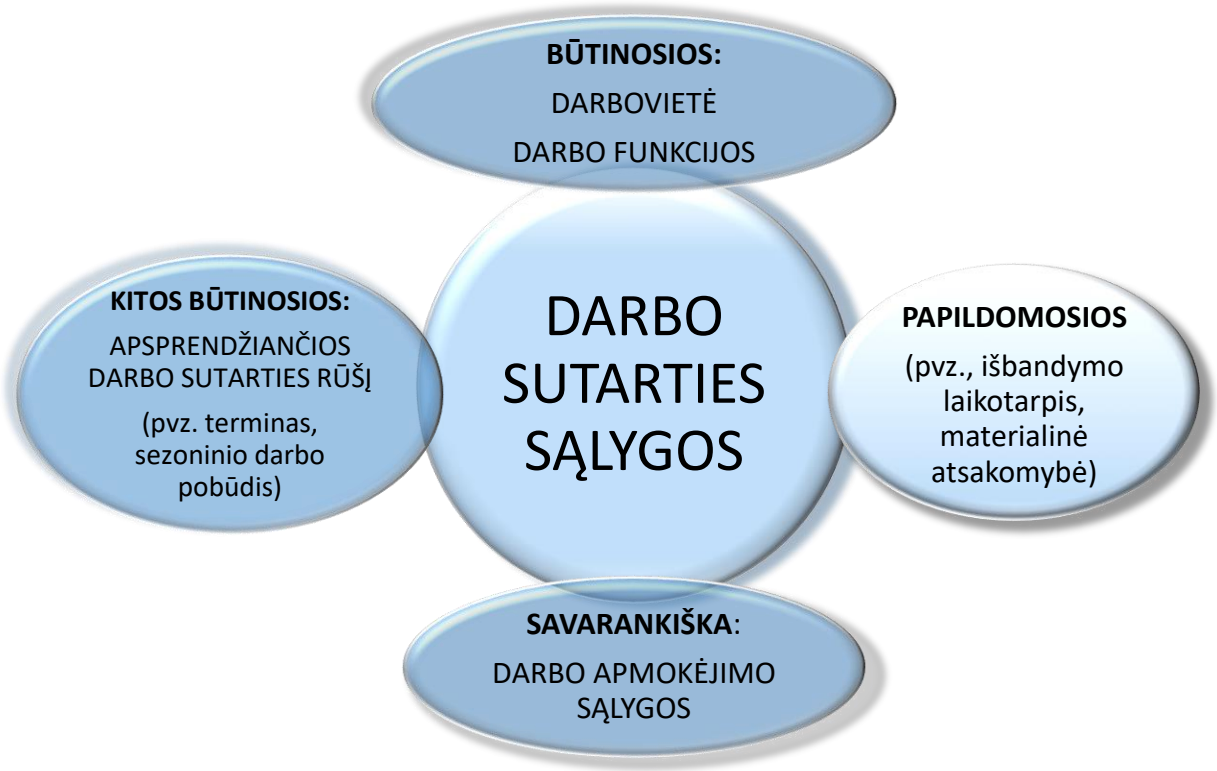
Kalbant apie darbo užmokestį ir jo statusą tarp darbo sutarties sąlygų, tai ši sąvoka nepriklauso nei būtinųjų, nei papildomųjų sąlygų kategorijai. Darbo sutartis laikoma sudaryta, kai sutarties šalys susitaria dėl darbo vietos ir darbo funkcijų (būtinųjų sąlygų). Kaip pastebi prof. dr. Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, darbo sutartyje net ir nesusitarus dėl privalomųjų (t.y. darbo užmokesčio) ar kitų darbo sutarties sąlygų, darbo sutartis vis tiek bus laikoma galiojančia[45]. Tačiau nesusitarus dėl apmokėjimo už darbą, būtų pažeista konstitucinė asmens teisė, įtvirtinta 48 straipsnyje, gauti teisingą apmokėjimą už darbą[46]. DK 95 str. 3 dalyje nurodyta, kad kiekvienoje darbo sutartyje šalys sulygsta dėl darbo užmokesčio dydžio, mokėjimo tvarkos. Todėl darbo užmokesčio sąlyga turi „savarankišką (*sui generis*) teisinę prigimtį“[47] ir esant reikalui šią sąlygą keisti, Darbo kodekse numatyta ypatinga šios sąlygos nustatymo ir keitimo tvarka (DK 120 str. 3 d.).

2 paveiksle pavaizduota darbo sutarties sąlygų schema apibendrina tai, kas aukščiau išdėstyta – sudarant darbo sutartį, šalys privalo raštu susitarti dėl būtinųjų darbo sąlygų, gali numatyti papildomas sąlygas ir kiekvienoje darbo sutartyje kaip savarankiška darbo sąlyga turi būti aptartos darbo apmokėjimo taisyklės. Dera pažymėti, kad būtinosios sąlygos, o taip pat ir darbo užmokestis darbdavio gali būti keičiamas tik iš anksto gavus darbuotojo rašytinį sutikimą.

Darbo kodeksas nuo jo įsigaliojimo 2003 m. iki 2016 m. buvo pakeistas netoli šešiasdešimties kartų. Tai rodo, kad buvo sprendžiamos tam tikros problemos, susijusios su darbo teisės praktiniu taikymu. Teismų praktikoje išryškėjo didelis teisinis neapibrėžtumas[48], nes sprendimai dažnai buvo priimami remiantis iš civilinės teisės perimtais principais (pvz., protingumo, sąžiningumo ir teisingumo), o tai leido laisvai interpretuoti privalomas Darbo kodekso normas. Dar viena problema – tai, kad tam tikros Darbo kodekso normos praktiškai neveikė. Pvz., esant ekonominiam sunkmečiui ir iškilus būtinybei darbdaviams sumažinti darbuotojų skaičių, statistiškai žvelgiant, dauguma darbuotojų iš darbo išėjo remiantis DK 127 str., t.y. darbo sutartis nutraukta paties darbuotojo pareiškimu. Tuo tarpu, kad darbo sutartis būtų nutraukta darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės, pasitaikė itin retais atvejais[49]. Tai rodo darbdavių piktnaudžiavimą. Šių ir kitų problemų (nereikalinga didelė biurokratinė našta

[45] Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, *supra note*, 3.
[46] Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992. Žiūrėta 2021-03-16. https://www.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija.htm
[47] „*Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis: Individualūs darbo santykiai“, supra note*, 38: 51.
[48] Tomas Davulis, „Darbo teisės rekodifikavimas Lietuvoje 2016-2017 m.”, *Teisė* 104 (2017): 9, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3121930
[49] Vilius Mačiulaitis, „Darbo santykių nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės lankstumo ir saugumo aspektu“ (daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2013), 203, https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/15954/Disertacija_Ma%c4%8diulaitis.pdf?sequence=2&isAllowed=y

įforminant, tęsiant darbo santykius, nelegalaus darbo egzistavimas, menkos darbuotojų ir jų atstovų derybinės galios ir to pasekmėje mažas, vangiai didėjantis darbo užmokestis[50]) įvardijimas, noras tapti konkurencingesniems tarptautinėje rinkoje, patrauklesniems investuotojams nulėmė Socialinio modelio projekto įgyvendinimą, tapusį pagrindu naujam Darbo kodekso projektui parengti.



2 pav. Darbo sutarties sąlygos (pagal 2002 m. Darbo kodeksą). Sudaryta autorės.

Socialinio modelio pagrindu buvo siekiama inicijuoti teigiamus pokyčius kovoje su skurdu, užimtumo didinimo sistemoje, socialinio draudimo sistemoje, o taip pat ir darbo santykių sistemoje. Naujų darbo sutarčių rūšių įvedimas pasak socialinio modelio rengėjų turėtų išspręsti tokias problemas kaip lankstumo ir saugumo darbo santykiuose trūkumas, didelė administracinė našta ir biurokratizmas, galimybės mokymosi visą gyvenimą stoka, nepakankamas užimtumo skatinimas[51].

Kaip matyti 3 paveiksle, tikslai, kurie buvo iškelti darbo teisei Lietuvoje nuo tarybinių laikų iki dabar, transformavosi taip, kad būtų vis efektyviau ir plačiau ginamos darbuotojų teisės.

[50] Davulis, *supra note*, 48: 9-10.
[51] Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinis administracinis modelis, 2015. Žiūrėta 2021 m. kovo 18 d. http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Modelis.pdf

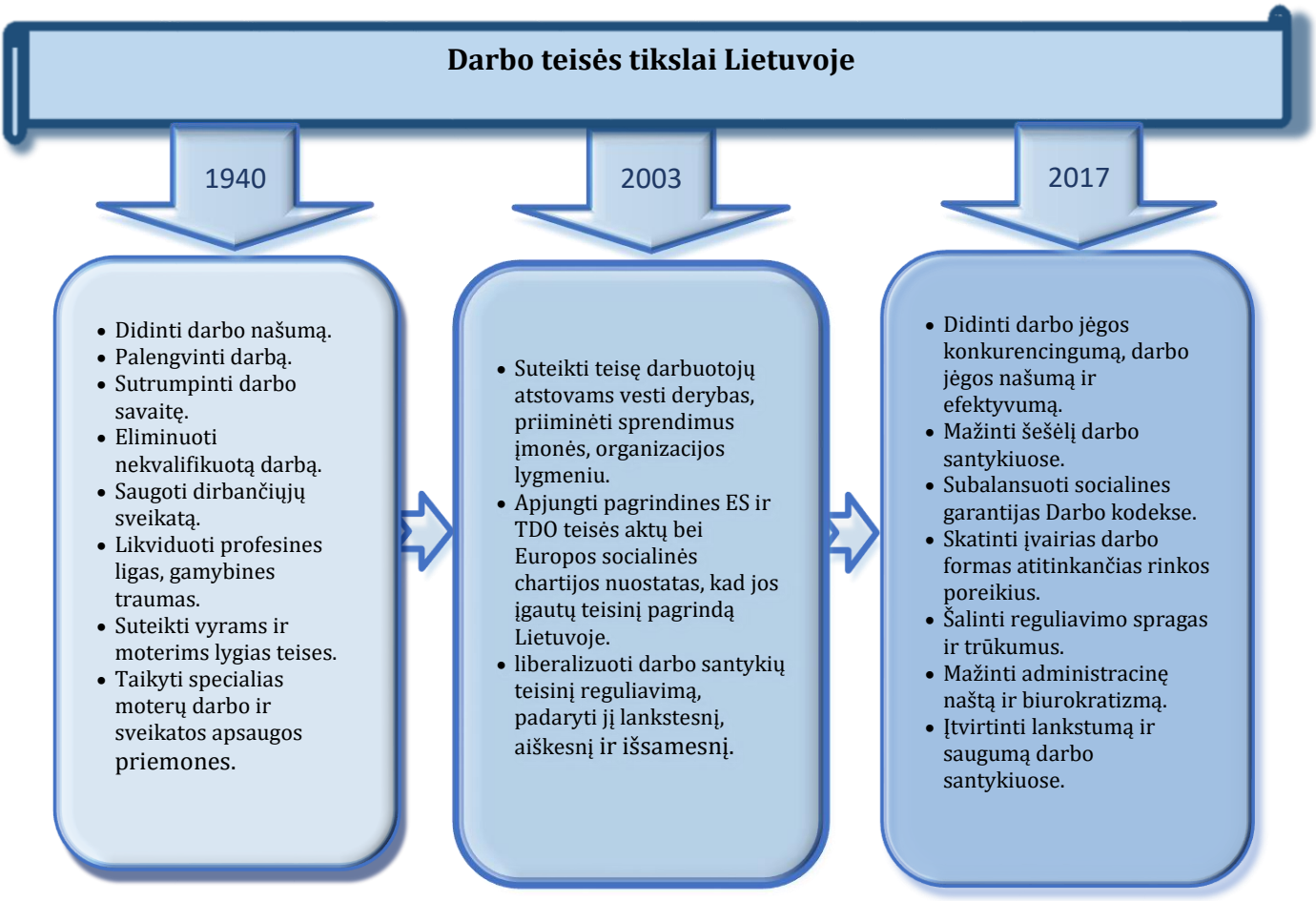
Nuo deklaratyvių demokratiją imituojančių lozungų pereita prie konkrečių ir veikiančių teisinių instrumentų. Kad būtų suderinti darbdavių konkurencingumo poreikiai su darbuotojų (ypač labiausiai pažeidžiamų darbuotojų, jaunų asmenų, moterų, vyresnių žmonių, darbuotojų su negalia) saugumo garantijomis, kad būtų galima nebrangiai, greitai ir efektyviai pasinaudoti darbo ginčus sprendžiančių institucijų procedūromis, priimant teisės aktus, reguliuojančius darbo santykius, teisės aktų kūrėjai integravo į Lietuvos teisę TDO rekomendacijas dėl darbo santykių[52], Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo nuostatas (151-161 str., kuriuose pasisakoma dėl užimtumo didinimo, geresnių gyvenimo ir darbo sąlygų skatinimo, dialogo tarp darbdavių ir darbuotojų plėtojimo, lyčių lygybės ir darbo užmokesčio, atostogų ir kiti klausimai)[53], Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos sistemiškai aiškinamas nuostatas (dėl darbuotojų socialinės apsaugos ir darbo sąlygų gerinimo) ir kitus ES dokumentus. Lietuvai ištrūkus iš Sovietų Sąjungos, ekonominių ir socialinių pokyčių pagalba stengiamasi, kad darbo santykių kultūra taptų kuo demokratiškesnė, kuo vakarietiškesnė.

2017 m. įsigaliojęs Darbo kodeksas darbo santykius pakeitė iš esmės. Kalbant konkrečiai apie darbo sutartį ir pokyčius joje, papildytas *būtinųjų darbo sutarties sąlygų* sąrašas. Prie jau anksčiau buvusių darbo vietos ir darbo funkcijos, kaip būtinoji darbo sutarties sąlyga, dėl kurios darbo sutarties šalys privalo susitarti – įtraukta darbo apmokėjimo sąlyga. 2002 m. Darbo kodekse Darbo apmokėjimo sąlyga turėjo būti nurodoma darbo sutartyje, išskyrus atvejus, kai tam tikrų darbuotojų darbo užmokestis nustatomas specialiais teisės aktais (pvz. mokytojų). Pasak Ingridos Mačernytės-Panomariovienės, darbo apmokėjimas vykdomas darbo sutarties pagrindu, todėl visos su darbo apmokėjimu susijusios sąlygos turi būti įtvirtintos darbo sutartyje[54]. Pagal 2016 m. Darbo kodekso nuostatas (DK 140 str.), jeigu darbo užmokestį nustato darbo teisės normos, tokiu atveju darbo sutartyje, turi būti pateikta nuoroda į jas. Jei kuri nors iš būtinųjų trijų darbo sutarties sąlygų nenurodyta darbo sutartyje, bus laikoma, kad darbo sutartis nėra sudaryta. Darbo kodeksas reglamentuoja, kad kiekvienoje darbo sutartyje turi būti nustatytas darbo užmokestis per mėnesį arba už darbo valandą (DK 140 str.). O ne mažesnis kaip Vyriausybės patvirtintas minimalus darbo užmokestis gali būti mokamas tik už nekvalifikuotą darbą (DK 141 str.).

[52] TDO Rekomendacija Nr. 198 dėl darbo santykių, 2006 m. (Employment Relationship Recommendation). Žiūrėta 2021 m. kovo 18 d. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535

[53] Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinė redakcija, 2012/C 326/01. Žiūrėta 2021 m. kovo 19 d. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/ALL/?uri=CELEX%3A12012E%2FTXT

[54] Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, „Darbo apmokėjimas kaip darbo sutarties sąlyga“. *Ketvirtis amžiaus tiriant ir reformuojant Lietuvos teisinę sistemą. Lietuvos teisės instituto 25 metų sukakčiai. Recenzuotų mokslinių straipsnių rinkinys*. (Vilnius: Akademinė leidyba, 2016,): 390.



3 pav. Tikslų Darbo teisės sistemai transformacija Lietuvoje (1940 – 2017 m.). Sudaryta autorės.

Transformavosi taip pat ir *papildomų darbo sutarties sąlygų* sąrašas ir samprata. Darbo kodekso skirsnyje „Papildomos darbo sutarties sąlygos“ nėra išvardintos visos įmanomos papildomosios sąlygos. Kaip nurodyta DK 33 str., svarbu, kad jos neprieštarautų darbo teisės normoms, jų neprivaloma sulygti darbo sutartimi, bet jei dėl jų susitariama, tuomet jos tampa privalomomis (galima susitarti dėl to, kad darbdavys suteiks tarnybinį automobilį, sveikatos ar pensijos draudimą ir kt.). Kaip ir ankstesniame DK, yra numatytas susitarimas dėl papildomo darbo, jis galimas tik dirbant toje pačioje darbovietėje (nebeliko 2002 m. kodekse buvusios darbo sutarties dėl antraeilių pareigų, o tuo pačiu ir pareigos informuoti darbdavį apie su kitais darbdaviais sudarytas darbo sutartis) ir jis laikomas pagrindinės darbo sutarties dalimi. Šis papildomas darbas, kaip numatyta DK 35 str., gali būti atliekamas sugretinimo būdu (t.y. tuo pačiu laiku kaip ir pagrindinis darbas) arba darbo funkcijų jungimo metu (laisvu laiku nuo pagrindinės darbo funkcijos atlikimo).

Be susitarimo dėl išbandymo (kuris negali trukti ilgiau kaip tris mėnesius), dar yra numatyti susitarimai dėl mokymo išlaidų atlyginimo, nekonkuravimo, konfidencialios informacijos apsaugos, ne viso darbo laiko (terminuotas arba neterminuotas susitarimas).

Apie darbo sutarties sąlygas darbdavys privalo darbuotoją informuoti raštu prieš jo darbo pradžią (DK 44 str.) – tokiu būdu yra įgyvendinamos Direktyvos 91/533/EEB „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas“ nuostatos, įpareigojančios informuoti darbuotoją apie visus esminius sutarties arba darbo santykių aspektus. Pasak Ingridos Mačernytės-Panomariovienės, 2002 m. Darbo kodeksas neatitiko šios Direktyvos reikalavimų, nes darbuotojas su vidiniais įmonės dokumentais (kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis ar kitais dokumentais) susipažindavo pasirašytinai, perskaitęs dokumentus, tačiau įstatymo leidėjas nebuvo numatęs kopijos ar antrojo egzemplioriaus darbuotojui įteikimo[55]. Tuo tarpu 2016 m. Darbo kodekse perkeltos Direktyvos 91/533/EEB nuostatos. Savo straipsnyje I. Mačernytė-Panomariovienė išskiria raštu darbuotojui pateikiamos informacijos apie darbo sąlygas tikslingumą (nors pagal Direktyvos 91/533/EEB nuostatas informacija darbuotojui gali būti pateikiama net per du mėnesius nuo įsidarbinimo) – viena vertus, susipažinęs su darbo sąlygomis, darbuotojas galės susidaryti aiškų vaizdą, „ką, kaip ir kiek reikės dirbti, siekiant uždirbti sutartą ar nustatytą darbo užmokestį“[56], kita vertus, jei darbdavys nesilaikytų savo pareigos informuoti darbuotoją, šis savo ruožtu galėtų kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus.

Europos Sąjungoje valstybėse narėse vyrauja dvi darbo sutarčių rūšys – nuolatinės ir terminuotosios (kaip pvz. yra Latvijoje[57]), tačiau yra šalių, kuriose darbo sutarčių rūšių pasirinkimas yra kur kas platesnis (pvz. Nyderlanduose yra dešimt skirtingų darbo sutarčių rūšių[58]). Lietuvoje darbo sutarčių rūšių pasirinkimas išsiplėtė – kai kurių rūšių nebeliko (nuotolinio darbo sutarčių, antraeilių pareigų, papildomo darbo, trumpalaikės darbo sutarties), tačiau atsirado naujos (pameistrystės, projektinio darbo, darbo vietos dalijimosi, darbo keliems darbdaviams sutartys).

Neterminuota darbo sutartis ne tik Lietuvoje (2020 m. Lietuvoje apie 88 procentus dirbančių asmenų dirbo pagal neterminuotas darbo sutartis[59]), bet ir Europoje (2020 m. apie 80

[55] Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, *supra note,* 54: 386-387.
[56] Ibid.
[57] Latvijos darbo įstatymas, „Darba likums“, žiūrėta 2021 m. kovo 1 d. https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums
[58] Nyderlanduose šiuo metu galioja dešimt skirtingų darbo sutarčių rūšių: terminuota, neterminuota, budėjimo, nulinės valandos sutartis, min-max, budėjimo sutartis su išankstiniu susitarimu, laikino darbo sutartis, komandiravimo sutartis, darbo užmokesčio sutartis, pavyzdinis susitarimas. Informacija apie darbo sutarčių rūšis Nyderlanduose. Žiūrėta 2021 m. kovo 22 d. https://www.randstad.nl/ontwikkelen/nieuwe-uitdagingen/arbeidsovereenkomst
[59] Lietuvos užimtumo tarnybos leidinys „Darbo rinka skaičiais. 2020“. Žiūrėta internete 2021 m. kovo 27 d. https://osp.stat.gov.lt/statistikos-leidiniu-katalogas?publication=36380

procentų ES dirbančiųjų dirbo pagal neterminuotas darbo sutartis[60]) yra įprasta ir populiariausia darbo forma. Kaip teigiama Eurofond analizėje[61], neterminuotas darbo sutartis sudariusių darbuotojų darbo sąlygos yra ženkliai geresnės, jie gauna stabilesnes, saugesnes pajamas, taip pat jie paprastai būna labiau kvalifikuoti ir turi geresnes galimybes tobulintis, taip pat didesnė tikimybė pakilti karjeros laiptais. Darbo kodekse nurodyta, kad jeigu darbo sutartyje nenurodyta darbo sutarties rūšies forma, laikoma, kad tai yra neterminuota darbo sutartis (DK 66 str.). Ši sutarties rūšis Darbo kodekse nėra specialiai aptariama – ją reglamentuoja visos DK normos. Tuo tarpu lanksčios darbo sutarties normos, kurios laikomos specialiosiomis, yra reglamentuotos atskirai.

Darbo sutarčių formos, kurios skiriasi nuo įprastinės neterminuotos sutarties yra vadinamos įvairiai – nestandartinės (*non-standard*), lanksčios (*flexible*). Tyrime, kurį atliko Kembridžo universiteto mokslininkai Brendan Burchill, Simon Deakin, Sheila Honey, įvardinta, kad darbo formos, kai asmuo nėra įdarbintas nuolatine forma, kuomet nėra dirbama visą darbo dieną ar savaitę, yra nestandartinės darbo formos[62]. Nors skirtinguose šaltiniuose vadinamos įvairiai, tačiau darbo sutarčių rūšys yra minimos tos pačios. Todėl šiame darbe nestandartinės, lanksčios darbo formos minimos kaip sinonimai.

Europos Sąjungos lygiu svarstyta, kiek saugios darbuotojų atžvilgiu yra lanksčios darbo formos – ETUC (Europos profesinių sąjungų konfederacijos) generalinis sekretorius John Monks yra pasisakęs, kad reikia diskutuoti dėl to, kaip surasti tinkamą balansą tarp saugumo ir lankstumo, tik tai yra kelias pirmyn. Tuo tarpu, "atidėti diskusiją dėl lanksčių darbo formų įvedimo yra vienas iš signalų, jog Europos Komisija labiau rūpinasi verslo interesais, negu piliečių ir darbuotojų interesais. Tačiau ETUC pasiruošusi diskusijai"[63] socialinių reikalų aukščiausio lygio susitikime. Ir jau po metų Europos bendrijų komisija, siekiant bendrųjų lankstumo ir užimtumo garantijų, pateikė Europos Parlamentui poveikio vertinimą, kuriame prieita išvados, kad norint garantuoti geresnį užimtumą ir darbo politikos lankstumą visoje Europos Sąjungoje itin svarbu formuoti politiką, kurios pagalba būtų sprendžiami ir apjungiami tokie klausimai kaip socialinės apsaugos, užimtumo garantijų, darbo organizavimo ir darbo santykių, darbo rinkos lankstumas[64].

---

[60] https://www.statista.com/statistics/1197123/full-time-workers-in-the-eu/

[61] European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Very atypical work. Exploratory analysis of fourth European Working Conditions Survey. Background paper. 2010, Dublin. Žiūrėta 2021 m. kovo 22 d. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1010en.pdf

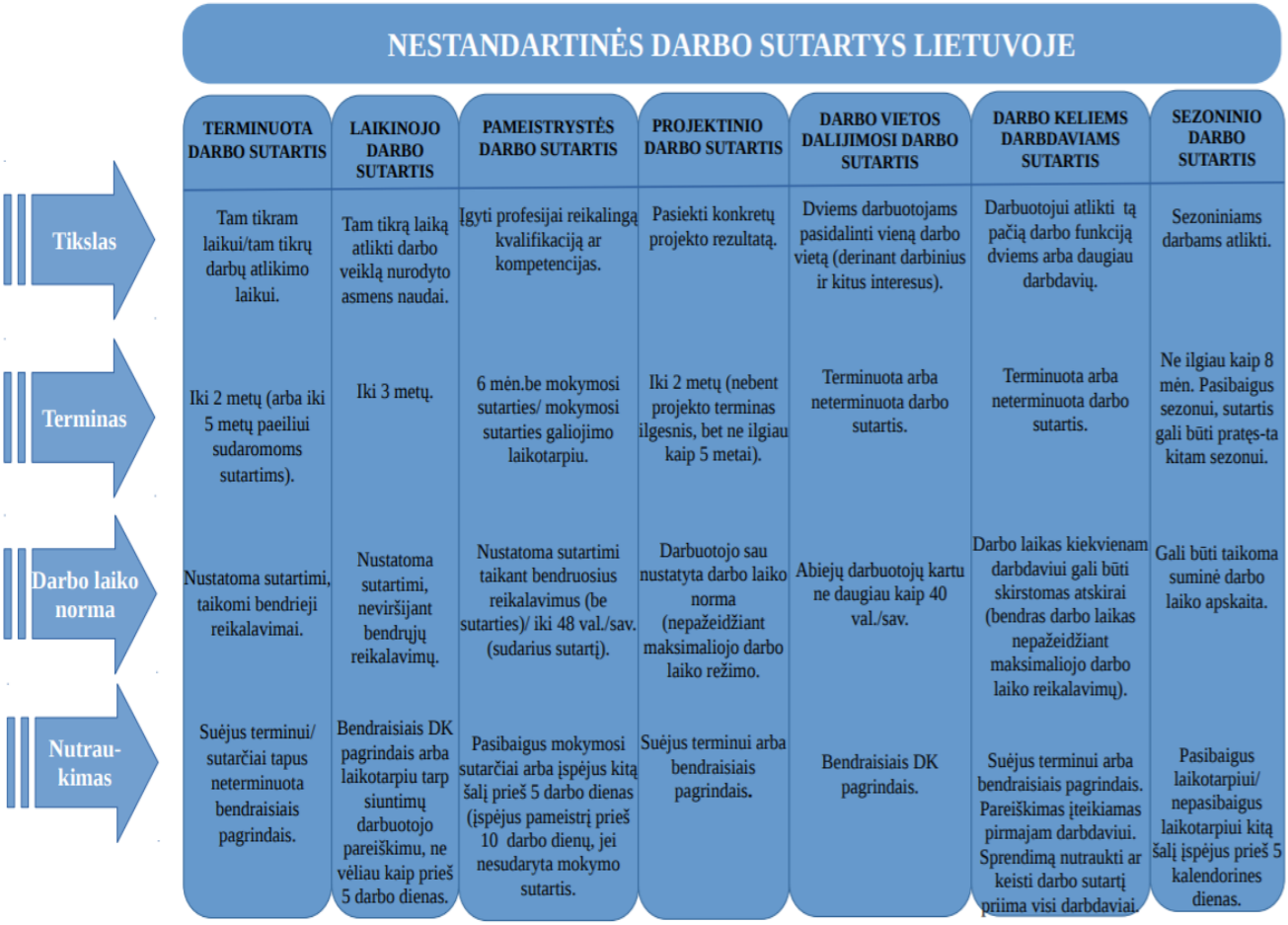
[62] *The Employment Status of Individuals in Non-Standard by Employment* , 1999. Žiūrėta 2021 m. kovo 22 d. https://www.researchgate.net/publication/252666429_The_Employment_Status_of_Individuals_in_Non-Standard_Employment

[63] ETUC pranešimas spaudai, 2006 m. spalio 12 d., Briuselis. Internetinė nuoroda: http://www.etuc.org/IMG/pdf/92Letter_Barroso_on_Green_Paper_Labour_law_1210061a.pdf

[64] Europos bendrijų komisijos tarnybų darbinis dokumentas. Poveikio vertinimo santrauka. 2007. Žiūrėta 2021 m. kovo 22 d. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A52007SC0862

4 paveiksle išskirti bendrieji nestandartinių darbo sutarčių bruožai. Šios darbo sutartys skiriasi tam tikrais aspektais, pvz. tikslai skirtingoms darbo sutartims skiriasi pagal tai, ar reikia atlikti konkretų darbą (pvz. projektinio darbo sutartis), ar darbo funkciją, įgyti tam tikras kompetencijas (pameistrystės darbo sutartis), derinti darbo ir kitus asmeninius interesus (darbo vietos dalijimosi darbo sutartis) arba tuo pačiu metu vykdyti keleto darbdavių pateiktas užduotis (darbo keliems darbdaviams darbo sutartis).

Darbo sutarties termino atžvilgiu beveik visos (išskyrus pameistrystės darbo sutartį) nestandartinės darbo sutartys gali būti terminuotos arba neterminuotos. Ilgiausias terminuotos darbo sutarties terminas su pratęsimais – penkeri metai. Sezoninio darbo sutartis, nors savo prigimtimi yra terminuota, tačiau ją galima sudaryti vienam, keliems sezonams į priekį arba neterminuotai[65].



4 pav. Nestandartinės darbo sutartys Lietuvoje. Sudaryta autorės, remiantis LR Darbo kodeksu.

[65] Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos Darbo kodekso įgyvendinimo“. LRS. Žiūrėta 2021 m. kovo 22 d. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/5a07b6715b4711e7a53b83ca0142260e

Darbo laiko norma įprastai nustatoma darbo sutartimi, nepažeidžiant minimaliojo poilsio laiko ir maksimaliojo darbo laiko reikalavimų. Pameistrių iki aštuoniolikos metų darbo laiko trukmę reguliuoja Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, pagal kurį tokių asmenų bendra mokymosi bei darbo diena negali būti ilgesnė nei aštuonios valandos per dieną ir keturiasdešimt valandų per savaitę[66]. Įdomesnė šiuo požiūriu yra darbo vietos dalijimosi darbo sutartis, kurią sudariusių darbuotojų darbo laiko norma laikoma vienoda (jeigu darbo sutartyje nenumatyta kitaip). Dėl šios darbo laiko normos išdėstymo dienos ir savaitės bėgyje darbuotojai gali susitarti patys tarpusavyje, svarbu, kad darbas pagal darbo sutartį būtų atliktas laiku. Darbdaviui apie tarpusavio susitarimą dėl darbo laiko darbuotojai turi pranešti darbo sutartyje numatyta tvarka.

Darbo sutarties nutraukimas skiriasi priklausomai nuo darbo sutarties rūšies trukmės. Jei sutartis neterminuota, darbo sutartis nutraukiama bendraisiais DK pagrindais. Terminuota darbo sutartis nutrūksta suėjus terminui. Tačiau keleto darbo sutarčių rūšių specifinis reguliavimas numato itin trumpą terminą įspėti apie darbo sutarties nutraukimą. Laikinojo darbo sutartį tarp darbuotojo siuntimų dirbti, pameistrystės darbo sutartį galima nutraukti įspėjus kitą šalį prieš penkias darbo dienas ar sezoninio darbo sutartį nepasibaigus laikotarpiui – įspėjus prieš penkias kalendorines dienas.

Skirtingų darbo sutarčių veikimą reguliuoja ir ES direktyvos, integruotos į Lietuvos teisės sistemą. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje nustato tam tikras pareigas ir teises, kurios turėtų apsaugoti darbuotojus nuo priešiško darbdavių požiūrio ir atleidimo iš darbo dėl to, kad darbuotojas naudojasi teisėmis, numatytomis šioje direktyvoje. Šios teisės liečia visas darbo sutarčių rūšis – tai maksimalus bandomojo laikotarpio terminas, darbuotojo teisė raštu gauti informaciją iš įmonės apie esminius darbo santykių aspektus (tokius kaip darbo užmokestis, apmokamos atostogos, darbo laiko norma), teisė gauti nemokamą darbdavio apmokymą įsidarbinus, jei toks apmokymas yra būtinas ir kt. Direktyvoje 2019/1152 įtvirtinta darbuotojo teisė dirbti keliems darbdaviams, dėl kurios darbdaviai negalėtų taikyti priešiško požiūrio. Valstybė narė „gali nustatyti darbdavių taikomas nesuderinamumo apribojimų naudojimo sąlygas dėl objektyvių priežasčių, t. y. sveikatos ir saugos, verslo konfidencialumo apsaugos, viešųjų paslaugų vientisumo ar interesų konflikto vengimo“[67]. Šios direktyvos nuostatos valstybėse narėse turi būti taikomos nuo 2022 m. rugpjūčio 1 d.

[66] „Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas“, LRS. Žiūrėta 2021 m. kovo 22 d. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.215253/asr

[67] EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA (ES) 2019/1152, 2019 m. birželio 20 d., Dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje. Internetinė nuoroda: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/lt/TXT/?uri=CELEX:32019L1152.

Direktyva 1999/70/EB nustatyti minimalieji reikalavimai, susiję su darbu pagal terminuotas darbo sutartis yra labai svarbūs dideliam darbuotojų skaičiui, nes terminuota darbo sutartis (Lietuvoje) yra antra pagal populiarumą (žr. 5 pav.). 1999 m. Tarybos Direktyvos 1999/70/EB dėl terminuotų darbo sutarčių įgyvendinimą ES valstybės narės savo teisėje turėjo atlikti iki 2001 m. liepos 10 d. Šiuo metu galiojančiame Darbo kodekse yra perkeltos nuostatos dėl darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis nediskriminavimo (DK 70 str.), dėl maksimalaus terminuotos darbo sutarties termino, dėl piktnaudžiavimo paeiliui sudaromoms terminuotoms darbo sutartims prevencijos (DK 68 str.), dėl galimybės įsidarbinti pagal neterminuota darbo sutartį (DK 71 str.). Taip pat nuostatos dėl darbuotojų atstovavimo ir informacijos pateikimo. Jei darbdaviai nesilaiko minimaliųjų terminuotoms darbo sutartims taikomų reikalavimų, ES ragina nustatyti jiems sankcijas. Lietuvoje, pažeidus maksimalius terminuotos darbo sutarties terminus, ir darbuotojui išdirbus po termino nors vieną darbdavio administracijos darbo dieną, darbo sutartis turi būti pripažįstama neterminuota. Šios direktyvos reikalavimai netaikomi darbuotojams, dirbantiems pagal laikinojo darbo sutartį ir pagal profesinio mokymo sutartis dirbantiems darbuotojams.

Dėl kitos konkrečios darbo sutarties rūšies yra pasisakyta 2008 m. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones. Ši darbo sutarties rūšis darbdaviams leidžia užtikrinti su lankstumu susijusius poreikius, o darbuotojams leidžia derinti asmeninį ir profesinį gyvenimą. Kita vertus, remiantis įvairiais tyrimais, darbuotojai, dirbantys per laikinojo įdarbinimo įmones, jaučiasi socialiai nesaugūs, neturi stabilumo garantijų. Taigi, Europos Parlamentas ir Taryba priėmė direktyvą 2008/104/EB, siekiant padidinti laikinųjų darbuotojų apsaugą, o tuo pačiu skatinti lanksčias užimtumo formas ir didinti darbo vietų sukūrimą. Viena iš esminių direktyvos 2008/104/EB žinučių yra ta, kad darbdaviai laikiniesiems darbuotojams turi taikyti bent jau tokias sąlygas, kokias taikytų darbuotojams, įdarbintiems pagal nuolatinio įdarbinimo sutartį. Ši direktyva nenumato ribojimų tarptautiniam įdarbinimui.

Direktyvos 2008/104/EB nuostatos turėjo būti įgyvendintos ne vėliau kaip iki 2011 m. gruodžio 5 d., taigi Lietuvoje 2011 m. gegužės 19 d. buvo priimtas įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas[68]. Vėliau, įsigaliojus 2016 m. Darbo kodeksui, šis įstatymas neteko galios, o direktyvos 2008/104/EB nuostatos buvo perkeltos į Darbo kodeksą.

Įmonė, kuri ketina tapti laikinojo įdarbinimo įmone, turi atitikti kriterijus (pvz. įmonė turi būti nebankrutuojanti, neįsiskolinusi LR Valstybės biudžetui ar VSDFV, neturėti daugiau negu vienos baudos už nelegalų darbą ir pan.), nurodytus Darbo kodekso 72^{1} straipsnyje. Jei įmonė

[68] Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas Nr. XI-1379 2011 m. gegužės 19 d. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.399696/diOzSSEWmh

atitinka šiuos kriterijus, ji gali parašyti laisvos formos prašymą Valstybinei darbo inspekcijai. Per dešimt darbo dienų nuo prašymo gavimo dienos, įmonė patikrinama dėl jos atitikimo nurodytiems kriterijams ir išsiunčiamas atsakymas raštu. Šiuo metu Lietuvoje laikinojo įdarbinimo įmonių statusą turi 295 įmonės[69]. Jos kas pusę metų turi teikti informaciją Valstybinei darbo inspekcijai apie laikinųjų darbuotojų skaičių[70].

Darbuotojai, sudarę laikinojo darbo sutartį gali naudotis tam tikromis, direktyvos 2008/104/EB pagrindu numatytomis teisėmis. Laikinasis darbuotojas turi teisę sužinoti informaciją apie laisvas darbo vietas, atsiradusias laikinojo darbo naudotojo įmonėje (tai gali būti skelbimas viešoje įmonės erdvėje), taip pat turi teisę dalyvauti mokymuose, teisę naudotis darbdavio suteikiamais patogumais ir paslaugomis, kuriomis naudojasi ir kiti laikinojo darbo naudotojo darbuotojai. Laikinojo įdarbinimo įmonė negali imti jokio užmokesčio už įdarbinimą, taip pat negali jokiais būdais trukdyti laikinajam darbuotojui įsidarbinti nuolatiniam darbui. Direktyvoje 2008/104/EB įtvirtinta imperatyvi nuostata, kad bet kokios priemonės, kuriomis darbdavys trukdytų darbuotojui įsidarbinti nuolatiniam darbui, turi būti pripažintos niekinėmis.

Iš direktyvos 2008/104/EB į Darbo kodeksą perkelta nuostata dėl vienodo požiūrio į laikinojo darbuotojus principo įgyvendinimo. Šios nuostatos būtų galima nesilaikyti tik tuo atveju, jei laikinasis darbuotojas įdarbintas pagal neterminuotą darbo sutartį, o už laikotarpį tarp paskyrimų dirbti jam mokamas darbo užmokestis, kuris nesiskiria nuo to, kuris mokamas už siuntimų dirbti laikotarpį (DK 75 str. 2 d.).

Apibendrinant šį poskyrį galima teigti, kad darbo teisės reguliavimas Lietuvoje nuo Tarybinių laikų iki dabar pasikeitė kardinaliai. Nuo deklaratyvaus centralizuoto reguliavimo pamažu pereinama prie vakarietiško socialiai atsakingesnio ir saugesnio darbo teisės reguliavimo modelio. Naujasis darbo sutarčių rūšių reguliavimas įgalino darbo santykių šalis naudotis lankstesniais darbo santykiais, suteikė didesnes galimybes pažeidžiamoms arba socialiai jautrioms asmenų grupėms (jaunimui, šeimos žmonėms) įsidarbinti ir derinti darbo ir asmeninius poreikius. Darbdaviai taip pat turi galimybę būti konkurencingesniais darbo rinkoje parenkant darbo sutarties rūšį pagal gamybinius pajėgumus, rinkos poreikį, darbų pobūdį.

[69] Valstybinės darbo inspekcijos skelbiamas laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašas. Žiūrėta 2021 m. balandžio 2 d. http://www.vdi.lt/Forms/LaikinoIdarbinimoImones.aspx

[70] Dėl Informacijos apie pradėtą vykdyti įdarbinimą per laikinojo įdarbinimo įmones ir laikinųjų darbuotojų skaičių teikimo Lietuvos Respublikos valstybinei darbo inspekcijai tvarkos aprašo patvirtinimo 2011 m. gruodžio 2 d. Valstybės žinios, 2011-12-06, Nr. 149-7023. https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.7341FABE9F88/asr

1.2. Darbo sutarties rūšį lemiantys kriterijai

Šiame skyriuje bus nustatyti kriterijai, kurių visuma yra būdinga tam tikrai darbo sutarties rūšiai. Pasak prof. Ingridos Mačernytės-Panomariovienės, „darbo sutarčių rūšių išskyrimas būtinas siekiant diferencijuoti darbuotojų ir darbdavių teisių ir pareigų reglamentavimą, atsižvelgiant į tokių darbo sąlygų ypatumus ar į darbuotojų psichofizines savybes, bei nustatyti papildomą darbuotojų teisių apsaugą“[71]. Vien darbo sutarties pavadinimas, kuris gali būti nurodytas darbo sutartyje, neapsprendžia jos rūšies, nors tai yra svarbi sąlyga. Kadangi kiekviena skirtinga darbo sutarties rūšis pasižymi tam tikrų jai būdingų sąlygų visuma, todėl svarbu sistemiškai pažvelgti, kokie konkretūs požymiai būdingi kiekvienai atskirai darbo sutarties rūšiai.

Norint nustatyti kriterijus, kurie būdingi tam tikrai darbo sutarties rūšiai, pirmiausia reikia apsibrėžti, kas tai yra *darbuotojas* ir kas tai yra *darbo sutartis*. Sąvokos *darbuotojas* aiškinimas yra suformuluotas Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (toliau – ESTT). Nors kyla skirtingi ginčai, ES narėse yra nusistovėję skirtingos teisės normos, pati darbuotojo sąvoka negali būti aiškinama skirtingai, bet priešingai – turi būti aiškinama plačiai ir vieningai, „kad apimtų visus asmenis, užsiimančius realia ir faktine veikla“[72]. O „esminis darbo santykių požymis yra tas, kad asmuo tam tikrą laiką kito asmens naudai ir jo vadovaujamas vykdo veiklą, už kurią gauna atlyginimą“[73]. LR Darbo kodekse darbuotojo apibūdinimas taip pat apima fizinio asmens, veiklos arba darbo funkcijos, atlygintinumo, pavaldumo sąvokas (DK 21 str.). Ir papildomai įtrauktos veiksnumo ir teisnumo aplinkybės, kurias Lietuvoje asmuo įgyja sulaukęs šešiolikos metų.

DK 32 str. nustatyta, kad *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 užmokestį. Taigi, darbo sutarties apibrėžimo esminis žodis yra „susitarimas“. Tai reiškia, kad darbo sutartis yra suderintos skirtingus poreikius ir lūkesčius turinčių asmenų valios išraiška (supaprastintai šie skirtingi poreikiai atrodytų taip: darbdavys nori, kad darbuotojas atliktų kuo daugiau darbo ir jam reikėtų mokėti kuo mažiau. Darbuotojas – priešingai – nori, kad dirbti reikėtų kuo mažiau, ir gautų kuo didesnę algą). Darbo sutartį nuo kitų, pvz. civilinių sutarčių, skiria tai, kad darbuotojas samdomas atlikti darbo funkcijai, bet ne konkrečiam darbui. Darbo sutartis nuo civilinės sutarties skiriasi ir pavaldumo požymiu –

[71] Panomariovienė, *supra note*, 3.
[72] ES Teisingumo Teismo sprendimas Komisija / Nyderlandai Byloje C-542/09 2012 m. birželio 14 d., 68 punktas. Žiūrėta 2021 m. kovo 25 d. https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf;jsessionid=0C5A224B1F93BAF38537A6DE50F1A600?text=&docid=123844&pageIndex=0&doclang=lt&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=552100
[73] ES Teisingumo Teismo sprendimas Lawrie-Blum Byloje 66/85, 1986 m. liepos 3 d., 17 punktas. Žiūrėta 2021 m. kovo 25 d. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A61985CJ0066&qid=1616668212581

darbo santykiuose darbuotojas yra pavaldus darbdaviui, o tai reiškia, kad turi paklusti darbdavio nurodymams, laikytis darbo tvarkos taisyklių. Darbdavys turi teisę prižiūrėti ir kontroliuoti darbo procesą. Tuo tarpu civiliniuose santykiuose pavaldumo nėra. Be to, kaip pastebėta teisės literatūroje, labai svarbu atskirti civilinius ir darbo santykius dėl to, kad dirbantys pagal darbo sutartis asmenys gali naudotis tam tikromis įstatymo suteikiamomis teisėmis ir lengvatomis (kasmetinės atostogos, privalomas valstybinis socialinis draudimas[74]), kuo negali pasinaudoti savarankiškai dirbantys asmenys.

Darbo sutartis turi bendruosius požymius, kurie išreiškiami per darbo sutarties šalių pareigas. Darbdavio pareiga – mokėti darbuotojui darbo užmokestį. Jei darbo sutartyje darbo užmokestis nebūtų aptartas ir nebūtų mokamas, tuomet tai nebebūtų darbo sutartis, o greičiau jau savanorystė, talka ar kokia nors kita darbo forma. Darbuotojo pareiga – darbdavio naudai atlikti darbo funkcijas. Tam tikrą sutartį galima kvalifikuoti kaip darbo sutartį tokiu atveju, jei turi tokius bendruosius požymius kaip susitarimas dėl darbo funkcijos, darbuotojo kryptingas veiklos vykdymas darbdavio naudai, pavaldumo santykiai, darbdavio kryptinga veikla suteikiant ir užtikrinant darbuotojui tinkamas sąlygas darbinei veiklai vykdyti ir saugias bei sveikas darbo sąlygas[75].

Taigi, patį darbo sutarties sudarymo faktą konstatuoja darbo sutartyje aptartos būtinosios darbo sutarties sąlygos, kurios nurodytos DK 34 straipsnyje – tai darbo funkcija, darbo apmokėjimas ir darbovietė. Tuo tarpu papildomos darbo sutarties sąlygos šį susitarimą individualizuoja. Dėl jų neprivaloma susitarti (šalys „gali“ susitarti arba sulygti), bet jei susitariama (jas reikia nurodyti raštu), tuomet jas vykdyti tampa privaloma.

Šalys pasirenka darbo sutarties rūšį pagal savo individualizuotus poreikius. Kaip jau buvo minėta, neterminuota darbo sutartis pripažįstama įprasta, todėl ji nėra specialiai aprašoma Darbo kodekse, ji reglamentuojama visomis Darbo kodekso normomis, kurios nėra skirtos kažkuriai kitai specialiai darbo sutarties rūšiai reglamentuoti. Tuo tarpu visų kitų darbo sutarties rūšių reglamentavimas gali būti pavadintas specialiosiomis normomis, nes jos tampa tarsi išimtimi iš taisyklės. Jei darbo sutartyje nenurodyta, kad tai yra kitokia (pvz. terminuota, sezoninio darbo ar kt.) darbo sutartis, laikoma, kad tai – neterminuota darbo sutartis.

Pavyzdžiui, terminuota darbo sutartis (angl. *fixed-term employment contract*) – įstatymas nenurodo, kad darbo sutartyje privaloma numatyti jos galiojimo terminą. Tai yra susitarimo tarp darbo sutarties šalių prerogatyva. Įstatymu (2017 m. birželio 29 d. LR socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu patvirtinta pavyzdinė darbo sutarties forma, kurios antrame punkte nurodoma

[74] Nekrošius, *supra note*, 5: 195.
[75] Bagdanskis, *supra note*, 7: 52-53.

darbo sutarties rūšis, o trečiame punkte – sutarties terminas[76]) yra reguliuojamas pats sutarties galiojimo terminas, kuris gali būti nustatomas iki tam tikros kalendorinės datos, tam tikram (dienomis, savaitėmis, mėnesiais ar metais) skaičiuojamam terminui, iki tam tikros užduoties įvykdymo ar tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo (DK 67 str. 2 d.). Taigi, terminuotoje darbo sutartyje gali būti nurodoma, kad darbo sutartis galioja dvejus metus arba iki konkrečios datos arba kol darbuotoja sugrįš iš vaiko auginimo atostogų ir pan.

Tačiau ne vien terminas yra kriterijus, kuris lemia, kad darbo sutartis yra terminuota. Atsižvelgiant į tai, kad ši darbo sutarties rūšis yra naudingesnė darbdaviui nei darbuotojui (nes darbdavys gali lengviau primesti norimas sąlygas darbuotojui (kuris yra labiau pažeidžiamas, nes nėra tikras, ar jo terminuota darbo sutartis bus pratęsta, ar jis bus socialiai saugus) arba sudaroma galimybė įsijungti „užslėpto grasinimo“ mechanizmui), terminuotų darbo sutarčių sudarymas suteikia prielaidą piktnaudžiauti teise ir diskriminuoti darbuotoją[77]. Todėl specialiuose ES dokumentuose (Europos Sąjungos direktyvoje Nr. 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[78] (toliau – Bendrasis susitarimas), Europos socialinės chartijos (pataisytos) 1 straipsnyje „Teisė į darbą“[79] ir kt.) numatytos tam tikros sąlygos, draudžiančios diskriminuoti ir bendrosios nuostatos, kurios draudžia piktnaudžiauti paeiliui sudarinėjant terminuotąsias darbo sutartis. Tiek įvairių mokslininkų nuomone (Ingridos Mačernytės-Panomariovienės[80], Tomo Davulio[81], Tomo Bagdanskio[82]), tiek Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) išaiškinimuose[83] tam, kad būtų įrodyta būtinybė sudaryti terminuotą darbo sutartį, reikia tam tikrų objektyvių priežasčių. Pirmiausia reikia nustatyti, ar darbas yra nuolatinio, ar laikino pobūdžio. Kai kurių darbų laikinumą gali lemti poreikis pavaduoti nesantį darbuotoją. Arba kitomis aplinkybėmis atsiradęs laikinas padidėjusios darbo jėgos poreikis.

Kita nestandartinė darbo sutarties rūšis – laikinojo darbo sutartis (angl. *temporary employment contract*). Šią darbo sutarties rūšį nuo paprastos neterminuotos darbo sutarties skiria

[76] Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro Įsakymas Nr. A1-343 „Dėl pavyzdinės darbo sutarties formos patvirtinimo“. 2017 m. birželio 29 d. LRS. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/a1c38bd25dcf11e7a53b83ca0142260e?jfwid=-g0zrz9rgo
[77] Mačiulaitis, *supra note,* 37: 307.
[78] Direktyva 1999/70/EB, *supra note,* 35.
[79] Europos socialinė chartija (pataisyta), 1996 m. gegužės 3 d., LRS. Žiūrėta 2021 m. kovo 23 d. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.42260
[80] Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, *supra note*, 36.
[81] Davulis, *supra note*, 6: 264.
[82] Bagdanskis, *supra note*, 7: 180-181.
[83] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. gruodžio 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-572/2014.

požymis, kad darbuotojas savo darbo funkciją atlieka ne kitai darbo sutarties šaliai, o įdarbinimo įmonės nurodyto asmens naudai (DK 72 str. 1 d.). Darbo sutartis sudaroma tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir darbuotojo, ji gali būti terminuota arba neterminuota. Tačiau atsiranda dar vienas specifiškumas, susijęs su laikinojo darbo sutartimi – darbuotojas tampa pavaldus ne tik darbdaviui, su kuriuo pasirašo darbo sutartį, bet ir laikinojo darbo naudotojui. Norint apginti laikinojo darbo sutartis sudariusius darbuotojus nuo diskriminacijos, užtikrinti jiems saugias ir sveikas darbo sąlygas, užkirsti kelią įvairiems pažeidimams jų atžvilgiu, Darbo kodekse įgyvendintos 2008 m. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones [84] nuostatos (iki Darbo kodekso įsigaliojimo, šios direktyvos nuostatos buvo perkeltos į Lietuvos teisę Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatyme, kuris nustojo galioti 2017 m. liepos 1 d.). Šios nuostatos (5 direktyvos straipsnis) įtvirtina vienodo požiūrio į darbuotoją principą, kuriame numatytos antidiskriminacinės nuostatos darbuotojų atžvilgiu, teisė naudotis tokiomis pačiomis infrastruktūros sąlygomis kaip ir kitiems laikinojo darbo naudotojo darbuotojams, teisę dirbti saugiomis ir sveikomis darbo sąlygomis, kurias numato Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas[85].

Kilus ginčui dėl darbo sutarties rūšies (ar tai – laikinojo darbo sutartis), reikėtų nustatyti santykių turinį. Darbdavys turi atitikti Darbo kodekse (72**1** str.) nustatytus kriterijus laikinojo įdarbinimo įmonei. O darbo sutartyje be įprastų būtinųjų sąlygų turi būti raštu įtvirtinti tam tikri specifiniai šalių susitarimai, nurodyti Darbo kodekso 73 str.: 1) numatyta laikinojo darbuotojo siuntimo dirbti laikinojo darbo naudotojui forma ir tvarka (taip pat ir atšaukimo tvarka), 2) laikinojo darbuotojo sutikimo dirbti pagal siuntimą laikinojo darbo naudotojui forma ir tvarka, 3) darbo laiko normos, 4) darbo užmokesčio tvarka dirbant laikinojo darbo naudotojui ir tarp siuntimų dirbti, jeigu taip darbo sutarties šalys susitarė. Atitikus šiuos kriterijus, darbo sutartis turėtų būti laikoma laikinojo darbo sutartimi.

Pameistrystės darbo sutarties (angl. *apprenticeship employment contract*) skiriamasis bruožas – jos tikslas – įgyti profesijai reikalingą kvalifikaciją ar kompetencijas. Ši darbo sutarties rūšis turi apibrėžtą terminą, ji negali trukti ilgiau nei šešis mėnesius. Nebent būtų sudaroma pameistrystės darbo sutartis kartu su teisės aktais reglamentuojama mokymo sutartimi dėl formaliojo ar neformaliojo mokymo, kurioje apibrėžiama ilgesnė mokymo trukmė (DK 82 str. 1 d.). Pameistrystės darbo sutartyje turi būti nurodyta būtent ši darbo sutarties rūšis, pameistrio įgyjamos kompetencijos, jų įgijimo būdai, mokymo dalykai, mokymosi trukmė, rezultatai. Darbo

[84] 2008 m. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones. Žiūrėta 2021 m. kovo 24 d. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/ALL/?uri=celex:32008L0104
[85] „Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas", *supra note,* 66.

kodekse taip pat numatyti apribojimai darbdaviui, kad jis negalėtų piktnaudžiauti, sudarydamas daug tokių darbo sutarčių – vienu metu galima sudaryti ne daugiau kaip dešimtadalį pameistrystės darbo sutarčių nuo visų galiojančių darbo sutarčių skaičiaus (DK 83 str. 3 d.). Dar vienas apribojimas – tai, kad su tuo pačiu asmeniu sudaryti tokią pačią pameistrystės sutartį galima ne anksčiau kaip praėjus trims metams po galiojusios pameistrystės darbo sutarties pabaigos.

Kadangi pameistrystės darbo sutartis susijusi su mokymosi procesu, tai sklandaus proceso užtikrinimui darbdavys turi parūpinti kompetentingą savo darbuotoją mokymo programos vadovu, tam, kad pameistriui galėtų patarti, pamokyti, pakonsultuoti.

Darbo vietos dalijimosi darbo sutarties (angl. *job-sharing employment contract*) išskirtinis bruožas – galimybė dviems darbuotojams patiems pasiskirstyti darbo laiką taip, kad visą nustatytą darbo laiką darbo vietoje būtų dirbama ir atliekama darbo funkcija. Darbdavys suteikia darbo vietą, sąlygas, tarp darbuotojo ir darbdavio yra pavaldumo ryšys, tačiau darbo laiką darbuotojai gali paskirstyti savo nuožiūra, o darbdaviui apie tai praneša iš anksto darbo sutartyje numatytu būdu. Darbo vietos dalijimosi darbo sutartis skiriasi nuo kitų darbo sutarčių tuo, kad joje yra susieti du darbuotojai, t.y. darbo sutartyje turi būti nurodyta kito darbuotojo tapatybė, jo kontaktiniai duomenys, darbo laiko norma (darbo valandos per savaitę) (DK 93 str.). Turi būti numatyti darbuotojų tarpusavio susisiekimo būdai ir priemonės. Žinoma, turi būti nurodyta darbo sutarties rūšis.

Darbo keliems darbdaviams sutartis yra nauja Lietuvos darbo teisėje ir jos išskirtinis bruožas yra tai, kad darbuotoją darbo santykiai sieja ne su vienu, bet su keliais darbdaviais. Sprendimą sudaryti, keisti ar nutraukti darbo sutartį priima visi darbdaviai, bendro susitarimo būdu. T.y. jei iškyla poreikis, pvz. pakeisti ar nutraukti darbo sutartį, bet kuris iš darbdavių gali inicijuoti šią procedūrą, bet susitarti turi visi darbo sutartyje išvardinti darbdaviai. Kaip nurodyta DK 99 straipsnyje, santykiuose su darbuotoju, visus darbdavius atstovauja pirmasis darbdavys. Darbo sutartyje turi būti nurodoma, ar darbuotojo darbo laiko norma yra dalijama kiekvienam darbdaviui atskirai, ar nedalijama (DK 96 str.), t.y. tuo pačiu metu darbuotojas savo darbo funkciją atlieka visiems darbdaviams. Taip pat darbo sutartyje turi būti nurodoma, kokia dalimi kuris darbdavys prisidės prie darbo užmokesčio mokėjimo. Pirmasis darbdavys, kuris nurodytas darbo sutartyje visų darbdavių susitarimu, yra atsakingas už darbo sutarties sudarymą, pakeitimą, nutraukimą; atostogų suteikimą, darbo grafiko sudarymą, darbuotojo pajamų apmokestinimą, socialinio draudimo ir kitų įmokų už šį darbuotoją sumokėjimą, informacijos pateikimą (DK 98 str.) ir pan.

Sezoninio darbo sutartyje turi būti nurodytas konkretus darbo sutarties pavadinimas. Ši sutartis gali būti terminuota arba neterminuota. Kadangi sezoniniai darbai yra tie, kurie gali būti

dirbami ne visus metus (dėl gamtinių, klimato sąlygų), tai jų tikslų sąrašą, o taip pat ir pagrindines sezoninių darbų teisės normas nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė[86]. Kaip nurodyta Darbo kodekso 100 str., sezonas trunka ne ilgiau nei aštuonis vienas po kito einančius mėnesius. Taigi, sezoninio darbo sutartis gali būti sudaroma vienam, keliems sezonams arba neterminuotam laikotarpiui.

Jei darbuotojas dirba įmonėje tik vieną sezoną, jam nėra suteikiamos kasmetinės atostogos. Tačiau darbdavys turi išmokėti kompensaciją už nepanaudotas atostogas, atleisdamas darbuotoją iš darbo. Jei pasibaigus vienam sezonui, darbdavys nenutraukia darbo sutarties su darbuotoju ir jo darbo sutartį pratęsia dar bent vienam sezonui, kasmetinės atostogos turi būti suteikiamos laikotarpiu tarp sezonų.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu, sezoninio darbo sutarčiai taikomos išskirtinės nutraukimo sąlygos. Jei darbuotojas, nepasibaigus sezonui, nori nutraukti darbo sutartį, užtenka įteikti darbdaviui rašytinį prašymą atleisti iš darbo prieš penkias kalendorines dienas. Toks pats penkių kalendorinių dienų įspėjimo terminas suteiktas ir darbdaviui, jei jam iškyla poreikis atleisti darbuotoją nesant jo kaltės.

Kitą darbo sutarties rūšį – projektinio darbo sutartį (angl. *portfolio work employment contract*) galima identifikuoti darbo sutartyje užfiksavus konkretų projekto rezultatą, kurį įsipareigoja pasiekti darbuotojas ir projekto pabaigą arba jos nustatymo sąlygas (DK 89 str.). Projektinė darbo sutartis yra terminuota, ji trunka iki dviejų metų nebent laikinai būtų pakeista kitos rūšies galiojanti sutartis, tuomet terminas gali būti nustatomas iki penkerių metų. Nors kai kurie projektai yra finansuojami iš ES ar kitokių lėšų, nebūtinai tokie darbai turi būti vadinami projektiniais. Kai kurie darbuotojai tiesiog atlieka „aptarnaujančias“ funkcijas, kurios nėra tiesiogiai susiję su rezultato pasiekimu (pvz. buhalteris)[87]. Projektinė darbo sutartis nuo kitų sutarčių rūšių skiriasi dar ir tuo, kad darbuotojas savo darbo laiką paskirsto savo nuožiūra, žinoma, laikydamasis minimaliojo poilsio ir maksimaliojo darbo laiko reikalavimų. Kadangi projektinio darbo sutartis yra orientuota į galutinį rezultatą, tai būtų natūralu, kad ir darbo užmokestis būtų siejamas su rezultato pasiekimu. Tačiau darbuotojo teisės yra apsaugotos tam tikru saugikliu – DK 91 str. numatyta, kad būtų mokamas ne mažesnis kaip minimalus valandinis atlygis ir ne rečiau kaip vieną kartą per mėnesį. Galima susitarti ir dėl premijavimo (pvz. už pasiektus rezultatus).

Pagal projektinio darbo sutarties specifiką, šiek tiek skiriasi ir šios darbo sutarties pasibaigimas. Jei projektinio darbo sutartis nukreipta į rezultato pasiekimą, tai jos pasibaigimas

[86] Sezoninio darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo, taip pat darbo ir poilsio laiko ir darbo apmokėjimo ypatumų aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496. Žiūrėta 2021 m. kovo 24 d. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/5a07b6715b4711e7a53b83ca0142260e
[87] Bagdanskis, *supra note*, 7: 233.

turėtų būti taip pat siejamas su pasiektu, įvykdytu rezultatu, o ne su konkrečia data. Šią specifiką patvirtina DK 92 str. nurodytos aplinkybės, kad projektinio darbo sutartims netaikomos nuostatos dėl maksimalaus terminuotos darbo sutarties termino ir terminuotos darbo sutarties pasibaigimo pasekmių.

Taigi, projektinio darbo sutartis nuo kitų darbo sutarčių išsiskiria savo pavadinimu, kuris turi būti įrašytas į darbo sutartį, siekiamu rezultatu, darbo laiko paskirstymu. Sistemiškai pažvelgus į DK nuostatas, kurios reglamentuoja terminuotas darbo sutartis, galima daryti išvadą, kad projektinių darbo sutarčių nedera sudarinėti nuolatinio pobūdžio darbams, kurie susiję su įprasta darbdavio veikla.

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad darbo sutarties rūšį apsprendžia sąlygų visuma, kuri yra būdinga konkrečiai darbo sutarties rūšiai. Pvz., svarbu nustatyti, ar darbas yra nuolatinio pobūdžio, ar tai yra būdinga darbdaviui veikla, o gal konkretaus darbo pobūdį nulemia poreikis pavaduoti laikinai nesantį darbuotoją arba laikinai padidėjęs darbų mastas. Ar darbuotojas samdomas atlikti tam tikrą darbo funkciją, ar norima pasiekti konkrečių rezultatų. Taip pat yra svarbu, kokie būdingi darbo sutarties bruožai yra nurodyti konkrečioje darbo sutartyje – sutarties pavadinimas, šalių skaičius, darbo apmokėjimo tvarka, darbo sutarties terminas ir kiti reikšmingi požymiai.

2. DARBO TEISĖS SUBJEKTŲ TEISĖS IR PAREIGOS, ĮGYVENDINANT DARBO SUTARTIS

Siekiant Lietuvos darbo rinką padaryti patrauklesnę investuotojams, o darbdaviams suteikti didesnes konkurencingumo galimybes, 2017 m. Darbo kodekse įtvirtintos tam tikros nuostatos, priartinančios darbo santykius prie lankstisaugos. Tai reiškia, kad sutrumpinti (palyginus su 2002 m. Darbo kodeksu) įspėjimo dėl atleidimo terminai, sumažintos išeitinės išmokos darbuotojams, numatyti liberalesni darbo laiko normų standartai, suteiktas platesnis darbo sutarčių rūšių pasirinkimas, esant poreikiui lanksčiai reaguoti į ekonominius ir rinkos pokyčius. Šios lankstumo priemonės suteikia naudą ir pranašumą darbdaviams. Tačiau lankstisaugos sąvoka savyje talpina atsvarą – tam tikras darbuotojų apsaugos priemones, kurios išplečia darbdavio pareigų sąrašą. Darbuotojams Darbo kodekse be pareigų, kurias jie turi vykdyti, įtvirtinta daug naujų teisių (palyginus su 2002 m. Darbo kodeksu), iš kurių daugiausiai saugumo suteikia galimybė labiau derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus, kvalifikacijos kėlimo skatinimas, didesnis darbo atlikimo lankstumas, privataus gyvenimo ir asmens duomenų saugumas.

2.1. Iš darbo sutarties rūšies kylančios darbdavio teisės ir pareigos

2017 m. Darbo kodeksas įtvirtina bendro pobūdžio darbdavio pareigas tam tikriems subjektams: kitoms institucijoms (pvz. teikti informaciją Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniams skyriams (toliau – VSDFV)) ir savo darbuotojams, pvz., nediskriminavimo užtikrinimas, teisingas informavimas, konfidencialios informacijos apsauga, darbo užmokesčio darbuotojui mokėjimas, darbuotojo šeiminių įsipareigojimų gerbimas ir kt. Tačiau šio skyriaus užduotis nėra išnagrinėti *visas* darbdavio teises ir pareigas, bet – nustatyti, kokios darbdavio teisės ir pareigos kyla iš konkrečios darbo sutarties rūšies.

Darbo kodekse atsirado tam tikras palengvinimas darbdaviui, sudarančiam terminuotas darbo sutartis. Iki dvidešimt procentų visų savo darbo sutarčių skaičiaus nuolatinio pobūdžio darbams darbdavys gali sudaryti terminuotas, be „pateisinimo“, t.y. nebūtina įrodinėti laikino darbų masto padidėjimo ar atliekamo darbo laikinumo aplinkybių. Jeigu terminuotos darbo sutartys sudaromos laikinojo pobūdžio darbams, tokiu atveju jų skaičius įmonėje nėra niekaip ribojamas. Darbdavys, tardamasis su darbuotoju dėl būsimos terminuotos darbo sutarties, turi teisę nurodyti sutarties pabaigos terminą, kuris gali sutapti su tam tikrų aplinkybių atsiradimu ar pasibaigimu (pvz. kitas darbuotojas grįš iš vaiko auginimo atostogų) arba nurodyti konkrečią sutarties pasibaigimo datą. Žinoma, data nustatoma atsižvelgiant į Darbo kodekso 68 str.

numatytus apribojimus maksimaliam terminuotų sutarčių terminui (maksimali terminuotos darbo sutarties trukmė yra bendra tam pačiam darbuotojui, nesvarbu, ar tai viena terminuota darbo sutartis, ar ji pratęsta, ar atnaujinta. Paeiliui einančios darbo sutartys yra tokios, kurių neskiria ilgesnis kaip dviejų mėnesių laikotarpis). Taigi, darbdavys turi teisę sudaryti terminuotas darbo sutartis, nustatyti jų galiojimo laiką, bet yra įpareigotas „įtilpti“ į maksimalaus termino rėmus. 1999 m. Bendrojo susitarimo 5 punkte yra numatyti tam tikri būdai[88] piktnaudžiavimui dėl terminuotų darbo sutarčių sudarymo išvengti. Lietuva perkėlė į savo teisę šio susitarimo punktą, nustatantį maksimalią paeiliui einančių terminuotų darbo sutarčių trukmę (DK 68 str.), kuri negali viršyti penkių metų. Jei darbuotojas dirbdamas viršija šį terminą (įtraukiant į penkių metų terminą visas paeiliui einančias terminuotas darbo sutartis), jo darbo sutartis automatiškai tampa neterminuota.

Darbdaviui numatyta visa eilė pareigų, susijusių su terminuotos darbo sutarties pasibaigimu. Viena iš jų – pranešti darbuotojui apie besibaigiančią jo darbo sutartį ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas (jei darbo santykiai tęsėsi ilgiau kaip vienerius metus) arba prieš dešimt darbo dienų (jei darbo santykiai tęsėsi ilgiau kaip trejus metus). Pažeidus šią pareigą darbdaviui gali būti pritaikytos sankcijos – sumokėti neperspėtam darbuotojui darbo užmokestį atitinkamai už penkias arba dešimt darbo dienų. Taip pat išmokėti vieno vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką, jei darbuotojas pagal terminuotą darbo sutartį dirbo ilgiau kaip dvejus metus.

Terminuotą darbo sutartį sudariusiam darbuotojui darbdavys privalo pranešti, jei pas jį atsiranda panašios arba tos pačios funkcijos neterminuoto pobūdžio darbo vieta, t.y. suteikti papildomą galimybę darbuotojui įsidarbinti nuolatinio pobūdžio darbo vietoje.

Viena iš lanksčių darbo sutarčių formų, kuriai negalioja 1999 Bendrojo susitarimo nuostatos (todėl šių sutarčių terminas gali būti neribotas) – tai laikinojo darbo sutartis. Darbdavys turi teisę sudaryti terminuotą arba neterminuotą sutartį su darbuotoju (DK 72 str. 3 d.). Tačiau prieš tai darbdavys privalo įgyti laikinojo įdarbinimo įmonės statusą (DK 72 ir 72[1] str.) Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka[89].

Įvairūs tyrimai atskleidžia, kad asmenys, įsidarbinę pagal laikinojo darbo sutartį jaučiasi nesaugūs. Pvz. 2017 m. Eurofound ataskaitoje yra teigiama, kad 2010 ir 2015 m. atlikus apklausas, darbuotojai įvertino skirtingas įsidarbinimo formas pagal jų teikiamą saugumą. Šis tyrimas neatskleidė nieko netikėto – didžiausią saugumą teikia neterminuoto įsidarbinimo darbo formos,

[88] 1999 m. Bendrojo susitarimo 5 punkte numatyti šie būdai piktnaudžiavimui sudarant terminuotas sutartis išvengti: 1) nustatyti objektyvų terminuotos sutarties pratęsimo pagrindą; 2) nustatyti maksimalų paeiliui einančių terminuotų darbo sutarčių skaičių, 3) nustatyti maksimalią paeiliui einančių tokių sutarčių trukmę.

[89] Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. vasario 12 d. Nutarimas Nr. 151 dėl kriterijų, kuriuos turi atitikti laikinojo įdarbinimo įmonė, sąrašas ir laikinojo įdarbinimo įmonių atitikties šiems kriterijams nustatymo tvarkos aprašas. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/2b12e540123711e88a05839ea3846d8e

tuo tarpu labiausiai nesaugūs jaučiasi asmenys, įsidarbinę pagal laikinojo darbo sutartį[90]. TDO ataskaitoje apie laikinojo įsidarbinimo teikiamas galimybes[91] pastebima, kad nors darbas laikinojo įdarbinimo įmonėje gali padėti tam tikroms asmenų grupėms įžengti į darbo rinką ir įsidarbinti nuolatinio pobūdžio darbuose (daugiausiai jauniems asmenims, studentams), tačiau didžiajai darbuotojų grupei darbas pagal laikinojo darbo sutartį kaip tik užkerta kelią ateityje sudaryti nuolatinio pobūdžio darbo sutartis.

Direktyvoje 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones yra įtvirtintos nuostatos, kurios turėtų padėti darbuotojams, dirbantiems pagal laikinojo darbo sutartį, geriau integruotis į darbo rinką ir sudaryti nuolatines darbo sutartis. Tuo tikslu laikinojo darbo naudotojas privalo informuoti šiuos darbuotojus apie laisvas darbo vietas įmonėje. Toks pranešimas gali būti patalpintas skelbimo forma, tinkamoje vietoje įmonėje, kurioje dirba darbuotojas[92]. Su šiuo reikalavimu susiję tam tikri Darbo kodekso straipsniai, kuriais laikinojo darbo įmonei draudžiama riboti nuolatinio įsidarbinimo galimybes laikiniesiems darbuotojams (DK 79 str. 3 d. 4 p.) ir bet koks susitarimas, draudžiantis laikinajam darbuotojui sudaryti darbo sutartį su laikinojo darbo naudotoju yra laikytinas niekiniu (DK 79 str. 1 d.). Taigi, laikinasis darbuotojas, esant galimybei, turėtų galėti nekliudomai pereiti dirbti neribotam laikotarpiui į laikinojo darbo naudotojo įmonę (nors tai gali pakenkti laikinojo įdarbinimo įmonės interesams, nes įsidarbinti nuolatinio pobūdžio darbui paprastai siūloma geriausiems, didžiausią kompetenciją turintiems darbuotojams).

Tam, kad būtų apsaugoti laikinųjų darbuotojų interesai, į Darbo kodeksą yra perkeltos Bendrijos direktyvos 91/383/EEB[93] nuostatos, kurios dėl neįprastos darbuotojui padėties (dėl dvigubo pavaldumo darbdaviui ir laikinojo darbo naudotojui), įpareigoja darbdavį elgtis su laikinai dirbančiu darbuotoju ne prasčiau nei su kitais savo darbuotojais. Taigi, laikinojo darbo naudotojas įpareigotas nediskriminuoti darbuotojų, dirbančių pagal laikinojo darbo sutartį įvairiais aspektais: moterų, neseniai pagimdžiusių ar maitinančių krūtimi, auginančių vaiką iki trijų metų, asmenis iki aštuoniolikos metų, dėl diskriminacinių pagrindų, nurodytų DK 75 str. 2 d., dėl darbo laiko normos.

---

[90] Eurofound. Aspects of non-standard employment in Europe. Produced at the request of the European Commission. 2017. Žiūrėta 2021 m. kovo 28 d. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1724en.pdf

[91] International Labour Office. Report on temporary employment agencies and temporary agency work, 25-26. 2016. Žiūrėta 2021 m. kovo 28 d. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---ed_dialogue_msu/documents/publication/wcms_541655.pdf

[92] 2008 m. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB, *supra note*, 84. 6 str. 1 d.

[93] Tarybos direktyva 91/383/EEB, 1991 m. birželio 25 d., pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotuose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A01991L0383-20070628

Laikinojo įdarbinimo įmonė taip pat turi pareigą mokėti nediskriminuojantį darbo užmokestį, t.y. tokį, kokį mokėtų laikinojo darbo naudotojas, jei darbuotojas dirbtų pas jį – tokį atlyginimą, kokį moka kitiems savo darbuotojams vykdantiems analogiškas pareigas. Kaip nurodyta 2008 m. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2008/104/EB, valstybė narė, pasitarusi su socialiniais partneriais, gali numatyti, kad būtų taikoma išimtis, jeigu laikiniesiems darbuotojams, pasirašiusiems neterminuotą darbo sutartį su laikinojo įdarbinimo įmone, tarp paskyrimų mokamas darbo užmokestis[94]. DK 75 str. numato dar vieną sąlygą, būtiną išimčiai dėl darbo užmokesčio įgyvendinti – darbo užmokestis tarp siuntimų dirbti turi būti *toks pats* kaip ir siuntimų dirbti metu. Tai reiškia, kad laikinojo įdarbinimo įmonė turi disponuoti informacija apie laikinojo darbo naudotojo įmonėje mokamų atlyginimų dydžius ir darbuotojų pareigybių atitikimą. Įstatyme įtvirtinta subsidiari laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo atsakomybė dėl atitinkamo darbo užmokesčio mokėjimo darbuotojui. Laikinojo darbo naudotojas privalo pateikti informaciją apie jo įmonėje mokamą darbo užmokestį, mokamą atitinkamos kategorijos darbuotojams. Kilus ginčui dėl darbo užmokesčio, remiantis Lietuvos Respublikos civilinio kodekso nuostatomis dėl civilinės atsakomybės[95], ieškovas pirmiausiai turėtų kreiptis į pradinį skolininką (šiuo atveju į laikinojo įdarbinimo įmonę), kuris turi pareigą mokėti darbo sutartyje aptartą darbo užmokestį. Pagrindiniam skolininkui atsisakius atlyginti nuostolius, ieškovas įgyja teisę kreiptis į subsidiarios atsakomybės saistomą laikinojo darbo naudotoją.

Be būtinųjų darbo sutarties sąlygų laikinojo darbo sutartyje dar privaloma susitarti dėl kitų svarbių darbo sutarties vykdymo sąlygų, pvz. dėl bendravimo, komunikavimo formų, dėl vidutinio darbo valandų skaičiaus per savaitę. Taip pat dėl darbo užmokesčio dydžio ir mokėjimo tvarkos tarp siuntimų dirbti, jei toks mokamas. Taip pat Darbo kodekse reglamentuojamas siuntimo dirbti pas laikinojo darbo naudotoją įteikimas. Jeigu tai nėra terminuota darbo sutartis, pagal kurią darbuotojas dirba tik pas vieną konkretų laikinojo darbo naudotoją, tai siuntimas dirbti, turi būti įteikiamas darbuotojui ne vėliau kaip prieš dvi darbo dienas (DK 74 str. 1 d.).

Nors laikinojo įdarbinimo įmonė, vadovaujantis LR darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 20 str., privalo savo darbuotojus supažindinti su vietiniais saugos ir sveikatos teisės aktais, tą patį turi padaryti ir laikinasis darbo naudotojas[96]. Kol darbuotojas nėra supažindintas su ypatumais ir rizika, tenkančia jo darbo vietai, tol negali pradėti dirbti. Laikinojo įdarbinimo įmonė turi prisiimti riziką dėl žalos atlyginimo, kurią padaro darbuotojas laikinojo darbo naudotojui.

[94] Direktyva 2008/104/EB, *supra note*, 84: 5 str. 2 d.
[95] Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, Valstybės žinios, 2000-09-06, Nr. 74-2262. 6.245 str. Žiūrėta internete 2021 m. kovo 29 d. https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.8A39C83848CB/asr
[96] „Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas“, *supra note*, 66: 27 str. 2 d.

Kadangi tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo paprastai būna sudaryta civilinė sutartis, tai žalos atlyginimui taikomos Civilinio kodekso nuostatos.

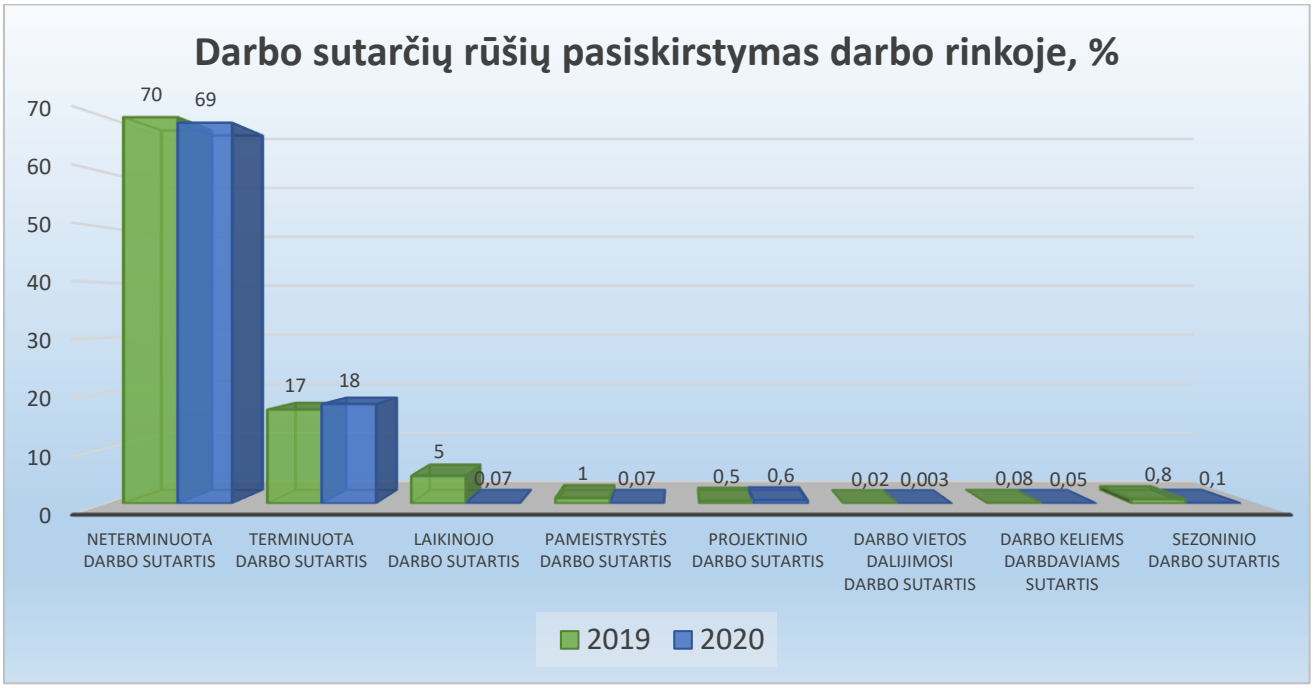
Jau minėtoje direktyvoje 2008/104/EB yra įtvirtintos nuostatos, skatinančios laikinuosius darbuotojus dalyvauti laikinojo įdarbinimo įmonių mokymuose, kurie padėtų jiems padidinti pasitikėjimą savimi, savo profesiniu išprusimu ir galimybe gauti neterminuotos trukmės darbą. Darbo kodekse šis reikalavimas įtvirtintas kaip draudimas darbdaviui riboti laikinųjų darbuotojų profesinio mokymo ir kvalifikacijos tobulinimo galimybes (DK 79 str. 3 d.). Jei darbdavys organizuoja mokymus savo darbuotojams, tai į juos turėtų įtraukti ir laikinuosius darbuotojus.

Ypatingas dėmesys laikinojo darbo sutarties rūšiai Darbo kodekse yra susijęs su ES teisės aktų perkėlimu į Lietuvos teisę ir su visuotinai pripažintu nesaugumo aspektu. Tačiau ši darbo sutarties rūšis rinkoje nėra dažniausiai naudojama (žr. 5 pav.). Sodros duomenimis, 2019 m. Lietuvos darbo rinkoje laikinojo darbo sutartys sudarė 5 procentus visų darbo sutarčių rūšių. 2020 m. – apie 1 procentą.

Pasaulinė Covid-19 pandemija nulėmė ir mažą pameistrystės sutarčių sudarymo lygį Lietuvoje. 2019 m. pameistrystės darbo sutartys sudarė vos 1 procentą visos darbo rinkos, o 2020 m. – 0,07 procento. Užimtumo tarnybos duomenimis, 2021 m. sausio mėnesį buvo sudarytos vos dvi pameistrystės darbo sutartys[97] - tokį skaičių lėmė šalį dėl pasaulinės pandemijos sukaustę karantino ribojimai.

Darbdavys, sudarantis pameistrystės darbo sutartį, įsipareigoja suteikti darbą asmeniui, kuris siekia įgyti darbui reikalingą kvalifikaciją ir kompetencijas, o pasibaigus darbo sutarčiai – išduoti dokumentą, kuriame būtų užfiksuotas pameistrystės faktas ir patvirtinti įgyti gebėjimai. Nesudarius mokymo sutarties, darbdavys turi pareigą sudaryti neformaliąją laisvos formos mokymo programą, kurios pagalba pameistrys galėtų įgyti praktinius įgūdžius ir gebėjimus. Ši mokymo programa turi trukti visą pameistrystės laikotarpį – maksimali trukmė – šeši mėnesiai. Jei programai pasibaigus pameistrys atitinka darbdavio lūkesčius ir poreikius, su juo galima sudaryti ilgalaikę darbo sutartį. Kadangi pameistriams gali būti mokamas mažesnis atlyginimas, Darbo kodekse numatyti ribojimai, siekiant išvengti darbdavio piktnaudžiavimo atvejų – pameistrystės darbo sutartį su tuo pačiu asmeniu galima sudaryti tik praėjus trims metams po galiojusios pameistrystės darbo sutarties pasibaigimo (DK 83 str. 2 d.); o pameistrystės sutarčių skaičius negali viršyti dešimtadalio visų galiojančių, darbdavio sudarytų darbo sutarčių (DK 83 str. 3 d.). Tiesa, nuo 2020 m. rugpjūčio 1 d. įsigaliojo pakeitimas, aktualus nedidelėms įmonėms, kuriose dirba iki dešimties darbuotojų – jos, esant poreikiui, įgijo teisę įdarbinti vieną pameistrį.

[97] Užimtumo tarnyba. Leidinys „Lietuvos darbo rinka“. 2021 m. sausis. Žiūrėta 2021 m. kovo 29 d. https://osp.stat.gov.lt/documents/10180/8437583/LDR_2021-01.pdf



5 pav. Darbo sutarčių rūšių procentinis pasiskirstymas Lietuvoje 2019 – 2020 m. Sudaryta autorės, remiantis LR Darbo kodeksu.

Kad pameistrio mokymas vyktų sklandžiai ir užtikrintai, darbdavys turi pareigą paskirti vieną iš savo kompetentingų darbuotojų, kad jis vadovautų mokymui, prižiūrėtų ir patartų pameistriui. Kadangi darbdavys patiria tam tikras išlaidas apmokydamas pameistrį, jis turi teisę susigrąžinti dalį lėšų, tačiau jos gali sudaryti ne daugiau kaip dvidešimt procentų pameistrio mėnesio darbo užmokesčio (DK 83 str. 4 d.) – tol kol pameistrys dirba jo įmonėje.

Darbdavys taip pat turi tam tikras teises ir pareigas, susijusias su pameistrystės darbo sutarties pasibaigimu. Jei pameistrys pasibaigus darbo sutarčiai dirba ilgiau nei vieną darbdavio administracijos darbo dieną, tokią sutartį darbdavys privalo pripažinti neterminuota. Jei darbdaviui iškyla poreikis atleisti pameistrį nepasibaigus jo darbo sutarčiai, darbdavys turi teisę raštu įspėti pameistrį apie atleidimą iš darbo prieš dešimt darbo dienų.

Šiek tiek skiriasi teisės ir pareigos darbdaviui, sudariusiam pameistrystės sutartį kartu su mokymosi dėl formaliojo ar neformaliojo mokymo sutartimi. Mokymosi sutartis turi būti pridėta prie darbo sutarties, šiuo atveju mokymosi sutartis laikoma viena iš būtinųjų sąlygų. Kadangi derinamas mokslas ir darbas, tai darbdavys turi pareigą nustatyti darbo laiko ir mokymosi trukmę, kurių bendras ribojamas laikas per savaitę – 48 val. Mokymuisi skirtas laikas neturi viršyti trisdešimt procentų pameistrystės darbo sutarties galiojimo trukmės. O darbovietėje teorinėms

žinioms pagilinti praleistas laikas įskaitomas į darbo laiką, jei jis viršija dvidešimt procentų faktiškai dirbto laiko (DK 84 str.).

Darbdavys įpareigojamas mokėti pameistriui ne mažesnį nei LR Vyriausybės patvirtintą minimalų darbo užmokestį. Pasibaigus mokymosi sutarčiai, automatiškai pasibaigia ir pameistrystės darbo sutartis. Tačiau darbdavys nėra įpareigotas mokėti išeitinę kompensaciją. O jeigu iškyla poreikis nutraukti darbo sutartį nepasibaigus mokymosi sutarčiai, darbdavys turi teisę tai padaryti, įspėjęs pameistrį prieš penkias darbo dienas.

Sudarydamas su darbuotoju projektinio darbo sutartį darbdavys turi pareigą apibrėžti konkretų projekto rezultatą, jo atlikimo trukmę arba projekto pabaigos nustatymo sąlygas. Nors darbuotojas darbo laiko režimą nusistato pats, darbdaviui tenka pareiga nustatyti darbo valandų skaičių per savaitę. Darbdavys turi pareigą įtilpti į Darbo kodekse nustatytus projektinės darbo sutarties terminus, negali jų viršyti, nes projektinė darbo sutartis yra visada terminuota – iki dviejų metų gali trukti projektinio darbo sutartis su naujai priimamu asmeniu, o laikinai pakeičiant kitą galiojančią darbo sutartį projektinio darbo sutartimi, maksimalus terminas – penki metai (DK 89 str.).

Siekiant apsaugoti darbuotojo interesus ir teises, darbdavys yra įpareigotas mokėti darbuotojui ne mažesnį kaip minimalų valandinį darbo užmokestį ne rečiau kaip kartą per mėnesį. Žinoma, darbdavys turi teisę kontroliuoti projektinio darbo atlikimą, turi teisę už gerus rezultatus darbuotoją motyvuoti jį premijuodamas, nes projekto atlikimas orientuotas į galutinį rezultatą.

Nors projektinio darbo sutartis yra lanksti, nes darbo laiką ir darbo vietą darbuotojas nusistato savo nuožiūra, darbdavys vis tiek nėra atleistas nuo atsakomybės pasirūpinti saugiomis ir sveikomis darbuotojo darbo sąlygomis. Jei darbdavys numato, kad atliekant darbo funkciją darbuotojas gali patekti į gyvybei ar sveikatai pavojingas sąlygas, jis privalo darbuotoją informuoti iš anksto ir maksimaliai pasirūpinti jo saugumu.

Projektinio darbo sutartys nesudaro reikšmingos darbo rinkos dalies – pagal Sodros duomenis[98] 2019 m. buvo sudaryta 0,5 %, o 2020 m. 0,6 % visų darbo sutarčių. Dar mažiau praktikoje sutinkama nauja Lietuvos darbo rinkoje darbo vietos dalijimosi sutartis: 2019 m. buvo sudaryta 13 terminuotų ir neterminuotų, 2020 m. 11 tokių darbo sutarčių – tai nesudaro nė vienos šimtosios visų darbo rinkoje galiojančių darbo sutarčių. Darbo keliems darbdaviams darbo sutarčių sudaroma irgi negausiai – po keletą šimtų per metus. Sprendžiant iš užklausų dėl konsultacijos, gautų Valstybinės darbo inspekcijos teisės skyriuje[99], darbdaviams iškyla daugybė su darbo

[98] Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos statistiniai duomenys. Žiūrėta 2021 m. kovo 30 d. https://www.sodra.lt/lt/socialinis-draudimas/statistika

[99] Valstybinės darbo inspekcijos viešosios konsultacijos. Žiūrėta 2021 m. kovo 30 d. https://www.vdi.lt/Forms/Viesos_konsultacijos.aspx

sutarties rūšies pasirinkimu (*sudaryti terminuotą ar sezoninio darbo sutartį*), su tenkančia atsakomybe (*pameistriui padarius žalą ar sužeidus kitą darbuotoją*), įforminimu (*ar užtenka, kad vienas darbdavys į savo organizacinę struktūrą įtrauktų darbuotoją, sudariusį darbo keliems darbdaviams sutartį, ar į visų; kokia šios rūšies darbo sutarties forma; ar privalo kiekvienas darbdavys dalintis su darbuotoju susijusia informacija*), kaštų pasidalinimu (*kuri įmonė dengia išlaidas, susijusias su naujo darbuotojo mokymu, apranga, darbo priemonėmis, sudarius darbo keliems darbdaviams sutartį; kokią atlyginimo dalį turi mokėti kiekvienas darbdavys, kas mokės mokesčius už darbuotoją*), darbuotojo įgyjamų teisių (*ar įdarbinus darbuotoją pagal darbo keliems darbdaviams sutartį jam taikomos kiekvienos įmonės galiojančių kolektyvinių sutarčių nuostatos*), kompensacijos už nepanaudotas atostogas (*ar priklauso kompensacija už nepanaudotas atostogas, kokio dydžio ir kaip ją skaičiuoti, jei darbuotojas dirba pagrindinį darbą ir projektinį darbą toje pačioje įstaigoje*) klausimų. Asmeniškai, neformaliai, žodžiu atlikus nedidelę keleto įmonių buhalterių apklausą, paaiškėjo, kad ypač mažesnės įmonės vengia naujovių, nestandartinių situacijų, nestandartinių darbo sutarčių rūšių – „kam mums reikia to vargo“. Ir tradiciškai sudarinėja įprastas neterminuotas ir terminuotas darbo sutartis.

Toliau aptariant iš nestandartinių darbo sutarčių rūšių kylančias teises ir pareigas, darbdavys, sudarydamas darbo vietos dalijimosi darbo sutartį, turi paisyti specifinių šios darbo rūšies sutarčiai privalomų reikalavimų – darbo sutartyje nurodyti jos rūšį, kito darbuotojo tapatybę ir kontaktinius duomenis, darbuotojo darbo laiko normą. Jei darbuotojas, auginantis vaiką iki septynerių metų, darbdavio prašo laikinai (ne ilgiau nei vaikui sueis septyni metai) pakeisti jo kitos rūšies darbo sutartį į darbo vietos dalijimosi sutartį, esant galimybei (organizacinei ir gamybinei), darbdavys turi pareigą tenkinti tokį darbuotojo prašymą (DK 93 str.).

Lietuvoje darbo vietos dalijimosi darbo sutartis nėra itin populiari (žr. 5 pvz.) ir dar nėra susiformavusi teismų praktika šios darbo sutarties rūšies atžvilgiu. Tačiau Europos Sąjungoje ji populiaresnė ir kaip teigiama mokslinėje literatūroje, padeda sumažinti, nedarbingumo lygį[100]. O žvelgiant į pasaulį, paveiktą Covid-19 pandemijos, darbo vietos dalijimosi sutartis įtraukta į priemonių, galinčių padėti susidorojant su sunkumais, sukeltais Covid-19 pandemijos, sąrašą (pvz. taip yra Danijoje). Tam, kad darbdavys ir darbuotojai galėtų išvengti atleidimo iš darbo, laikinai su darbuotojų sutikimu sudaromos darbo vietos dalijimosi darbo sutartys, sumažinant darbo valandų per savaitę skaičių[101]. Tačiau tokios darbo sutartys gali tik laikinai patenkinti būtiniausius

[100] Agne Kalson. „Special Job-sharing regulation – a Promoter of Flexible Working?“ Juridica international. Law review. University of Tartu, 26 (2017): 85. https://www.juridicainternational.eu/article_full.php?uri=2017_26_85_special-job-sharing-regulation-a-promoter-of-flexible-working

[101] Eurofound. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2020 m. https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument/work-sharing

darbuotojų poreikius. O darbdavys savo ruožtu susiduria su tam tikrais sunkumais. Tyrimą, kuriame yra nurodyti darbo vietos dalijimosi pliusai ir minusai darbdaviui inicijavo Šveicarijos federalinio lygių galimybių biuras[102]. Šio tyrimo rezultatai, autorės nuomone, būdingi ne konkrečiai Šveicarijos darbo subjektams, bet apskritai atspindi šios darbo sutarties rūšies bruožus. Teigiamos darbo vietos dalijimosi ypatybės yra: iš dviejų darbuotojų sinergijos yra išgaunamas puikesnis našumas (tuo tarpu darbo našumas krenta kiekvienam darbuotojui išdirbus daug didesnį valandų skaičių per savaitę), lanksčios darbo vietos pagalba darbdaviai gali išlaikyti lojalius įmonei darbuotojus, dviejų darbuotojų diskusijoje gali gimti geresni sprendimai, vienam darbuotojui susirgus darbo funkcija vis tiek vykdoma – o tai leidžia sutaupyti lėšas, kurios būtų skiriamos naujo pakaitinio darbuotojo paieškai. Ši darbo sutartis turi ir minusų: nors darbo vieta yra viena, tačiau du darbuotojai ją dalinasi taip sukeldami didesnius priežiūros ir stebėjimo kaštus; daugiau išlaidų gali pareikalauti darbo vietų įrengimas, dviejų, o ne vieno darbuotojų apmokymas; sudėtinga pasirinkti, kuris asmuo bus kontaktinis; jei susirinkimų metu turi dalyvauti visi darbuotojai, gali būti sudėtinga suderinti laiką – iškyla informacijos perdavimo kaina; nors ir nedidelė, bet yra darbo vietos partnerių konflikto galimybė – todėl reikia atidžiai ir atsakingai parinkti darbuotojus tai pačiai darbo vietai. Apibendrinant šio tyrimo rezultatus, galima teigti, kad darbdavys, norėdamas įdarbinti ir išlaikyti našiai dirbančius specialistus, kurie bendradarbiautų tarpusavyje, turi atidžiai parinkti asmenybes, kurios dalinsis tą pačią darbo vietą ir išspręsti komunikacijos klausimą.

Kita nauja darbo sutarties rūšis leidžia keliems darbdaviams vienu metu arba kiekvienam atskirai naudotis to pačio darbuotojo atliekama darbo funkcija. Darbdaviai turi teisę sudaryti darbo sutartį su dalijama arba nedalijama darbo laiko norma. Jei darbo laiko norma skirstoma kiekvienam darbdaviui atskirai, darbdavys turi pareigą sudaryti darbo grafiką ir įteikti jį darbuotojui ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas (DK 97 str.). Net jei darbo laiko norma ir nėra dalijama, pareigą mokėti darbo užmokestį turi kiekvienas darbdavys pagal nustatytą darbo laiko normos dalį.

Darbo keliems darbdaviams darbo sutarties teisinis reguliavimas įpareigoja darbo sutartyje nurodyti pirmąjį darbdavį, kuris įgyja pareigą sudaryti darbuotojo darbo grafiką, atlikti pareigas, susijusias su mokesčių mokėjimu, atitinkamos informacijos kitoms institucijoms pateikimu. Kiti darbdaviai turi pareigą kompensuoti pirmajam darbdaviui įvardintas išlaidas (o taip pat ir kitas išlaidas, susijusias su naujo darbuotojo įdarbinimu, apmokymu, aprūpinimu darbo priemonėmis ir pan.). Visi darbdaviai turi subsidiarią atsakomybę dėl savo įsipareigojimų

[102] Irenka Krone-Germann, Anne de Chambrier, Mirko Humbert and Rong Zhou. Job sharing. Two professionals for the price of one. Federal Office for Gender Equality. 2017: 10-11. https://www.go-for-jobsharing.ch/js/kcfinder/upload/files/Guide%20jobsharing%20EN%284%29.pdf

darbuotojui, pvz., vienam darbdaviui nesumokėjus jo dalies darbo užmokesčio, darbuotojas gali reikalauti tai padaryti iš bet kurio kito darbdavio pagal darbo sutartį.

Kiekvienas iš darbdavių turi teisę nutraukti darbo sutartį. Pirmiausiai dėl darbo sutarties nutraukimo darbdaviai susitaria tarpusavyje. Jei keletas darbdavių nori išlaikyti darbo santykius su darbuotoju, jie, tarpusavyje susitarę, gali pateikti darbuotojui susipažinti pakeistą darbo sutartį. Jei darbuotojas atleidžiamas ir mokama išeitinė išmoka, ją proporcingai kiekvieno darbdavio apmokamai darbo laiko normai pasidalija visi darbdaviai.

Sezoninio darbo sutartį darbdavys gali sudaryti terminuotą (vienam ar keliems iš eilės einantiems sezonams) arba neterminuotą. Darbdavys turi teisę nutraukti sezoninio darbo sutartį nepasibaigus jos terminui, apie atleidimą raštu įspėjęs darbuotoją prieš penkias kalendorines dienas. Jei darbo santykiai trunka du sezonus ir daugiau, tai laikotarpiu tarp sezonų darbdavys turi pareigą mokėti darbo sutartyje arba kolektyvinėje sutartyje numatytą išmoką.

Įvertinus visas darbdaviui Darbo kodekse suteiktas teises ir pareigas (žr. 1 priedą) galima teigti, kad įstatymų leidėjas suteikė darbdaviams naujų įrankių ir formų (palyginus su 2002 m. Darbo kodeksu), leidžiančių sumažinti savo kaštus, prisitaikyti prie rinkos pokyčių, orientuotis į rezultatą ir pateikti darbuotoją motyvuojančius pasiūlymus, pakankamai lanksčiai reguliuoti savo darbuotojų skaičių. Tačiau norint naudotis šiomis patraukliomis priemonėmis, tenka prisiimti ir pareigas, kurias įstatymo leidėjas įvedė siekiant apsaugoti kitą darbo santykių šalį – darbuotoją. Darbdaviui privalomos pareigos nustato antidiskriminacines, užkertančias kelią darbdavio piktnaudžiavimui priemones. Taigi, įstatymo leidėjas pakankamai subalansavo teises ir pareigas, kurios leidžia darbdaviui būti konkurencingam ir nenuostolingam.

2.2.Iš darbo sutarties rūšies kylančios darbuotojo teisės ir pareigos

Įvedant naujas darbo sutarčių rūšis, buvo siekta atsižvelgti į darbdavio poreikius, tačiau tuo pačiu užtikrinti darbuotojo teises. Šios teisės suteikia papildomas lankstumo galimybes, taip pat papildomą darbuotojų apsaugą. 2019 m. priimta Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1152[103], kuri turi būti integruota į valstybių narių teisę iki 2022 m. rugpjūčio 1 d., numato skaidresnes ir labiau nuspėjamas užimtumo sąlygas, neatimant geresnių verslo prisitaikymo prie rinkos sąlygų galimybių.

Pagal terminuotą darbo sutartį dirbantis darbuotojas turi tokią pačią teisę įsidarbinti neterminuotos darbo sutarties pagrindu kaip ir kiti asmenys (DK 71 str.). Tokią pačią teisę

[103] EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA (ES) 2019/1152, *supra note*, 67

darbuotojas turi ir išnykus aplinkybėms, dėl kurių buvo apibrėžtas sutarties terminas (pvz. kolega, kurį vadavo darbuotojas nebegrįžta į darbą, nes nutraukia darbo sutartį). 2020 m. rugpjūčio 1 d. įsigaliojo DK 55 str. pakeitimas, kuris aktualus darbuotojams, sudariusiems iki vieno mėnesio trukmės terminuotą darbo sutartį. Anksčiau tokios darbo sutarties darbuotojo iniciatyva, nesant svarbių priežasčių, nebuvo galimybės nutraukti. O nuo 2020 m. rugpjūčio 1 d. tiek neterminuotas, tiek bet kokios trukmės terminuotas darbo sutartis galima nutraukti darbuotojo rašytiniu pareiškimu, apie tai įspėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš dvidešimt kalendorinių dienų.

Pagal laikinojo darbo sutartį įsidarbinęs darbuotojas turi pareigą atlikti darbus laikinojo įdarbinimo įmonės nurodytam asmeniui – laikinojo darbo naudotojui ir būti jam pavaldus. Tiesą sakant, laikinojo darbo sutartis sukuria unikalią situaciją – pavaldumo dualizmą, darbuotojas turi pareigą paklusti laikinosios įdarbinimo įmonės vadovo nurodymams ir laikinajam darbo naudotojui.

Darbuotojas, gavęs siuntimą dirbti pas laikinojo darbo naudotoją, turi teisę atsisakyti dirbti pas jį, nenurodydamas atsisakymo priežasčių – ir tai nebus laikoma darbo pareigų pažeidimu (jei darbuotojas praneša apie savo atsisakymą ne vėliau kaip per vieną darbo dieną nuo šios informacijos gavimo dienos). Aišku, dėl tokio atsisakymo dirbti darbuotojui gali kilti finansinių pasekmių – jei iki terminuotos laikinojo darbo sutarties termino pabaigos dar likę laiko, tai atsisakius siūlomo darbo, bus prarandama teisė į apmokėjimą už laikotarpį tarp siuntimų. Finansinių pasekmių gali kilti ir padarius žalą laikinojo darbo naudotojui. Nors pirminio žalos atlyginimo pareiga tenka darbdaviui, jis regreso tvarka patirtą žalą gali išsireikalauti iš darbuotojo, žinoma, prieš tai sudalyvavus žalos nustatymo procese ir įrodžius darbuotojo kaltę ir žalos dydį.

Pagal pameistrystės darbo sutartį įsidarbinęs asmuo turi teisę tobulinti savo darbinius įgūdžius, įgyti darbui reikalingas kompetencijas. Anksčiau paminėtos direktyvos (ES) 2019/1152 13 straipsnyje numatyta, kad jei darbdavys turi mokyti darbuotoją, tai toks mokymas darbuotojui turi būti teikiamas nemokamai, skaičiuojamas kaip darbo laikas ir, jei įmanoma, vyktų darbo valandomis. Direktyva numato ir apsaugą nuo atleidimo iš darbo – darbdavys neturi teisės atleisti darbuotojo dėl to, kad jis pasinaudojo direktyvoje numatytomis teisėmis – ši nuostata galioja ne tik pameistrystės, bet ir visoms kitoms darbo sutartims. Jei pameistrys darbo sutarčiai nesibaigus nori nutraukti darbo sutartį, jis turi teisę ją nutraukti įspėjęs darbdavį prieš penkias darbo dienas (DK 83 str. 5 d.).

Dirbdamas pagal projektinio darbo sutartį darbuotojas turi pareigą pasiekti konkretų projekto rezultatą, dėl kurio susitarė sudarydamas susitarimą (DK 89 str.). Darbuotojas turi teisę pats nusistatyti savo darbo valandas ir turi teisę pasirinkti, kur jis atliks šią funkciją – darbovietėje ar už jos ribų. Nusistatydamas savo darbo režimą darbuotojas turi pareigą atsižvelgti į minimaliojo

poilsio laiko ir maksimaliojo darbo laiko ribojimus, taip tausodamas savo sveikatą. Nėra imperatyvaus nurodymo, tačiau galimas susitarimas tarp darbuotojo ir darbdavio, kad apie dirbtą darbo laiką ir atlikto projektinio darbo eigą bei rezultatus darbuotojas informuos darbdavį – tai puiki savikontrolės priemonė.

Lanksti darbo laiko planavimo atžvilgiu, galimybę derinti darbo ir šeimos, studijų ar kitus asmeninius interesus, darbuotojui suteikianti yra darbo vietos dalijimosi darbo sutartis. Europos Sąjungoje šios darbo sutarties rūšies paplitimas labai skiriasi – ji itin populiari Bulgarijoje, Čekijoje, Airijoje, ir itin retai sutinkama Lietuvoje, Slovakijoje[104]. Mažas darbo dalijimosi sutarties populiarumas pasak skirtingų autorių (Eurofound[105], Aryan Gholipour[106]) gali kilti iš baimės netekti šio darbo darbdaviui įvertinus, kuris iš dviejų darbo vietą besidalijančių darbuotojų yra geresnis, našesnis ir atleidus mažiau patrauklų darbuotoją. Dar viena priežastis – baimė, kad dirbant ne pilną darbo laiką, galų gale neteks ir šio darbo, o ateityje įsidarbinti pilnu etatu bus daug sunkiau.

Vis dėlto, darbuotojui darbo vietos dalijimosi sutartis naudinga tuo, kad didėja profesinio tobulėjimo galimybė, nes galima pasimokyti iš kolegos, galima pasinaudoti jo patirtimi ir geru pavyzdžiu. Tačiau, jei kolegų charakteriai nesuderinami, tokiu atveju darbas pagal darbo vietos dalijimosi sutartį gali sukelti papildomų nepatogumų, streso ir įtampų darbe. Moksliniame straipsnyje, kuris publikuotas International Business Reasearch[107], yra įvardinti darbo vietos dalijimosi privalumai ir skirtingi tipai, tinkantys skirtingo suderinamumo kolegoms: a) bendro rezultato siekimas – kiekvienas darbuotojas yra atsakingas už savo atlikto darbo dalį, ir jie abu turi būti suinteresuoti, kad galutinis jų darbo rezultatas atitiktų reikalavimus (šis darbo pobūdis tinkamas tuomet, kai reikalingas darbuotojų bendradarbiavimas); b) paskirstyta atsakomybė – darbas suskaidytas į atskiras dalis ir kiekvienas darbuotojas rūpinasi tik savo darbo dalies atlikimu (šis darbo pobūdis tinkamas tuomet, kai darbuotojai nelabai pažįsta vienas kito ir nebendrauja); c) nesusiję darbai – abu darbuotojai dirba skirtingus darbus, nors darbo vieta ir ta pati (tai tarsi atskiros nepilnos darbo dienos sutartys).

Pagal Lietuvoje galiojantį teisinį reglamentavimą, darbuotojas turi teisę susitarti su kitu darbuotoju dėl darbo vietos dalijimosi. Darbuotojams suteikiama teisė patiems pasiskirstyti darbo

---

[104] Eurofound research report. New forms of employment. 2020 update. Žiūrėta 2021 m. kovo 31 d. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20027en.pdf

[105] Eurofound research report. New forms of employment. 2015. Žiūrėta 2021 m. kovo 31 d. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf

[106] Aryan Gholipour, „The Feasibility of Job Sharing as a Mechanism to Balance Work and Life of Female Entrepreneurs“, *International Business Research,* Vol. 3, No. 3 (2010): 139.

[107] Aryan Gholipour, *supra note*, 94: 136. https://www.researchgate.net/publication/44298415_The_Feasibility_of_Job_Sharing_as_a_Mechanism_to_Balance_Work_and_Life_of_Female_Entrepreneurs

laiką taip, kad darbo vietoje visą reikiamą laiką būtų dirbama ir atliekama reikalinga darbo funkcija. Tiesiog darbuotojai privalo atsižvelgti į maksimaliosios darbo laiko normos ribojimus. Susiderinus tarpusavyje dėl darbo laiko pasiskirstymo, tokio susitarimo reikia laikytis, ir jei darbdavys reikalauja, jį reikia informuoti apie darbo laiko pasiskirstymą tarp darbuotojų. Ypatinga apsauga taikoma darbuotojams, auginantiems vaiką iki septynių metų – toks asmuo turi teisę darbdavio prašyti laikinai pakeisti galiojančią kitos rūšies darbo sutartį į darbo vietos dalijimosi sutartį. Taip pat toks darbuotojas turi teisę grįžti dirbti į prieš tai galiojusios darbo sutarties režimą, darbdavį įspėjęs prieš dvi savaites (DK 93 str.). Jei darbo vietos dalijimosi sutartis sudaroma su naujais darbuotojais, jie gali su darbdaviu aptarti situaciją, kaip tęsis jų darbo sutartis vienam darbuotojui išėjus iš darbo – ar likęs asmuo sutiktų dirbti pilnu etatu, ar sudarytų ne viso darbo laiko darbo sutartį.

2020 m. Eurofound tyrimo apie ataskaitoje apie naujas įdarbinimo formas[108] darbo keliems darbdaviams darbo sutartis palyginama su laikinojo įdarbinimo sutartimi. Skirtumas toks, kad darbuotojas dirba keliems konkretiems darbo sutartyje nurodytiems darbdaviams. Šios darbo rūšies populiarumas visoje ES nėra didelis – daugelyje šalių nesiekia net vieno visų sudarytų darbo sutarčių procento. O dažniausiai darbas keliems darbdaviams sutinkamas turizmo, prekybos ir gamybos sektoriuose (Austrijoje), švietimo ir mažmeninės bei didmeninės prekybos srityse (Latvijoje), buhalterijos, administravimo ir konsultavimo srityse (Vengrijoje). Nauda darbuotojui sudarant darbo keliems darbdaviams sutartį yra ta, kad jei vienam darbdaviui nereikia tam tikro specialisto pilnam etatui, tai darbuotojas gali išvengti nesklandumų, sudarydamas keletą nepilnos darbo dienos sutarčių, jam nereikia vargti, kad suderintų darbo valandas ir skirtingų darbdavių interesus. Be to, tokių darbuotojų darbo užmokestis paprastai prilygsta kitų kompanijos darbuotojų darbo užmokesčiui. Darbuotojas gali pagerinti savo įsidarbinimo galimybes ateityje, nes dirbdamas keletui skirtingų kompanijų, jis įgyja įvairiapusiškos darbo patirties, išvengia monotonijos darbe. Neigiami darbo keliems darbdaviams aspektai pasireiškia didesniu darbo intensyvumu, aukštesniu streso lygiu, nelanksčiu darbo grafiku, darbuotojui gali būti sunkiau integruotis į skirtingus darbuotojų kolektyvus.

Darbo keliems darbdaviams darbo sutartis yra išskirtinė tuo, kad ją sudaręs darbuotojas įsipareigoja paklusti visiems darbdaviams tuo pačiu metu arba kiekvienam atskirai pagal sutartą darbo laiko normą. Toks darbuotojas turi teisę spręsti, kurio darbdavio darbus atliks pirmiausiai, jei dėl to nėra iš anksto susitarta, jei jo darbo laiko norma nėra dalijama, nes jis nėra susijęs su kažkuriuo darbdaviu išskirtinai. 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje

[108] Eurofound research report, *supra note,* 104.

(ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje numatyta, kad valstybės narės turi užtikrinti, kad „darbdavys nedraustų darbuotojui kitu laiku, nei darbdavio darbo grafike nustatytas laikas, dirbti kitiems darbdaviams arba neturėtų už tai jam taikyti priešiško požiūrio[109].

Jei vienas iš darbdavių neatsiskaito su darbuotoju ar nevykdo savo įsipareigojimų pagal darbo sutartį, jis turi teisę reikalauti su juo atsiskaityti bet kurio iš darbdavių, kuriuos sieja solidariosios atsakomybės pareiga. Jei darbuotojas pageidauja nutraukti darbo sutartį, užtenka prašymą dėl atleidimo įteikti pirmajam darbdaviui (DK 99 str.). Patenkinus prašymą, darbo sutartis nutrūksta ir su kitais darbdaviais.

Darbuotojas, dirbantis pagal sezoninio darbo sutartį, turi teisę nepasibaigus sutarties terminui nutraukti darbo santykius, prieš tai raštu įspėjęs darbdavį prieš penkias kalendorines dienas.

Apibendrinant darbuotojų teisių ir pareigų santykį (žr. 1 priedą), galima padaryti išvadą, kad bendruoju požiūriu darbo sąlygos pagerėjo – pradedant darbo atlikimo lankstumu, palankesniu požiūriu ir galimybėmis derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus, baigiant galimybėmis kelti darbuotojo kvalifikaciją. Nors kai kuriais atvejais darbdavys gali atleisti darbuotoją, įspėjęs prieš labai trumpą laiką (DK 83 str. 5 d., DK 84 str. 6 d., DK 100 str. 2 d.), tačiau, jis turi ir tam tikrų garantijų, pvz. sudarius mokymosi sutartį dėl formaliojo ar neformaliojo mokymo, o darbdavio iniciatyva pameistrystės sutarčiai nutrūkus, pameistrys gali pereiti dirbti pas kitą darbdavį, nes jo mokymosi sutartis nenutrūksta.

Darbuotojai įgyja teisę prašyti keisti darbo sutarties sąlygas, o darbdavys privalo apsvarstyti arba tenkinti tokius prašymus (DK 93 str. 3 d.). Darbuotojai, auginantys mažamečius vaikus, turi išskirtinę apsaugą, nes jiems paprašius, darbdavys turi suteikti laikiną galimybę dalintis darbo vieta arba dirbti ne visą darbo laiką. Pasak T. Davulio, šios nuostatos „sąlygoja aktyvesnį ir atviresnį dialogą, kooperaciją tarp sutarties šalių pačioms sprendžiant, kaip turėtų atrodyti darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykis“[110]. Svarbiausia darbuotojams – žinoti savo teises bei galimybes ir jomis pasinaudoti.

Apibendrinant antrąjį skyrių, galima daryti išvadą, kad darbdaviai liberalesnio teisinio reguliavimo dėka įgijo daug ekonomiškai palankių darbo santykių reguliavimo būdų. Pvz., galimybę lanksčiau reguliuoti darbuotojų skaičių, pasinaudoti lankstesnėmis darbuotojų atleidimo

[109] 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje, *supra note*, 67: 9 str.
[110] Tomas Davulis, „Darbo teisės pokyčiai Lietuvoje“, *Lietuvos socialinių tyrimų centras, Lietuvos socialinė raida*, 6 (2017): 108-109. http://www.uwb.lt/wp-content/uploads/2018/11/2017-Lietuvos-socialine-raida-galutinis.pdf#page=103

iš darbo galimybėmis, sutaupyti darbuotojo išlaikymo kaštus, susitarus keliems darbdaviams samdyti vieną darbuotoją arba pasamdyti pameistrį ir tokiu būdu susigrąžinti dalį mokymui skirtų lėšų. Taip pat darbdaviai nuo 2017 m. gali sudaryti iki 20 procentų terminuotų darbo sutarčių nuo visų savo darbo sutarčių skaičiaus nepagrįsdami darbo laikinumo fakto. Visi šie darbo santykių reguliavimo būdai teikia naudą darbdaviui. Tačiau naujame darbo santykių reguliavime siekiama pusiausvyros suteikiant tam tikras teises darbuotojui, o tuo pačiu išplečiant darbdavio pareigų sąrašą. Atsižvelgiant į žmogaus gyvenimą šiuolaikinėje visuomenėje, naujas teisinis reguliavimas leidžia nusistatyti lanksčius darbo atlikimo būdus, derinti darbo ir šeimos poreikius. Darbuotojui dirbant tam tikros rūšies darbą, skatinamas jo profesinis tobulėjimas, darbdavys privalo taikyti antidiskriminacines nuostatas. Darbuotojai turi teisę reikalauti keisti darbo sutarties sąlygas, o darbdavys turi reaguoti į tokį darbuotojo pageidavimą. Taigi, darbo santykių šalys gali modeliuoti savo darbo santykius, pasinaudodamos Darbo kodekso nuostatų suteikiamomis galimybėmis.

3. TEISINIAI DARBO SUTARČIŲ RŪŠIŲ ĮGYVENDINIMO ELEMENTAI

Šioje magistrinio darbo dalyje nagrinėjama naujausia Lietuvos teismų praktika, kurioje išryškėja probleminiai darbo sutarčių rūšių aspektai. Išryškėja painiausio teisinio reglamentavimo elementai, dėl kurių kyla daugiausiai darbo ginčų.

Dėl darbo sutarties rūšies nustatymo. Darbdavys, parinkdamas tinkamą darbo sutarties rūšį, gali išvengti daugybės problemų dėl darbo krūvio paskirstymo, darbo apmokėjimo, atleidimo iš darbo. Tinkamos darbo sutarties rūšies parinkimas darbuotojui ne tik suteikia tam tikrą lankstumą derinant asmeninius ar šeimos interesus, bet ir neleidžia puoselėti nepagrįstų lūkesčių dėl darbo užmokesčio dydžio, nuolatinio ar laikino darbo pobūdžio ir kitų aplinkybių. Teisėtų lūkesčių principas yra įvardijamas Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarime, kuriame išaiškinta šio principo reikšmė – jei asmeniui pagal teisės aktus yra nustatytas tam tikras apmokėjimas už darbą, tai jis ir turi būti mokamas nustatytą laiką. „Šis principas taip pat reiškia įgytų teisių apsaugą, t. y. asmenys turi teisę pagrįstai tikėtis, kad jų pagal galiojančius teisės aktus įgytos teisės bus išlaikytos nustatytą laiką ir galės būti realiai įgyvendinamos“[111]. Kitaip tariant, teisėtų lūkesčių principas yra susijęs su stabilumu – darbo sąlygų keitimu ar darbo sutarties nutraukimu.

Teismas konstatavo, kad darbdavys netinkamai organizavo savo darbuotojų darbo krūvį, kurį padarė priklausomu nuo to, kiek laiko bus poreikis teikti paslaugas tam darbuotojui priskirtiems klientams[112]. Kadangi darbo sutartis buvo sudaryta 2004 m., dar nebuvo galimybės sudaryti projektinę darbo sutartį (kaip tai numatyta šiuo metu galiojančio Darbo kodekso 89 str.). O pagal LAT suformuotą praktiką, įstaiga, kuri vykdo nuolatinio pobūdžio funkciją, dėl tikimybės, kad ateityje darbo funkcijos apimtis gali sumažėti, negali sudaryti terminuotų darbo sutarčių motyvuodama šios funkcijos laikinumu[113]. Taigi, darbdavys, sudaręs su darbuotoju nuolatinio pobūdžio darbo sutartį, įsipareigoja sudaryti darbuotojui sąlygas darbo funkcijai atlikti ir suteikti darbuotojui reikalingas darbo priemones (DK 31 str. 1 d.). Taip pat įsipareigoja užtikrinti konkrečiam darbuotojui darbo krūvį, numatytą sudarytoje su darbuotoju darbo sutartyje. Konkrečios bylos atveju kiekvieną kartą, kai keisdavosi klientų, kuriuos turėjo aptarnauti ieškovė, skaičius, darbdavys pasirašytinai formindavo darbo sutarties pakeitimą. Konfliktinę situaciją nulėmė tai, kad darbuotoja nesutiko kritiškai sumažinti savo darbo valandų skaičiaus (iki 8 val.

[111] Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2001 m. gruodžio 18 d. Nutarimas. Byla Nr. 16/2000.
[112] Kauno apygardos teismo 2018 m. lapkričio 18 d. Sprendimas Nr. e2A-1251-945/2018.
[113] LAT nutartis Nr. 3K-3-74/2006.

per savaitę), nes tuomet ir jos darbo užmokestis būtų labai sumažėjęs. Teismo nuomone, darbdavys turėjo situaciją vertinti sistemiškai ir spręsti dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo sumažėjus darbo krūviui, tuo pačiu sprendžiant dėl tą pačią funkciją vykdančių darbuotojų pirmenybės teisės likti.

Kitoje byloje ieškovė kreipėsi į teismą dėl neišmokėto darbo užmokesčio[114]. Tuo pačiu metu pagal analogišką darbo grafiką ji dirbo dviems darbdaviams toje pačioje darbo vietoje – lošimo automatų salone, priklausiusiame UAB x, barmenės pareigose, sudariusi darbo sutartį su MB y. Remiantis pavaldumu MB y, ieškovė prašė teismo pripažinti aplinkybę, kad ji dirbo ne 15 min per pamainą (kaip buvo žodžiu sutarta su atsakove), bet dvylika valandų. Tačiau Teismui pripažinus aplinkybę, kad ieškovė dirbo abiems įmonėms po dvylika valandų per parą, būtų nustatyta, kad iš viso per parą ji dirbo 24 valandas, kas faktiškai neatitinka tikrovės ir yra neleistina pagal DK 114 str. numatytus maksimaliojo darbo laiko reikalavimus. Teismas išsprendė šį klausimą nustatydamas darbo keliems darbdaviams sutarties požymius, nors nei vienoje darbo sutartyje ir nebuvo susitarta dėl šios konkrečios darbo sutarties rūšies. Tačiau nustačius darbo keliems darbdaviams sutarties požymius, nustatyta, kad darbo laikas nėra skirstomas kiekvienam darbdaviui atskirai, o esminė aplinkybė mokant darbo užmokestį yra ta, kad kiekvienas darbdavys turi apmokėti konkrečią jam tenkančią darbo laiko dalį.

Kitoje byloje, susijusioje su darbo keliems darbdaviams darbo sutarties rūšimi[115], iškilo asmens įdarbinimo fakto klausimas, vertinant, ar tinkamai buvo vykdoma rekonstrukcijos darbų statybos techninės priežiūros sutartis. Jei asmuo įdarbinamas kelių darbdavių, tai tik pirmasis darbdavys turi atlikti pareigas, susijusias su darbo grafiko sudarymu, darbuotojo pajamų apmokestinimu, socialinio draudimo ir kitų įmokų už šį darbuotoją sumokėjimu, informacijos apie jį pateikimu. Tai reiškia, kad vadovaujantis DK 98 str. 1 dalimi, VSDFV informuojama, kad darbuotojas dirba pas pirmąjį darbdavį (ir nurodoma darbo sutarties rūšis), tačiau duomenų apie kitus darbdavius, kurie pirmajam kompensuoja dalį patirtų išlaidų pagal sudarytą susitarimą, VSDFV neturi. Tai reiškia, kad norint nustatyti, kokiems keliems darbdaviams dirba darbuotojas, neužtenka patikrinti duomenis VSDFV, reikia išanalizuoti darbuotojo darbo sutartį.

Dėl terminuotų darbo sutarčių. Teisės aktuose nustatyta ir mokslinėje literatūroje priimta, kad terminuotos darbo sutartys paprastai sudaromos laikinojo pobūdžio darbams, tam, kad iškilus objektyviai būtinybei būtų patenkintas laikinai padidėjęs darbo jėgos poreikis[116]. Tačiau Darbo kodekse yra numatytos išimtys, kuomet terminuotų darbo sutarčių sudarymą ir jų terminą nustato kiti įstatymai.

[114] Telšių apylinkės teismo 2020 m. liepos 3 d. Sprendimas Nr. 2-1792-1037/2020.
[115] Panevėžio apygardos teismo 2018 m. sausio 31 d. Sprendimas Nr. E2-282-227/2019.
[116] Panomariovienė, *supra note*, 36: 59-60.

Vienoje iš naujausių šių metų bylų išnagrinėtas teisės mokslų daktaro, praktikuojančio advokato ieškinys VšĮ Europos Humanitariniam Universitetui dėl darbo sutarties docento pareigoms užimti pripažinimo neterminuotomis[117]. Ieškovas laimėjo konkursą ir 2014 m. sudarė su Universitetu terminuotą darbo sutartį penkeriems metams. Universitetui darbo sutartį nutraukus (2019 m. rugsėjo 30 d.) ieškovas nesutiko su šiuo nutraukimu ir teigė, kad buvo pažeisti jo teisėti lūkesčiai, nes Universitetas nesurengė konkurso ir nesudarė su juo neterminuotos darbo sutarties. Jo darbo vieta nebuvo panaikinta, jo dėstyti dalykai ir toliau dėstomi, o atrankos buvo organizuojamos kviestiniams dėstytojams. Iš viso šioje darbovietėje ieškovas dirbo septynerius metus. Ieškovo teigimu buvo pažeistos Direktyvos 1999/70/EB ir ESTT formuojama praktika, pagal kurią darbdaviui draudžiama sudarinėti terminuotas darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbo santykiams. Teismas šiuo klausimu pasisakė, kad sutarties tapimas neterminuota, įtvirtintas DK 68 str. 2 ir 3 dalyse – šiuo atveju netaikomas. Būtent 68 str. 4 dalyje numatytas mokslo, kūrybinių darbuotojų terminuotų sutarčių sudarymo ypatumai, kurie reguliuojami ne Darbo kodekso normų, bet specialių įstatymų (šiuo atveju tai Mokslo ir studijų įstatymas[118]). ES TT yra pasisakęs, kad „visoms valstybių narių valdžios institucijoms taikoma pareiga užtikrinti visišką Sąjungos teisės nuostatų veiksmingumą“[119]. Taigi, Vilniaus apygardos teismas konstatavo, kad Mokslo ir studijų įstatymo 72 straipsnio 4 dalis ir yra ta teisės norma, kuri garantuoja Direktyvoje 1999/70/EB įtvirtintą prevenciją piktnaudžiavimui dėl paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių. Nors Mokslo ir studijų įstatyme numatyta tik terminuotų darbo sutarčių sudarymo galimybė, yra viena išimtis – antrą kartą iš eilės tam pačiam asmeniui laimėjus konkursą toms pačioms dėstytojo ar mokslo darbuotojo pareigoms eiti, su juo turi būti sudaroma neterminuota darbo sutartis. Taigi, terminuotos darbo sutarties pasibaigimas pats savaime nėra pažeidimas. LR Konstitucijos 40 str. 3 d. yra įtvirtinta Lietuvos aukštųjų mokyklų autonomija savarankiškai nustatyti mokslo ir studijų tvarką, spręsti kitus klausimus. Jokie teisės aktai neriboja aukštosios mokyklos sprendimų apsisprendžiant dėl to, ar į konkrečias pareigas dėstytoją priimti konkurso būdu penkių metų kadencijai, ar kaip kviestinį dėstytoją ne ilgesniam kaip dviejų metų laikotarpiui.

Dėl kasmetinių atostogų. Nemaža dalis ginčų dėl atostogų pakliūva ne tik į Darbo ginčų komisijas, bet ir į teismus. Iki Aukščiausiojo Teismo nukeliavo byla dėl kompensacijos už nepanaudotas kasmetines atostogas apskaičiavimo bei išmokėjimo, kai sudarytas susitarimas dėl papildomo darbo. Pasak ieškovo, atsakovas vidutinį darbo užmokestį nepanaudotų kasmetinių atostogų kompensacijai skaičiavo neteisingai – už papildomą darbą vidutinį darbo užmokestį

[117] Vilniaus apygardos teismo 2021 m. vasario 11 d. Nutartis Nr. e2A-172-910/2021.
[118] Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas Nr. XI-242. 2009-04-30. LRS.
[119] ES Teisingumo teismo 2021 m. vasario 11 d. Sprendimas byloje C-760/18.

apskaičiavo atskirai ir tą papildomo darbo vidutinį darbo užmokestį taikė ne visoms nepanaudotų kasmetinių atostogų dienoms, o tik tokiai jų daliai, kiek dengė darbdavio projektų lėšos, todėl dalis kompensacijos už tam tikrą dalį nepanaudotų kasmetinių atostogų liko neišmokėta[120]. Šioje byloje LAT išaiškino, kad susitarimas dėl papildomo darbo (nesvarbu iš kokių lėšų šis darbas finansuojamas) kaip ir susitarimas dėl darbo funkcijų jungimo kvalifikuotinas kaip papildoma darbo sutarties sąlyga. Susitarimas dėl papildomo darbo nėra atskira darbo sutartis. Todėl klausimas dėl nepanaudotų kasmetinių atostogų spręstinas aiškinant 35 str. 7 dalį. Darbuotojas, atlikdamas papildomas darbo funkcijas gali įgyti naujų teisių ir pareigų (ilgesnį poilsio laiką, trumpesnį darbo laiką, papildomas atostogas ir pan.), kurios nepriklauso dirbant pagal pagrindinę darbo sutartį – *jeigu* tokios yra nustatytos Darbo kodekse ar kituose teisės aktuose. Tačiau darbas jungiant funkcijas pats savaime nesuteikia privilegijos kaupti papildomas atostogas, t.y. jeigu dirbdamas pagrindinį darbą ir atlikdamas papildomą darbo funkciją darbuotojas įgyja teisę į tokios pačios trukmės kasmetines atostogas – jos nesisumuoja, nėra atskirai kaupiamos. Darbuotojas, dirbdamas pagal pagrindinę darbo sutartį ir papildomo darbo sutartį kaupia vieną bendrą atostogų dienų skaičių. Šis išaiškinimas liečia ir darbą pagal projektinio darbo sutartį. Tiek DK 35 str. 7 d. įtvirtinta norma, tiek Vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo tvarkos aprašo[121] 8 p. taikytinas tik DK 35 str. 7 d. nustatytu atveju, t. y. jeigu darbuotojas, atlikdamas susitarime dėl darbo funkcijų jungimo nustatytą papildomą darbo funkciją, dėl to įgyja teisę naudotis DK ar kitose darbo teisės normose nustatytomis papildomomis teisėmis ar pareigomis.

Kitoje byloje iškilo klausimas, ar pasibaigus vienai terminuotai darbo sutarčiai, ir kitą dieną įsigaliojus naujai terminuotai darbo sutarčiai darbuotoja išlaiko teisę į sukauptas nepanaudotas kasmetines atostogas[122]. Vilniaus universitete dirbdama asistentės pareigose, darbuotoja su tuo pačiu darbdaviu sudarė papildomą susitarimą dėl projektinio darbo sutarties. Kai terminuota darbo sutartis (0,75 etato) baigėsi, projektinio darbo sutartis tęsėsi, o kitą dieną buvo sudaryta nauja terminuoto darbo sutartis pilnam etatui. Vilniaus universiteto atstovai teigė, kad darbuotoja pati kalta, jog atšaukė ir neišnaudojo savo kasmetinių nepanaudotų atostogų. Ieškovė darbdavio prašė arba perkelti jai neišnaudotas kasmetines atostogas arba išmokėti piniginę kompensaciją. Darbdavio pozicija tokia, kad perkelti atostogas nėra įstatyminio pagrindo. Teismo nuomone, pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai, turėjo būti išspręsti visi klausimai, įskaitant ir nepanaudotas atostogas, susiję su šios konkrečios darbo sutarties pasibaigimu. O darbdavio pozicija šiuo atveju buvo prieštaraujanti teisės normoms, garantuojančioms darbuotojui teisę

[120] LAT nutartis Nr. e3K-3-332-701/2020.
[121] Vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“.
[122] Vilniaus apygardos teismo 2019 m. gegužės 30 d. Nutartis Nr. 2A-1618-910/2019.

pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis arba gauti piniginę kompensaciją už nepanaudotas atostogas.

Kitoje byloje su tuo pačiu darbdaviu Vilniaus universitetu buvo nagrinėjama labai panaši situacija, kuomet darbuotojas dirbo jaunesniojo mokslinio darbuotojo pareigose, sudarė du papildomus susitarimus dėl projektinio darbo[123]. Šiam darbuotojui laimėjus konkursą į mokslo darbuotojo pareigas, darbdavys taip pat laikėsi pozicijos, kad nepanaudotos kasmetinės atostogos anuliuojasi, jei darbuotojas jų neišnaudojo. Darbdavys teismo prašė pripažinti, kad nors su darbuotoju buvo nutraukta viena terminuota darbo sutartis ir kitą dieną sudaryta kita, darbo santykiai nenutrūko ir nepanaudotų atostogų apskaita gali būti tęsiama. Teismas konstatavo, kad su mokslo darbuotojais sudaromos terminuotos darbo sutartys yra specifinis bruožas, įtvirtintas Mokslo ir studijų įstatyme. Atostogų apskaita šiuo atveju galėjo būti tęsiama tik tokiu atveju, jei darbo santykiai būtų pasibaigę šalių susitarimu, kuriame ir būtų aptarta nepanaudotų atostogų tolimesnė apskaita sudarius kitą darbo sutartį. Kadangi darbo sutartis buvo nutraukta pagal DK 55 str. (darbuotojo iniciatyva nesant svarbių priežasčių), tai darbuotojas turėjo pilną teisę prašyti kompensacijos už nepanaudotas atostogas. Dar vienas paminėtinas šios bylos akcentas – projektinio darbo sutartys, kurios, nutrūkus pagrindinei darbo sutarčiai, buvo tęsiamos konkliudentiniais šalių veiksmais. T.y. darbuotojas toliau dirbo pagal projektinio darbo sutartis, o darbdavys jam mokėjo darbo užmokestį. Teismo nuomone tai, kad papildomo darbo funkcijos buvo vykdomos toliau, neturėjo įtakos nutrauktai pagrindinei darbo sutarčiai (jos galiojimui ir atostogų apskaitos tęsimui).

Dėl nelegalaus darbo. 2014 m. Europos Tarybos rekomendacijoje Lietuvai[124] aptariama jaunimo nedarbo ir integracijos į darbo rinką problema. Tam, kad būtų padidintas jaunimo užimtumas, rekomenduojama bendradarbiauti su privačiuoju sektoriumi pameistrystės sutarčių pagalba derinti darbą ir mokymąsi.

Įtvirtinus galimybę sudaryti pameistrystės darbo sutartis, teritorinės darbo biržos siųstas 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.

Nors Lietuvos Respublikoje yra įtvirtinta parama mokymuisi, o tuo pačiu darbdaviams, kurie vykdo profesinį mokymą pagal pameistrystės formą, ir pagal pameistrystės darbo sutartį įdarbina Užimtumo tarnybos siųstus asmenis, jų rašytiniu prašymu kompensuojama a) 70 procentų

[123] Vilniaus apygardos teismo 2019 m. gegužės 30 d. Nutartis Nr. 2A-1652-912/2019.
[124] Europos vadovų tarybos Lietuvai 2014 m. skirtos rekomendacijos. Internetinė nuoroda: https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST%2010794%202014%20INIT/lt/pdf

darbo užmokesčio, nurodyto įdarbinto pagal pameistrystės darbo sutartį asmens darbo sutartyje, dalies, neviršijančios 1,5 Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžio. Ir b) iki 20 procentų profesijos meistrui apskaičiuoto darbo užmokesčio (LR Užimtumo įstatymo 38 str.[125]).

Nepaisant valstybės teikiamos paramos, ir pameistriams mokamo santykinai mažo darbo užmokesčio – teismuose nagrinėjamos bylos dėl nelegalaus darbo arba netinkamo darbo sutarties įforminimo. 2020 m. lapkričio 19 d. byloje[126] teismas nustatė, kad siuvykloje rasta darbuotoja, su kuria darbdavys nesudarė rašytinės darbo sutarties ir apie ją nepranešė VSDFV. Tačiau darbuotoją apklausus paaiškėjo, kad su darbdaviu ji jau buvo susitarusi dėl darbo siuvykloje – siūti apmušalus baldams ir jis pažadėjo mokėti minimalų darbo užmokestį – visi darbo sutarties požymiai buvo nustatyti. Kadangi ši moteris neturėjo patirties siuvimo srityje, po mėnesio su ja buvo sudaryta pameistrystės darbo sutartis – tam, kad ji galėtų darbo vietoje įgyti profesijai reikalingą kvalifikaciją. Kitoje byloje[127] darbuotojas kreipėsi į ginčus dėl teisės nagrinėjančius organus dėl nesumokėto darbo užmokesčio. Nors darbo sutartyje buvo nustatyta, kad darbuotojas dirbs langų montuotoju dvi valandas per dieną ir gaus ¼ minimalaus Vyriausybės patvirtinto darbo užmokesčio, iš tiesų darbuotojas dirbo po dvylika valandų per dieną ne tik penkias, bet dažnai ir šešias dienas per savaitę. Darbdavys argumentavo tokį darbo sutarties įforminimą faktu, kad šis darbuotojas neturėjo reikiamos darbo patirties ir pirmąjį mėnesį jį reikėjo apmokyti konkretaus darbo. Teismo nuomone tokiu atveju tam tikram laikotarpiui turėjo būti įforminta pameistrystės darbo sutartis – tačiau šiuo teisiniu instrumentu nebuvo pasinaudota.

Manau, kad tokių bylų atsiradimas teisme išryškina socialiai pažeidžiamų asmenų įsidarbinimo problemą. Pameistriais paprastai įdarbinami neturintys patirties toje srityje asmenys. Dažniausiai tai – jauni asmenys.

Dėl neteisėto atleidimo. Vieni dažniausių ginčų, susijusių su darbo teise kyla dėl atleidimo iš darbo. LAT ne vienoje byloje yra išaiškinęs, kad nagrinėjant darbo ginčus dėl atleidimo iš darbo yra svarbu išsiaiškinti tikrąją šalių valią[128]. Svarbu, kad darbuotojo prašymas atleisti iš darbo nebūtų išgautas darbdavio psichologiniu spaudimu ar kita neleistina įtaka. Sprendimas išeiti iš darbo turi susiformuoti laisva darbuotojo valia, be neteisėtos darbdavio įtakos. LAT ankstesnių metų bylose suformavo nuomonę, kad „tokia įtaka suprantama kaip teisei

[125] „Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas“. LRS. Žiūrėta 2021 m. vasario 6 d. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/b9ca8ad03de611e68f278e2f1841c088/asr
[126] Panevėžio apygardos teismo nutartis Nr. AN2-122-768/2020.
[127] Kauno apygardos teismo nutartis Nr. E2A-771-945/2020.
[128] LAT nutartis Nr. e3K-3-243-248/2020.

priešingas darbdavio kišimasis į darbuotojo valios formavimąsi“[129]. Dažnai vykdant įvairius projektus ir pasamdžius darbuotojus projektiniam darbui pagal projektinio darbo sutartį, įmonės susiduria su lėšų stygiumi, tad atleisti darbuotoją išmokant jam priklausančią išeitinę išmoką darbdaviui yra pernelyg didelė finansinė našta, todėl darbdavys daro spaudimą, kad darbuotojas parašytų prašymą išeiti iš darbo savo noru, o ne darbdavio valia.

Kadangi teismas privalo būti objektyvus, todėl sprendžiant klausimą dėl atleidimo iš darbo teisėtumo, turi būti įvertintas ir kitos šalies elgesys, t.y. įvertinti iš darbo siekiančio būti atleistam darbuotojo pareigybinis statusas ir šio statuso keliami reikalavimai. Tam tikras statusas gali suponuoti aukštesnius elgesio standartus, todėl būtina įvertinti, ar darbuotojas elgiasi sąžiningai, ar nepiktnaudžiauja savo teisėmis (ar jo elgesys atitinka DK 24 str. nurodytus sąžiningumo ir bendradarbiavimo principus). Pvz., nekorektišku laikomas įstaigos vadovės elgesys, kuri pasirašė darbo sutarties pakeitimą dėl savo antro papildomo darbo projekto vadovo ir mokslo darbuotojo pareigoms eiti, nors neturėjo tam įgaliojimo (todėl ginčijamas atleidimas iš darbo teismo pripažįstamas teisėtu)[130]. Kaip teigiama monografijoje apie darbo teisės principus ir jų taikymą teismų praktikoje, taikant sąžiningumo, o taip pat ir protingumo principus, svarbu tiksliai ir išsamiai nustatyti bylos aplinkybes: „šalių elgesį ir jo motyvus, kaltę, interesus, šalių statusą ir kt.“[131]

Atleidimas iš darbo darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės galimas įmonės struktūrinių pertvarkymu atveju. Tačiau darbdavys turi pareigą, įtvirtintą DK 57 str. 2 d. – pasiūlyti darbuotojui laisvą darbo vietą, jei tokia atsiranda įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą laikotarpiu. Vilniaus apygardos teismo byloje teisėjų kolegija nusprendė, kad pareiga pasiūlyti laisvą darbo vietą turi būti įgyvendinta sąžiningai, įvykdyta tinkamai. Aptariamuoju atveju darbuotojas, kuris išdirbo valstybinėje įmonėje vadovaujančiose pareigose daugiau kaip dešimt metų, įspėjimo apie atleidimą iš darbo laikotarpiu dalyvavo keliuose konkursuose dėl laisvų darbo vietų. Tačiau darbdavys išskirtinai tik šiam darbuotojui taikė neaiškius atrankos kriterijus ir dar įvedė papildomas – išorinio vertinimo priemones. Kitiems konkurso dalyviams buvo taikomi kitokie atrankos kriterijai. Nors ieškovas ir laimėjo vieną iš konkursų, užimti pareigas jam nebuvo pasiūlyta. Svarbi aplinkybė yra ta, kad ieškovui atsakovas po atleidimo iš darbo pasiūlė įsidarbinti pagal projektinio darbo sutartį, su kuria ieškovas sutiko ir projektinio darbo sutartį pasirašė, pagal ją dirbo, gavo darbo užmokestį. Tačiau Teismas vis tiek konstatavo, kad „pranešimas apie kitas laisvas darbo vietas, į kurias organizuoti konkursai, taip pat tai, kad ieškovas juose dalyvavo,

[129] LAT nutartis Nr. 3K-3-420/2014.
[130] Vilniaus apygardos teismo 2020 m. vasario 18 d. nutartis E2A-801-967/2020.
[131] Mykolo Romerio universitetas, „*Darbo teisės principai ir jų taikymas Lietuvos teismų praktikoje*“ (Vilnius: VĮ Registrų centras, 2016), 66.

atsakovas svarstė ieškovo kandidatūrą, nelaikytina DK 57 straipsnio 2 dalyje įtvirtintos darbdaviui pareigos pasiūlyti darbuotojui kitą laisvą darbo vietą tinkamu įvykdymu“ [132]. Svarbi šios bylos aplinkybė ta, kad pranešus ieškovui apie atleidimą iš darbo, pas atsakovą tuo metu buvo apie 50 laisvų darbo vietų, tame tarpe ir vadovaujamo darbo pobūdžio.

Kitoje LAT byloje Ieškovė prašė pripažinti, kad nutraukus pagrindinę darbo sutartį už antrą tokį patį pažeidimą per pastaruosius dvylika mėnesių, projektinio darbo sutarčiai neturėjo būti taikomi papildomos darbo sutarties nutraukimo mechanizmai. Kad projektinio darbo sutartis yra atskira darbo sutarties rūšis. DK 35 str. reglamentuoja susitarimą dėl papildomo darbo. Vienas iš susitarimo elementų gali būti susitarimas dėl projektinio darbo, kuriam taikomi Darbo kodekse nustatyti projektinio darbo sutarties ypatumai. Taigi, projektinis darbas gali būti įvardintas kaip papildomo darbo rūšis. LAT pasisakė [133], kada projektinio darbo sutartis kvalifikuotina kaip susitarimas dėl papildomas darbo, o kada – kaip savarankiška darbo sutarties rūšis. Išskirtinis projektinio darbo sutarties bruožas – konkretaus projekto rezultato apibrėžimas, jo pabaigos ar aplinkybių, kurios nulemia projekto pabaigą, nustatymas. Šiuo konkrečiu atveju šalys susitarė dėl papildomos darbo funkcijos, kad vykdant Europos Komisijos finansuojamą projektą, ieškovė eis projekto vadovo ir vyriausiojo mokslo darbuotojo pareigas. Dar nurodyta, kad šis darbo sutarties pakeitimas yra neatskiriama sutarties dalis. Visos aplinkybės rodo, kad šalių valia buvo susitarta dėl papildomo darbo.

Išnagrinėjus aktualiausią teismų praktiką, susijusią su darbo sutarčių rūšimis, galima įžvelgti, kokios problemos ir iš kokių darbo sutarčių rūšių dažniausiai kyla. Kadangi ne vienodas darbo sutarčių populiarumas (rečiausiai darbo rinkoje sutinkamos pameistrystės, darbo keliems darbdaviams, darbo vietos dalijimosi darbo sutartys), tai ir kylančių problemų skaičius pasiskirsto panašiai. Daug neaiškumų kyla dėl projektinio darbo sutarties, kuri sudaroma su mokslo darbuotojais ir su nepanaudotų atostogų apskaičiavimu, apmokėjimu, panaudojimu. Taip pat dažni ginčai dėl terminuotų darbo sutarčių, jų pripažinimo neterminuotomis. Iš bylų, susijusių su pameistrystės darbo sutartimi, galima daryti išvadą, kad jauni asmenys yra socialiai pažeidžiami ir dažnai dėl savo nepatyrimo sutinka su darbdavio nurodymais „išbandyti“ darbo pobūdį tam tikrą laiko tarpą dirbant neatlygintinai.

ES valstybės narės yra atsakingos už ES teisės aktų įgyvendinimą. Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą, ji įsipareigojo suderinti savo teisę su pagrindiniais ES teisės aktais. Kaip įtvirtinta LR Konstitucijoje, „Europos Sąjungos teisės normos yra sudedamoji Lietuvos

[132] Vilniaus apygardos teismo 2020 m. liepos 2 d. nutartis Nr. E2A-1394-912/2020.
[133] *Ibid*.

Respublikos teisinės sistemos dalis. Jeigu tai kyla iš sutarčių, kuriomis grindžiama Europos Sąjunga, Europos Sąjungos teisės normos taikomos tiesiogiai“.[134] Vis dėlto kiekviena ES valstybė narė turi teisę išlaikyti savo tapatumą, todėl ir teisės aktų įgyvendinimas kiekvienoje šalyje yra savitas. Direktyvoje nustatytas rezultatas, kurį valstybė narė turi pasiekti, bei to tikslo siekimo formas ir būdus valstybė nusistato pati.

Vienas iš pagrindinių ES teisės aktų, kuris „viršnacionaliniu lygmeniu visų pirma veikia kaip Europos Sąjungos teisinio reguliavimo gairės ar rėmai, yra jo veiksmingumo vertinimo kriterijus ir siektino standarto rodiklis“[135], yra Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. Šios Chartijos 31 str. numatyta, kad „1. Kiekvienas darbuotojas turi teisę į saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas. 2. Kiekvienas darbuotojas turi teisę į tai, kad būtų apribotas maksimalus darbo laikas, teisę į dienos ir savaitės poilsį, taip pat kasmetines mokamas atostogas.“[136] Taigi, Chartijos nuostatos yra kaip etalonas, kuris turi būti integruotas į visus ES teisės aktus, garantuojant pagrindinių žmogaus teisių užtikrinimą. Chartijos nuostatomis vadovaujasi ir ES, ir nacionaliniai teismai, priimdami savo sprendimus. O suderinamumas su Chartijos nuostatomis (panaudojant kontrolinį klausimyną) taikomas ne tik naujiems teisės aktams, bet ir keičiant jau galiojančius.

Europos Sąjungoje, kaip ir visame pasaulyje, ypač reikalingas saugumas. Saugumas, kurio taip reikia tiek darbuotojams, tiek ir verslo atstovams. Manyčiau, kad pastarasis – socialinis – saugumas talpina savyje aiškumo, apibrėžtumo, pastovumo sąvokas. ES darbo teisė, siekiant suteikti minėtąjį aiškumą ir pastovumą, reguliuoja dvi pagrindines sritis: darbo sąlygas (darbo laiką, terminuotą darbą, darbą ne visą darbo laiką, darbuotojų komandiravimą) ir darbuotojų informavimą bei konsultacijas su jais. ES teisės aktai, reguliuojantys darbo teisę yra nukreipti į įvairių amžiaus grupių gyventojų užimtumo didinimą, geresnių gyvenimo ir darbo sąlygų užtikrinimą. Bendrieji principai nustatyti Sutartyje dėl ES veikimo („skatinti socialinę pažangą ir gerinti Europos tautų gyvenimo ir darbo sąlygas“ [137]), o pagal šios Sutarties 153 straipsnį priimamose direktyvose nustatomi būtiniausi reikalavimai dėl darbo ir įdarbinimo sąlygų – nustatomi minimalūs standartai. Pvz., Direktyvoje 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų yra nustatyti būtiniausi saugos ir sveikatos reikalavimai dėl darbo laiko

[134] Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992. Žiūrėta 2021-02-11. Internetinė nuoroda: https://www.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija.htm
[135] Dr. Ingrida Danėlienė, Doc. dr. Salvija Kavalnė, „EUROPOS SĄJUNGOS PAGRINDINIŲ TEISIŲ CHARTIJA KAIP INDIVIDUALIŲ TEISIŲ GYNIMO INSTRUMENTAS“, *Jurisprudencija* 22, 2 (2015), 237 https://www3.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/4282/4014
[136] EUROPOS SĄJUNGOS PAGRINDINIŲ TEISIŲ CHARTIJA, 2016 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=HU
[137] Sutartis dėl ES veikimo, *supra note*, 8.

organizavimo – tokie kaip minimali kasdienio, kassavaitinio poilsio trukmė, nurodyta, kad ES šalys privalo savo darbuotojams užtikrinti bent keturių savaičių kasmetines mokamas atostogas[138]. Savaime suprantama, šalys gali nustatyti darbuotojams palankesnes sąlygas, nei nurodyta direktyvose – tam pritarė ir ESTT, aiškindama tam tikrus prejudicinius klausimus, tarp jų sąvokas „darbo laikas“, „poilsio laikas“, ir budėjimo laiką, kurį – kuomet darbuotojas turi būti pasiruošęs per keletą minučių sureaguoti į kvietimą atvykti į darbą (tokiu būdu itin apribojant galimybes užsiimti kita veikla) – reikia vadinti „darbo laiku“ [139].

Ar direktyva yra tinkamai perkelta į konkrečios šalies nacionalinę teisę ir ar tinkamai vykdomos direktyvos nuostatos – šią tikrinimo pareigą turi Europos Komisija. Tiesa, jei dėl netinkamo direktyvos įgyvendinimo nukenčia konkretus asmuo, dėl žalos atlyginimo sprendžia ne Komisija, bet kitos kompetentingos nacionalinės institucijos. Lietuvoje už direktyvų įgyvendinimą atsako ministerijos pagal savo kompetenciją ir kitos valstybinės įstaigos ir institucijos.

1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/81/EB dėl bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną yra integruota į Darbo kodeksą. Darbuotojai, dirbantys ne visą darbo dieną negali būti diskriminuojami, t.y. jiems negali būti sudaromos prastesnės darbo sąlygos nei kitiems darbuotojams. O darbuotojo atsisakymas būti perkeltam į darbą ne visą darbo dieną arba atvirkščiai – negali būti atleidimo iš darbo priežastimi[140]. Jei darbuotojas prašo suteikti galimybę dirbti ne viso darbo laiko režimu, darbdavys yra įpareigotas šį prašymą apsvarstyti ir pateikti motyvuotą atsakymą (DK 40 str.) Šios nuostatos atsispindi ir darbo vietos dalijimosi darbo sutarties reglamentavime (DK 93-95 str.).

Kaip jau minėta, sudaryti terminuotą darbo sutartį yra palankiau darbdaviui. Taip jis gali įgyti galimybę manipuliuoti darbuotoju, lengviau įtikinti daugiau dirbti, labiau stengtis. Paprastai darbuotojai siekia įsidarbinti neterminuotam laikotarpiui, tuo būdu išvengiant nepatogumų ir streso ieškant naujo darbo, užsitikrinant finansinį ir socialinį stabilumą. Tam tikslui į Darbo kodeksą yra perkelta nuostata, pagal kurią darbdavys privalo informuoti darbuotojus, dirbančius pagal terminuotą darbo sutartį apie laisvas darbo vietas ir turi sudaryti vienodas galimybes užimti šią darbo vietą kaip ir kitiems asmenims.

---

[138] 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir tarybos Direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. Žiūrėta 2021 m. balandžio 1 d. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=celex%3A32003L0088

[139] Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2018 m. vasario 21 d. sprendimas Ville de Nivelles (C-518/15) https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=199508&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=170775

[140] 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC). https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1997L0081:19980525:LT:PDF

Neretais atvejais iki teismo atkeliauja ginčai dėl terminuotų darbo sutarčių pripažinimo neterminuotomis. Direktyvoje 1999/70/EB nurodyti keli būdai piktnaudžiavimui iš eilės sudarant terminuotas darbo sutartis išvengti. Lietuvai pasirinkus paeiliui einančių terminuotų darbo sutarčių trukmės ribojimo variantą, nustatytas maksimalus – penkerių metų terminas paeiliui einančioms darbo sutartims, kurios sudarytos skirtingoms darbo funkcijoms atlikti. Tačiau ginčai dažniausiai kyla dėl šios taisyklės išimčių – dėl pedagoginių ar mokslo darbuotojų, renkamų ar skiriamų darbuotojų, kuriems terminuotų darbo sutarčių sudarymo, pratęsimo ir kitas sąlygas nustato specialūs įstatymai. Teismas paprastai vertina visas aplinkybes, ne tik konkrečias įstatymo nuostatas. Svarbu išsiaiškinti ir tikrąją šalių valią, ir specialių įstatymų, reguliuojančių tam tikrų darbuotojų terminuoto darbo trukmę, niuansus. Jei darbuotojas nepatenka į specialią darbuotojų kategoriją ir prašo pripažinti jo darbo sutartį neterminuota, teismas aiškinasi, kokią veiklą įmonė paprastai vykdo, ar šiam darbui būdingas laikinasis pobūdis[141] arba laikinas darbų masto padidėjimas[142], o gal darbuotojas pavaduoja nesantį darbuotoją[143]. Itin svarbu tinkamai nustatyti terminuotos darbo sutarties pasibaigimo terminą – ar tai konkreti data, ar tam tikrų aplinkybių pasibaigimas – šios aplinkybės turi būti užfiksuotos sutarties sudarymo metu[144]. Kadangi terminuotos darbo sutarties sudarymu labiau suinteresuotas darbdavys, iškilus ginčui dėl terminuotos darbo sutarties sudarymo teisėtumo, pareiga įrodyti laikinąjį darbų pobūdį tenka darbdaviui[145].

Darbuotojams, kurie nukenčia dėl politinių motyvų, taip pat yra pritaikomos tam tikros garantijos. Pirmą kartą Lietuvoje veikiančiai įmonei buvo pritaikytos tarptautinės sankcijos. Druskininkuose veikianti sanatorija Belorus dėl jai pritaikytų ES sankcijų (įšaldytų lėšų banko sąskaitose[146]) nebegalėjo vykdyti įsipareigojimų savo darbuotojams. Apie 400 darbuotojų liko be darbo ir be darbo užmokesčio. Lietuvos Respublikos Seimas, reaguodamas į šią situaciją, skubiai priėmė įstatymą dėl sankcijų taikymo išmokų atleistiems darbuotojams[147]. Priklausomai nuo darbuotojo darbo stažo įmonėje, darbuotojams išmokama jo vieno, dviejų arba trijų vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio išmoka iš Ilgalaikio darbo išmokų fondo.

[141] LAT 2006 m. sausio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-74/2006.
[142] LAT 2009 m. lapkričio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-494/2009.
[143] LAT 2009 m. rugsėjo 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-345/2009.
[144] LAT 2014 m. gruodžio 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-572/2014.
[145] LAT 2005 m. lapkričio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-568/2005.
[146] 2006 m. gegužės 18 d. Tarybos reglamentas (EB) Nr. 765/2006, dėl ribojančių priemonių Prezidentui Lukašenkai ir tam tikriems Baltarusijos pareigūnams. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A32006R0765&qid=1611063289122
[147] Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymo Nr. XII-2604 1, 2, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 19 straipsnių, III skyriaus pavadinimo pakeitimo ir įstatymo papildymo 9^1 straipsniu įstatymas Nr. XIV-173. 2021 m. sausio 14 d. LRS. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/4232be00571a11eba1f8b445a2cb2bc7

Darbuotojams išmokėjus išmokas, toliau jais rūpinosi Lietuvos užimtumo tarnyba, parengusi planą, kad buvę Belorus sanatorijos darbuotojai kuo greičiau ir sklandžiau susirastų darbą kitose įstaigose.

Kalbant apie darbo paieškas, dar 1994 m. Tarptautinė ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija, atlikusi tyrimus, nurodė, jog vis didėjantį nedarbą galima sumažinti diegiant lanksčias darbo sąlygas bei derinat socialinio aprūpinimo sistemą su mokesčių sistema bei darbo rinkos rėmimo priemonėmis.[148] Ar lankstisauga veikia praktiškai? Ar naujų darbo sutarčių rūšių įvedimas į Lietuvos rinką padidino užimtumą? Ar socialiai jautrios grupės pasinaudojo geresnėmis įsidarbinimo galimybėmis? Iškalbingiausiai į šį klausimą gali atsakyti skaičiai: 6 paveiksle matyti, kad Lietuvoje nuo 2017 m. iki 2019 m. užimtumas tik augo. Bendras užimtumas padidėjo beveik trimis procentiniai punktais, jaunimo – taip pat beveik trimis procentiniais punktais,



6 pav. Lietuvos oficialiosios statistikos portalo duomenys apie užimtumo lygį Lietuvoje pagal amžiaus grupes[149].

[148] Jobs Study by the OECD, 1994. Internetinė nuoroda: http://www.oecd.org/employment/employmentpoliciesanddata/1941679.pdf

[149] Lietuvos statistikos departamento elektroninis leidinys „Darbo rinka Lietuvoje“ (2020 m. leidimas). Žiūrėta 2021 m. kovo 27 d. https://osp.stat.gov.lt/darbo-rinka-lietuvoje-2020/uzimtumas-nedarbas-ir-laisvos-darbo-vietos/uzimtumas

vyresnio amžiaus žmonių – 2,3 procentinio punkto. Nors naujos darbo sutarčių rūšys nėra itin dažnai ir plačiai naudojamos, jos vis dėlto aktualios ir šiuolaikiškos, leidžiančios darbdaviams sumažinti savo kaštus, prisitaikyti prie paklausos pokyčių. O darbuotojai, pasinaudodami naujomis darbo sutarčių rūšimis, gali derinti darbą ir asmeninio, šeiminio gyvenimo poreikius. Europos Sąjungos teisės aktų dėka šių dienų darbuotojai gali jaustis ramesni saugos ir sveikatos, diskriminacijos, vienodo požiūrio, geresnių galimybių įsidarbinti prasme.

Netipinių darbo sutarčių rūšių įsigaliojimą Lietuvoje galima vertinti kaip pasiekimą, suteikiantį platesnes galimybes darbo rinkoje darbdaviams ir darbuotojams. Vis tik priimtiniausia, labiausiai garantuojanti stabilias pajamas ir populiariausia darbo forma daugumai darbuotojų yra neterminuota darbo sutartis. Tačiau tam tikram gyventojų segmentui yra svarbu dirbant įgyti reikiamus gebėjimus ir patirtį (pameistrystės darbo sutartis), derinti darbą su asmeniniu gyvenimu, studijomis (darbo vietos dalijimosi darbo sutartis), išnaudoti savo potencialą dirbant specifinį darbą (darbo keliems darbdaviams darbo sutartis), užsidirbti papildomas pajamas greta pagrindinio darbo (projektinio darbo sutartis). Pagrindinės problemos dėl naujų darbo sutarčių rūšių kyla dėl to, kad trūksta praktinės patirties, dar nėra nusistovėjusi šių naujų darbo sutarčių rūšių sudarymo, naudojimo ir nutraukimo praktika. Kyla neaiškumų dėl su darbo sutarties rūšimi tenkančių pareigų, atsakomybių pasiskirstymo. Tačiau darbo santykių šalys gali konsultuotis su Valstybine darbo inspekcija, o teismai pateikia konkretų iš teisės normų, susijusių su darbo sutarčių rūšimis, kylantį sistemiškai aiškinamą turinį.

IŠVADOS

1. Lietuvos darbo teisė nuo pokario metų iki šių laikų stipriai transformavosi. Lietuvai esant Tarybų Sąjungos sudėtyje darbo teisei kelti uždaviniai ir realios darbo sąlygos stipriai skyrėsi. Lietuvai atgavus nepriklausomybę siekta lygiuotis į vakarietišką darbo santykių modelį. Į naujus darbo teisės aktus buvo integruotos ES teisės aktų nuostatos, reguliuojančios darbo užmokesčio, lyčių lygybės, dialogo tarp darbdavio ir darbuotojų ir kitus klausimus. Tačiau laikui bėgant iškilo daugybė problemų, tokių kaip šešėlinė darbo rinka, nevienodas teisės normų interpretavimas ir taikymas. 2016 m. Darbo kodeksu siekiama, kad teisės normomis būtų kuo geriau įgyvendinami lankstisaugos elementai, padidėtų įvairių amžiaus grupių gyventojų užimtumas, sustiprėtų darbo jėgos konkurencingumas, kad darbuotojų teisių apsauga veiktų plačiau ir efektyviau.

2. ES teisės aktai, reguliuojantys darbo santykius, yra integruoti į Lietuvos teisę pradedant bendraisiais principais, kuriais turi vadovautis darbo sutarties šalys ir baigiant konkrečiomis teisės normomis. Direktyvos 1999/70/EB nuostatos, reguliuojančios terminuotų darbo sutarčių santykius, perkeltos į Lietuvos teisę konkrečių Darbo kodekso straipsnių pavidalu ir nustato tam tikras darbuotoją apsaugančias normas. Šioje direktyvoje ES valstybėms narėms leidžiama pačioms sukonkretinti tam tikras nuostatas, pvz., koks konkretus prevencijos dėl paeiliui sudaromų terminuotų sutarčių būdas, kokias sankcijas valstybė taiko darbdaviui pažeidus reikalavimus. Darbo kodekse įgyvendintos ir kitos, su laikinojo darbo sutartimi susiję Direktyvos 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones nuostatos. Lietuvoje laikinojo įdarbinimo įmonių veikla kontroliuojama Valstybinės darbo inspekcijos, o darbuotojų apsaugai Darbo kodekse įtvirtintas vienodo požiūrio principas ir kitos apsaugos garantijos.

Į Darbo kodeksą integruotos direktyvos 97/81/EB dėl bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną nuostatos, kuriose derinamos darbdavių lankstumą, o tuo pačiu ir darbuotojų apsaugą užtikrinančios sąlygos.

3. Darbo sutarties rūšį apsprendžia būdingų jai požymių visuma. Jeigu darbo sutartyje nėra nurodyta darbo sutarties rūšis, laikoma, kad sudaryta neterminuota darbo sutartis. Visoms kitoms darbo sutarčių rūšims identifikuoti reikia darbo sutartyje nurodyti konkrečią darbo sutarties rūšį ir iš to išplaukiančias sąlygas. Pvz., jei tai terminuota darbo sutartis, turi būti nurodytas ir darbo sutarties terminas arba sąlygos; jei tai darbo vietos dalijimosi sutartis – darbo sutartyje turi būti nurodytas kitas asmuo, su kuriuo dalijamasi darbo vieta, darbo laiko norma, ir kt. aplinkybės.

4. Pagal šiuo metu galiojantį teisinį reguliavimą darbdaviai turi nemažai teisinių instrumentų, leidžiančių prisitaikyti prie rinkos pokyčių, sumažinti savo kaštus, lanksčiai reaguoti į darbuotojų kiekio poreikį, pateikti darbuotojus motyvuojančius pasiūlymus. Tačiau turi ir

pareigų, kuriomis įstatymo leidėjas siekia apsaugoti darbuotojus, suteikti jiems tam tikras garantijas. Darbdavys turi laikytis iš įstatymo kylančių pareigų, užkertančių kelią piktnaudžiavimui savo padėtimi, ir teisės normomis numatytas antidiskriminacines priemones.

5. Darbuotojams iš konkrečių darbo sutarčių rūšių kyla tam tikros specifinės pareigos. Pvz., iš projektinės darbo sutarties kylanti pareiga pasiekti konkretų rezultatą yra priešinga įsipareigojimui, kylančiam iš kitų darbo sutarčių rūšių, atlikti tam tikrą darbo funkciją. O darbo keliems darbdaviams arba laikinojo darbo sutarties darbuotojai turi vienu metu paklusti ne vienam, o keliems darbdaviams. Darbuotojams suteiktos teisės formuoti darbo santykius su darbdaviu, pvz. lanksčiai organizuojant savo darbo laiką (ypač projektinio darbo sutarties, darbo vietos dalijimosi darbo sutarties atžvilgiu), sutinkant arba atsisakant dirbti pas konkretų darbo naudotoją, pereinant iš terminuotų į neterminuotus darbo santykius.

6. Lietuvos teismai, spręsdami ginčus, kylančius iš su darbo sutarčių rūšimis susijusių problemų, vengia siauro požiūrio ir vertina aplinkybių visumą. Darbo apmokėjimo tvarka, atleidimo data ir iš to kylančios pasekmės darbuotojui ir darbdaviui priklauso nuo darbo sutarties rūšies ir iš jos kylančių teisių bei pareigų. Terminuotos darbo sutarties pripažinimas neterminuota yra reglamentuotas ne tik Lietuvos teisės aktų, specialiųjų įstatymų, bet teismų vertinamas ir pagal ES teisės aktus. Ginčai dėl atostogų dažnai iškyla, kuomet darbuotojas dirba ne pagal vieną darbo sutartį, bet šalia pagrindinės darbo sutarties sudaro papildomo darbo susitarimą, traktuojamą kaip projektinio darbo sutartis – tokiu atveju atostogų apmokėjimo ir panaudojimo klausimai sprendžiami sistemiškai aiškinant Darbo kodekso ir specialiųjų teisės aktų nuostatas. Darbo sutarties nutraukimo teisėtumą teismai vertina išsiaiškinus tikrąją šalių valią, šalių statusą, elgesį, kaltę ir kitus elementus.

PASIŪLYMAI

Atsižvelgiant į mažą netipinių darbo sutarčių rūšių panaudojimą praktikoje dėl nedidelio darbdavių informuotumo, taip pat siekiant padidinti gyventojų užimtumą ir žinias savo darbo teisių ir pareigų srityje, siūlytina Užimtumo tarnybai prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos bendradarbiaujant su Valstybine darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos parengti visuomenės informavimo priemones darbdaviams ir darbuotojams vaizdo įrašų, konsultacijų, dalomosios medžiagos formomis apie netipinių darbo sutarčių rūšių panaudojimo suteikiamas galimybes, teises ir pareigas. Ši informacija turi pasiekti ne tik Užimtumo tarnyboje užsiregistravusius bedarbius asmenis, bet ir bendrojo ugdymo mokyklų, profesinių mokyklų baigiamųjų klasių mokinius.

Įvertinus nelegalaus darbo atvejus (įdarbinus asmenį pameistrystės ar kitų darbo sutarčių rūšių pagrindu), kuomet darbuotojas nežino, kad darbdavys apie jo įdarbinimą neinformavo VSDFV skyriaus ir mano, kad dirba legaliai, arba atvejais, kuomet darbuotojas priimamas į darbą ir skubiai išsiunčiamas į komandiruotę neturint rašytinės darbo sutarties, siūlytina sudaryti galimybę savo darbo sutartį pamatyti elektroninėje erdvėje, prisijungus per asmeninę paskyrą. Sudaryti galimybę elektroninėje erdvėje su darbuotojo sutikimu (pasirašius elektroniniu parašu) atlikti darbo sutarties pakeitimų, nutraukimo įforminimą.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Nacionaliniai teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas, Lietuvos aidas, 1992-01-03, Nr. 1-0. Žiūrėta 2021 m. kovo 10 d. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.2388?jfwid=-7dy01ee86
2. Lietuvos Respublikos Aukščiausiosios Tarybos nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo įsigaliojimo“, Lietuvos Aidas, Nr. 246; 1991, Nr. 36-974. Žiūrėta 2021 m. kovo 10 d. http://www.infolex.lt.skaitykla.mruni.eu/ta/48378
3. „Lietuvos Respublikos branduolinės energijos įstatymas“, LRS, Žiūrėta 2021 m. kovo 17 d., https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.33408?jfwid=bkaxlpra
4. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, Valstybės žinios, 2000-09-06, Nr. 74-2262. Žiūrėta internete 2021 m. kovo 29 d. https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.8A39C83848CB/asr
5. Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas, Lietuvos aidas, 1991-01-25, Nr. 18-0. Žiūrėta 2021 m. kovo 10 d. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.1030?jfwid=-je7i1szj2
6. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas, TAR, 2016-09-19. Žiūrėta 2021 m. kovo 2 d., https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/10c6bfd07bd511e6a0f68fd135e6f40c/asr
7. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas, Lietuvos aidas, 1991-12-10, Nr. 246-0. Žiūrėta 2021 m. kovo 9 d. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.2323?jfwid=rivwzvpvg
8. „Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas“, LRS. Žiūrėta 2021 m. kovo 22 d. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.215253/asr
9. Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymo Nr. XII-2604 1, 2, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 19 straipsnių, III skyriaus pavadinimo pakeitimo ir įstatymo papildymo 9^1 straipsniu įstatymas Nr. XIV-173. 2021 m. sausio 14 d. LRS.
10. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/4232be00571a11eba1f8b445a2cb2bc7
11. Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas Nr. XI-1379 2011 m. gegužės 19 d. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.399696/diOzSSEWmh
12. Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas, *Žin., 1994, Nr. 29-511.* Žiūrėta 2021 m. kovo 10 d. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalActPrint/lt?jfwid=i0s9d5fxi&actualEditionId=BOsHnRdPon&documentId=TAIS.1192&category=TAD

13. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, nr. 33-1014.
14. Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas Nr. XI-242. 2009-04-30. LRS. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.343430/asr
15. „Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas“, LRS. Žiūrėta 2021 m. kovo 17 d., https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.45299/fRwyuuPGGr
16. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro Įsakymas Nr. A1-343 „Dėl pavyzdinės darbo sutarties formos patvirtinimo“. 2017 m. birželio 29 d. LRS. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/a1c38bd25dcf11e7a53b83ca0142260e?jfwid=-g0zrz9rgo
17. „Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas“, LRS. Žiūrėta 2021 m. vasario 6 d. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/b9ca8ad03de611e68f278e2f1841c088/asr
18. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. vasario 12 d. Nutarimas Nr. 151 dėl kriterijų, kuriuos turi atitikti laikinojo įdarbinimo įmonė, sąrašas ir laikinojo įdarbinimo įmonių atitikties šiems kriterijams nustatymo tvarkos aprašas. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/2b12e540123711e88a05839ea3846d8e
19. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 138 “Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo”, LRS. Žiūrėta 2021 m. kovo 17 d., https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.204690?jfwid=-7br73b0os
20. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos Darbo kodekso įgyvendinimo“. LRS. Žiūrėta 2021 m. kovo 22 d. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/5a07b6715b4711e7a53b83ca0142260e
21. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 18 d. nutarimas “Dėl atskirų darbo sutarčių rūšių ypatumų patvirtinimo“, LRS. Žiūrėta 2021 m. kovo 17 d. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.216556/jXUixcrpDZ
22. Sezoninio darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo, taip pat darbo ir poilsio laiko ir darbo apmokėjimo ypatumų aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496. Žiūrėta 2021 m. kovo 24 d. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/5a07b6715b4711e7a53b83ca0142260e
23. Vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/5a07b6715b4711e7a53b83ca0142260e/asr

Latvijos teisės aktai:

24. Latvijos konstitucija, žiūrėta 2021 m. kovo 1 d. https://likumi.lv/doc.php?id=57980
25. Latvijos darbo įstatymas, „Darba likums“, žiūrėta 2021 m. kovo 1 d. https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums
26. Latvijos darbo kodekso komentarai, žiūrėta 2021 m. kovo 1 d. http://at.gov.lv/files/uploads/files/docs/2011/dl_ar_kom.pdf

Europos Sąjungos dokumentai:

27. Europos bendrijų komisijos tarnybų darbinis dokumentas. Poveikio vertinimo santrauka. 2007. Žiūrėta 2021 m. kovo 22 d. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A52007SC0862
28. European Commission. Green Paper: Partnership for a New Organization of Work. 1997. Žiūrėta 2021 m. kovo 13 d.: http://europa.eu/documents/comm/green_papers/pdf/com97_128_en.pdf
29. Europos vadovų tarybos Lietuvai 2014 m. skirtos rekomendacijos. Internetinė nuoroda: https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST%2010794%202014%20INIT/lt/pdf
30. EUROPOS SĄJUNGOS PAGRINDINIŲ TEISIŲ CHARTIJA, 2016 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=HU
31. Europos socialinė chartija (pataisyta), 1996 m. gegužės 3 d., LRS. Žiūrėta 2021 m. kovo 23 d. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.42260
32. EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA (ES) 2019/1152, 2019 m. birželio 20 d., Dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje. Internetinė nuoroda: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/lt/TXT/?uri=CELEX:32019L1152
33. Sutartis dėl ES veikimo, 2012-10-26. Žiūrėta 2021 m. kovo 6 d., https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:12012E/TXT
34. Tarybos direktyva, 91/383/EEB, 1991 m. birželio 25 d., pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotuose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A01991L0383-20070628
35. TDO trišalio ekspertų susirinkimo ataskaita dėl „Darbo laiko dvidešimt pirmame amžiuje“. Žiūrėta 2021 m. kovo 17 d., https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_161734.pdf
36. TDO Rekomendacija Nr. 198 dėl darbo santykių, 2006 m. (Employment Relationship Recommendation). Žiūrėta 2021 m. kovo 18 d.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535

37. 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyva dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A31991L0533
38. 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC). https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1997L0081:19980525:LT:PDF
39. 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva (EB) Nr. 1999/70 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. Žiūrėta 2021 m. kovo 16 d. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:31999L0070
40. 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir tarybos Direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. Žiūrėta 2021 m. balandžio 1 d. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=celex%3A32003L0088
41. 2006 m. gegužės 18 d. Tarybos reglamentas (EB) Nr. 765/2006, dėl ribojančių priemonių Prezidentui Lukašenkai ir tam tikriems Baltarusijos pareigūnams. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A32006R0765&qid=1611063289122
42. 2008 m. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones. Žiūrėta 2021 m. kovo 24 d. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/ALL/?uri=celex:32008L0104
43. 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje. Žiūrėta 2021 m. kovo 31 d. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/lt/TXT/?uri=CELEX:32019L1152

Specialioji literatūra:

44. „*Darbo įstatymų komentaras*“. Vilnius: Mintis, 1970.
45. Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinis administracinis modelis, 2015. Žiūrėta 2021 m. kovo 18 d. http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Modelis.pdf

46. Dr. Ingrida Danėlienė, Doc. dr. Salvija Kavalnė, „Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija kaip individualių teisių gynimo instrumentas“, *Jurisprudencija* 22, 2 (2015), 237 https://www3.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/4282/4014
47. Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, „Darbo apmokėjimas kaip darbo sutarties sąlyga“, *Ketvirtis amžiaus tiriant ir reformuojant Lietuvos teisinę sistemą. Lietuvos teisės instituto 25 metų sukakčiai. Recenzuotų mokslinių straipsnių rinkinys* (Vilnius: Akademinė leidyba, 2016,): 383-404.
48. Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, „Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas“, *Jurisprudencija*, 74 (66) 2005. P. 5-12.
49. Ingrida Mačernytė-Panomariovienė „Terminuotųjų darbo sutarčių sudarymo teisėtumas“, *Jurisprudencija* 22, 1 (2015), https://www3.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/4194/3925
50. Ipolitas Nekrošius, „Lietuvos darbo teisės kodifikavimo problemos“, *Teisė* 68 (2008): 145-147.
51. Ipolitas Nekrošius, Gintautas Bužinskas, Petras Algirdas Čiočys, Tomas Davulis, Jurijus Maculevičius, Daiva Petrylaitė, Andrius Pranckevičius, Viktoras Tiažkijus, ir Vidmontas Vėgelis, *Darbo teisė:* vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
52. Marius Jonaitis, *Romėnų privatinė teisė* (MRU, 2014), 368. Žiūrėta 2021 m. kovo 6 d. https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/16929/9789955196815.pdf?sequence=1&isAllowed=y
53. Mykolo Romerio universitetas, „*Darbo teisės principai ir jų taikymas Lietuvos teismų praktikoje*“. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2016.
54. Tomas Bagdanskis, Vilius Mačiulaitis, Mantas Mikalopas *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai* (Vilnius: Rito Projects, 2018).
55. Tomas Davulis, „Darbo teisės pokyčiai Lietuvoje“, *Lietuvos socialinių tyrimų centras, Lietuvos socialinė raida*, 6 (2017): 108-109. http://www.uwb.lt/wp-content/uploads/2018/11/2017-Lietuvos-socialine-raida-galutinis.pdf#page=103
56. Tomas Davulis, „Darbo teisės rekodifikavimas Lietuvoje 2016-2017 m.”, *Teisė* 104 (2017): 9, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3121930
57. Tomas Davulis, *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, (Vilnius: Registrų centras, 2018).
58. Viktoras Tiažkijus, *Darbo teisė: teorija ir praktika*, 1 t. (Vilnius: Justitia, 2005).
59. Vilius Mačiulaitis, „Darbo santykių nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės lankstumo ir saugumo aspektu“ (daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas,

2013), 203, https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/15954/Disertacija_Ma%c4%8diulaitis.pdf?sequence=2&isAllowed=y

60. Vilius Mačiulaitis, „Terminuotosios darbo sutartys flexicurity aspektu“, *Socialinių mokslų studijos/Social Sciences Studies*, 3, 7 (2010): 293-310.
61. Vilniaus universitetas, *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis: Individualūs darbo santykiai* (Vilnius: Justitia, 2004).

Teisingumo Teismo praktika:

62. ES Teisingumo Teismo sprendimas Lawrie-Blum Byloje 66/85, 1986 m. liepos 3 d., 17 punktas. Žiūrėta 2021 m. kovo 25 d. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A61985CJ0066&qid=1616668212581
63. ES Teisingumo Teismo sprendimas Komisija / Nyderlandai Byloje C-542/09 2012 m. birželio 14 d. Žiūrėta 2021 m. kovo 25 d. https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf;jsessionid=0C5A224B1F93BAF38537A6DE50F1A600?text=&docid=123844&pageIndex=0&doclang=lt&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=552100
64. ES Teisingumo Teismo 2018 m. vasario 21 d. sprendimas Ville de Nivelles (C-518/15) https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=199508&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=170775
65. ES Teisingumo teismo 2021 m. vasario 11 d. Sprendimas byloje C-760/18. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:62018CJ0760

Teismų praktika:

66. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2001 m. gruodžio 18 d. Nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. rugpjūčio 27 d. nutarimo Nr. 942 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygų dalinio pakeitimo“ 6 ir 7.2 punktų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 22 straipsniui“. Byla Nr. 16/2000. https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta332/content
67. LAT 2005 m. lapkričio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-568/2005. http://www.teisesgidas.lt/modules/paieska/lat.php?id=29006
68. LAT 2006 m. sausio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-74/2006. https://eteismai.lt/byla/237300227194283/3K-3-74/2006

69. LAT 2009 m. rugsėjo 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-345/2009. https://eteismai.lt/byla/477036799825/3K-3-345/2009
70. LAT 2009 m. lapkričio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-494/2009. https://eteismai.lt/byla/268041648965749/3K-3-494/2009
71. LAT 2014 m. gruodžio 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-572/2014. https://eteismai.lt/byla/113270357265304/3K-3-572/2014
72. LAT 2014 m. spalio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-420/2014. http://www.infolex.lt.skaitykla.mruni.eu/tp/873320
73. LAT 2019 m. liepos 5 d. nutartis Nr. E3K-3-244-248/2019. HTTPS://ETEISMAI.LT/BYLA/134248841620066/E3K-3-244-248/2019?WORD=TEISM%C5%B3%20NUTARTYS%20LAT
74. LAT 2020 m. rugsėjo 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-243-248/2020. https://eteismai.lt/byla/142500179557128/e3K-3-243-248/2020
75. LAT 2020 m. gruodžio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-332-701/2020. http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=4a1b245c-037b-4b5c-901e-89d71be47878
76. Kauno apygardos teismo 2018 m. lapkričio 18 d. Sprendimas Nr. e2A-1251-945/2018. https://eteismai.lt/byla/109440449303510/e2A-1251-945/2018?word=mindaugas%20valan%C4%8Dius
77. Kauno apygardos teismo 2020 m. gegužės 12 d. nutartis Nr. E2A-771-945/2020. HTTPS://ETEISMAI.LT/BYLA/143808019769108/E2A-771-945/2020
78. Panevėžio apygardos teismo 2018 m. sausio 31 d. Sprendimas Nr. E2-282-227/2019. HTTPS://ETEISMAI.LT/BYLA/46876695843650/E2-282-227/2019
79. Panevėžio apygardos teismo 2020 m. lapkričio 19 d. nutartis Nr. AN2-122-768/2020. http://www.infolex.lt.skaitykla.mruni.eu/tp/1949527
80. Telšių apylinkės teismo 2020 m. liepos 3 d. Sprendimas Nr. 2-1792-1037/2020. HTTPS://ETEISMAI.LT/BYLA/147793643360145/2-1792-1037/2020
81. Vilniaus apygardos teismo 2019 m. gegužės 30 d. Nutartis Nr. 2A-1618-910/2019. https://eteismai.lt/byla/269466243486837/2A-1618-910/2019
82. Vilniaus apygardos teismo 2019 m. gegužės 30 d. Nutartis Nr. 2A-1652-912/2019. https://eteismai.lt/byla/263040490547698/2A-1652-912/2019
83. Vilniaus apygardos teismo 2020 m. vasario 18 d. nutartis E2A-801-967/2020. HTTPS://ETEISMAI.LT/BYLA/138531075004473/E2A-801-967/2020?WORD=ATSAKINGO%20SKOLINIMO

84. Vilniaus apygardos teismo 2020 m. liepos 2 d. nutartis Nr. E2A-1394-912/2020. https://eteismai.lt/byla/183082479859879/e2A-1394-912/2020
85. Vilniaus apygardos teismo 2021 m. vasario 11 d. Nutartis Nr. e2A-172-910/2021. http://www.infolex.lt.skaitykla.mruni.eu/tp/1970838

Kiti praktiniai šaltiniai:

86. Agne Kalson. „Special Job-sharing regulation – a Promoter of Flexible Working?“ Juridica international. Law review. University of Tartu, 26 (2017): 85-93. https://www.juridicainternational.eu/article_full.php?uri=2017_26_85_special-job-sharing-regulation-a-promoter-of-flexible-working
87. Aryan Gholipour, „The Feasibility of Job Sharing as a Mechanism to Balance Work and Life of Female Entrepreneurs“, *International Business Research,* Vol. 3, No. 3 (2010): 136. https://www.researchgate.net/publication/44298415_The_Feasibility_of_Job_Sharing_as_a_Mechanism_to_Balance_Work_and_Life_of_Female_Entrepreneurs
88. Dėl Informacijos apie pradėtą vykdyti įdarbinimą per laikinojo įdarbinimo įmones ir laikinųjų darbuotojų skaičių teikimo Lietuvos Respublikos valstybinei darbo inspekcijai tvarkos aprašo patvirtinimo 2011 m. gruodžio 2 d. Valstybės žinios, 2011-12-06, Nr. 149-7023. https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.7341FABE9F88/asr
89. Jobs Study by the OECD, 1994 - http://www.oecd.org/employment/employmentpoliciesanddata/1941679.pdf
90. Eurofound. Aspects of non-standard employment in Europe. Produced at the request of the European Commission. 2017. Žiūrėta 2021 m. kovo 28 d. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1724en.pdf
91. Eurofound. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2020 m. https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument/work-sharing
92. Eurofound research report. New forms of employment. 2015. Žiūrėta 2021 m. kovo 31 d. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf
93. Eurofound research report. New forms of employment. 2020 update. Žiūrėta 2021 m. kovo 31 d. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20027en.pdf
94. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Very atypical work. Exploratory analysis of fourth European Working Conditions Survey. Background

paper. 2010, Dublin. Žiūrėta 2021 m. kovo 22 d. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1010en.pdf

95. Europos vadovų tarybos Lietuvai 2014 m. skirtos rekomendacijos. Internetinė nuoroda: https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST%2010794%202014%20INIT/lt/pdf
96. ETUC pranešimas spaudai, 2006 m. spalio 12 d., Briuselis. Internetinė nuoroda: http://www.etuc.org/IMG/pdf/92Letter_Barroso_on_Green_Paper_Labour_law_1210061a.pdf
97. International Labour Office. Report on temporary employment agencies and temporary agency work. 2016. Žiūrėta 2021 m. kovo 28 d. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---ed_dialogue_msu/documents/publication/wcms_541655.pdf
98. Irenka Krone-Germann, Anne de Chambrier, Mirko Humbert and Rong Zhou. Job sharing. Two proffessionals for the price of one. Federal Office for Gender Equality. 2017. https://www.go-for-jobsharing.ch/js/kcfinder/upload/files/Guide%20jobsharing%20EN%284%29.pdf
99. Leonas Grybauskas, „Įvardijo, kas Sovietų sąjungoje gaudavo didžiausius atlyginimus“, *Lietuvos rytas>Verslas>Rinkos pulsas,* 2017 m. lapkričio 27 d. https://www.lrytas.lt/verslas/rinkos-pulsas/2017/11/27/news/ivardijo-kad-sovietu-sajungoje-gaudavo-didziausius-atlyginimus-3695544/
100. Lietuvos statistikos departamento elektroninis leidinys „Darbo rinka Lietuvoje“ (2020 m. leidimas). Žiūrėta 2021 m. kovo 27 d. https://osp.stat.gov.lt/darbo-rinka-lietuvoje-2020/uzimtumas-nedarbas-ir-laisvos-darbo-vietos/uzimtumas
101. „Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas“, Vyriausybės žinios, 1972-01-01, Nr. 18-137.
102. „Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos Konstitucija (pagrindinis įstatymas)“, Lietuvos TSR Aukščiausiosios Tarybos ir Vyriausybės žinios, 1978, Nr. 11-130. Internetinė nuoroda: https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalActPrint/lt?jfwid=5v2xfdk63&documentId=00ca15b024e611e58a4198cd62929b7a&category=TAD
103. Lietuvos užimtumo tarnybos leidinys „Darbo rinka skaičiais. 2020“. Žiūrėta internete 2021 m. kovo 27 d. https://osp.stat.gov.lt/statistikos-leidiniu-katalogas?publication=36380
104. Nijolė Maslauskienė, „Parlamentarizmo idėja ir okupuotos Lietuvos valdymo sistema 1940-1941 m.”, *Mokslo darbų periodinis leidinys „Parlamento studijos“*. Žiūrėta internete 2021 m. kovo 12 d. http://www.parlamentostudijos.lt/Nr3/Istorija_Maslauskiene.htm

105. Projektas „Lietuvos socialinio modelio, apimančio užimtumo didinimą, darbo santykių reglamentavimo tobulinimą ir socialinio draudimo tvarumą, sukūrimas“, 2014 m. Žiūrėta internete 2021 m. kovo 15 d. http://www.socmodelis.lt/apie-projekta-2/
106. *The Employment Status of Individuals in Non-Standard by Employment* , 1999. Žiūrėta 2021 m. kovo 22 d. https://www.researchgate.net/publication/252666429_The_Employment_Status_of_Individuals_in_Non-Standard_Employment
107. Užimtumo tarnyba. Leidinys „Lietuvos darbo rinka“. 2021 m. sausis. Žiūrėta 2021 m. kovo 29 d. https://osp.stat.gov.lt/documents/10180/8437583/LDR_2021-01.pdf
108. Valstybinės darbo inspekcijos skelbiamas laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašas. Žiūrėta 2021 m. balandžio 2 d. http://www.vdi.lt/Forms/LaikinoIdarbinimoImones.aspx
109. Valstybinės darbo inspekcijos viešosios konsultacijos. Žiūrėta 2021 m. kovo 30 d. https://www.vdi.lt/Forms/Viesos_konsultacijos.aspx
110. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos statistiniai duomenys. Žiūrėta 2021 m. kovo 30 d. https://www.sodra.lt/lt/socialinis-draudimas/statistika

ANOTACIJA

Reikšminiai žodžiai: darbo sutarčių rūšys, darbo sutartis, Darbo kodeksas, darbo sutarties sąlygos, nediskriminavimas.

Šiame magistriniame darbe yra ištiriama ir apžvelgiama Lietuvos darbo santykių raida nuo pokario iki šių laikų ir jos transformacijos pagrindiniai elementai. Kasdienybėje įsigalėjus technologijoms, pasikeitus darbo rinkos tendencijoms, keitėsi ir darbo teisės reglamentavimas. Šiame tyrime detaliau išanalizuota, kokie elementai nulemia konkrečios darbo sutarties rūšies egzistavimą, kokios specifinės teisės ir pareigos darbo sutarties šalims kyla iš konkrečios darbo sutarties rūšies. Teisinės literatūros, oficialiosios statistikos, teismų praktikos analizė padėjo iškristalizuoti darbo sutarčių rūšių įgyvendinimo problemas.

Netipinėmis darbo sutarčių rūšimis Lietuvoje yra pakankamai vangiai naudojamasi, jos sudaro nedidelę visų darbo sutarčių skaičiaus dalį. Naujomis darbo sutarčių rūšimis siekiama darbdaviams suteikti lankstumo garantijas, o darbuotojams įgyvendinti saugumo, antidiskriminacinius poreikius ir subalansuoti socialines garantijas. Praktikoje kyla ginčų dėl atskirų darbo sutarčių rūšių suteikiamų garantijų, teisių dėl atostogų apmokėjimo ir panaudojimo, dėl terminuotų darbo sutarčių pripažinimo neterminuotomis, darbo sutarties rūšies nustatymo ir kt. Vis dėlto tam tikrai darbuotojų daliai pasinaudojant netipinėmis darbo sutarčių rūšimis, atsiranda galimybės sklandžiau įsilieti į darbo rinką, papildomai užsidirbti, suderinti darbo ir asmeninius poreikius. Lankstumo ir saugumo subalansavimą lemia galiojantys ir dar ateityje įsigaliosiantys ES teisės aktai.

ANNOTATION

Keywords: types of labour contracts, labour contract, Labour Code, provisions of labour contract, non-discrimination.

In this master's thesis, the development of Lithuanian labour relations and the main elements of its transformation is analyzed and reviewed during the period from postwar period to the present days. Globalization and rapid progress in work organization and in society caused the changes in the labour law regulation. The investigation of legislation reveals what elements determine the existence of particular type of labour contract and what rights and responsibilities comes from being a party to the employment contract. The analyses of jurisprudence, official statistics and case law reveals the main problems of implementation of various types of employment contracts.

There is low popularity of non-standard types of labour contracts in Lithuania. The variety of types of employment contracts aims to provide employers a guarantee of flexibility, as well as

safety and stability to the employees. In practice, there are disputes over the guarantees provided by individual types of employment contracts, payment and use of leave rights, the acclamation of fixed-term employment contracts as open-ended, the determination of the type of employment contract. We may also conclude that the use of non-standard types of labour contracts provides an opportunity to enter the labour market more smoothly, to earn extra money, to reconcile work and personal needs. The existing and future EU legislation determines the balance of flexibility and enhanced security.

SANTRAUKA

DARBO SUTARČIŲ RŪŠYS PAGAL NAUJĄJĮ LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSĄ IR JŲ TAIKYMO PROBLEMOS

Šiame magistriniame darbe analizuojamos darbo sutarčių rūšys, įtvirtintos 2016 m. Lietuvos Respublikos Darbo kodekse ir remiantis teoriniais, praktiniais šaltiniais nustatomos darbo sutarčių rūšių taikymo problemos. Apžvelgti svarbiausi darbo santykių raidos etapai Lietuvoje nuo pokario iki šių dienų. Atskleidžiama darbo sutarties rūšies samprata, nustatyti darbo sutarties rūšį lemiantys kriterijai. Nustatytos iš darbo sutarties rūšies kylančios darbdavio ir darbuotojo teisės ir pareigos. Išanalizuoti ir identifikuoti probleminiai darbo sutarčių rūšių aspektai Lietuvos teismų praktikoje. Taip pat apžvelgus ES teisės aktus, reguliuojančius darbo sutarčių įgyvendinimą, nustatyti jų taikymo ypatumai Lietuvoje.

Magistrinį darbą sudaro trys dalys. Pirmojoje dalyje apžvelgiamas darbo teisės vystymasis Lietuvoje, uždavinių darbo teisei transformacija, išskiriami kriterijai, kurie būdingi tik tam tikrai konkrečiai darbo sutarties rūšiai. Antroje dalyje analizuojama, kokias konkrečias darbuotojo ir darbdavio teises ir pareigas nulemia pasirinkta darbo sutarties rūšis ir kaip nuo to priklauso darbo santykių pobūdis. Trečioji magistrinio darbo dalis apima teismų praktikos analizę ir reikšmingiausių ES teisės aktų, reguliuojančių konkrečių darbo sutarčių rūšių veikimą Lietuvos teisėje, įgyvendinimo ypatumai.

Atsakant į tikslą, iškeltą šiame baigiamajame darbe, galima padaryti išvadą, kad įstatymo leidėjo tikslų naujam Darbo kodeksui siekimas yra nuolatiniame progrese, tai nėra baigtinis procesas, nes darbo santykiai kaip ir visuomeniniai socialiniai, ekonominiai santykiai yra nuolatos kintantys. Nestandartinės darbo sutarčių rūšys sudaro nedidelę visų darbo sutarčių rūšių skaičiaus dalį, bet jos yra reikšmingos tam tikrai visuomenės daliai. Didžioji dalis darbo sutarčių įgyvendinimo problemų kyla iš žinių ir patirties stokos, skirtingo teisės normų aiškinimo, darbdavių siekio piktnaudžiauti savo teisėmis, sutaupyti darbuotojo sąskaita.

SUMMARY

TYPES OF LABOUR CONTRACTS UNDER THE NEW LABOUR CODE OF THE REPUBLIC OF LITHUANIA AND PROBLEMS OF THEIR APPLICATION

In this master's thesis different types of labour contracts under the new labour code of the republic of Lithuania are analyzed. And the main problems of their application are identified. The most important stages of the development of labour relations in Lithuania from the post-war period

to the present day are reviewed. The concept of the employment contract is revealed, the criteria disclosing the type of the employment contract are determined. The rights and obligations of the employer and the employee arising from the type of employment contract have been established. Problematic aspects of types of employment contracts in the practice of Lithuanian court have been analyzed and identified. Also, after reviewing the EU legal acts regulating the implementation of employment contracts, the peculiarities of their application in Lithuania were determined.

The master's thesis consists of three parts. The first part reviews the development of labour law in Lithuania, the transformation of tasks for labour law, distinguishes criteria that are specific only to a certain type of employment contract. The second part analyzes what specific rights and obligations of the employee and the employer are determined by the chosen type of employment contract and how the nature of the employment relationship depends on it. The third part of the master's thesis includes the analysis of court practice and the peculiarities of the implementation of the most significant EU legal acts regulating the operation of specific types of employment contracts in Lithuanian law.

In response to the goal set in this thesis, it can be concluded that the pursuit of the legislator's goals for the new Labour Code is in constant progress, it is not a finite process, as labour relations as well as socio-economic relations are constantly changing. Non-standard types of employment contracts represent a small proportion of all types of employment contracts, but they are significant for a certain section of society. Most of the problems in the implementation of employment contracts arise from the lack of knowledge and experience, different interpretations of legal norms, the desire of employers to abuse their rights, to save at the expense of the employee.

PRIEDAI

1 priedas

Darbdaviams ir darbuotojams iš nestandartinių darbo sutarčių rūšių kylančios teisės ir pareigos

Darbo sutarties rūšis	Darbdavys		Darbuotojas	
	Teisės	**Pareigos**	**Teisės**	**Pareigos**
Terminuota darbo sutartis	✓ Sudaryti iki 20% visų savo darbo sutarčių skaičiaus terminuotas darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbams. ✓ Nustatyti darbo sutarties terminą.	✓ Laikytis terminuotų darbo sutarčių maksimalaus termino reikalavimų. ✓ Pranešti apie darbo sutarties pasibaigimą suėjus terminui prieš penkias arba prieš dešimt darbo dienų. ✓ Pasibaigus sutarčiai išmokėti vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką. ✓ Informuoti darbuotojus apie atsiradusią nuolatinio pobūdžio darbo vietą. ✓ Ne rečiau kaip kartą per metus darbo tarybai teikti informaciją apie terminuotas darbo sutartis įmonėje.	✓ Įsidarbinti pagal neterminuotą darbo sutartį, jei pas darbdavį atsiranda laisva panašaus pobūdžio darbo vieta. ✓ Dirbti neterminuotos darbo sutarties pagrindu išnykus aplinkybėms, dėl kurių buvo nustatytas darbo sutarties terminas. ✓ Gali nutraukti bet kokios trukmės terminuotą darbo sutartį rašytiniu pareiškimu apie tai įspėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš dvidešimt kalendorinių dienų.	✓ Bendrosios pareigos.
Laikinojo darbo sutartis	✓ Gali įgyti laikinojo įdarbinimo įmonės statusą (jeigu atitinka LR Vyriausybės nustatytą	✓ Susitarti dėl būtinųjų ir kitų svarbių darbo sutarties vykdymo dalykų. ✓ Nediskriminuoti darbuotojų, dirbančių pagal laikinojo darbo sutartį, suteikti jiems tokias pačias sąlygas kaip ir savo kitiems darbuotojams.	✓ Gavus siuntimą, atsisakyti dirbti pas konkretų laikinojo darbo naudotoją. ✓ Teisė nutraukti darbo sutartį tarp siuntimų	✓ Atlikti darbo veiklą laikinojo įdarbinimo įmonės nurodyto asmens naudai.

	tvarką ir kriterijus). ✓ Sudaryti terminuotą arba neterminuotą laikinojo darbo sutartį. ✓ Turi teisę pareikalauti informacijos iš laikinojo darbo naudotojo apie jo įmonėje mokamą darbo užmokestį atitinkamos kategorijos darbuotojams.	✓ Mokėti nediskriminuojamąjį darbo užmokestį. ✓ Informuoti darbuotoją apie siuntimą dirbti prieš dvi darbo dienas. ✓ Laikinojo įdarbinimo įmonei draudžiama riboti galimybes įsidarbinti neribotam laikui. ✓ Draudžiama reikalauti iš darbuotojo atlyginti išlaidas, susijusias su darbo sutarties sudarymu, vykdymu ar nutraukimu. ✓ Draudžiama naudoti darbuotojo ar laikinojo darbo naudotojo duomenis kitiems, ne su darbo sutartyje numatytais įsipareigojimais tikslams. ✓ Prieš pradedant dirbti, Supažindinti darbuotoją su lokaliniais saugos ir sveikatos teisės aktais privalo ne tik laikinojo įdarbinimo įmonė, bet ir *laikinojo darbo naudotojas*. ✓ *Laikinojo darbo naudotojas* privalo informuoti darbuotoją apie laisvas darbo vietas įmonėje. ✓ Draudžiama *laikinojo darbo naudotojui* pavesti darbuotojui atlikti savo streikuojančių darbuotojų darbo funkcijas, riboti kvalifikacijos tobulinimo galimybes, sudaryti laikinojo darbo sutartis siekiant pakeisti savo atleistus darbuotojus. ✓ *Laikinojo darbo naudotojas* privalo pateikti informaciją apie laikinuosius darbuotojus įmonėje, pareikalavus darbo tarybai, o jos nesant darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai.	dirbti, įspėjus darbdavį ne mažiau kaip prieš penkias darbo dienas.	✓ Būti pavaldus ir darbdaviui, ir laikinojo darbo naudotojui. ✓ Atlyginti padarytą žalą laikinojo darbo naudotojui (prieš tai įrodžius darbuotojo kaltę ir žalos dydį).
Pameistrystės darbo sutartis	✓ Teisė sudaryti pameistrystės darbo sutartį su asmeniu, siekiančiu įgyti reikalingą kvalifikaciją ar kompetencijas (pameistrystės	✓ Priimti į darbą asmenį, siekiantį įgyti profesinius įgūdžius ir kompetencijas. ✓ Pasibaigus darbo sutarčiai, išduoti dokumentą, kuriame būtų užfiksuotas pameistrystės faktas ir patvirtinti įgyti gebėjimai.	✓ Teisė tobulinti savo profesinius gebėjimus.	✓ Pareiga paklusti darbdavio nurodymams.

Nesudarius mokymo sutarties	sutarčių skaičius negali viršyti dešimtadalio visų galiojančių darbdavio darbo sutarčių; su tuo pačiu asmeniu pameistrystės darbo sutartis gali būti sudaroma ne dažniau kaip praėjus trims metams). ✓ Teisė keisti mokymo programą šalių susitarimu. ✓ Darbdavys turi teisę susigrąžinti dalį mokymo išlaidų, neviršijančių 20% mėnesinio pameistrio darbo užmokesčio. ✓ Teisė atleisti pameistrį nesibaigus jo darbo sutarčiai, įspėjus raštu apie įspėjimą prieš dešimt darbo dienų.	✓ Sudaryti neformalią laisvos formos mokymo programą. ✓ Pripažinti pameistrio darbo sutartį neterminuota, jei jis po pameistrystės darbo sutarties pasibaigimo dirba daugiau kaip vieną darbdavio administracijos darbo dieną.	✓ Teisė keisti mokymo programą šalių susitarimu. ✓ Teisė nutraukti nesibaigusią darbo sutartį, įspėjus darbdavį raštu prieš penkias darbo dienas.	
Sudarius mokymo sutartį	✓ Prie darbo sutarties pridėti mokymosi sutartį. ✓ Nustatyti darbo laiko ir mokymosi trukmę (maksimaliai 48 val./sav.). ✓ Teisė atleisti pameistrį nepasibaigus jo mokymosi		✓ Teisė nutraukti darbo santykius nepasibaigus mokymosi sutarčiai, įspėjus raštu darbdavį prieš penkias darbo dienas.	

	sutarčiai, įspėjus raštu apie įspėjimą prieš penkias darbo dienas.			
Projektinio darbo sutartis	✓ Apibrėžti konkretų projekto rezultatą, jo atlikimo trukmę arba projekto pabaigos nustatymo sąlygas. ✓ Numatyti darbo valandų skaičių per savaitę.	✓ Mokėti darbuotojui ne mažesnį kaip minimalųjį valandinį darbo užmokestį bent vien kartą per mėnesį. ✓ Laiku ir iš anksti pasirūpinti darbuotojui saugiomis ir sveikomis darbo sąlygomis.	✓ Turi teisę pats nusistatyti darbo režimą (darbo valandas, darbo atlikimo vietą).	✓ Įsipareigoja pasiekti konkretų projekto rezultatą. ✓ Skirstyti savo darbo laiko normą, nepažeidžiant minimaliojo poilsio laiko ir maksimaliojo darbo laiko ribojimų.
Darbo vietos dalijimosi darbo sutartis	✓ Turi teisę sudaryti darbo vietos dalijimosi sutartį. ✓ Turi teisę reikalauti informuoti apie sudarytą darbuotojų susitarimą dėl darbo laiko paskirstymo.	✓ Esant galimybei privalo tenkinti darbuotojo, auginančio vaiką iki septynerių metų, prašymą laikinai sudaryti darbo vietos dalijimosi sutartį. ✓ Išėjus iš darbo vienam darbuotojui ir per mėnesį laiko neatsiradus, kas jį pakeičia, darbdavys privalo pasiūlyti likusiam darbuotojui dirbti pilnu etatu. ✓ Atsisakius dirbti pilnu etatu, darbdavys privalo įspėti šį darbuotoją prieš tris darbo dienas ir išmokėti pusės mėnesio vidutinio jo darbo užmokesčio išeitinę išmoką.	✓ Turi teisę susitarti dėl vienos darbo vietos dalijimosi su kitu darbuotoju. ✓ Turi teisę derinti darbo ir šeiminius, studijų ar kitus poreikius.	✓ Sudarydami darbo grafiką, darbuotojai turi pareigą atsižvelgti į maksimaliosios darbo laiko normos ribojimus. ✓ Privalo laikytis sutarto darbo laiko režimo. ✓ Privalo informuoti darbdavį (jam pareikalavus) apie darbo laiko normos pasiskirstymą.
Darbo keliems darbda-	✓ Turi teisę įdarbinti vieną darbuotoją ir naudotis jo darbo funkcija atskirai	✓ Jei darbo laiko norma dalijama, darbdaviai privalo sudaryti darbo grafiką ir pateikti jį darbuotojui ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas.	✓ Turi teisę spręsti, pagal kokią eilę vykdys darbus kiekvienam darbuotojui, jei	✓ Paklusti visiems darbdaviams tuo pačiu metu arba kiekvienam

viams darbo sutartis	kiekvienam arba visiems darbdaviams vienu metu.	✓ Kiekvienas darbdavys privalo sumokėti darbo užmokestį pagal tai, kokią sutartą darbo laiko normą jam dirba darbuotojas.	dėl to nėra atskirai susitarta. ✓ Vienam darbdaviui nevykdant savo pareigų, darbuotojas turi teisę reikalauti įvykdyti darbdavio pareigą iš bet kurio kito darbdavio (pagal darbo sutartį).	darbdaviui atskirai pagal sutartą darbo laiko normą.
Sezoninio darbo sutartis	✓ Turi teisę sudaryti terminuotą arba neterminuotą sezoninio darbo sutartį. ✓ Turi teisę nutraukti darbo sutartį nesibaigus darbo sutarties terminui, prieš tai raštu įspėjęs darbuotoją prieš penkias kalendorines dienas.	✓ Privalo mokėti už laikotarpius tarp sezonų darbo sutartyje arba kolektyvinėje sutartyje numatytą piniginę sumą, jei darbo santykiai nenutrūkstamai tęsiasi du arba daugiau sezonų	✓ Turi teisę nutraukti darbo sutartį nesibaigus darbo sutarties terminui, prieš tai raštu įspėjęs darbdavį prieš penkias kalendorines dienas.	✓ Bendrosios pareigos

PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ

2021-04-17
Alytus

Aš, Mykolo Romerio universiteto (toliau – Universitetas), teisės fakulteto, privatinės teisės instituto, darbo teisės ištęstinių studijų

(fakulteto / instituto, programos pavadinimas)

Studentė Agnė Buškevičiūtė-Kazlauskienė,
(vardas, pavardė)

patvirtinu, kad šis rašto darbas / bakalauro / magistro baigiamasis darbas

„Darbo sutarčių rūšys pagal naująjį Lietuvos Respublikos Darbo kodeksą ir jų taikymo problemos“:

1. Yra atliktas savarankiškai ir sąžiningai;
2. Nebuvo pristatytas ir gintas kitoje mokslo įstaigoje Lietuvoje ar užsienyje;
3. Yra parašytas remiantis akademinio rašymo principais ir susipažinus su rašto darbų metodiniais nurodymais.

Man žinoma, kad už sąžiningos konkurencijos principo pažeidimą – plagijavimą studentas gali būti šalinamas iš Universiteto kaip už akademinės etikos pažeidimą.

_____ Agnė Buškevičiūtė-Kazlauskienė
(parašas) *(vardas, pavardė)*