MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
PRIVATINĖS TEISĖS INSTITUTAS

NATALIJA KUDRIAŠOVA
DARBO IR SOCIALINIO APRŪPINIMO TEISĖ

LANKSČIŲ DARBO SUTARČIŲ ĮTAKA DARBUOTOJŲ SOCIALINĖMS GARANTIJOMS

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovė –
lekt. dr. Ramunė Guobaitė-Kirslienė

Vilnius, 2016

TURINYS

ĮVADAS 4
I. DARBO SUTARČIŲ RŪŠYS 8
1.1. Nestandartinių, netipinių, lanksčių darbo formų apibrėžimas 9
1.2. Lanksčių darbo sutarčių įvairovė 11
1.3. Lanksčių darbo sutarčių svarba 13
1.4. Nesaugios darbo sutarčių rūšys 16
II. ATSKIROS LANKSČIŲ DARBO SUTARČIŲ RŪŠYS 20
2.1. Terminuota darbo sutartis 20
2.2. Darbas ne visą darbo laiką 28
2.3. Laikinojo darbo sutartis (darbas per laikinojo įdarbinimo įmones) 34
2.4. Nenustatytos apimties darbo sutartis 40
III. DARBUOTŲ SOCIALINĖS TEISĖS IR GARANTIJOS 46
3.1. Darbuotojų socialinių teisių pagrindai ir socialinės teisės 46
3.2. Darbuotojų socialinės garantijos 48
IV. DIRBANČIŲJŲ PAGAL LANKSČIAS DARBO SUTARTIS TEISĖ Į SOCIALINES GARANTIJAS 51
4.1. Teisė į darbo užmokestį 52
4.2. Teisė į socialinį draudimą 57
4.3. Teisė į mokymąsi bei profesinį tobulėjimą 66
4.4. Teisė į asociacijų laisvę, kolektyvines derybas ir streiką 69
IŠVADOS 74
LITERATŪRA 76
ANOTACIJA 88
SANTRAUKA 89
SUMMARY 90
PRIEDAI 91
PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ 96

Santrumpų sąrašas:

ALK – Asociacijų laisvės komitetas

Ciett – The World Employment Confederation

DK, Darbo kodeksas – Lietuvos Respublikos darbo kodeksas

ES – Europos Sąjunga

ETT – Europos Sąjungos Teisingumo Teismas

Eurociett- The World Employment Confederation – Europe

Eurostat – European statistic

LAT – Lietuvos Aukščiausiasis Teismas

MISSOC – Mutual Information System on Social Protection

OECD – The Organisation for Economic Co-operation and Development

TAR – Teisės aktų registras

TDO – Tarptautinė darbo organizacija

ĮVADAS

Šiuolaikinis pasaulis greitai keičiasi – dėl spartaus technologinio progreso visose srityse žmonių gyvenimo kokybė ženkliai pagerėjo. Ilgesnė gyvenimo trukmė, atsivėrusios užsienio valstybių sienos ir galimybės laisvai keliauti, dideli lengvai pasiekiamos informacijos srautai, suteikiantys plačių galimybių domėtis įvairiomis sritimis, nuolat mokytis ir tobulėti daro didelę įtaką žmonių gyvenimo būdui, poreikiams, interesams ir, žinoma, požiūriui į darbą. Darbe praleidžiame daug laiko, todėl noras derinti asmeninį gyvenimą ir darbą – ypatingai aktualus. Tai deklaruoja ir pripažįsta visi darbo santykių subjektai: darbdaviai, darbuotojai ir valstybė. Atsižvelgiant į tai valdžios institucijos, formuojančios darbo rinkos ir darbo teisės politiką bei kuriančios šios srities teisinį reglamentavimą, privalo greitai reaguoti į besikeičiančią visuomenę ir jos poreikius.

Tiriama problema. Pagrindinis šiuolaikinės darbo rinkos poreikis – sukurti kuo daugiau ir kuo geresnių darbo vietų, kurios atitiktų darbdavių ir darbuotojų interesus, sudarant kuo palankesnes sąlygas verslui ir išsaugant darbuotojų socialinį jautrumą. Svarbiausias šiuolaikinės darbo teisės iššūkis – suteikti daugiau lankstumo ir liberalizuoti darbo santykius, suteikiant daugiau galimybių darbdaviui ir darbuotojui tartis tarpusavyje. Tačiau ne visuomet lankstus reglamentavimas garantuoja skirtingų interesų pusiausvyrą ir užtikrina pagrindinę darbo teisės funkciją – apsaugoti darbuotojus bei užtikrinti jų socialines garantijas.

Baigiamojo darbo aktualumas. Šiuo metu visas civilizuotas pasaulis atsidūrė darbo rinkos permainų ir modernizavimo sūkuryje. Dėl milžiniško technologinio progreso darbo rinkos procesai vystosi ir kinta ypatingai greitai. Akivaizdu, kad keičiantis darbo rinkai, keičiasi ir darbo santykių teisinis reguliavimas. Lietuva nelieka šio proceso nuošalyje – atsižvelgiant į gyvenimo realijas, Europos Komisijos rekomendacijas ir siekiant tapti patrauklia liberaliomis darbo sąlygomis aplinka, Lietuvoje pradėta ir šiuo metu vykdoma socialinė reforma, kurios tikslas – didinti užimtumą, tobulinti darbo santykių reglamentavimą ir siekti tvaraus socialinio draudimo.

Vienas iš būdų sukurti daugiau darbo vietų ir tenkinti darbuotojų bei darbdavių poreikius – tai įvairių darbo sutarčių rūšių įteisinimas. Literatūroje ir mokslinėse diskusijose vartojamos skirtingos sąvokos šioms darbo sutartims apibrėžti – dažniausiai jos vadinamos nestandartinėmis, netipinėmis arba lanksčiomis.

Ilgą laiką tradicine ir standartine darbo forma laikytas darbas visą darbo dieną pagal neterminuotą darbo sutartį ir nesikeičiantį darbo grafiką tampa tolstančia praeitimi. Šiuo metu

beveik pusė ES darbuotojų dirba pagal lanksčias ir nestandartines darbo formas ir tikėtina, kad šis skaičius tik augs[1].

Darbo santykiuose taikomos įvairios darbo sutarčių rūšys. Dėl jų įvairovės, naujumo ir dažnai nepakankamai išsamaus, o kartais tiesiog nebespėjančio pasivyti rinkos pokyčių ir poreikių, teisinio reglamentavimo, atsiranda būtinybė išsamiau nagrinėti lanksčių darbo sutarčių taikymo galimybes ir jų įtaką darbuotojų socialinėms garantijoms.

Taip pat šis darbas yra aktualus dėl artėjančių pokyčių Lietuvos darbo santykių teisiniame reglamentavime, 2016 m. rugsėjo 14 d. priimtame ir 2016 m. lapkričio 3 d. pataisytame Darbo kodekse numatoma įvesti keturias naujas darbo sutarčių rūšis: pameistrystės, projektinio darbo, darbo vietos dalijimosi, darbo keliems darbdaviams ir tobulinti galiojantį neterminuotos, terminuotos, laikinojo ir sezoninio darbo sutarčių reglamentavimą.

Baigiamojo darbo mokslinis naujumas ir temos ištyrimo lygis. Darbo rinkos ir darbo santykių lankstumas yra pakankamai išsamiai išnagrinėtas mokslinėje literatūroje. Tačiau lanksčių darbo sutarčių sąvoka nėra pilnai atskleista, metodiškai neišanalizuota jų įtaka darbuotojų socialinėms garantijoms. Lietuvos mokslininkai šią temą nagrinėjo tik fragmentiškai. Tam tikrus lanksčių darbo organizavimo formų aspektus nagrinėjo prof. dr. G. Dambrauskienė, prof. dr. T. Davulis, prof. dr. A. Bitinas, doc. dr. B. Gruževskis, doc. dr. I. Mačernytė-Panomariovienė, dr. Ramunė Guobaitė-Kirslienė, dr. T. Bagdanskis, dr. V. Petrylaitė, dr. V. Mačiūlaitis, M. Jarulaitis, ir kt. Minėti autoriai nagrinėjo konkrečius lanksčių darbo sutarčių pavyzdžius primindami, kad ir lankstus darbas turi užtikrinti tinkamą darbuotojų apsaugą, tačiau išsamiai šios problemos neanalizavo. Šiame darbe remtasi užsienio autorių literatūra: S. Dex, A. McCulloch, D. McCann, F. Penning, G. ir J. Rodgers, A. Broughton ir kt., darbo teisės ekspertų straipsniais, naujausiomis TDO ir ES institucijų ataskaitomis, darbo rinkos socialiniais tyrimais, statistiniais duomenimis ir aktualia LAT bei ETT praktika. Taip pat yra nagrinėjamas Lietuvoje galiojantis ir naujai priimtas darbo santykių teisinis reglamentavimas. Ypatingas dėmesys skiriamas 2016 m. rugsėjo 14 d. priimto naujojo Darbo kodekso analizei ir teisinio reglamentavimo palyginimui su 2002 m. birželio 4 d. priimto Darbo kodekso nuostatomis.

Baigiamojo darbo reikšmė. Darbe atlikta tam tikrų lanksčių darbo sutarčių analizė ir nustatyta jų įtaka darbuotojų socialinėmis garantijomis gali būti naudojama tolimesniems šios aktualios, tačiau Lietuvoje dar mažai nagrinėtos temos tyrimams, galiojančio teisinio reglamentavimo tobulinimui.

[1] „Non-standard forms of employment," Report for discussion at the meeting of experts on non-standard forms of employment, 2015, International Labour Office, Conditions of Work and Equality Department, 1, žiūrėta 2016 09 16 per internetą: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/meetingdocument/wcms_336934.pdf

Baigiamojo darbo originalumas. Darbe nagrinėjamos įvairios lanksčios darbo sutartys ir jų įtaka darbuotojų socialinėms garantijoms. Tokiu aspektu ši tema mokslinėje literatūroje analizuota nepakankamai. Siekiant darbo originalumo, pateiktas ne tik teorinis temos aprašymas, bet surinkti ir apibendrinti aktualūs statistiniai duomenys, išanalizuoti užsienio šalių teisės aktai, iškelti ir nagrinėjami probleminiai klausimai.

Tyrimo tikslas – išanalizavus lanksčių darbo sutarčių sampratą ir teisinio reglamentavimo ypatumus, nustatyti dirbančiųjų pagal tokias lanksčias sutartis teisę į atitinkamas socialines garantijas.

Tyrimo uždaviniai:

1. Įvardinti darbo teisiniuose santykiuose taikomų darbo sutarčių rūšių įvairovę ir priežastis, lemiančias šių sutarčių poreikį.

2. Išanalizuoti lanksčių darbo sutarčių sąvokas, jų reikšmę darbo teisinių santykių subjektų galimybėms organizuoti darbą, derinti darbą ir socialinį gyvenimą.

3. Išanalizuoti terminuotos, laikinosios, nenustatytos apimties darbo sutarčių ir ne viso darbo laiko teisinio reguliavimo ir taikymo ypatumus, palyginant galiojančiame ir naujajame Darbo kodeksuose numatytą teisinį reglamentavimą, susiformavusią teismų praktiką.

4. Apibrėžti darbuotojų socialinių garantijų sampratą.

5. Nustatyti dirbančiųjų pagal darbe nagrinėjamas lanksčias darbo sutartis teises į įvairiais socialines garantijas.

Tyrimo metodika. Nurodytiems uždaviniams įgyvendinti darbe naudojamas lyginamasis ir mokslinės literatūros analizės metodai, kurių pagalba lyginamos ir analizuojamos įvairių autorių ir mokslininkų pozicijos. Taip pat šie metodai buvo naudojami tiriant ES valstybių narių teisės aktus, reglamentuojančius darbo santykius ir darbuotojų socialines garantijas. Statistinis ir duomenų analizės metodai panaudoti analizuojant Eurostat, TDO, Lietuvos Respublikos statistikos departamento ir kitų organizacijų duomenų bazių statistinius duomenis, susijusius su lanksčių darbo sutarčių taikymu. Gauti rezultatai tirti sisteminiu bei pateikti grafiniu metodais. Loginiu metodu aiškinamos teisės normos, daromos prielaidos ir formuluojamos išvados.

Tyrimo struktūra. Darbas susideda iš įvado, keturių skyrių ir išvadų. Pirmame skyriuje nagrinėjamos darbo santykiuose taikomos darbo sutarčių rūšys, jų įvairovė ir svarba. Siekiama apibrėžti ir išnagrinėti nesaugaus darbo sąvoką ir jam būdingus požymius. Antrame skyriuje analizuojamas terminuotos, laikinosios, ne viso darbo laiko ir nenustatytos apimties darbo sutarčių teisinis reglamentavimas, lyginamos galiojančio ir 2016 m. rugsėjo 14 d. priimtojo Darbo kodeksų nuostatos. Trečiame skyriuje pateikiamas socialinių garantijų apibrėžimas, jų sąsaja su darbuotojų socialinėmis teisėmis. Ketvirtame skyriuje siekiama nustatyti, ar darbuotojai, dirbantys pagal

nagrinėtas lanksčias darbo sutartis gali visa apimtimi naudotis darbuotojų socialinėmis garantijomis.

Ginamasis teiginys. Lanksčios darbo sutartys daro neigiamą įtaką darbuotojų socialinėms garantijoms, nes galiojantys teisės aktai nustato skirtingą apsaugą pagal standartines ir lanksčias darbo sutartis dirbantiems darbuotojams.

I. DARBO SUTARČIŲ RŪŠYS

Dažniausiai darbo sutartys yra skirstomos į standartines ir nestandartines. Standartinė darbo sutartis – tai neterminuota darbo sutartis, pagal kurią dirbama visą darbo dieną. Galima teigti, kad neterminuota darbo sutartis laikoma pagrindine darbo santykių forma. Tai pripažįstama tarptautiniu ir ES lygiu. 1999 m. birželio 28 d. Europos Tarybos direktyvos 1999/70/EB „Dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotąsias sutartis“ preambulėje nurodyta, kad neterminuota darbo sutartis yra ir bus bendriausia darbdavių ir darbuotojų darbo santykių forma.

Analizuojant Lietuvos teisinį reglamentavimą, taip pat galima teigti, kad neterminuota darbo sutartis yra pagrindinė ir dažniausiai taikoma darbo sutarties rūšis. Darbo kodekso 108 straipsnyje, kuris nustato Lietuvoje taikomų darbo sutarčių rūšių sąrašą, nurodoma, kad paprastai darbo sutartis sudaroma neapibrėžtam laikui (neterminuota). Darbo kodeksas atskirai neaptaria neterminuotos darbo sutarties, ji yra reglamentuojama visomis DK normomis.

Siekiant atitikti šiuolaikinės darbo rinkos poreikius, 2016 m. rugsėjo 14 d. Lietuvoje priimtas naujas Darbo kodeksas, kuriame pakankamai daug dėmesio skirta darbo sutarčių instituto tobulinimui. Naujajame Darbo kodekse išplėstas darbo sutarčių rūšių sąrašas, tačiau, kaip ir šiuo metu galiojančiame DK, didžioji dauguma nuostatų yra skirta neterminuotos darbo sutarties reglamentavimui. Nors naujajame DK neliko formuluotės, kad darbo sutartis paprastai sudaroma neapibrėžtam laikui (neterminuotai), tačiau tokia naujojo DK 66 straipsnio 2 dalies nuostata, kaip „jeigu darbo sutarties šalys nesusitaria dėl darbo sutarties rūšies, laikoma, kad sudaryta neterminuota darbo sutartis“[2], yra prielaida, kad kiekviena numatytoji darbo sutartis bus laikoma neterminuota. Taigi pripažįstama, kad neterminuota darbo sutartis ir toliau lieka pagrindine darbo santykiu forma Lietuvoje.

Statistiniai duomenys, taip pat patvirtina neterminuotų darbo sutarčių dominavimą Europos darbo rinkoje. 2015 metų duomenimis pagal neterminuotas darbo sutartis Europoje dirbo apie 59,2 proc. darbuotojų, nors palaipsniui šis skaičius mažėja, kol kas tai yra didžioji dauguma. Lietuvoje šis skaičius ženkliai skiriasi ir sudaro net 93,6 proc. darbuotojų[3].

Tačiau dėl darbo santykių įvairovės, priklausančios nuo skirtingų darbuotojų ir darbdavių poreikių ir interesų, pramonės ir verslo sričių vystymosi krypčių, darbo rinkų ypatybių,

[2] „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas,“ 2016, TAR, žiūrėta 2016 09 20 per internetą: https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/10c6bfd07bd511e6a0f68fd135e6f40c?jfwid=-wd7z8k8mw

[3] „Incidence of permanent employment,“ 2016, OECD.Stat, žiūrėta 2016 09 15 per internetą: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TEMP_I

ekonominių, socialinių ir kitų veiksnių, sureguliuoti visus darbo santykius viena standartine darbo sutartimi yra neįmanoma. Nuo senų laikų, šalia standartinės (neterminuotos) darbo sutarties egzistuoja ir kitos darbo sutarčių rūšys. Pavyzdžiui, terminuota darbo sutartis ir darbas ne visą darbo laiką yra gana dažniai taikomi ir visiems gerai žinomi. Nors skirtinguose šaltiniuose kitos darbo sutarčių rūšys vadinamos įvairiai: nestandartinės, netipinės, lanksčios, tačiau įsigilinus, matoma, kad visur minimos tos pačios darbo sutartys. Remiantis minėta prielaida, darbo sutarties sąvokos: „nestandartinės“, „netipinės“, „lanksčios“ šiame darbe vartojamos, kaip sinonimai.

Šiame skyriuje nagrinėjamos skirtingų Lietuvos ir užsienio autorių nuomonės ir remiantis jomis, siekiama nustatyti nestandartinių, netipinių, lanksčių darbo formų apibrėžimą. Taip pat skyriuje apžvelgiama lanksčių, netipinių ir nestandartinių darbo sutarčių įvairovė Europoje ir Lietuvoje. Nagrinėjama, kokia yra šių sutarčių svarba ir reikšmė bei kuo jos naudingoms darbuotojams ir darbdaviams. Taip pat siekiama nustatyti priežastis, kodėl nestandartinės, netipinės ir lanksčios darbo sutartys taip pat yra vadinamos nesaugiomis darbo sutartimis.

1.1. Nestandartinių, netipinių, lanksčių darbo formų apibrėžimas

Nėra oficialaus nestandartinių darbo formų apibrėžimo[4]. Užsienio ir Lietuvos literatūroje nagrinėjant nestandartinį darbą (angl. *non – standart work*) dažniausiai minimos tos pačios nestandartinio darbo rūšys: darbas ne visą darbo dieną, terminuotas darbas, darbas per agentūrą, laikinas darbas, nuotolinis darbas (teledarbas), nenustatytos apimties darbas ir kt. Tačiau pateikti patį nestandartinio darbo apibrėžimą yra problematiška, nes literatūroje, kalbant apie tas pačias nestandartinio darbo rūšis, vartojamos skirtingos sąvokos: nestandartinis, neformalus, netipinis (angl. *atypical*), lankstus (angl. *flexible*) ir nesaugus darbas (angl. *precarious work*).

Lietuvoje nestandartines, lanksčias darbo formas nagrinėjo tokie autoriai, kaip: M. Jarulaitis, A. Bitinas, G. Dambrauskienė, T. Davulis, D. Petrylaitė ir kt.

M. Jarulaitis pateikia tokį nestandartinio darbo apibrėžimą – „tai darbas, panašus į standartinius darbo santykius, tik gali būti dirbama visą darbo dieną, darbas gali būti nuolatinis ar pan. Atitinkamai darbo santykių nestandartiškumas gali būti nagrinėjamas dviem požiūriais. Tai, pirmiausia, darbo sutarties nestandartiškumas, tai yra formalių sutarties sąlygų nukrypimas nuo standartinių darbo sutarties sąlygų, antra, faktinių užimtumo sąlygų nestandartiškumas. Šia prasme nestandartiniams darbuotojams gali priklausyti ne tik sudarę nestandartinę sutartį, bei ir visai neturintys jokios sutarties (pavyzdžiui, savarankiškai dirbantieji patys sau, dirbantieji pas fizinius

[4] „Non-standard forms of employment,“ *supra* note 1, 1.

asmenis ir dirbantieji pagal žodinius susitarimus) arba tie, kurie turėdami standartinę sutartį iš tikrųjų dirba nestandartiniu režimu[5]“.

Tas pats autorius neformalius darbo santykius apibrėžia, kaip darbo santykius, neatitinkančius nustatytų formų reikalavimus. M. Jarulaičio nuomone, sąvokos „nestandartiniai“ ir „neformalūs“ darbo santykiai yra viena kitą papildančios sąvokos, todėl jas autorius vartoja, kaip sinonimus. Straipsnyje autorius mini ir lankstesnių darbo santykių sąvoką, nurodydamas, kad tai yra užimtumas ne visą darbo dieną, nuotolinis darbas, darbas namuose ir panašiai. Kalbant apie nestandartinius darbo santykius, kaip sinonimus, autorius vartoja tris skirtingas sąvokas: nestandartiniai, netipiniai, lankstūs darbo santykiai.

A. Bitinas taip pat vartoja netipinių, nestandartinių ir lanksčių darbo susitarimų sąvokas. Netipiniais darbo santykiais A. Bitinas vadina įvairias naujų formų sutartis, kurių skiriamieji požymiai yra: darbas ne visą darbo dieną, atsitiktinis darbas, laikinas darbas, darbas pagal terminuotą darbo sutartį, darbas namuose ir nuotolinis darbas (teledarbas) ir panašios darbo rūšys. Tai darbas, kurį dirbant nukrypstama nuo tradicinio darbo – neterminuoto darbo visą dieną, darbdavio patalpose už pastovų atlyginimą[6].

Darbo teisės vadovėlyje nagrinėjamos lankstaus darbo organizavimo formos apibūdinamos taip: darbo vietos skaidymas įvedus ne visą darbo dieną ir atsisakius viršvalandžių, lankstesnis pamainų organizavimas, terminuotas, namudinis, agentūrinis, distancinis darbas, savarankiškas užimtumas, paslaugos, sezoniniai darbai, darbo vietų rotacija ir pan.[7]

G. Dambrauskienės teigimu „visuotinai priimto lanksčių užimtumo formų apibrėžimo nėra“[8]. Tačiau, kaip ir daugelis kitų autorių, ji lankstaus darbo formas paaiškina per pavyzdžius: tai galimybė laisvai pasirinkti darbą ir galimybė nedirbti, galimybė dirbti ne visą darbo dieną, lankstaus darbo laiko schemos arba vadinamosios lanksčios darbo valandos, suminė darbo valandų apskaita, savanoriškas, savarankiškas darbas, pagalbos (talkos) darbai ir kitos formos[9].

Užsienio autoriai pateikia panašius nestandartinio, lankstaus darbo apibrėžimus. Autoriai S. Dex ir A. McCulloch rašydami apie lanksčias darbo formas, kaip Didžiosios Britanijos darbo rinkos ateities perspektyvą, teigia, kad lankstus darbas turi įvairių požymių, bet svarbiausia yra darbo vietų pasiskirstymo pokyčiai darbo rinkoje, reiškiantis atsitraukimą nuo standartinių darbo sutarčių, link skirtingų nestandartinių darbo formų. Autoriai pastebi, kad dėl lankstaus darbo yra

[5] Marius Jarulaitis, „Nestandartiniai darbo santykiai ir jų reglamentavimas,“ *Jurisprudencija* 8, Nr. 110 (2008): 83, https://www3.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/1825/1674

[6] Audrius Bitinas ir Justinas Usonis, *„Flexicurity“* ***teisinis*** *reguliavimas: vadovėlis* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013), 309. http://ebooks.mruni.eu/pdfreader/flexicurity-teisinis-reguliavimas

[7] Genovaitė Dambrauskienė et al., *Darbo teisės vadovėlis* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008), 296. http://ebooks.mruni.eu.skaitykla.mruni.eu/pdfreader/darbo-teis25155

[8] Genovaitė Dambrauskienė, „Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje,“ *Jurisprudencija* 25, Nr. 17 (2002): 19, https://www3.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/3637/3429

[9] *Ibid.*

daug diskutuojama ir lankstus darbas skirtingiems žmonėms gali reikšti skirtingus dalykus. Savo knygoje autoriai išvardina darbų rūšis, kurie gali būti apibrėžti kaip lankstus: savarankiškas darbas, darbas ne visą darbo dieną, laikinas darbas, terminuotas darbas, sezoninis darbas, nulinių valandų darbo sutartis, suminė darbo laiko apskaita, darbo vietos dalijimasis, darbas savaitgaliais, viršvalandžiai, darbas namuose, teledarbas[10].

D. McCann, rašydama apie lankstaus darbo reguliavimą, teigia, kad nestandartinis darbas apima darbo sutarčių įvairovę, ir nors jos visos skirtingos, bet turi bendrą savybę – jos visos skiriasi, vienu ar keliais bruožais nuo dominuojančio darbo modelio[11].

Taigi, surasti tikslų nestandartinių, netipinių, lanksčių darbo formų apibrėžimą nepavyko, todėl galima sutikti su kai kurių autorių nuomone, kad bendro ir visuotinai priimto nestandartinių, netipinių, lanksčių darbo formų apibrėžimo nėra. Suformuluoti išsamų ir universalų tokių darbo formų apibrėžimą sudėtinga, nes dažnai tai priklauso nuo konkrečios situacijos ir jų taikymo aplinkybių. Tačiau galima išskirti vieną iš pagrindinių skiriamųjų požymių – nestandartinės, netipinės, lanksčios darbo formos – tai tokios, kurios nukrypsta nuo standartinės ir tradicinės darbo formos. Mokslinėje literatūroje, kalbant apie nestandartines, netipines, lanksčias darbo formas, minimos tos pačios darbo formos, tik skirtingi autoriai pateikia arba platesnį, arba siauresnį jų sąrašą.

1.2. Lanksčių darbo sutarčių įvairovė

Pasaulio ir Europos darbo rinkose vis dažniau darbai atliekami nestandartinėmis darbo sąlygomis, kurios įtvirtinamos įvairių rūšių darbo sutartimis. Šių, dažnai vadinamų nestandartinių, netipinių, lanksčių darbo sutarčių įvairovė yra labai plati ir ji turi tendenciją augti, nes laikui bėgant darbo rinka tampa vis lankstesnė, nuolat atsiranda naujų darbo santykių formų. Visose ES valstybėse šalia standartinių darbo santykių pagal neterminuotą darbo sutartį egzistuoja ir lanksčios darbo formos, kurios dažnai apibrėžiamos lanksčiomis darbo sutartimis.

Europos Parlamento užsakytame tyrime[12] išskiriamos tokios nestandartinio darbo formos ir darbo sutarčių rūšys: ne viso darbo laiko (angl. *part – time employment*), laisvai samdomų specialistų (angl. *freelancers*), savarankiškai dirbančių (angl. *self – employment*), fiktyvus savarankiškas darbas (angl. *bogus self – employment*), terminuota darbo sutartis (angl. *fixed – term*

[10] Shirley Dex ir Andrew McCulloch, *Flexible Employment: the future of Britain's jobs* (Houndsmills, England: Macmillan Press Ltd, 1997), 1-4.
[11] Deirdre McCann, *Regulating flexible work* (Oxford; New York (N.Y.): Oxford University Press, 2008), 4.
[12] Andrea Broughton et al., „Precarious Employment in Europe," 2016, European Parliament's Committee on Employment and Social Affairs, žiūrėta 2016 09 16 per internetą: http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf

contract), laikinasis (agentūrinis) įdarbinimas (angl. *temporary agency work*), darbas komandiruotėje (angl. *posted work*), nulinių valandų darbo sutartis (angl. *zero – hours contract*), stažuotės (angl. *internship*), nedeklaruotas darbas (angl. *informal / undeclared work).*

TDO „Nestandartinės darbo formos“ ataskaitoje[13] išskiriamos ir nagrinėjamos šios nestandartinės darbo sutarčių rūšys: terminuota, projektinio darbo (angl. *project or task – based contracts*), darbo ne visą darbo dieną, darbo pagal iškvietimą (angl. *on – call work*), darbo per įdarbinimo agentūrą.

Lietuvoje taikomų darbo sutarčių sąrašas yra įtvirtintas Darbo kodekso 108 straipsnyje, t. y: neterminuotos, terminuotos, trumpalaikės, sezoninės, dėl antraeilių pareigų, nuotolinio darbo ir kitos. Minėtoje nuostatoje pateikiamas darbo sutarčių rūšių sąrašas nėra baigtinis, kituose teisės aktuose numatoma galimybė įtvirtinti ir kitas darbo sutarčių rūšis. Pavyzdžiui, Lietuvoje taikoma laikinojo darbo sutartis yra įtvirtinta ne Darbo kodekse, o Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatyme. Darbas ne visą darbo dieną Darbo kodekse nėra priskirtas prie darbo sutarties rūšies, tačiau, kai kurių Lietuvos mokslininkų nuomone, pagal galiojantį reglamentavimą gali būti laikomas darbo sutarties rūšimi (plačiau 2.2. poskyryje). Lyginant su Europoje taikomų darbo sutarčių įvairove galima teigti, kad Darbo kodekse įtvirtintų darbo sutarčių sąrašas nėra platus. Kitoks darbo sutarčių rūšių instituto reglamentavimas numatytas naujajame Darbo kodekse, kuris išplėtė lanksčių darbo sutarčių sąrašą. 2016 m. rugsėjo 14 d. priimtame Darbo kodekse iš viso buvo įtvirtintos devynios darbo sutarčių rūšys: neterminuoto, terminuoto, laikinojo, pameistrystės, nenustatytos apimties, projektinio darbo, darbo vietos dalijimosi, darbo keliems darbdaviams ir sezoninio darbo sutartys. Iš jų keturios Lietuvoje visiškai naujos: nenustatytos apimties, projektinio darbo, darbo vietos dalijimosi ir darbo keliems darbdaviams. 2016 m. lapkričio 3 d. naujame Darbo kodekse įtvirtintų darbo sutarčių sąrašas buvo pakoreguotas ir priimtas sprendimas atsisakyti nenustatytos apimties darbo sutarčių.

Taip pat reikia pažymėti, kad lankstaus darbo formos yra įgyvendinamos ne tik per lanksčių darbo sutarčių institutą. Pavyzdžiui, lankstaus darbo formomis laikomas ir savarankiškas darbas įsigijus verslo liudijimą, taip pat sparčiai populiarėjančių laisvai samdomų specialistų darbas, kuris dažnai įforminamas paslaugų, o ne darbo sutartimi bei asmenų, kurie teikia žemės ūkio ir miškininkystės paslaugas pagal paslaugų kvitą (vaučerį).

Apibendrinant galima teigti, kad darbo rinkai tampant vis lankstesnei, nuolat atsiranda naujos lanksčios darbo formos. Šios tendencijos neapeina ir Lietuvos, kur patvirtintas naujas teisinis reglamentavimas praplečia taikomų darbo sutarčių sąrašą. Tačiau, taip pat svarbu pabrėžti, kad naujos, lanksčios, netipinės, nestandartinės darbo formos įteisinamos ne tik per įvairias darbo

[13] „Non-standard forms of employment“ *supra* note 1.

sutartis, bet ir reglamentuojant kitas veiklos formas: verslo liudijimai, vaučeriai, paslaugų sutartys ir kt.

1.3. Lanksčių darbo sutarčių svarba

2000 m. kovo mėn. Lisabonoje įvykusiame Europos Vadovų Tarybos susitikime ES išsikėlė sau strateginį tikslą – sukurti konkurencingiausią ir dinamiškiausią žinių pagrindu veikiančią ekonomiką pasaulyje, kurios augimas būtų tvarus ir kuri galėtų pasiūlyti daugiau ir geresnių darbo vietų bei didesnę socialinę sanglaudą[14].

Kad būtų pasiekti Lisabonos tikslai sukurti daugiau ir geresnių darbo vietų, atskiriems asmenims, bendrovėms, valstybėms narėms ir ES reikia naujų lankstumo ir užimtumo garantijų formų[15].

Europos piliečiai pripažįsta, kad būtina prisitaikyti ir keistis. 73 proc. europiečių sutinka, kad darbas pas tą patį darbdavį visą darbingą gyvenimą jau yra atgyvena. 76 proc. asmenų mano, kad sugebėjimas lengvai pereiti iš vieno darbo į kitą yra naudingas dalykas, padedantis žmonėms šiandien lengviau rasti darbą. 71 proc. teigia, kad darbo sutartys turėtų tapti lankstesnės, kad būtų skatinamas darbo vietų kūrimas[16].

ES užimtumo politika skatinanti lankstumą tarp darbuotojų ir darbdavių ir nuteikianti valstybes nares kurti tokias darbo rinkas, kuriose būtų daugiau įdarbinimo galimybių, paspartino nestandartinių, lanksčių ir naujų užimtumo formų augimą Europoje.

Apie nestandartinių užimtumo formų plitimą ir populiarumą aktyviai kalbama ir pasauliniu lygiu. TDO vadovas Guy Ryder 2015 metų ataskaitoje šias tendencijas apibrėžė taip – „klasikinis stereotipas apie nuolatinį darbą pas vieną darbdavį pagal standartinę darbo sutartį visą darbo dieną, iš esmės suplanuotas ir saugus karjeros kelias vėliau gaunant nustatytą pensijos išmoką, nors ir atrodo labai viliojančiai, iš tikrųjų tai vis tolstanti realybė“[17].

Galima teigti, kad prasidėję darbo rinkos pokyčiai, tęsis ir toliau, o nestandartinių užimtumo formų taikymo tendencijos tik spartės.

Kaip jau buvo minėta, nestandartinės darbo formos egzistuoja pakankamai seniai. Jų augančiam poreikiui įtaką daro besikeičianti darbo rinka. Augantys dirbančių moterų, vyresnio

[14] Lisbon European Council 23 and 24 March 2000 presidency conclusions, žiūrėta 2016 09 15 per internetą: http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm#

[15] „Komisijos komunikatas Tarybai, Parlamentui, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui – Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų KOM (2007) 359 galutinis,“ 2007, 3, žiūrėta 2016 10 23 per internetą: http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2007/LT/1-2007-359-LT-F1-1.Pdf

[16] „Europos užimtumo ir socialinės politikos apklausa,“ 2009, Europos Komisija, Eurobarometer, žiūrėta 2016 10 21 per interntą: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_316_fact_lt.pdf

[17] „Non-standard forms of employment,“ *supra* note 1, 1.

amžiaus žmonių ir aukšti jaunimo nedarbo skaičiai skatina pokyčius darbo santykių ir užimtumo srityse. Atsirado poreikis integruoti į darbo rinką ir apsaugoti tas kategorijas darbuotojų, kurių saugumui anksčiau buvo skiriama mažai dėmesio. Siekiant šių tikslų, šalia standartinių atsirado nestandartinių darbo santykių formos. Darbo teisėje iškilo klausimas, kaip sureguliuoti darbo santykius, išlaikant lankstumą ir užtikrinant garantijas darbuotojams.

Lietuvos naujojo Darbo kodekso aiškinamajame rašte teigiama, kad didesnė lanksčių darbo sutarčių įvairovė turės teigiamą įtaką nes: „mažins nelegalų darbą, kadangi darbdavys iš plataus darbo sutarčių rūšių sąrašo galės išsirinkti jo poreikius labiausiai atitinkančią darbo sutarties rūšį. Toks darbo sutarčių sąrašo išplėtimas būtų naudingas ne tik darbdaviams, tačiau ir patiems darbuotojams, pvz., įtvirtinus galimybę sudaryti pameistrystės darbo sutartis, asmuo būtų priimamas į darbą, siekiant įgyti profesiją, papildant profesinio mokymo įstaigoje gautas teorines žinias praktiniu mokymu darbo vietoje. Tokia sutartis padėtų jaunimui, taip pat perkvalifikuotiems asmenims greičiau įsitraukti į darbo rinką. Galimybė sudaryti nenustatytos apimties <...> ar darbo vietos dalijimosi darbo sutartis <...> leistų darbuotojoms, neseniai pagimdžiusioms ir auginančioms vaikus, po truputi grįžti į darbo rinką ir taip suderinti darbo bei šeiminius įsipareigojimus. Tokios darbo sutartys taip pat būtų naudingos studentams ar neįgaliems asmenims, kur vieni galėtų savo studijas derinti su darbine veikla, o kitiems būtų užtikrinta galimybė dalyvauti darbo rinkoje taip užsidirbant lėšas pragyvenimui[18]“.

Sunku nesutikti, kad lanksčios darbo sutartys gali turėti teigiamos įtakos darbuotojams, darbdaviams ir darbo rinkai. Jos suteikia lankstumo ir užimtumo garantijų ir atitinka Europos Komisijos formuojamą užimtumo didinimo per lanksčius darbo santykius tendenciją „asmenims vis labiau reikia užimtumo garantijų, o ne darbo vietos išlaikymo garantijų, nes vis mažiau asmenų dirba tą patį darbą visą gyvenimą[19]“. Įmonėms jos suteikia galimybę pritaikyti savo darbuotojų skaičių prie kintančių ekonominių sąlygų. Taip pat jos naudingos verslui, nes padeda mažinti sąnaudas, laikini darbuotojai dažniausiai kainuoja mažiau, nes jų atlyginimai yra žemesni[20]. Taip pat darbuotojai įdarbinti per agentūras mažina įmonių administravimo kaštus. Šiuolaikinės įmonės, siekdamos didinti savo konkurencinį pranašumą, stengiasi maksimaliai optimizuoti darbo procesus, tai daro įtaką darbo organizavimui ir skatina taikyti naujas, lanksčias, nestandartines darbo formas. Taip pat technologijų vystymasis neišvengiamai skatina lanksčias užimtumo formas, nes suteikia galimybę atlikti darbą namuose bet kuriuo metu. Lanksčios užimtumo formos skatina jaunų, vyresnio amžiaus ir moterų užimtumą, nes atsiranda galimybės derinti darbą su

[18] „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas,“ 2015, TAR, žiūrėta 2016 10 18 per internetą: https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/a55ad61010ef11e58569be21ff080a8c

[19] „Komisijos komunikatas KOM (2007) 359 galutinis,“ *supra* note 15, 3.

[20] „Non-standard forms of employment,“ *supra* note 1, 3.

mokslais, šeima ir asmeniniais poreikiais. Taip pat jos skatina mokymąsi visą gyvenimą ir tobulėjimą keliant kvalifikaciją, nes darbuotojai turi sugebėti prisitaikyti prie besikeičiančių darbo rinkos poreikių, greitai pakeisti ar rasti naują darbą.

Tačiau nepaisant visų teigiamų pusių, lanksčios darbo sutartys gali daryti ir neigiamą poveikį darbuotojams. R. Guobaitė-Kirslienė, analizuodama ETT praktikos įtaką darbuotojams dirbantiems ne viso darbo laiką teisiniam reglamentavimui, nustatė, tokių darbuotojų darbo teisių pažeidimus, susijusius su išmokų mokėjimu (įskaitant išeitines, mokamas ligos atveju, ir apmokėjimą už viršvalandinius darbus), atostogų suteikimu, darbo stažo skaičiavimo tvarka, pareigų paaukštinimo ir profesinio mokymo galimybėmis, socialinės apsaugos teisėmis[21].

Pasaulinė 2008 metų ekonominė krizė parodė, kad jos metu prarastos darbo vietos pirmiausia buvo netipinio sektoriaus darbo vietos. Po ekonominės krizės išaugo terminuotų, ne visos darbo dienos ir kitų nestandartinių darbo sutarčių skaičius[22], darbdaviai atsidūrė neaiškioje situacijoje ir negalėjo užtikrinti pastovių ir saugių darbo santykių, o darbo ieškantys asmenys buvo priversti priimti siūlomas nenaudingas ir nesaugias darbo sąlygas, tam tikra prasme patirdami ekonominę prievartą iš darbdavių pusės, nes alternatyva buvo viena – likti bedarbiais.

Tarptautiniu mastu apie nesaugų darbą ir jo rūšis pradėta kalbėti dar 1990 metais, o Europos institucijų darbotvarkėje šis klausimas atsirado po 2008 metų ekonominės krizės. Šalia jau negarinėtų nestandartinių, netipinių ir lanksčių užimtumo formų ir darbo sutarčių atsirado nesaugių darbo formų ir sutarčių sąvokos.

Taigi, apibendrinant galima teigti, kad lanksčios darbo sutartys yra būtinos ir svarbios, nes daro teigiamą įtaką užimtumui ir suteikia lankstumo darbo rinkai. Darbuotojams jos naudingos, nes padeda suderinti darbą ir asmeninį gyvenimą, darbdaviams – mažinti sąnaudas ir efektyviau organizuoti darbo procesus. Pasaulyje ir Europoje pripažįstama, kad lanksčios darbo sutartys yra neišvengiama dabarties ir ateities būtinybė. Visgi nustatyta, kad ekonominio sunkmečio laikotarpiu lanksčios darbo sutartys neužtikrino tinkamos apsaugos darbuotojams ir tam tikrais atvejais gali kelti rimtą grėsmę darbuotojų garantijų saugumui.

[21] Ramunė Guobaitė-Kaubrienė, „Europos Teisingumo Teismo praktikos įtaka ne viso darbo laiko teisinio reglamentavimo pokyčiams," *Socialiniai mokslai* 2, Nr. 6 (2010): 281-298. https://www.mruni.eu/upload/iblock/c2e/Guobaite.pdf

[22] „Incidence of permanent employment", *supra* note 3.

1.4. Nesaugios darbo sutarčių rūšys

2013 metais TDO paskelbė, kad darbuotojų apsauga nuo nepriimtinų darbo formų yra viena iš aštuonių organizacijos prioritetinių veiklos sričių 2014–2015 metais[23]. Nepriimtinos darbo formos suprantamos, kaip tos, kurios neigia pagrindines darbo teises ir principus, sukelia pavojų gyvybei, sveikatai, darbuotojų laisvei, orumui, saugumui ir negarantuoja pajamų, apsaugančių nuo skurdo[24]. Pagal TDO nepriimtinu darbu laikomas: priverstinis darbas, neformalus (nedeklaruotas) darbas, pažeidžiamas darbas, nesaugus (nestabilus) darbas[25].

Paskutiniais metais nesaugus darbas atsidūrė ne tik TDO, bet ir ES užimtumo politikos dėmesio centre. Nesaugus darbas ir jo keliamos rizikos ES lygmenyje ypatingai išskirti spartinant darbo vietų kūrimą po 2008 metų ekonominės krizės. ES institucijos yra susirūpinusios, kad nesaugus darbas neteikia asmenims tokių teisių ir apsaugos, kurie tradiciškai buvo esminė ES darbo dalis.

Terminas nesaugus darbas (angl. *precarious work*) vystėsi kartu su tokiomis sąvokomis, kaip nestandartinis, netipinis, atsitiktinis darbas.[26] Apibrėžiant tas pačias nestandartinių darbo santykių rūšis (darbas ne visą darbo dieną, terminuotas, laikinas darbas ir kt.), literatūroje dažnai vartojama ir nesaugių darbo santykių sąvoka.

Autoriai Gerry ir Janine Rodgers nesaugų darbą apibrėžia, kaip trumpalaikį ar lengvai prarandamą darbą, kuris lemia tokias pasekmes, kaip ribotą darbo sąlygų, darbo užmokesčio ar darbo tempo kontrolę, kurio teisinis reglamentavimas yra neišsamus, o darbo užmokesčio lygis žemas[27]. Taip pat autoriai teigia, kad nesaugumas asocijuojasi su nestandartinėmis darbo formomis ir tampa kliūtimi derinant darbą ir asmeninį gyvenimą, daro darbuotojus labiau pažeidžiamus sveikatos apsaugos ir darbo apmokėjimo srityse.

Nors nesaugaus darbo sąvoka tarptautiniu lygiu vis dažniau vartojama, jos apibrėžimas lieka neaiškus ir daugialypis[28]. Pateikti nesaugaus darbo terminą yra sudėtinga ir dėl to, kad darbo nesaugumo formos priklauso nuo šalies, regiono, jos socialinės, ekonominės, politinės struktūrų bei darbo rinkos tendencijų. Todėl, priklausomai nuo nacionalinio konteksto, nesaugaus darbo

[23] „Areas of critical importance (ACI) 8 : protection of workers from unacceptable forms of work: unacceptable forms of work: results of a Delphi survey," 2015, International Labour Office, Conditions of Work and Equality Department, žiūrėta 2016 10 15 per internetą: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/documents/publication/wcms_436504.pdf
[24] *Ibid.* 1.
[25] Judy Fudge and Deirdre McCann, „Unacceptable forms of work: A global and comparative study," 2015, International Labour Office, žiūrėta 2016 10 15 per internetą: http://un-act.org/wp-content/uploads/2016/02/Unacceptable_Forms_of_Work.pdf
[26] *Ibid.* 16.
[27] Gerry Rodgers and Janine Rodgers, *Precariuos jobs in labour market regulation: the growth of atipical employment in Western Europe*, (Geneva: International Institute for labour studies, 1989) 1-16.
[28] Andrea Broughton et al., *supra* note 12.

formos dar vadinamos: nestandartinėmis, netipinėmis, neapibrėžtomis. Taip pat šios formos nuolatos plečiasi, nes atsiranda naujų užimtumo ir darbo sutarčių rūšių, o darbdaviai suranda naujų būdų, kaip apeiti teisinį reglamentavimą arba randa spragų įstatymuose, siekdami padidinti verslo pelningumą darbuotojų sąskaita.

Nepaisant to, kad nesaugus darbas dėl tam tikrų aplinkybių gali būti traktuojamas skirtingai, galima išskirti jo bendrus bruožus[29]:

- darbdavio rizika ir atsakomybė yra perkeliama darbuotojui (neaiški darbo trukmė, užslėpti ar dviprasmiški darbo santykiai, socialinės apsaugos nebūvimas, mažas darbo užmokestis, kliūtys stoti į profesines sąjungas ir dalyvauti kolektyvinėse derybose ir kt.);
- neaiškumas identifikuojant darbdavį, trišaliai santykiai (darbas per agentūrą, sub-kontraktai, frančizės);
- trūksta arba visai nėra profesinių sąjungų (apribotas dalyvavimas kolektyvinėse derybose, nepakankamas teisinis reglamentavimas).

Tikslus nesaugaus darbo apibrėžimas yra būtinas formuojant politiką darbo srityje ir teikiant teisinio reglamentavimo pasiūlymus. Taip pat jis svarbus profesinėms sąjungoms, nes tik aiškiai suprantant kas yra nesaugus darbas galima tinkamai ginti ir atstovauti darbuotojų teises ir interesus.

Teigiama, kad tiek Europos, tiek pasauliniu lygiu pastebimos nesaugaus darbo augimo tendencijos, bet dėl aiškaus apibrėžimo nebuvimo, sunku surinkti ir pateikti tikslią statistiką.

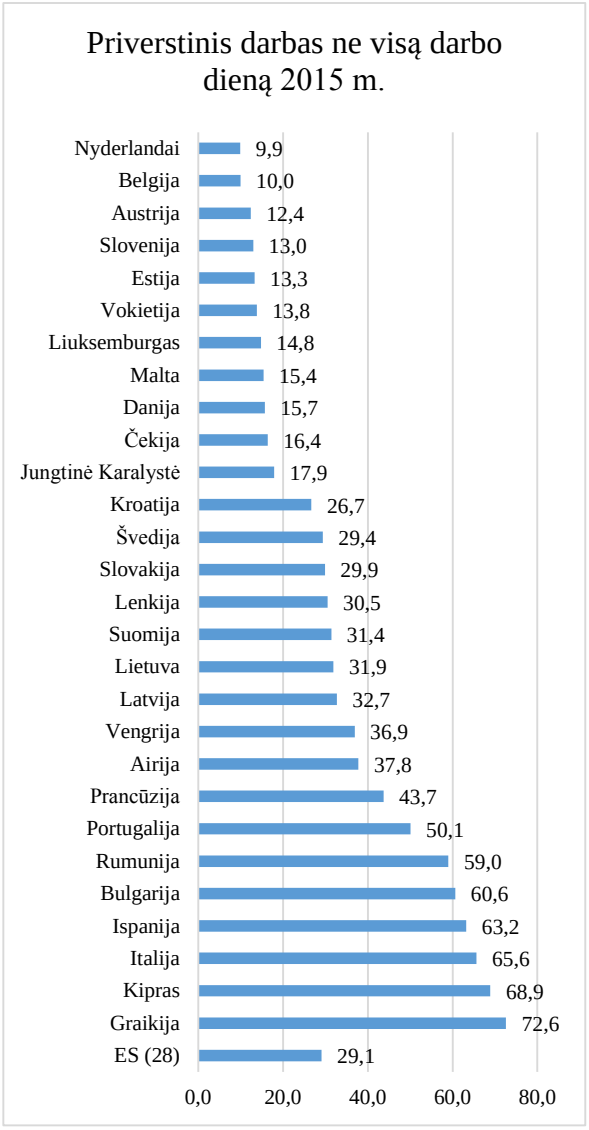
Pateikiant nesaugaus darbo augimo tendencijų statistiką, darbe išskirti priverstinio terminuoto darbo ir priverstinio darbo ne visą darbo dieną duomenys (1 priedas). Dėl ekonominių priežasčių ir teisinio reglamentavimo spragų, plintant įvairioms paslėptoms nelegalaus darbo formoms darbuotojai patiria ekonominę prievartą, kuri pasireiškia įdarbinant tariamai ne visai darbo dienai, tinkamai nežymint darbo laiko, neapskaitant viršvalandinio ir naktinio darbo, dirbant poilsio dienomis ir neįforminant to nustatyta tvarka, nesilaikant darbo ir poilsio laiko reikalavimų ir kt. Dėl nepakankamo darbo vietų skaičiaus, didelės darbo jėgos konkurencijos ir dažnų darbdavių nesąžiningumo atvejų, darbuotojai yra priversti dirbti ne visą darbo laiką ar pagal terminuotas darbo sutartis.

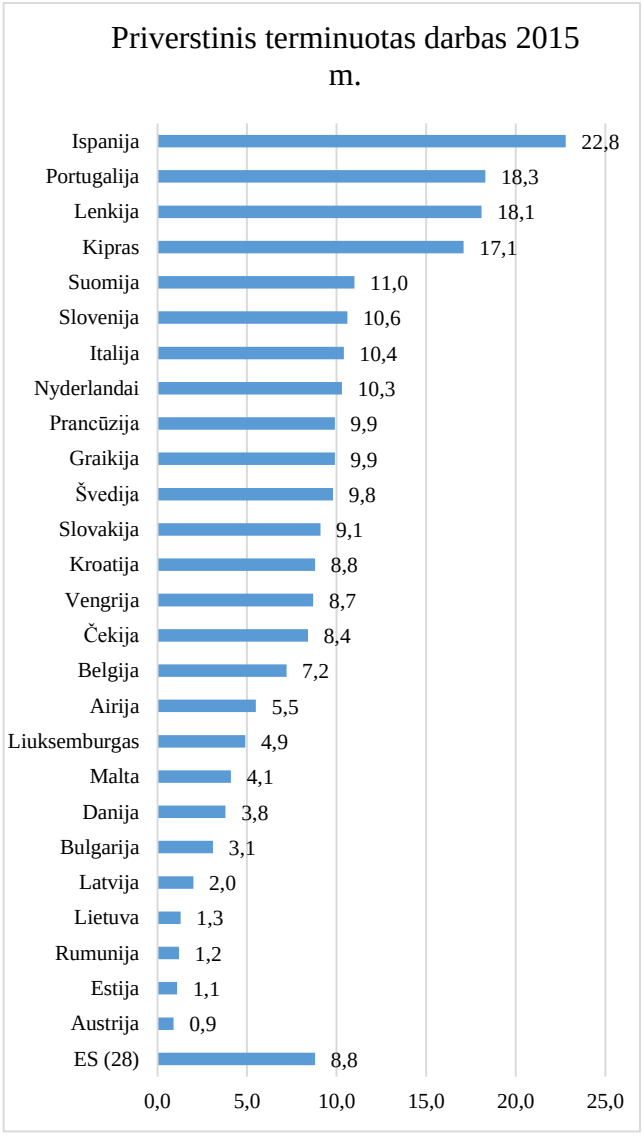
1 lentelėje pateikti 2015 metų duomenys, iš kurių matosi, kad priverstinio darbo ne visą darbo dieną procentas ypatingai aukštas Graikijoje, Kipre, Italijoje, Ispanijoje ir Bulgarijoje. Nuo

[29] „From precarious work to decent work. Policies and regulations to combat precarious employment," 2011, International Labour Organization, 5, žiūrėta 2016 10 15 per internetą: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_164286.pdf

76,2 iki 60,6 proc. šių šalių gyventojų norėtų dirbti daugiau darbo valandų, bet yra priversti dirbti darbą ne visą darbo dieną. Priverstinio terminuoto darbo skaičiai yra aukšti Ispanijoje, Portugalijoje, Lenkijoje, Kipre. Nuo 22,8 iki 17,1 proc. šių šalių gyventojų priversti dirbti pagal terminuotas darbo sutartis.

1 lentelė. Priverstinis darbas ne visą darbo dieną ir pagal terminuotas darbo sutartis (proc.)[30]





Iš 1 priede pateiktų duomenų matosi, kad per ekonominės krizės laikotarpį (2008–2011 m.) priverstinis darbo laiko sutrumpinimas ženkliai išaugo Italijoje, Ispanijoje, Kipre, Graikijoje,

[30] „Involuntary part-time employment as percentage of the total part-time employment, by sex and age (%),“ 2016, Eurostat, žiūrėta 2016 10 12 per internetą: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eppgai&lang=en; „Involuntary temporary employment (%),“ 2015, Eurostat, žiūrėta 2016 10 12 per internetą: http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tesem190

Bulgarijoje, Rumunijoje, Portugalijoje, Latvijoje ir Lietuvoje. Priverstinio terminuoto darbo rodikliai krizės metu buvo aukšti Ispanijoje, Lenkijoje ir Portugalijoje.

Visuose darbo santykiuose galima įžvelgti tam tikrų nesaugumo aspektų: dėl minimalaus darbo užmokesčio – skurdo grėsmė, socialinės apsaugos stoka ar nepakankama darbuotojų teisių apsauga. Tačiau ES šalyse nestandartiniai darbo santykiai, tokie kaip laikinas ir terminuotas darbas, dažniau asocijuojasi su nesaugumu.

Europos Parlamento užsakytame tyrime „Nesaugus darbas Europoje“[31] darbo sutarčių rūšys išskirstytos pagal jiems būdingą nesaugumo lygį. Nustatyta, kad:

- neterminuotoms visos ir ne visos darbo dienos darbo sutartims būdingas žemas nesaugumo lygis;
- priverstiniam darbui ne visą darbo laiką, terminuotam darbui, priverstiniam terminuotam darbui, savarankiškam darbui būdingas vidutinis nesaugumo lygis;
- laikinam darbui per įdarbinimo agentūras ir komandiruotiems darbuotojams būdingas vidutinis arba aukštas nesaugumo lygis;
- neformaliam / nedeklaruotam darbui, o kai kuriais atvejais darbui pagal nulinių darbo valandų sutartis būdingas aukštas nesaugumo lygis.

Iš to daroma išvada, kad darbuotojams, dirbantiems pagal netipines darbo sutartis, tenka didesnė nesaugumo rizika. Šiuo metu ES pagal standartinę darbo sutartį dirba apie 59 proc. darbuotojų, lyginant su 2003 m. statistika šis skaičius sumažėjo 4 proc. (buvo 63 proc.)[32]. Jei ši tendencija tęsis ir toliau, darbuotojai, dirbantys pagal standartinę darbo sutartį, taps mažuma, o nestandartinių darbo sutarčių skaičius tik didės ir reikš augantį nesaugumo lygį. Nestandartinių darbo formų augimo tendencijos, skatina dėti daugiau pastangų siekiant suderinti lankstumo ir saugumo garantijas.

Apibendrinant, galima teigti, kad be aiškaus nesaugaus darbo apibrėžimo sudėtingiau kurti darbuotojų apsaugos mechanizmus tarptautiniame ir nacionaliniame lygiuose, nes nėra vieningo sutarimo, kas yra nesaugus darbas ir kokie jo pagrindiniai požymiai. Bendrąja prasme nesaugų darbą galima apibrėžti, kaip darbą, kuris neapsaugo pagrindinių darbuotojų teisių ir neužtikrina svarbiausių garantijų. Siekiant darbo rinkos lankstumo ir didesnio užimtumo garantijų, dėl ekonominių priežasčių, netobulo ir nepakankamo teisinio reglamentavimo, tokios lankstaus užimtumo formos, kaip terminuotas darbas, darbas ne visą darbo dieną, laikinas darbas ir kitos, įgyja nesaugaus darbo požymių ir tampa ydingos darbuotojams ir darbo rinkai.

[31] Andrea Broughton et al., *supra* note 12.
[32] „Incidence of permanent employment“, *supra* note 3.

II. ATSKIROS LANKSČIŲ DARBO SUTARČIŲ RŪŠYS

Nagrinėjant lanksčių darbo sutarčių rūšis, šiame darbe jau aptarta, kad šių darbo sutarčių įvairovė yra labai plati, be to, atsirandant naujoms užimtumo ir darbo formoms, šis sąrašas tik auga ir galiausiai yra tiesiog neįmanoma pateikti galutinio lanksčių darbo sutarčių sąrašo.

Atsižvelgiant į šio darbo uždavinius ir lanksčių darbo sutarčių aibę, darbe nagrinėjamos tik tam tikros lanksčios darbo sutarčių rūšys ir jų ypatumai. Šiame skyriuje bus nagrinėjamos dažniausiai taikomos ir labiausiai paplitusios – terminuotos ir ne viso darbo laiko, taip pat sparčiai populiarėjanti – laikinojo darbo per agentūrą ir pati kontraversiškiausia bei kelianti daug diskusijų – nenustatytos apimties arba nulinių valandų darbo sutartys.

2.1. Terminuota darbo sutartis

ES pripažinus, kad asmenims vis labiau reikia užimtumo garantijų, o ne darbo vietos išlaikymo garantijų ir, kad tam tikriems sektoriams, profesijoms ar veiklos rūšims būdinga sudaryti terminuotas darbo sutartis, kurios gali būti tinkamos tiek darbdaviams, tiek darbuotojams – terminuotos darbo sutartys laikomos viena iš dažniausiai taikomų lanksčių darbo sutarčių rūšių.

Remiantis statistikos duomenimis, 2015 metais ES apie 14,1 proc. darbuotojų dirbo pagal terminuotas darbo sutartis. Didžiausiais skaičius tokių darbuotojų – Lenkijoje (28 proc.), Ispanijoje (25,2 proc.), Portugalijoje (22 proc.) ir Nyderlanduose (20 proc.). Lietuva, pagal sudaromų terminuotų darbo sutarčių skaičių yra priešpaskutinė ES, tokių sutarčių skaičius siekia vos 2,1 proc.[33] Nustatant priežastis, galima išskirti tiek teisinio reglamentavimo ypatybes, tiek susiformavusį neigiamą darbuotojų požiūrį į šios rūšies sutartis. Lietuvoje nustatytas draudimas sudaryti terminuotas darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbui smarkiai riboja darbdavių galimybes, esant poreikiui įdarbinti darbuotojus terminuotai. Taip pat terminuotų darbo sutarčių skaičiui turi įtakos visuomenėje susiformavęs požiūris dėl terminuotų darbo sutarčių nesaugumo ir dažni darbdavių piktnaudžiavimo atvejai. 2010–2015 metais Lietuvoje nedarbo lygis svyravo nuo 17,8 iki 9,1 proc., o 2010 metais Lietuva buvo trečioje vietoje pagal nedarbo lygį Europoje. Tam tikra prasme šie skaičiai paaiškina darbuotojų norą prisirišti prie vienos darbo vietos ir jų baimę sudaryti terminuotą darbo sutartį ir neturėti pastovaus darbo.

[33] „Užimtumo stataistika," 2015, Eurostat, žiūrėta 2016 10 18 per internetą: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/lt

2 lentelė. Terminuotų darbo sutarčių skaičius Europoje (proc.)[34]

Šalys/metai	2010	2011	2012	2013	2014	2015
ES (28 šalys)	13.9	14.0	13.7	13.6	13.9	14.1
Belgija	8.1	8.9	8.1	8.1	8.6	9.0
Bulgarija	4.4	4.0	4.4	5.6	5.3	4.4
Čekija	8.2	8.0	8.3	9.1	9.7	10.0
Danija	8.5	8.9	8.6	8.8	8.6	8.7
Vokietija	14.6	14.6	13.8	13.4	13.1	13.2
Estija	3.7	4.5	3.5	3.5	3.1	3.4
Airija	9.6	10.2	10.1	10.0	9.3	8.7
Graikija	12.6	11.8	10.2	10.2	11.6	11.9
Ispanija	24.8	25.2	23.4	23.2	24.0	25.2
Prancūzija	15.1	15.3	15.2	15.3	15.3	16.0
Kroatija	12.8	13.5	13.3	14.5	16.9	20.3
Italija	12.7	13.3	13.8	13.2	13.6	14.1
Kipras	14.0	14.2	15.1	17.5	19.0	18.4
Latvija	7.1	6.7	4.7	4.3	3.3	3.8
Lietuva	2.4	2.7	2.6	2.7	2.8	2.1
Liuksemburgas	7.1	7.1	7.6	7.0	8.1	10.2
Vengrija	9.7	9.1	9.5	10.9	10.8	11.4
Malta	5.3	6.5	6.8	7.5	7.7	7.4
Nyderlandai	18.3	18.1	19.2	20.2	21.1	20.0
Austrija	9.4	9.6	9.3	9.2	9.2	9.1
Lenkija	27.2	26.8	26.8	26.8	28.3	28.0
Portugalija	22.8	22.0	20.5	21.4	21.4	22.0
Rumunija	1.0	1.4	1.5	1.4	1.5	1.4
Slovėnija	17.1	18.0	17.0	16.3	16.5	17.8
Slovakija	5.6	6.5	6.7	6.8	8.8	10.5
Suomija	15.4	15.5	15.5	15.3	15.4	15.1
Švedija	16.0	16.5	15.9	16.3	16.8	16.6
Jungtinė Karalystė	6.0	6.0	6.2	6.1	6.3	6.1

Padažnėjus terminuoto darbo naudojimui ir terminuotų darbo sutarčių sudarymui bei pastebint tokių sutarčių nesaugumą darbuotojų atžvilgiu, ES, siekdama apsaugoti ir suvienodinti pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų darbo sąlygas skirtingose valstybėse narėse, priėmė Europos Tarybos direktyvą 1999/70/EB „Dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotąsias sutartis“. Siekiant apsaugoti darbuotojus, dirbančius pagal terminuotas darbo sutartis ir įgyvendinant ES teisės normas, atskiros nacionalinės teisės nuostatos taip pat reglamentuoja terminuotų darbo sutarčių taikymą. Siekiant išvengti pernelyg didelio ir nepagrįsto terminuotų

[34] „Temporary employees as percentage of the total number of employees, by sex and age (%),“ 2016, Eurostat, žiūrėta 2016 10 12 per internetą: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_etpga&lang=en

darbo sutarčių sudarymo skaičiaus, ES valstybių narių nacionalinėje teisėje dažniausiai įtvirtinamos šios apsauginės nuostatos:

- draudimas sudaryti terminuotas darbo sutartis nuolatiniam darbui;
- apribojamas paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių skaičius;
- apribojama bendra terminuotų darbo sutarčių trukmė.

Teisinis reglamentavimas Lietuvoje. Lietuvoje terminuotos darbo sutarties sudarymą, vykdymą ir nutraukimą reglamentuoja Darbo kodekso nuostatos. DK 109 straipsnio 1 dalyje pateikiama terminuotos darbo sutarties sąvoka ir maksimali jos trukmė. Terminuota darbo sutartis yra tokia darbo sutartis, kuri sudaryta tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, bet ne ilgiau kaip penkiems metams[35].

Darbo sutarties terminas yra būtinoji šios darbo sutarties sąlyga ir sutarties terminas negali būti siejamas su jokiomis subjektyviomis priežastimis (darbuotojo amžius, kvalifikacija, išsilavinimas ir kt.)[36]. Dabartinis teisinis reguliavimas numato draudimą sudaryti terminuotą darbo sutartį, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai ar kolektyvinės sutartys (DK 109 straipsnio 2 dalis). Teisinis reglamentavimas, kuriuo leidžiama kolektyvinėse sutartyse numatyti tam tikrus nuolatinio pobūdžio darbus ar pareigas, į kurias darbuotojai gali būti priimami pagal terminuotas darbo sutartis, nors jų pobūdis prilygsta neterminuotoms darbo sutartims, yra kritikuotinas, nes Lietuvoje profesinės sąjungos nėra stiprios ir pajėgios išsiderėti palankias terminuotų darbo sutarčių sąlygas ir apsaugoti darbuotojų teises[37]. Taip pat toks teisinis reguliavimas sudaro prielaidas darbuotojo teisių pažeidimams, kai su tuo pačiu darbuotoju, tuo pačiu pagrindu, nuolatiniam darbui paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys, nes tai reglamentuoja atitinkama kolektyvinė darbo sutartis.

Pagal teisinį reglamentavimą terminuota darbo sutartis dėl nuolatinio darbo pobūdžio gali būti sudaryta, numatant šias nuostatas, ne tik kolektyvinėse sutartyse, bet ir įstatymuose. Vienas iš tokių atvejų įtvirtintas Diplomatinės tarnybos įstatymo 14 straipsnio 2 dalyje, kurioje nustatyta, kad su Lietuvos Respublikos diplomatinės atstovybės ar konsulinės įstaigos darbuotojais sudaromos terminuotos darbo sutartys. Pažymėtina, kad Diplomatinės tarnybos įstatyme nėra įtvirtinta nuostata dėl terminuotų darbo sutarčių termino, todėl darbo sutarties šalys dėl jos termino susitaria sudarydamos konkrečią darbo sutartį. 2014 m. birželio 20 d. civilinėje byloje *E. Ž. v.*

[35] „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas," *Valstybės žinios,* 64(2569) (2002).
[36] Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, „Terminuotųjų darbo sutarčių sudarymo teisėtumas," *Jurisprudencija* 22, Nr. 1 (2015): 52. https://www3.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/4194/3925
[37] *Ibid*. 53.

Lietuvos Respublikos užsienio reikalų ministerija[38], LAT konstatavo, kad aiškinant DK 109 straipsnio 1 dalies nuostatą, jog terminuota darbo sutartis gali būti sudaryta ne ilgesniam kaip penkerių metų laikotarpiui, nurodė, jog ši nuostata, esant terminuotai darbo sutarčiai dėl nuolatinio pobūdžio darbo, siejama su kiekviena konkrečia terminuota darbo sutartimi, pagal ją kiekvienos konkrečios terminuotos darbo sutarties terminas, taip pat ir jį šalių susitarimu pratęsus, negali būti ilgesnis kaip penkeri metai, nėra jos pažeidimo tokiais atvejais, kai, pavyzdžiui, viena terminuota darbo sutartis sudaroma trejų metų laikotarpiui, o šią nutraukus DK 126 straipsnyje nustatytu pagrindu, dėl to paties darbo (pareigų) sudaroma ir tęsiama kita terminuota darbo sutartis ketverių metų laikotarpiui. Konkretaus ginčo atveju, teismas nustatė, kad nė vienos iš šalių sudarytų trijų terminuotų darbo sutarčių terminas (taip pat ir pratęsus) neviršijo DK 109 straipsnio 1 dalyje įtvirtinto penkerių metų laikotarpio, todėl byloje nėra pagrindo konstatuoti, kad darbo sutarčių terminas buvo nustatytas netinkamai, pažeidžiant DK 109 straipsnio 1 dalies reikalavimus.

Siekiant išvengti piktnaudžiavimo paeiliui sudaromomis terminuotomis darbo sutartimis nustatyta, kad tokias sutartys draudžiama sudaryti, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio. Bet dažnai kyla klausimas, kas yra laikytina nuolatinio ir nenuolatinio pobūdžio darbu. Laikinai atostogaujančio ar sergančio darbuotojo pavadavimas pripažįstamas nenuolatinio pobūdžio darbu. Tačiau ar konkretaus ir aiškiai apibrėžto vienkartinio projekto (darbo) atlikimas bus pripažintas nenuolatinio pobūdžio darbu, matyt yra spręstina tik remiantis konkrečia situacija. Kaip teigiama D. Petrylaitės, T. Davulio ir V. Petrylaitės kolektyvinėje monografijoje, kur nagrinėjamos LAT bylos, kuriose pasisakoma dėl nenuolatinio ir nuolatinio darbo pobūdžio, darbo pobūdžio nustatymas yra vertinamoji aplinkybė ir galimi labai įvairus interpretavimai[39].

2014 m. gruodžio 23 d. civilinėje byloje R. V. v. UAB „Statva“[40], kur buvo ginčijamas terminuotos darbo sutarties sudarymo pagrindas, LAT konstatavo, kad bendriausia prasme darbas nėra nuolatinis, kai jo poreikis ar atlikimas yra objektyviai apribotas laiko. Padidėjusį darbo jėgos poreikį gali lemti laikinas darbų apimties išaugimas, viršijantis įmonei įprastą darbų apimtį; būtinumas tam tikrą laiką vykdyti kokią nors naują, įmonei įprastai nebūdingą veiklą ar funkcijas; reikalingumas tam tikriems vienkartiniams darbams atlikti pasitelkti tų sričių žinių, reikalingą kvalifikaciją bei gebėjimų turinčius specialistus, kurių įmonė neturi, ir pan. Nors dažnai tokio darbo jėgos poreikio padidėjimo trukmė tiksliai negali būti apibrėžta konkrečia kalendorine data,

[38] „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. birželio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-329/2014,“ žiūrėta 2016 11 06 per internetą: http://www.infolex.lt.skaitykla.mruni.eu/tp/831758?nr=1

[39] Daiva Petrylaitė, Tomas Davulis, Vida Petrilaitė, *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje kolektyvinė monografija* (Vilnius: Registrų centras, 2008), 206-207.

[40] „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. gruodžio 23 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-572/2014,“ žiūrėta 2016 11 06 per internetą: http://eteismai.lt/byla/113270357265304/3K-3-572/2014

tačiau jau sutarties sudarymo metu turi būti tam tikrų objektyvių duomenų, rodančių, kad aplinkybės, dėl kurių išaugo darbuotojų poreikis, yra laikino pobūdžio. Teismas nurodė, kad terminuotų darbo sutarčių sudarymas negali būti pateisinamas ekonominiu naudingumu darbdaviui. Dėl to nėra pagrindo konstatuoti laikiną darbo pobūdį ir sudaryti terminuotą darbo sutartį tais atvejais, kai darbdavys tiesiog negali tiksliai prognozuoti, kokia bus darbų apimtis ir kiek darbuotojų reikės ateityje. Šioje byloje darbdavys savo poziciją dėl terminuotos darbo sutarties sudarymo grindė tuo, kad nebuvo aišku, ar darbuotojų poreikis nesumažės, baigus jau statomų objektų statybą. LAT išaiškino, kad tokios abejonės negali būti laikomos aplinkybėmis, įrodančiomis laikiną darbų pobūdį. Terminuotų sutarčių sudarymas tokiais atvejais reikštų darbdavio apsidraudimą, siekį išvengti galimo darbuotojų atleidimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, kuris dėl taikomų įspėjimo terminų, kompensacinių išmokų ir kt. yra mažiau palankus darbdaviui.

Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalies nuostatos, leidžiančios sudaryti terminuotas nuolatinio pobūdžio darbų sutartis, jei tai numato specialūs įstatymai, net ir nesant objektyvių priežasčių, pagrindžiančių santykių terminuotumą, problematiką nagrinėjo ne vienas Lietuvos autorius. V. Mačiūlaitis sutinka su dr. T. Davulio nuomone, kad Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalies išlyga yra problematiška ir kelia abejonių dėl jos atitikties Europos Bendrijos teisės reikalavimams ir ETT praktikai[41].

I. Mačernytė-Panomariovienė teigia, kad „DK normos, numatančios bendrąsias terminuotųjų darbo sutarčių sudarymo sąlygas, neatitinka Bendrojo susitarimo* tikslų, nes nėra numatyta nei „objektyvių priežasčių“, nei tokių sutarčių sudarymo pakartotinumo (taip pat ir vadovų kadencijų), nei laikotarpio, per kurį galima būtų sudaryti kelias terminuotas darbo sutartis“[42].

Nagrinėti autoriai sutinka, kad yra būtina reglamentuoti terminuotųjų darbo sutarčių sudarymą nustatant maksimalų, paeiliui einančių sutarčių, sudarytų su tuo pačiu darbuotoju tai pačiai darbo funkcijai atlikti, skaičių ir taip išvengti piktnaudžiavimo neribotai pratęsiant terminuotas darbo sutartis.

Kalbant apie darbo santykių lankstumą yra būtina galvoti ir numatyti darbuotojų saugumą, nes nereikia pamiršti, kad viena iš pagrindinių darbo teisės funkcijų yra apsauginė. Pagal dabartinį reglamentavimą, nutraukus terminuotą darbo sutartį, darbdavys neprivalo mokėti

[41] Vilius Mačiulaitis, „Terminuotosios darbo sutartys flexicurity aspektu,“ *Socialinia mokslai* 3, Nr. 7 (2010):302 https://www3.mruni.eu/ojs/societal-studies/article/view/1325/1272

* Europos Sąjungos direktyva 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.

[42] Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, *supra* note 36, 52.

išeitinės išmokos, išvengiama garantijų numatytų nėščioms moterims ir darbuotojams, auginantiems vaikus.

Naujajame Darbo kodekse, kaip teigia autoriai, numatytas terminuotų darbo sutarčių instituto liberalizavimas, palengvinant jų sudarymo ir pratęsimo galimybes, tuo pačiu numatant papildomas garantijas darbuotojams. Tokių teisiniu reglamentavimu siekiama skatinti kurti naujas darbo vietas ir suteikti galimybes išsaugoti jau esamas[43].

3 lentelė. Terminuotų darbo sutarčių teisinio reglamentavimo palyginimas

Terminuotos darbo sutartys	
Galiojantis DK	**Naujas DK**
Darbo pobūdis	
Draudžiama sudaryti nuolatinio pobūdžio darbams.	Leidžiama sudaryti nuolatinio pobūdžio darbams.
Sutarties terminas	
Terminas – ne ilgiau kaip 5 metai.	Terminas – ne ilgiau kaip 2 metai (taip pat paeiliui einančių sutarčių, kurios yra sudarytos su tuo pačiu darbuotoju tai pačiai darbo funkcijai atlikti).
	Terminas – ne ilgiau kaip 5 metai (su tuo pačiu darbuotoju paeiliui einančių terminuotų darbo sutarčių, sudarytų skirtingoms darbo funkcijoms atlikti.
	Terminas – ne ilgiau kaip 5 metai, kai tai numatyta specialiuose įstatymuose (renkami / skiriami darbuotojai).
Terminuota darbo sutartis tampa neterminuota	
Nėra apibrėžta, kiek faktiškai po termino pasibaigimo turi tęstis darbo santykiai, kad darbo sutartis būtų pripažinta neterminuota.	Jei darbo santykiai faktiškai tęsiasi ne ilgiau kaip penkias darbo dienas po termino suėjimo, darbo sutartis tampa neterminuota.
Įspėjimo terminai dėl darbo sutarties nutraukimo	
Nėra numatyti įspėjimo terminai.	Darbdavys privalo raštu įspėti darbuotoją apie darbo sutarties pasibaigimą dėl termino: ne vėliau kaip prieš 5 darbo dienas – kai sutartis tęsiasi ilgiau kaip 1 metus; ne vėliau kaip prieš 10 darbo dienų – kai sutartis tęsiasi ilgiau kaip 3 metus.
Išeitinė išmoka	
Darbo sutarčiai pasibaigus dėl jos termino išeitinė išmoka nėra išmokama.	Darbo sutarčiai pasibaigus dėl jos termino darbuotojui išmokama 1 mėnesio VDU dydžio išeitinė išmoka.
Garantijos	
Negali būti taikomos mažiau palankios darbo sąlygos, kvalifikacijos kėlimo ir skatinimo	Negali būti sudaromos mažiau palankios darbo sąlygos, įskaitant darbo apmokėjimą, negu pagal neterminuotą darbo sutartį dirbančiam

[43] „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas“ *supra* note 18.

galimybės negu darbuotojams, dirbantiems pagal neterminuotas darbo sutartis.	darbuotojui, nebent tokie skirtumai būtų objektyviai pagrįsti.
Darbdavys privalo informuoti darbuotojus, dirbančius pagal terminuotą darbo sutartį, apie laisvas darbo vietas ir užtikrinti, kad jie turėtų tokias pat galimybes įsidarbinti nuolatiniam darbui kaip ir kiti asmenys.	Esant laisvai darbo vietai, į kurią bus priimama dirbti pagal neterminuotą darbo sutartį, darbdavys turi pasiūlyti užimti šią darbo vietą tokį patį ar panašų darbą dirbančiam ir nustatytus kvalifikacinius reikalavimus atitinkančiam darbuotojui, kuris dirba pagal terminuotą darbo sutartį.

Šaltinis: sudaryta autorės

Viena iš pagrindinių Darbo kodekso naujovių – nedraudžiama sudaryti terminuotą darbo sutartį nuolatinio pobūdžio darbams. Naujojo Darbo kodekso 68 straipsnio 1 dalis nurodo, kad maksimali terminuotos darbo sutarties trukmė, taip pat paeiliui einančių sutarčių, sudarytų su tuo pačiu darbuotoju tai pačiai darbo funkcijai atlikti – dveji metai. Sutartis, sudaryta su tuo pačiu darbuotoju, tačiau skirtingoms darbo funkcijoms atlikti, negalės būti ilgesnė negu penkeri metai.

Išimtis numatyta renkamiems darbuotojams, kolegialių renkamųjų organų skiriamiems darbuotojams, kūrybinių profesijų, pedagoginiams ir mokslo darbuotojams ar kitiems darbuotojams, nes darbo sutartys su jais gali būti pratęstos įstatymo nustatytu pagrindu ir 68 straipsnio nuostatos joms netaikomos. Tačiau tokios darbo sutartys taip pat negali trukti ilgiau kaip penkerius metus.

Kita svarbi naujovė – darbdavys privalo įspėti darbuotoją apie terminuotos darbo sutarties pasibaigimą. Naujo darbo kodekso 69 straipsnio 3 dalyje nurodyta, kad jeigu darbo santykiai pagal terminuotą darbo sutartį tęsiasi ilgiau kaip vienerius metus, apie darbo sutarties pasibaigimą suėjus terminui darbdavys privalo raštu įspėti darbuotoją ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas, o jeigu darbo santykiai pagal terminuotą darbo sutartį tęsiasi ilgiau kaip trejus metus – ne vėliau kaip prieš dešimt darbo dienų. Įspėjimo termino praleidimas lemia darbdaviui prievolę sumokėti už įspėjimo dienas darbo užmokestį, tačiau nedaro sutarties neterminuota ar nutraukta neteisėtai[44].

Taip pat numatyta vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka pasibaigus darbo sutarčiai dėl jos termino, jei darbo santykiai pagal terminuotą darbo sutartį tęsėsi ilgiau kaip dvejus metus.

Galiojantis Darbo kodeksas neapibrėžia, kiek faktiškai po termino pasibaigimo turi tęstis darbo santykiai, kad darbo sutartis būtų pripažinta neterminuota. Naujajame darbo kodekse terminuota darbo sutartis tampa neterminuota, jei darbo santykiai faktiškai tęsiasi ne trumpiau kaip penkias darbo dienas po termino suėjimo.

[44] Mantas Mikalopas, „Naujojo Darbo kodekso projektas – teisinio reguliavimo darbo santykiuose pasikeitimai," *Juristo patarimai,* 2015, Nr. 2.

Kaip ir dabartiniam Darbo kodekse, naujajame DK nurodyta, kad pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti taikomos mažiau palankios darbo sąlygos ir esant laisvai darbo vietai, į kurią bus priimama dirbti pagal neterminuotą darbo sutartį, darbdavys turi pasiūlyti užimti šią darbo vietą tokį patį ar panašų darbą dirbančiam ir nustatytus kvalifikacinius reikalavimus atitinkančiam darbuotojui, kuris dirba pagal terminuotą darbo sutartį.

Naujajame reglamentavime išplėstos galimybės sudaryti terminuotas darbo sutartis (leidžiama sudaryti sutartis nuolatinio pobūdžio darbams), atsižvelgta į pasiūlymus nustatyti paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių skaičių, nustatytos papildomos garantijos darbuotojams (įspėjimo terminas, išeitinė išmoka). Siekiant subalansuoti darbdavių ir darbuotojų interesus, terminuotų darbo sutarčių nuolatinio pobūdžio darbams skaičius negalės sudaryti daugiau kaip 20 proc. visų darbdavio sudarytų darbo sutarčių skaičiaus.

Nors dabartinis ir naujasis reglamentavimas siekia apsaugoti darbuotojus ir nustato pakankamai griežtus reikalavimus sudarant terminuotas darbo sutartis, vis dėl to daugelis autorių teigia, kad terminuotos sutartys yra labiau naudingos darbdaviams, nei darbuotojams. „Terminuotoji darbo sutartis suteikia darbdaviui ir „ekonominį – terminuota darbo vieta jam mažiau kainuoja, ir teisinį pranašumą – terminuotoji sutartis nutraukiama lengviau“[45]. „Terminuotųjų darbo sutarčių sudarymas – išimtinai tik darbdaviui naudinga nuostata, todėl įstatymai arba kolektyvinės sutartys pagal jas dirbantiems darbuotojams turi numatyti atitinkamas garantijas“[46].

Terminuotos darbo sutarties lankstumas pasireiškia per jos laikinumą, tačiau reikia pripažinti, kad toks lankstumas yra labiau naudingas darbdaviams, nes tokiu atveju jie gali lengviau organizuoti darbą ir planuoti savo resursus. Tuo tarpu darbuotojui yra labiau palankūs stabilūs, t. y. neterminuoti darbo santykiai ir jiems taikomos garantijos, pvz., pastovus darbo užmokestis. Akivaizdu, kad darbdaviams palankios darbo organizavimo formos skatina užimtumą ir didina darbo vietų skaičių, kas taip pat yra naudinga darbuotojams. Tačiau teisinis reglamentavimas privalo užtikrinti, kad darbdaviai nepiktnaudžiautų šiomis teisėmis ir nustatyti tinkamus darbuotojų teisių apsaugos mechanizmus.

Nagrinėjant Lietuvos teisinį reglamentavimą iš dalies galima pritarti V. Mačiulaičio, nagrinėjusio terminuotas darbo sutartis *flexicurity* aspektu, nuomonei, kad terminuota darbo sutartis, kaip ne tiek lanksčių, kiek mažiau stabilių darbo santykių forma, neturėtų būti laikoma darbo santykių lankstumo pavyzdžiu[47].

[45] Vilius Mačiulaitis, *supra* note 41, 302.
[46] Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, *supra* note 36, 53.
[47] *Ibid.,* Vilius Mačiulaitis 296.

Apibendrinant, naujajame darbo kodekse numatytas terminuotų darbo sutarčių instituto liberalizavimas. Darbo kodekse numatytas reglamentavimas suteikia daugiau lankstumo darbo santykiams ir labiau atspindi darbuotojų interesus: numatytas 2 metų terminas tai pačiai ir 5 metų – skirtingoms darbo funkcijoms atlikti, terminuotą darbo sutartį galima sudaryti nuolatinio pobūdžio darbams, numatyta išeitinė išmoka nutraukus darbo sutartį suėjus jos terminui, aiškiai apibrėžtas terminas, kada terminuota darbo sutartis tampa neterminuota, tiksliai reglamentuojami įspėjimo terminai dėl darbo sutarties nutraukimo suėjus jos terminui. Nors ES terminuotų darbo sutarčių sudarymas išaugo ir yra pagristai teigiama, kad tokia darbo santykių forma yra naudinga ne tik darbdaviams, bet ir darbuotojams, statistika rodo, kad net 53 proc. Europos darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas sutartis pageidautų turėti neterminuotą darbo sutartį[48]. ES atlikti tyrimai parodė, kad pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams gresia didesnė rizika darbo sąlygų, darbo saugumo, darbo užmokesčio, sveikatos srityse. Lietuvoje dirbantys pagal terminuotas darbo sutartis darbuotojai labiausiai nėra patenkinti darbo sąlygomis, darbo stabilumu ir gaunamu darbo užmokesčiu[49]. Atsižvelgiant į statistinius duomenis ir teisinio reglamentavimo tendencijas (šių darbo sutarčių instituto liberalizavimas) manytina, kad ateityje šių sutarčių skaičius tik augs. Tačiau šiai dienai neterminuotos darbo sutartys, nors ir suteikia darbo santykiams lankstumo, vis dar atrodo nepatikimos darbuotojų socialinių garantijų atžvilgiu.

2.2. Darbas ne visą darbo laiką

Darbas ne visą darbo laiką – tai darbo organizavimo forma, kai darbo laikas nustatomas sumažinant savaitės darbo dienų skaičių, sutrumpinant darbo dieną ar kitaip derinant darbo valandų skaičių. Darbas ne visą darbo dieną suteikia daugiau lankstumo tiek darbuotojams – leidžia lengviau derinti darbą ir asmeninį gyvenimą, tiek darbdaviams – leidžia lengviau planuoti darbo organizavimo procesą ir efektyviau išnaudoti žmogiškuosius resursus. Todėl dažnai darbas ne visą darbo laiką laikomas viena iš efektyviausių lankstaus darbo organizavimo formų.

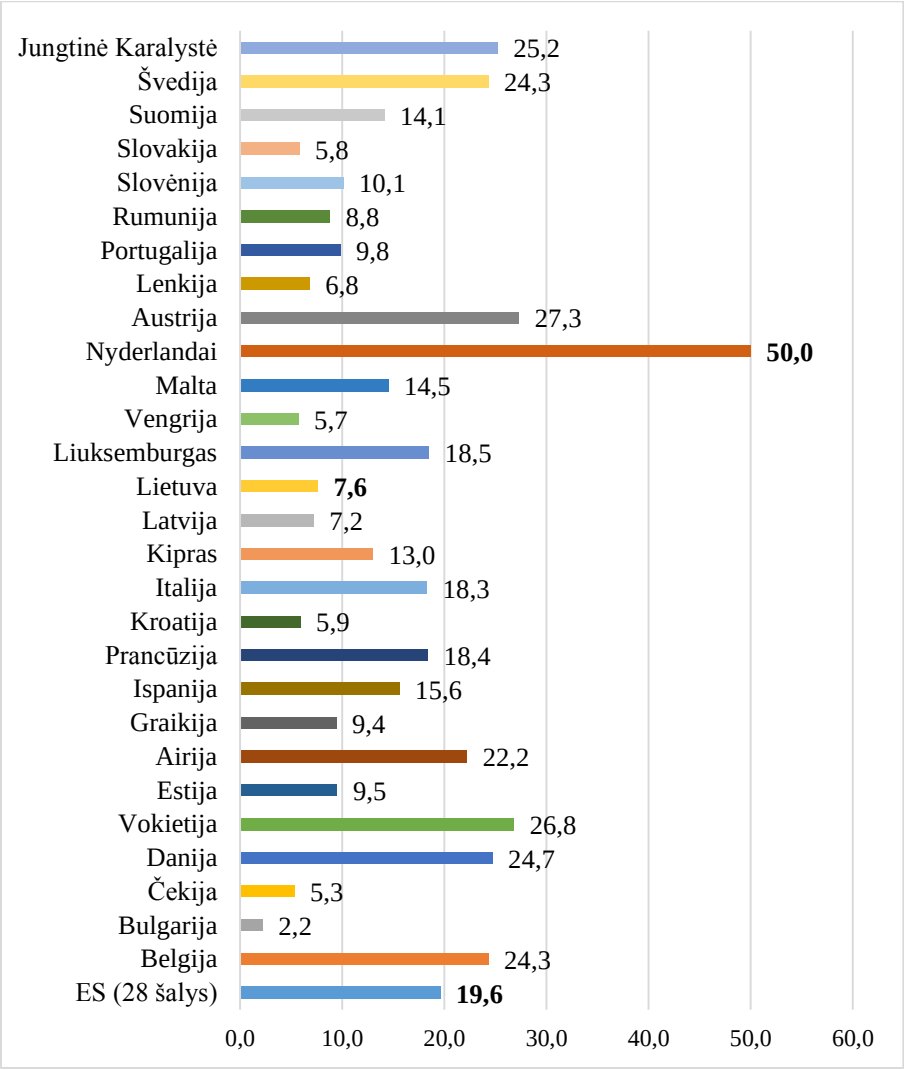
Nepaisant darbo ne visą darbo laiką teikiamų privalumų, 2015 metų statistika rodo, kad tik 7,6 proc. visų dirbančių Lietuvos gyventojų pasirinko darbą ne visą darbo laiką, lyginant su 50 proc. Olandijoje (didžiausias skaičius ES) ar ES vidurkiu – 19,6 proc.[50]

Tam įtakos turi įvairūs veiksniai: šalies ekonominis augimas, darbo organizavimo tradicijos, skirtingas požiūris į darbo valandas, istorinis paveldas, teisinio reglamentavimo raida ir

[48] Andrea Broughton et al., *supra* note 12 ,103.
[49] *Ibid.,* 100.
[50] „Persons working part – time or with a second job, 2004–14 (% of total employment),“ 2015, Eurostat, žiūrėta 2016 09 24 per internetą: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Persons_working_part-time_or_with_a_second_job,_2004%E2%80%9314_(%25_of_total_employment)_YB15-de.png&oldid=269490

kt. Darbo kodekse numatyta, kad ne viso darbo laiko apmokėjimas turi būti proporcingas dirbtam laikui. Tai reiškia, kad tokiam darbuotojui nustačius minimalų darbo užmokestį, atlyginimas bus skaičiuojamas proporcingai. Taigi, jo atlyginimas bus mažesnis, nei minimalus darbo užmokestis, taip pat tai neigiamai atsilieps skaičiuojant socialinio draudimo stažą. Tokia situacija neskatina darbuotojų rinktis šią darbo formą, nes turint tik vieną pragyvenimo šaltinį, darbuotojas gali atsidurti ties skurdo riba. Taip pat netobulas teisinis reglamentavimas leidžia atsirasti aplinkybėms, kai darbuotojas pasinaudojęs galimybe dirbti ne visą darbo laiką, vėliau negali grįžti prie visos darbo dienos režimo.

4 lentelė. Darbas ne visą darbo dieną Europoje 2015 m.[51]



[51] „Part-time employment as percentage of the total employment, by sex, age and citizenship (%),“ 2016, Eurostat, žiūrėta 2016 10 13 per internetą: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eppgan&lang=en

B. Guževskis ir R. Zarauskaitė, atlikę mokslinės literatūros šaltinių analizę, išskyrė šiuos institucinius veiksnius, kurie gali turėti įtakos ne viso darbo laiko plitimui šalyje[52]:

- reglamentavimas (numatytas įstatymais ar kolektyviniais susitarimais) – įstatymai gali numatyti tam tikrus apribojimus ne viso darbo laiko plėtrai, skirtingai reglamentuoti tokių darbuotojų darbo užmokestį, socialinę apsaugą, mokesčių sistemą;
- skirtingų socialinių įmokų mokėjimo tvarka – pavyzdžiui, esant didelėms nedarbo socialinio draudimo išmokoms, gali būti sukuriami „nedarbo spąstai“, neskatinantys dirbti ne visą darbo laiką;
- mokesčių sistema – dideli ir nediferencijuoti mokesčiai gali sumažinti paskatas dirbti ne visą darbo laiką;
- mažas vidutinis darbo užmokesti šalyje – dėl darbo ne visą darbo laiką, darbuotojai, vidutiniškai gauna mažesnį darbo užmokestį.

2015 metais Lietuvoje net trečdalis (31,9 proc.) darbuotojų pasirinko darbą ne visą darbo dieną, nes negalėjo rasti kito darbo[53]. Viena iš priverstinio darbo ne visą darbo dieną priežasčių – ta, kad ne visas darbo laikas Lietuvoje dažnai naudojamas nuslėpti mokesčius. Darbuotojai oficialiai įdarbinami ne visai darbo dienai, siekiant mokėti mažesnius mokesčius ir dalį atlyginimo gauna „juodais“ pinigais.

Teisinis reglamentavimas Lietuvoje. Lietuvoje darbą ne visą darbo laiką reglamentuoja Darbo kodekso 146 straipsnis. Reikia pažymėti, kad Darbo kodekse darbas ne visą darbo laiką nėra išskirtas kaip atskira darbo sutarties rūšis, o išskirtas kaip atskiras darbdavio ir darbuotojo susitarimas. I. Mačernytė-Panomariovienė nagrinėdama darbo sutarčių išskyrimo reikšmę nurodo, kad pagal Darbo kodekso 108 straipsnyje pateiktą nebaigtinį darbo sutarčių sąrašą, nedraudžiama darbo sutartį dėl ne viso darbo laiko išskirti kaip atskirą darbo sutarties rūšį, kurios privaloma sąlyga būtų darbuotojo ir darbdavio susitarimu numatytas ne visas darbo laikas[54]. Darbo kodekso 108 straipsnio komentare ne visos darbo dienos darbo sutartis išskiriama kaip lankstesnė darbo forma, taikoma ES valstybėse [55]. Kiti autoriai taip pat teigia, kad susitarimą dėl ne viso darbo laiko galima išskirti kaip atskirą darbo sutarties rūšį[56]. Tačiau taip pat yra nuomonių, kad susitarimas

[52] Rasa Zabarauskaitė ir Boguslavas Gruževskis, „Darbas ne visą darbo laiką Lietuvoje ir kitose ES šalyse: kitimo tendencijos ir pagrindinės problemos,“ *Viešoji politika ir administravimas* 12 (4) (2013): 543-544. https://repository.mruni.eu/pdfpreview/bitstream/handle/007/12113/415-3234-1-PB.pdf?sequence=1

[53] „Main reason for part-time employment – distributions by sex and age (%),“ 2016, Eurostat, žiūrėta 2016 10 14 per interneta: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do

[54] Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, „Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas,“ *Mokslo darbai* (66) tomas 74, (2005): 10. https://www.mruni.eu/upload/iblock/38b/001_macernyte-panomarioviene.pdf

[55] Ipolitas Nekrošius, Genovaitė Dambrauskienė, Tomas Davulis, *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras III dalis* (Vilnius: Justitia, 2003), 76.

[56] Genovaitė Dambrauskienė, Rasa Macijauskienė, Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas,* (Vilnius: Žaltvykslė, 2007), 159; Audrius Bitinas ir Justinas Usonis, *supra* note 6, 309; Marius Jarulaitis, *supra* note 5, 83; Shirley Dex and Andrew McCulloch, *supra* note 10, 3-4 ir kt.

dėl darbo ne visą darbo laiką neturėtų būti tapatinamas su atskira darbo sutarties rūšimi. R. Guobaitė-Kirslienė teigia, kad: „kaip ir darbo apmokėjimas, darbo laiko trukmė apskritai ir kartu ne visas darbo laikas, turėtų būti suprantamas, kaip darbo sutarties sąlyga. <...> Lietuvos teisėje ne visas darbo laikas vertinamas, kaip darbo sutarties sąlyga, dėl kurios susitaria darbuotojas ir darbdavys, o ne kaip atskira darbo sutarties rūšis“[57]. Šiai nuomonei pritaria ir Lietuvos įstatymų leidėjas, naujame Darbo kodekse darbą ne visą darbo dieną įtvirtindamas kaip atskirą darbuotojo ir darbdavio susitarimą.

Tačiau nepaisant to, kad darbas ne visą darbo dieną Lietuvoje nėra reglamentuojamas kaip atskira darbo sutarties rūšis, o traktuojamas kaip atskiras darbdavio ir darbuotojo susitarimas, daugelyje Europos šalių darbas ne visą darbo dieną įvardinamas kaip darbo sutarties rūšys (angl. *part – time contract*)[58]. Kadangi šiame darbe lanksčios darbo sutartys ir darbuotojų socialinės garantijos nagrinėjamos ne tik Lietuvos, bet ir bendrame ES šalių kontekste, darbas ne visą darbo laiką yra viena iš seniausių ir dažnai taikomų lanksčių darbo organizavimo formų, o pagal Lietuvoje galiojantį teisinį reglamentavimą nėra vieningos nuomonės ar darbas ne visą darbo laiką gali būti laikomas darbo sutarties rūšimi, ši lanksti darbo santykių forma patenka į magistrinio darbo objektą.

Kaip jau buvo minėta, pagal galiojantį reglamentavimą darbas ne visą darbo laiką nustatomas darbuotojo ir darbdavio susitarimu arba darbuotojo reikalavimu. Tai reiškia, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę susitarti su darbdaviu dėl ne viso darbo laiko nustatymo, o Darbo kodekso 146 straipsnio 1 dalies 2–6 punktuose nurodytų darbuotojų reikalavimu darbdavys privalo nustatyti darbo ne visą darbo laiką režimą. DK nenustato, kam priklauso iniciatyvos teisė siūlyti susitarti dėl ne viso darbo laiko nustatymo, todėl galima teigti, kad tokią galimybę turi tiek darbuotojas, tiek darbdavys[59]. Kadangi ne viso darbo laiko sąlyga tokio tipo darbo sutartyse yra būtinoji, ji gali būti keičiama tik darbuotojo rašytiniu sutikimu, o darbuotojo atsisakymas sutikti su darbu ne visą darbo dieną nėra pagrįsta priežastis nutraukti darbo sutartį, toks reglamentavimas ir aiškinimas atitinka į Lietuvos darbo teisę perkeltos Europos Sąjungos Tarybos direktyvos 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) 5 straipsnio nuostatas.

[57] Ramunė Guobaitė-Kirslienė, „Darbo laikas: teisinio reguliavimo raida ir perspektyvos“ (daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2012), 169-171.
[58] „Denmark: Flexible forms of work: „very atypical“ contractual arrangements,“ 2010, Eurofound, žiūrėta 2016 12 10 per internetą: http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/denmark/denmark-flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements; „Estonia: Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements,“ 2010, Eurofound, žiūrėta 2016 12 10 per internetą: http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/estonia/estonia-flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements
[59] Ipolitas Nekrošius, Genovaitė Dambrauskienė, Tomas Davulis, *supra* note 55, 183.

Kiekvienas darbuotojas turi teisę susitarti dėl ne viso darbo laiko nustatymo. Tačiau darbo kodeksas detaliau nereglamentuoja tokio susitarimo įgyvendinimo procedūros, ypatingai darbo sutarties vykdymo metu. Darbuotojui pateikus prašymą dėl darbo ne visą darbo laiką, darbdaviui neatsiranda pareigos atsakyti į tokį prašymą, t. y. gavęs tokį prašymą darbdavys neprivalo informuoti darbuotoją apie savo sprendimą ir jo priežastis. Naujajame Darbo kodekse susitarimą dėl ne viso darbo laiko reglamentuoja 40 straipsnio nuostatos. Darbas dėl ne viso darbo laiko priskirtas prie papildomų darbo sutarties sąlygų ir traktuojamas kaip atskiras darbdavio ir darbuotojo susitarimas, t. y. neiškirstas kaip atskira darbo sutarties rūšis.

5 lentelė. Ne viso darbo laiko teisinio reglamentavimo palyginimas

Darbas ne visą darbo laiką	
Galiojantis DK	**Naujas DK**
Teisinė išraiška	
Darbo sutarties sąlyga. Nustatoma darbdavio ir darbuotojo susitarimu. Vienareikšmiškai nėra nurodyta, kad nėra laikoma atskira darbo sutarties rūšimi.	Darbo sutarties sąlyga. Nustatoma darbdavio ir darbuotojo atskiru susitarimu.
Susitarimo terminas	
Nereglamentuoja.	Terminuotai arba neterminuotai.
Galimybės nustatyti ne visą darbo laiką	
Darbuotojo ir darbdavio susitarimu.	Iš anksto susitarti dėl galimybės dirbti ne visą darbo laiką (pasinaudojant ne dažniau, kaip kartą per 6 mėn.).
Darbuotojo reikalavimu dėl sveikatos: nėščiai, neseniai pagimdžiusiai, maitinančiai krūtimi darbuotojai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki 3 metų, darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų, darbuotojo iki 18 metų, neįgaliojo darbuotojo, slaugančio sergantį šeimos narį.	Išdirbus virš 3 metų darbuotojas turi teisę pateikti prašymą laikinai dirbti ne visą darbo laiką (laikantis nurodyto termino dėl prašymo pateikimo ir kt.). Darbdavys gali atsisakyti tik dėl svarbių priežasčių.
	Darbuotojui pareikalavus dėl sveikatos būklės, neįgalumo, būtinybės slaugyti šeimos narį, nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki 3 metų, darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų.
Prašymo nagrinėjimo procedūra	
Nenustatyta pareiga darbdaviui pranešti apie priimtą sprendimą.	Darbdavio pareiga apsvarstyti ir pranešti darbuotojui per 10 darbo dienų.
Darbo užmokestis	
Mokama proporcingai dirbtam laikui.	Mokama proporcingai dirbtam laikui.
Darbuotojų garantijos	
Nesukelia jokių apribojimų nustatant kasmetinių atostogų trukmę, apskaičiuojant darbo stažą, skiriant į aukštesnes pareigas,	Nesukelia apribojimų nustatant kasmetinių atostogų trukmę, apskaičiuojant darbo stažą, skiriant į aukštesnes pareigas, tobulinant

keliant kvalifikaciją, neribojant kitų darbuotojo darbo teisių.	kvalifikaciją, neapriboja kitų darbuotojo darbo teisių, palyginti su darbuotojais, kurie dirba tokį patį ar lygiavertį darbą viso darbo laiko sąlygomis.
	Darbdavio atsisakymas leisti dirbti ne visą darbo laiką, taip pat vienodų darbo sąlygų nustatymo pažeidimas gali būti ginčijamas.
	Darbdavio pareiga teikti darbo tarybai informaciją apie ne visą darbo laiką įmonėje.

Šaltinis: sudaryta autorės

Naujajame Darbo kodekse atsiranda sąlygos, kad susitarimas dėl ne viso darbo laiko gali būti nustatytas terminuotai arba neterminuotai. Galima daryti prielaidą, kad tokia nuostata paskatins darbuotojus pasinaudoti teise į ne visą darbo laiką, nes jie žinos, kad po nustatyto termino galėsi vėl dirbti visą darbo laiką, o darbdaviams toks aiškumas bus naudingas organizuojant darbą.

Naujojo Darbo kodekso 40 straipsnio 3 dalyje taip pat numatyta nauja sąlyga, kad darbuotojas, sulygęs dirbti ne visą darbo laiką, ne dažniau kaip kartą per šešis mėnesius turi teisę prašyti pakeisti ne viso darbo laiko sąlygą. Darbdavys turi apsvarstyti šį prašymą ir pranešti darbuotojui savo motyvuotą sprendimą per dešimt darbo dienų. Nurodyta sąlyga, kad darbuotojas sulygęs dirbti ne visą darbo laiką, autorė supranta, kaip išankstinį darbuotojo ir darbdavio susitarimą dėl galimybės, ateityje, esant poreikiui dirbti ne visą darbo laiką.

Taip pat naujojo Darbo kodekso 40 straipsnio 4 dalyje numatyta, kad darbuotojams, kurių darbo santykiai su darbdaviu trunka ne trumpiau kaip trejus metus, turi teisę pateikti prašymą raštu laikinai dirbti ne visą darbo laiką. Darbuotojo prašymas pakeisti darbo laiką, sutrumpinant darbo dieną iki keturių valandų per dieną, arba sumažinti darbo dienų skaičių iki trijų darbo dienų per darbo savaitę tenkinamas, jeigu jis pateiktas ne mažiau kaip prieš trisdešimt dienų iki jo įsigaliojimo, o ne visą darbo laiką bus dirbama ne ilgiau kaip 1 metus. Pakartotinai prašyti nustatyti ne visą darbo laiką darbuotojas turi teisę tik išdirbęs visą darbo laiką tokį laikotarpį, kurį jis dirbo ne visą darbo laiką. Darbdavys gali atsisakyti tenkinti darbuotojo prašymą laikinai dirbti ne visą darbo dieną tik dėl svarbių priežasčių. Taip pat naujajame Darbo kodekse numatyta, kad jei darbdavys sutinka, darbuotojas gali siūlyti ir kitas ne viso darbo laiko sąlygas. Ribojimai nurodyti 40 straipsnio 4 dalyje netaikomi, jeigu darbuotojo prašymas pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą pagrįstas darbuotojo sveikatos būkle, neįgalumu arba būtinybe slaugyti šeimos narį, taip pat pareikalavus nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, ir darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų. Šie asmenys grįžti dirbti viso darbo laiko sąlygomis gali raštu įspėję darbdavį prieš dvi savaites, išskyrus atvejus, kai darbdavys sutinka nesilaikyti šio termino.

Naujajame Darbo kodekse darbdaviams numatyta pareiga reguliariai, bet ne rečiau kaip kartą per kalendorinius metus, teikti darbo tarybai informaciją apie ne visą darbo laiką įmonėje, įstaigoje, organizacijoje dirbančius darbuotojus, nurodydami darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką, skaičių, užimamas pareigybes ir darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį.

Naujasis Darbo kodeksas taip pat numato, kad darbas ne viso darbo laiko sąlygomis dirbantiems darbuotojams nesukelia ribojimų nustatant kasmetinių atostogų trukmę, apskaičiuojant darbo stažą, skiriant į aukštesnes pareigas, tobulinant kvalifikaciją, neapriboja kitų darbuotojo darbo teisių, palyginti su darbuotojais, kurie dirba tokį patį ar lygiavertį darbą viso darbo laiko sąlygomis, atsižvelgiant į darbo stažą, kvalifikaciją ir kitas aplinkybes. Už darbą ne viso darbo laiko sąlygomis mokama proporcingai dirbtam laikui arba atliktam darbui, palyginti su darbu, dirbamu viso darbo laiko sąlygomis.

Apibendrinant, Lietuva yra tarp tų šalių, kuriose darbas ne visą darbo laiką nėra paplitęs, dėl to, kad darbdaviams finansiškai labiau apsimoka samdyti vieną darbuotoją, o ne kelis darbuotojus dirbančius ne visą darbo laiką. Dėl netobulo teisinio reglamentavimo, mažo šalies vidutinio darbo užmokesčio, nepakankamo garantijų užtikrinimo, ne visą darbo laiką dirbantys darbuotojai gauna mažesnę apsaugą, ko pasėkoje jie nėra linkę dirbti darbą ne visą darbo laiką. Naujojo Darbo kodekso nuostatos labiau atspindi darbuotojų interesus: galimybė ne viso darbo laiko susitarimui nustatyti terminą, teisė prašyti dirbti ne visą darbo laiką, išdirbus įmonėje virš 3 metų, teisė prašyti grįžti į darbą viso darbo laiko sąlygomis, galimybė, sudarant darbo sutartį, iš anksto susitarti dėl darbo ne visą darbo laiką, darbdavio pareiga apsvarstyti ir pranešti darbuotojui apie sprendimą leisti ar neleisti dirbti ne viso darbo laiko sąlygomis ir kt. Tikėtina, kad toks teisinis reglamentavimas paskatins darbuotojus rinktis darbą ne viso darbo laiko sąlygomis.

2.3. Laikinojo darbo sutartis (darbas per laikinojo įdarbinimo įmones)

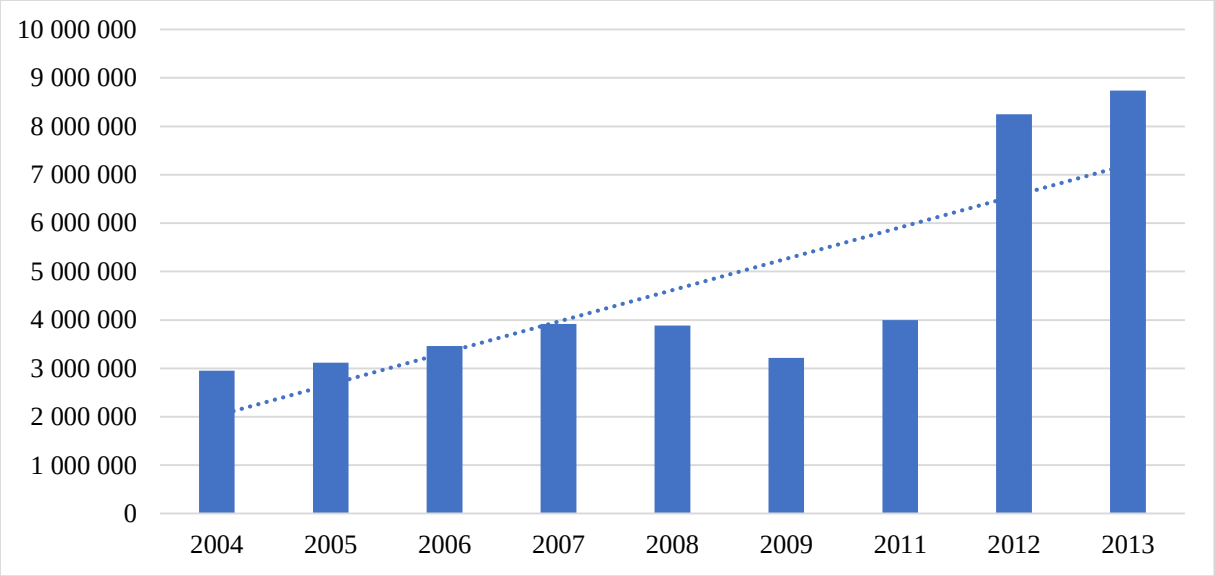
Darbo rinkos modernizavimas lėmė poreikį plėsti tradicinės darbo sutarties ribas ir ieškoti naujų, lanksčių darbo organizavimo formų. Darbo nuoma arba kitaip dar vadinama personalo nuoma, agentūrinis darbas, laikinasis darbas, darbuotojų skolinimas yra viena iš sparčiausiai augančių nestandartinių darbo formų (6 lentelė). Darbo nuoma reiškia, kad įmonėje laikinai dirba kitos įmonės darbuotojas, paklūstantis vietinei vidaus darbo tvarkai[60].

Tarptautinės privačių įdarbinimo agentūrų konfederacijos (CIETT) duomenimis 2012 metais 1,8 proc. visų ES darbuotojų dirbo per įdarbinimo agentūras. Nors šis skaičius pakankamai

[60] Justinas Usonis ir Tomas Bagdanskis, „Darbo nuoma ir jos teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje," *Jurisprudencija*, 8, Nr. 110 (2008). https://repository.mruni.eu/pdfpreview/bitstream/handle/007/12068/1822-3721-1-SM.pdf?sequence=1

mažas lyginant su kitomis darbo sutarčių rūšimis ES: 2013 metais pagal neterminuotas sutartis dirbo apie 75 proc. darbuotojų, pagal terminuotas sutartis 11 proc., jis turi tendenciją augti[61].

6 lentelė. Darbuotojų skaičius laikinai dirbančių per įdarbinimo agentūras Europoje[62]



Laikinas darbas, gali būti palankus darbuotojams, kuriems būtinos lanksčios darbo sąlygos. Jauniems žmonėms, neturintiems darbo patirties, laikinas darbas padeda įgyti patirties ir įsilieti į darbo rinką, taip pat tobulinti savo įgūdžius, mokytis ir gauti rekomendacijas. Tačiau iš kitos pusės laikinas darbas priskiriamas prie nesaugaus darbo, nes kaip ir terminuotos darbo sutarties atveju, nesuteikia saugumo ir stabilumo. Taip pat susiduriama su karjeros perspektyvos problema, psichologinėmis problemomis, nulemtomis laikino darbo aspektų. Bet galima teigti, kad dirbant laikinąjį darbą nesaugumo rizika yra aukštesnė, nei dirbant pagal terminuota sutartį, nes tai yra trišaliai santykiai tarp darbuotojo, įdarbinimo agentūros ir laikinojo įdarbinimo įmonės.

Taip pat darbuotojai, dirbantys per agentūras, susiduria su tokiais trūkumais kaip mažesnis darbo užmokestis, nei pastovių darbuotojų. Tačiau kai kuriose ES valstybėse (Prancūzijoje ir Portugalijoje) laikiniems darbuotojams suteikiama papildoma darbo užmokesčio dalis, skirta kompensuoti pastoviems darbuotojams taikomas privilegijas (premijas, išeitines išmokas ir kt.). Dar vienas trūkumas yra tai, kad dažniausiai laikini darbuotojai nesinaudoja socialinės sistemos teikiamomis garantijomis: sveikatos draudimu, ligos išmokomis, senatvės pensijos kaupimu. Taip pat jie negauna su atostogomis susijusių išmokų. Tačiau analizuojant ES

[61] „How temporary agency work compares with other forms of work," 2015, Eurociett, 4, žiūrėta 2016 10 12 per internetą:http://www.wecglobal.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/Social_dialogue/joint_project_2013/Executive_summary_-_Final_report_IDEA_Consult.pdf

[62] „Annual Economic Reports" (2007–2016), Eurociett, žiūrėta 2016 10 25 per interneta: http://www.wecglobal.org/index.php?id=200

teritorijoje veikiančioms įdarbinimo agentūroms taikomą reglamentavimą, galima teigti, kad laikinų darbuotojų socialinės garantijos priklauso nuo šalies teisinės sistemos. Vokietijoje, kur laikinų darbuotojų skaičius yra vienas aukščiausiu Europoje[63], šie darbuotojai dalyvauja pensijų ir nedarbo socialinio draudimo sistemoje taip pat turi sveikatos draudimą. Portugalijoje laikiniems darbuotojams taikomas toks pats atlyginimas, kurį gauna nuolatinis darbuotojas, dirbantis panašų darbą, arba taikomos kolektyvinių sutarčių nuostatos, kurios reglamentuoja darbo užmokestį, pasirenkama palankesnė nuostata darbuotojui[64].

Siekiant išvengti su laikinu darbu kylančias problemas ir užtikrinti darbuotojų saugumą, būtina tinkamai sureguliuoti šią darbo santykių rūšį įstatymais, t. y. aiškiai nustatant ir apibrėžiant įdarbinimo agentūros ir laikinojo įdarbinimo įmonės teises ir pareigas laikinojo darbuotojo atžvilgiu.

Teisinis reglamentavimas Lietuvoje. Lietuvoje būtinybė įvesti laikinojo darbo arba kitaip sakant darbo nuomos institutą atsirado 2004 metais ratifikavus 1997 m. birželio 3 d. Tarptautinės darbo organizacijos 181-ąją konvenciją dėl privačių įdarbinimo agentūrų.

Šiuo metu laikinas darbas Lietuvoje reglamentuojamas atskiru įstatymu ir nėra įtvirtintas bei apibrėžtas Darbo kodekse. Pagal Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymą, įdarbinimas per laikinojo įdarbinimo įmones suprantamas kaip laikinųjų darbuotojų įdarbinimas laikinojo įdarbinimo įmonėse turint tikslą juos pagal laikinojo įdarbinimo sutartis siųsti laikinai dirbti laikinojo darbo naudotojų naudai, pastariesiems prižiūrint ir vadovaujant, t. y. darbuotojas paklūsta ir dirba darbus ne laikinojo įdarbinimo įmonei, su kuria ir yra sudaryta darbo sutartis, bet kitam darbdaviui, su kuriuo darbuotojas apskritai nėra saistomas jokia sutartimi.

Pagal įstatymą laikinojo darbo sutartis gali būti tiek terminuota, tiek neterminuota, sudaroma, vykdoma ir nutraukiama pagal bendrąsias Darbo kodekso nuostatas.

Be bendrųjų būtinųjų darbo sutarties sąlygų laikinojo darbo sutartyje reikia susitarti ir dėl šių būtinųjų darbo sutarties sąlygų:

1. laikinojo darbuotojo iškvietimo ir siuntimo dirbti darbo naudotojui ir atšaukimo iš darbo, dirbto darbo naudotojui, tvarkos;
2. informavimo apie darbo pradžią ir pabaigą darbo naudotojo naudai tvarkos;

[63] „Economic Report," 2015, Ciett, 11, žiūrėta 2016 10 12 per internetą: http://www.wecglobal.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Economic_report_2015/CIETT_ER2015.pdf

[64] „Private employment agencies, promotion of decent work and improving the functioning of labour markets in private services sectors: Issues paper for discussion at the Global Dialogue Forum on the Role of Private Employment Agencies in Promoting Decent Work and Improving the Functioning of Labour Markets in Private Services Sectors," 2011, International Labour Office, 44, žiūrėta 2016 10 12 per internetą: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_164611.pdf

3. darbo užmokesčio dydžio ir mokėjimo tvarkos, darbo užmokesčio, mokamo už laikotarpius tarp siuntimų dirbti darbo naudotojui, dydžio ir mokėjimo tvarkos;

4. laikinojo darbuotojo darbo laiko režimo.

Lyginant su kitomis darbo sutarčių rūšimis, laikinasis darbuotojas turi teisę nutraukti laikinojo darbo sutartį savo pareiškimu, įspėjęs įdarbinimo įmonę ne vėliau kaip prieš 7 dienas. Tai yra dvigubai trumpesnis terminas lyginant su įprastu 14 dienų įspėjimo terminu.

Dar vienas šių sutarčių ypatumas – laikiniesiems darbuotojams nedarbo laikotarpiai tarp siuntimų dirbti, kai darbuotojas neatvyko į darbą, neapmokami, jeigu laikinojo darbuotojo darbo užmokestis darbo pas darbo naudotoją (t. y. darbuotojo nuomotoją) laikotarpiu yra bent toks, koks būtų taikomas, jeigu darbo naudotojas būtų jį tiesiogiai įdarbinęs toje pačioje darbo vietoje, ir tokie laikotarpiai sudaro iki 5 darbo dienų iš eilės. Už ilgesnį kaip 5 darbo dienų iš eilės laikotarpį tarp siuntimų dirbti laikinajam darbuotojui turi būti mokama ne mažiau kaip minimalioji mėnesinė alga.

Įstatyme nustatyta ir nemažai įvairių draudimų bei apribojimų tiek laikinojo įdarbinimo įmonei, tiek darbo naudotojui. Pavyzdžiui, įdarbinimo įmonei draudžiama reikalauti iš laikinojo darbuotojo atlyginti ar padengti bet kokias išlaidas dėl laikinojo darbo sutarties sudarymo ir jos vykdymo ar nutraukimo. Pagal įstatymą už darbo naudotojui laikinojo darbuotojo padarytą žalą atsako įdarbinimo įmonė Lietuvos Respublikos civilinio kodekso nustatyta tvarka. Tuo tarpu darbo naudotojui draudžiama sudaryti laikinojo įdarbinimo sutartį, siekiant pakeisti darbo naudotojo buvusius darbuotojus, pavesti laikinajam darbuotojui atlikti streikuojančių darbo naudotojo darbuotojų darbo funkcijas, diskriminuoti ir kt.

Išanalizavus Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymą galima teigti, kad Lietuvoje nustatytas reglamentavimas yra pakankamai išsamus ir atitinka 2008 m. lapkričio 19 d. Tarybos direktyvos 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones nuostatas. Tačiau nežiūrint į tai, nepasitikėjimas šia darbo rūšimi Lietuvoje yra vis tiek aukštas, tik 0,2 proc. visų šalies darbuotojų yra įsidarbinę per laikinojo įdarbinimo įmones, šis skaičius pakankamai žemas ir nuo Europos vidurkio atsilieka apie 7–8 kartus [65]. Tačiau pastebimos ir teigiamos tendencijos – Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenimis, laikinųjų darbuotojų skaičius per paskutinius metus Lietuvoje išaugo nuo 6364 darbuotojų 2014 metais iki 7941 darbuotojų 2015 metais[66].

Naujajame Darbo kodekse darbo sutarčių rūšių sąrašas – išplėstas ir laikinąją darbo sutartį reglamentuojančios nuostatos yra įtvirtintos naujojo Darbo kodekso 72–80 straipsniuose. Iš esmės

[65] „The agency work industry around the world“ Economic report, 2012, Ciett, 25, žiūrėta 2016 10 15 per internetą: http://www.wecglobal.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Ciett_econ_report_2012_final.pdf

[66] „Laikinųjų darbuotojų įdarbinimas 2014 ir 2015 metais,“ Valstybinė darbo inspekcija, žiūrėta 2016 11 06 per interentą: http://www.vdi.lt/Tekstai/Tekstai1.aspx?Tekstai_ID=15

laikinųjų darbo sutarčių įstatyme numatytas teisinis reglamentavimas perkeltas į naująjį Darbo kodeksą su nežymiais pakeitimais. Galiojančio ir naujo teisinio reglamentavimo palyginimas pateiktas 7 lentelėje.

7 lentelė. Laikinojo darbo sutarties teisinio reglamentavimo palyginimas

Laikinojo darbo sutartis	
Galiojantis Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas	**Naujas DK**
Susitarimo terminas	
Neterminuota arba terminuota	Terminuota ir neterminuota.
	Terminuotos laikinojo darbo sutarties maksimalus terminas, taip pat paeiliui einančių darbo sutarčių, kurios sudarytos su tuo pačiu darbuotoju tam pačiam darbui, bendra maksimali trukmė gali būti treji metai (terminuotoms darbo sutartims – 2 metai);
Darbo sutarties sąlygos	
Be būtinųjų darbo sutarties sąlygų laikinosios darbo sutartyje būtina susitarti dėl: 1) laikinojo darbuotojo iškvietimo ir siuntimo dirbti darbo naudotojui ir atšaukimo iš darbo, dirbto darbo naudotojui, tvarka; 2) informavimo apie darbo pradžią ir pabaigą darbo naudotojo naudai tvarka; 3) darbo užmokesčio dydis ir mokėjimo tvarka, darbo užmokesčio, mokamo už laikotarpius tarp siuntimų dirbti darbo naudotojui, dydis ir mokėjimo tvarka. Laikinojo darbuotojo darbo užmokestis darbo pas darbo naudotoją laikotarpiu turi būti bent toks, koks būtų taikomas, jeigu darbo naudotojas būtų jį tiesiogiai įdarbinęs toje pačioje darbo vietoje, išskyrus atvejus, kai laikiniesiems darbuotojams, pasirašiusiems neterminuotą laikinojo darbo sutartį, tarp siuntimų yra mokamas toks pats darbo užmokestis kaip ir siuntimų metu; 4) laikinojo darbuotojo darbo laiko režimas.	Be būtinųjų darbo sutarties sąlygų laikinosios darbo sutartyje būtina susitarti dėl: 1) laikinojo darbuotojo siuntimo dirbti laikinojo darbo naudotojui ir atšaukimo iš laikinojo darbo naudotojo formos ir tvarkos, nepažeidžiant Darbo kodekse numatytų reikalavimų; 2) laikinojo darbuotojo sutikimo dirbti pagal siuntimą laikinojo darbo naudotojui formos ir tvarkos; 3) darbo užmokesčio už darbą laikinojo darbo naudotojui ir darbo užmokesčio, jeigu jis mokamas už laikotarpius tarp siuntimų dirbti laikinojo darbo naudotojams, dydžių ir mokėjimo tvarkos.
Materialinė atsakomybė	
Už darbo naudotojui laikinojo darbuotojo padarytą žalą atsako įdarbinimo įmonė Civilinio kodekso nustatyta tvarka.	Už laikinojo darbo naudotojui laikinojo darbuotojo padarytą žalą laikinas darbuotojas atsako laikinojo įdarbinimo įmonei regreso tvarka, jeigu suteikiant galimybę dalyvauti laikinajam darbuotojui įrodoma jo kaltė ir padarytos žalos dydis.
Darbo sutarties nutraukimas	
Laikinasis darbuotojas turi teisę nutraukti laikinojo darbo sutartį savo pareiškimu, įspėjęs įdarbinimo įmonę ne vėliau kaip prieš 7 dienas	Darbo laikinojo darbo naudotojui metu laikinasis darbuotojas gali nutraukti darbo sutartį su laikinojo įdarbinimo įmone kodekso

(kolektyvinėje sutartyje numatytas terminas negali viršyti vieno mėnesio).	nustatytais pagrindais ir tvarka, o laikotarpiu tarp siuntimų dirbti laikinasis darbuotojas turi teisę nutraukti laikinojo darbo sutartį savo rašytiniu pareiškimu, įspėjęs laikinojo įdarbinimo įmonę ne vėliau kaip prieš 5 darbo dienas.
Atsisakymas dirbti	
Nereglamentuojama.	Laikinas darbuotojas turi teisę atsisakyti dirbti pas laikinojo darbo naudotoją, pranešdamas laikinojo įdarbinimo įmonei ne vėliau kaip per 1 darbo dieną nuo siuntimo gavimo.

Šaltinis: sudaryta autorės

Apibendrinant galima teigti, kad Lietuvoje numatytas teisinis reglamentavimas atitinka ES keliamus reikalavimus ir Lietuvoje yra sukurta tinkama teisinė aplinka laikinųjų darbo sutarčių sudarymui. Naujajame Darbo kodekse numatytas teisinis reglamentavimas iš esmės nepasikeitė, buvo pakoreguotos tik tam tikros nuostatos: terminuotos laikinojo darbo sutarties maksimalus terminas, taip pat paeiliui einančių sutarčių (su tuo pačiu darbuotoju tam pačiam darbui) bendra maksimali trukmė – 3 metai, galiojančiame įstatyme šiai sutarčiai taikomos Darbo kodekso terimuotos sutarties nuostatos t. y. nustatomas – 5 metų terminas. Pakoreguotas būtinųjų šios darbo sutarties sąlygų sąrašas, numatyta, kad darbo sutartyje būtina susitarti ne tik dėl laikinojo darbuotojo siuntimo ir atšaukimo dirbti formos ir tvarkos, bet ir dėl laikinojo darbuotojo sutikimo dirbti formos ir tvarkos. Numatyta laikinojo darbuotojo teisė atsisakyti dirbti pas laikinojo darbo naudotoją, pranešant laikinojo įdarbinimo įmonei ne vėliau kaip per 1 darbo dieną nuo siuntimo gavimo, galiojančiame įstatyme darbuotojo atsisakymo forma ir tvarka bei jo terminas nėra reglamentuojami. Pasikeitė sutarties nutraukimo įspėjimo terminas, pagal naująjį reglamentavimą, darbuotojas turi teisę nutraukti laikinojo darbo sutartį įspėjęs laikinojo įdarbinimo įmonę ne vėliau kaip prieš 5 darbo dienas, vietoj dabar nustatytų 7 dienų. Galiojančiame įstatyme ir naujajame Darbo kodekse numatytas nediskriminavimo principo taikymas laikinųjų darbuotojų atžvilgiu, t. y. teisės aktai numato, kad jiems turi būti taikomos tokios pačios sąlygos, kaip ir kitiems darbuotojams. Tikėtina, kad jei teisinis reglamentavimas bus tinkamai įgyvendinamas, darbas per laikinojo įdarbinimo įmonės ir toliau populiarės. Tačiau iš kitos pusės dažnas darbo vietų keitimas, dvigubo darbdavio problematika, socialinės bei darbo apsaugos ir nuolatinio darbo užmokesčio trūkumas laikomi neigiamais laikino darbo aspektais darbuotojų atžvilgiu.

2.4. Nenustatytos apimties darbo sutartis

Nenustatytos apimties darbo sutartis (angl. *zero – hours contract / on – call work*) yra viena iš kontraversiškiausių lanksčių darbo sutarčių rūšių, nes jos nesaugumo rizika darbuotojų atžvilgiu laikoma viena iš aukščiausių[67].

Nenustatytos apimties darbo sutartis – tai lankstaus darbo forma, kai darbo sutartyje nėra nurodomas joks minimalus darbo valandų skaičius per savaitę. Nors darbuotojas gali pasirašyti susitarimą, kad jis yra pasiruošęs dirbti tada, kada reikia, tai neįpareigoją darbdavio suteikti darbuotojui darbą, o darbuotojas nėra įpareigotas priimti siūlomą darbą. Darbuotojas gauna darbo užmokestį ir kompensaciją tik už faktiškai dirbtą laiką[68].

Ši darbo sutartis labiausiai paplitusi Jungtinėje Karalystė ir Austrijoje (apie 5 proc.), taip pat taikoma Estijoje ir Čekijos Respublikoje (apie 2,6 proc.), Maltoje ir Norvegijoje (apie 1 proc.). Tokiose valstybėse kaip Belgija, Bulgarija, Liuksemburgas ši darbo sutartis nėra taikoma[69].

2016 m. rugsėjo 14 d. Lietuvos Respublikos Seimo priimtame naujajame Darbo kodekse nenustatytos apimties darbo sutartis buvo įtraukta į darbo sutarčių rūšių sąrašą. Tačiau įstatymui dar neįsigaliojus buvo priimti naujojo Darbo kodekso pakeitimai ir priimtas sprendimas nenustatytos apimties darbo sutartį išbraukti iš Lietuvoje taikomų darbo sutarčių sąrašo.

Nepaisant to, jog nenustatytos apimties darbo sutartis greičiausiai nebus taikoma Lietuvoje, šiame darbe ji yra analizuojama – nagrinėjama jos taikymo patirtis ES valstybėse ir Lietuvos įstatymų leidėjo parengtas teisinis reglamentavimas, kurio buvo atsisakyta.

Įtvirtindamas šią darbo sutartį naujajame Darbo kodekse Lietuvos įstatymų leidėjas teigė, kad „ši darbo sutartis leis darbuotojoms, neseniai pagimdžiusioms ir auginančioms vaikus, po truputi grįžti į darbo rinką ir taip suderinti darbo bei šeiminius įsipareigojimus. Tokia darbo sutartis taip pat būtų naudinga studentams ar neįgaliems asmenims, kur vieni galėtų savo studijas derinti su darbine veikla, o kitiems būtų užtikrinta galimybė dalyvauti darbo rinkoje taip užsidirbant lėšas pragyvenimui“[70].

ES šalių patirtis. Jungtinėje Karalystėje, kur nulinių valandų darbo sutartis yra plačiai paplitusi, šios sutarties teisinio apibrėžimo nėra ir darbdaviai neturi jokių teisinių įsipareigojimų darbuotojui nustatyti garantuojamą minimalią darbo trukmę.

---

[67] Andrea Broughton et al., *supra* note 12, 11.

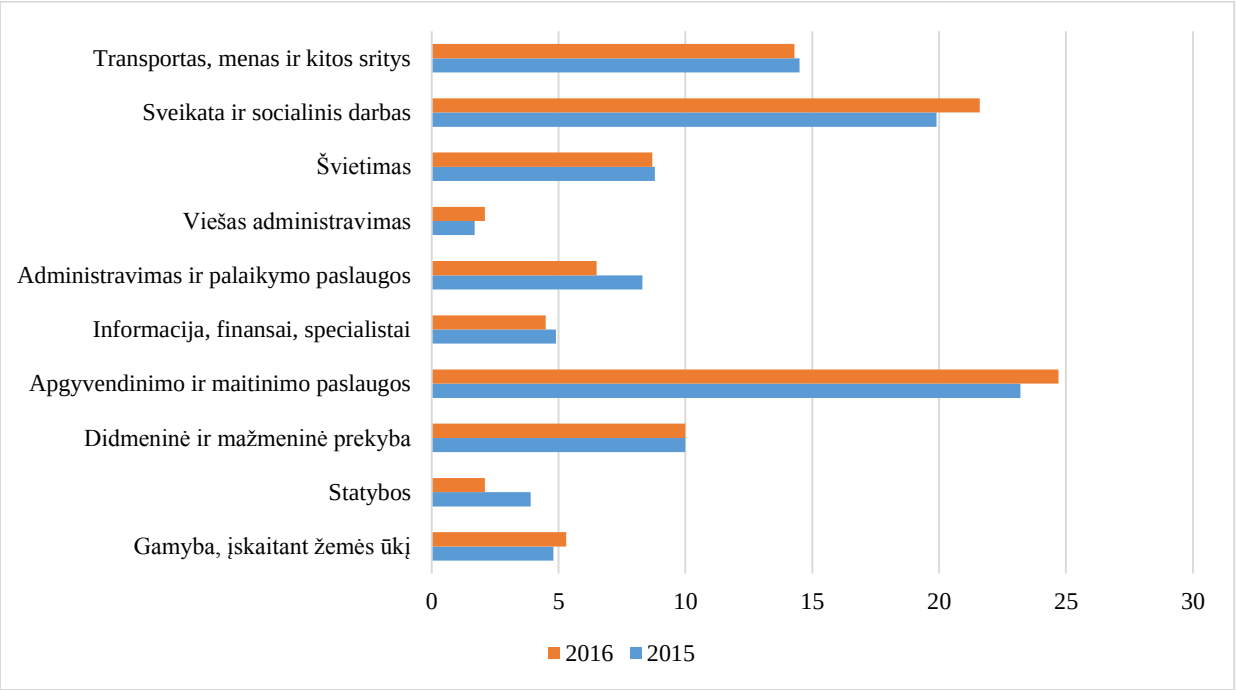
[68] „Zero–hours contract,“ 2015, Eurofound, žiūrėta 2016 11 02 per interentą: http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/zero-hours-contracts

[69] Andrea Broughton, Isabella Biletta, Mats Kullander „Flexible forms of work: „very atypical“ contractual arrangements,“ 2010, Eurofound, žiūrėta 2016 11 02 per interentą: http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements

[70] „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas,“ *supra* note 18.

Taip pat reikia pažymėti, kad pastebimos didesnės šios darbo sutarties sudarymo tendencijos tam tikruose verslo srityse. Pavyzdžiui, nulinių valandų darbo sutartys yra paplitusios mažmeninės prekybos sektoriuose Austrijoje ir Jungtinėje Karalystėje. Tokių darbuotojų paslaugomis dažniausiai pasinaudojama intensyviausiais prekybos laikotarpiais (šventės, savaitgaliai ir kt.). Švedijoje ši darbo sutartis yra paplitusi restoranų ir viešbučių sektoriuje, taip pat pagyvenusių ir neįgaliųjų žmonių priežiūros srityje[71].

8 lentelė. Nulinių valandų darbo sutarčių skaičius, pagal pramonės sritis Jungtinėje Karalystėje (proc.)[72]



Jungtinėje Karalystėje, kur nenustatytos apimties darbo sutartis yra labiausiai paplitusi, augimas pateisinamas tuo, kad leidžia pasiekti lankstesnę ir efektyvesnę darbo rinką, tačiau darbuotojai įdarbinti pagal šią darbo sutartį jaučia susirūpinimą, kad ši darbo sutartis nesuteikia jiems finansinio saugumo ir stabilumo. Darbdaviai teigia, kad nenustatytos apimties darbo sutartys leidžia jiems laviruoti esant nepastoviai teikiamų paslaugų paklausai ir suteikia didesnį lankstumą darbo jėgos paskirstyme, o taip pat leidžia sumažinti mokesčių naštą.

Jungtinėje Karalystėje esminė problema dirbančių pagal nenustatytos apimties darbo sutartis – jų statuso nustatymas. Jungtinėje Karalystėje dirbantys asmenys skirstomi į darbininkus (angl. *worker*) ir darbuotojus (angl. *employee*). Nuo darbuotojo statuso priklauso ir jo socialinės

[71] Andrea Broughton, Isabella Biletta, Mats Kullander, *supra* note 69.
[72] „Labour Force Survey: Zero-hours contracts data tables," 2016, Office for national statistics, žiūrėta 2016 11 24 per internetą: https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/datasets/zerohourssummarydatatables

bei kitos garantijos. Nulinių darbo sutarčių atveju Jungtinės Karalystės įstatymai nereglamentuoja ar asmenys, dirbantys pagal šias sutartis yra darbininkai ar darbuotojai. Augant nulinių darbo sutarčių skaičiui, išaugo ir teismuose nagrinėjamų bylų skaičius šios sutarties aiškinimo ir taikymo klausimais. Jungtinės Karalystės teismų praktika susikoncentravo ties abipusiškumo įsipareigojimo (angl. *mutuality of obligation*) problema. Ši problema išplaukia iš esminio nulinės darbo sutarties bruožo, kad darbuotojas neįsipareigoja dirbti, o darbdavys neįsipareigoja suteikti darbą. Jungtinės Karalystės teismai nagrinėdami tokio pobūdžio bylas, nustatant darbuotojo statusą, pasisakė, kad turi būti nagrinėjami tarp darbdavio ir darbuotojo susiklostę realaus darbo santykiai, o ne darbo sutarties rūšis. Abipusiškumas gali būti nustatytas ir nulinių darbo sutarčių atveju, jei diena iš dienos tarp darbuotojo ir darbdavio susiklosto darbo santykiai, toks asmuo, įgyja darbuotojo statusą. Tokią išvadą teismas padarė *Pulse Healthcare Ltd v Carewatch Care Services Ltd & 6 Others* 2012 metų[73] byloje nagrinėdamas priežiūros paslaugas teikiančios įmonės „Carewatch“ apeliacinį skundą, kur buvo ginčijamas žemesnių teismų sprendimas, kad penki šios įmonės darbuotojai, dirbantys pagal nulinių valandų darbo sutartis, buvo pripažinti turintis darbuotojų statusą. Įmonė „Carewatch“ teigė, kad ieškovai neturėjo darbuotojų statuso, nes tarp šalių nebuvo abipusiškų įsipareigojimų, jų darbo santykiuose nebuvo tęstinumo požymių, todėl negalima teigti, kad jų darbo sutartys buvo nutrauktos nepagrįstai. Nulinių valandų darbo sutartys su darbuotojais buvo pasirašytos įmonės „Carewatch“ perdavimo kitam juridiniam asmeniui metu. Darbo sutartyse be kitų sąlygų buvo nurodyta, kad darbdavys neįsipareigoja suteikti darbuotojui darbo ir turi teisę sumažinti darbo valandas, kai to reikia. Darbuotojai teigė, kad kaip ir prieš tai, jie pagal naujai pasirašytas nulinių valandų darbo sutartis dirbo tiek pat valandų, nors šios valandos ir nebuvo apibrėžtos naujoje darbo sutartyje. Apeliacinis teismas sutiko su žemesnės instancijos teismo sprendimu, kad faktiškai darbuotojai dirbo tomis pačiomis darbo sąlygomis, kaip iki nulinių valandų darbo sutarčių pasirašymo. Tai yra, jiems turi būti taikomos standartinės darbo sutarties sąlygos, jų darbo santykiai pasižymi reikiamu tęstinumu, todėl darbo sutartys su ieškovais buvo nutrauktos neteisėtai. Taigi toks teismo sprendimas užkirto darbdavių piktnaudžiavimą pakeičiant standartines darbo sutartis į nulių darbo valandų ir nurodė, kad tokio pobūdžio ginčuose, reikia nagrinėti realius darbuotojų ir darbdavio darbo santykius, bei jų tęstinumą.

Kitoje byloje *Saha v Viewpoint Field Services Ltd* [74] Anglijos teismas nustatė, kad ieškovė (operatorė – telefonistė) nėra pripažįstama turinti darbuotojo statuso, nes jos darbo santykiai nepasižymėjo abipusiškumu, tarp darbdavio ir darbuotojos nebuvo susiklosčiusio darbo pobūdžio,

[73] Case UKEAT/0123/12/BA, Pulse Healthcare Ltd v Carewatch Care Services Ltd & 6 Others, 2012, žiūrėta 2016 11 01 per interentą: http://www.bailii.org/cgi-bin/markup.cgi?doc=/uk/cases/UKEAT/2012/0123_12_0608.html&query= pulse+and+health&method=boolean#disp10

[74] Case UKEAT/0116/13/DM, Saha v Viewpoint Field Services Ltd, 2014, žiūrėta 2016 11 01 per internetą: http://www.employmentcasesupdate.co.uk/site.aspx?i=ed22080

darbuotoja galėjo kaitalioti darbo laiką ir nurodyti, kada ji gali dirbti, galėjo atsisakyti kvietimo dirbti, ji galėjo atsisakyti dirbti net tada, kai buvo davusi įsipareigojimą dirbti.

ETT *N. Wippel*[75] byloje taip pat nagrinėjo darbo pagal poreikius sutarties sąvoką. Nagrinėjamame ginče ponia N. Wippel ir „P&C“ sudarė darbo sutartį dėl darbo pagal poreikius, pagal kurią darbo laiko trukmė ir darbo laiko organizavimas turėjo būti nustatomi kiekvienu konkrečiu atveju bendru šalių susitarimu. Darbo sutarties priede buvo numatyta, kad poniai N. Wippel nėra garantuojama pastovi pajamų suma, kadangi abi šalys aiškiai atsisakė nustatyti apibrėžtą darbo krūvį. Tačiau „P&C“ numatė N. Wippel galimybę dirbti tris dienas per savaitę ir du šeštadienius per mėnesį. N. Wippel pateikė ieškinį, teigdama, kad „P&C“ privalo jai išmokėti atlyginimą už maksimalų darbo laiką, kurio galima buvo iš jos reikalauti, ir atlyginimo už faktiškai jos išdirbtų valandų skaičių skirtumą. N. Wippel taip pat tvirtino, jog tai, kad jos darbo sutartyje nėra nuostatų dėl darbo laiko trukmės ir darbo laiko organizavimo, laikytina diskriminacija dėl lyties. Nagrinėdamas byla ETT išaiškino, kad pagal Bendrijos teisę darbuotojo sąvoka apima kiekvieną asmenį, kuris atlieka darbą kitam asmeniui jo vadovaujamas ir gauna už tai atlyginimą, nebent darbas nėra faktinis ir realus arba tai tokios mažos apimties veikla, kad ji laikoma visiškai nežymia ir papildoma. Šiuo požiūriu nesvarbu, ar tiksli darbo trukmė buvo nustatyta iš anksto. Todėl tokia darbuotoja, kaip N. Wippel, yra darbuotoja, dirbanti ne visą darbo dieną bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną prasme ir patenka į jo taikymo sritį. Taip pat teismas pasakė, kad tokiems darbuotojams minimalaus darbo laiko nenustatymą, negalima vertinti kaip blogesnes darbo sąlygas. Remiantis minėtais pagrindais teismas nustatė, kad darbo sutartis nenumatanti fiksuotos darbo laiko trukmės ir darbo valandų, dėl kurių susitarta iš anksto, nėra darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, diskriminacija, nebent darbuotojas nebuvo pakankamai informuotas apie tokios sutarties privalumus ir trūkumus arba jei darbdavys piktnaudžiaudamas darbuotojui nesiūlė darbo.

Iš esmės galima teigti, kad šioje byloje ETT nagrinėjo darbo pagal poreikius sutarties teisėtumą ir atitikimą Bendrijos teisės normoms. Nors Austrijos nacionalinis teismas prašyme priimti prejudicinį sprendimą pažymėjo, kad pagal nacionalinę teisę darbo pagal poreikius sąvoka yra neteisėta ir tarp N. Wippel ir „P&C“ sudaryta darbo sutartis yra iš dalies negaliojanti, ETT konstatavo, kad tokie darbuotojai patenka į Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną taikymo sritį. Darbo pagal poreikius sutartis negali būti laikoma sudarančia nepalankias sąlygas suinteresuotiems asmenims. Atsižvelgiant į paties darbuotojo pageidavimą dirbti nepastoviai ir kintančiu darbo laiku, ši lanksti darbo sutarties rūšys yra vertinama pozityviai, su sąlyga, kad

[75] Case C-313/02, Nicole Wippel prieš Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG, žiūrėta 2016 11 01 per interentą: http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf;jsessionid=9ea7d0f130d5a63e01eb31a34595aeaea5dddd58730b.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4Pa3ySe0?text=&docid=49174&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1173648

priimant į darbą darbuotojas buvo tinkamai informuotas apie tokios sutarties privalumus ir trūkumus. Juo labiau Bendrijos teisė reikalauja, siekiant gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo, imtis pažangių priemonių dėl darbo laiko ir jo organizavimo, taip pat pasinaudoti tokiomis „kitomis darbo formomis“, kaip darbas ne visą darbo dieną ir sezoninis darbas.

Lietuvos teisinis reglamentavimas. Naujojo Darbo kodekso 85 straipsnyje buvo numatytas nenustatytos apimties darbo sutarties apibrėžimas. „Nenustatytos apimties darbo sutartis – tokia darbo sutartis, pagal kurią darbo sutartyje darbo funkcijos atlikimo laikas iš anksto nenustatytas, tačiau darbuotojas įsipareigoja darbo funkciją atlikti darbdavio kvietimu, o darbdavys įsipareigoja darbuotojui sumokėti už jo atliktą darbą“[76]. Pastebėta, kad naujajame DK pateiktame nenustatytos apimties darbo sutarties apibrėžime pagrindiniai šios sutarties bruožai nesutampa su kitose ES valstybėse išskiriamais bruožais, kur pabrėžiama, kad pagal nenustatytos apimties darbo sutartis darbdavys neįsipareigoja užtikrinti darbą, o darbuotojas neįsipareigoja sutikti dirbti. Naujajame DK buvo nurodyta, kad darbuotojas įsipareigoja atlikti darbo funkcijas darbdavio kvietimu, o teisė atsisakyti numatyta tik tuo atveju, jeigu kvietimas dirbti pateikiamas vėliau kaip penkios kalendorinės dienos iki darbo pradžios. Tačiau toliau naujajame DK kalbėta, kad darbdavys gali vienašališkai nutraukti sutartį dėl to, kad darbuotojas atsisakė priimti laiku pateiktą kvietimą dirbti daugiau kaip tris kartus per pastaruosius tris mėnesius. Tai yra, įstatymų leidėjas darbuotojui nustatė trijų atsisakymų dirbti limitą.

Be nustatytų būtinųjų darbo sutarties sąlygų nenustatytos apimties darbo sutartyje turėjo būti susitarta dėl kvietimo darbuotojui dirbti formos ir jo įteikimo tvarkos. Viena iš garantijų, kad minimalioji darbo trukmė, kurią turi išdirbti darbuotojas, yra aštuonios valandos per kalendorinį mėnesį. Jeigu darbuotojas nėra pakviestas dirbti arba neišdirba minimalios darbo trukmės, jam turi būti sumokėtas atlyginimas už aštuonių darbo valandų darbą.

Taip pat naujajame Darbo kodekse buvo nurodyta, kad vienam darbdaviui tuo pačiu metu galiojančių nenustatytos apimties darbo sutarčių skaičius negali viršyti vieno dešimtadalio visų jo darbo sutarčių (jei mažiau nei 10 darbo vietų, ne daugiau, kaip viena nenustatytos apimties darbo sutartis).

Darbdaviui suteikta teisė, darbuotojui jau pradėjus dirbti, vienašališkai pakeisti kvietime dirbti nustatytą darbo valandų per darbo dieną (pamainą) skaičių, darbo režimą, darbo pabaigą, įspėjus darbuotoją prieš vieną darbo dieną (jei darbo sutartyje nustatytas kitas terminas).

Be naujajame Darbo kodekse numatytų darbo sutarties pasibaigimo pagrindų, nenustatytos apimties darbo sutartis taip pat pasibaigtų: 1) darbuotojui vienašališkai nutraukus nenustatytos apimties darbo sutartį, raštu įspėjus darbdavį prieš penkias darbo dienas;

[76] „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas,“ 2016, *supra* note 2.

2) darbdaviui vienašališkai nutraukus sutartį dėl to, kad darbuotojas atsisakė priimti laiku pateiktą kvietimą dirbti daugiau kaip tris kartus per pastaruosius tris mėnesius. Tokiu atveju darbuotojas įspėjamas raštu prieš penkias darbo dienas ir atleidžiamas sumokėjus jam penkių darbo dienų vidutinio jo darbo užmokesčio išeitinę išmoką.

Analizuojant kitų šalių patirtį galima numanyti, su kokiais sunkumais būtų susidūrusi Lietuva, neatsisakius sprendimo taikyti nenustatytos apimties darbo sutartis. Kitų ES šalių patirtis rodo, kad darbuotojai, dirbantys pagal nenustatytos apimties darbo sutartis dažnai atsiduria pažeidžiamoje pozicijoje. Jų darbo garantijos yra ženkliai apribotos, jie dirba tik tada, kada reikia, jiems skiriama mažai dėmesio ir gauna darbo užmokestį tik už tas valandas, kurias dirbo. Nors dažniausiai nenustatytos apimties sutartyse numatyta galimybė atsisakyti dirbti, praktikoje darbuotojai dažnai jaučiasi verčiami priimti siūlomą darbą. Nors nenustatytos darbo apimties sutartis ir suteikia lankstumo darbo rinkai, jos akivaizdi nauda yra darbdavių pusėje, o darbuotojams neužtikrinamos visapusiškos garantijos. Šiai kategorijai darbuotojų nesuteikiamos tokios pagrindinės garantijos kaip: atostoginiai, ligos, motinystės ir kitos išmokos. Todėl manoma, kad šios darbo sutartys leidžia darbdaviams išvengti savo pareigų darbuotojų apsaugos atžvilgiu, o taip suteikia galimybę manipuliuoti ir kviesti dirbti jiems labiau patinkančius darbuotojus. Nenustatytos apimties darbo sutarčių problematiką patvirtina ir analizuotos bylos, kur nagrinėjami darbdavių piktnaudžiavimo atvejai sudarant nenustatytos apimties sutartis su tikslu išvengti socialinės atsakomybės ir įsipareigojimų.

Apibendrinant galima teigti, kad Lietuvos įstatymų leidėjas priėmė teisingą sprendimą, nuspręsdamas atsisakyti nenustatytos apimties darbo sutarčių, kaip neužtikrinančių darbuotojo pajamų ir socialinio saugumo, jo galimybių derinti šeimyninį ir profesinį gyvenimą Vienas iš įstatymo leidėjo argumentų, kad nenustatytos apimties darbo sutarčių tikslas gali būti įgyvendinamas per kitas darbo sutarčių rūšis, pavyzdžiui, laikinąsias sutartis, susitarimus dėl ne viso darbo laiko ir pan. Akivaizdu, kad įstatymai, skirti darbo santykių konkurencingumui ir lankstumui didinti, privalo būti priimti ir įgyvendinti ko skubiau. Tačiau, siekiant sudaryti ko palankesnes sąlygas verslui, negalima užmiršti apie darbuotojų socialinį pažeidžiamumą ir saugumą.

III. DARBUOTŲ SOCIALINĖS TEISĖS IR GARANTIJOS

3.1. Darbuotojų socialinių teisių pagrindai ir socialinės teisės

Teisė į socialines garantijas yra viena iš pagrindinių žmogaus teisių – „kiekvienas, kaip visuomenės narys, turi teisę į socialinę apsaugą ir teisę, kad valstybės pastangomis bei bendradarbiaujant tarptautiniu lygiu ir pagal kiekvienos valstybės struktūrą bei išteklius būtų įgyvendinamos jo orumui ir laisvam asmenybės vystymuisi būtinos ekonominės, socialinės ir kultūrinės teisės. <...> kiekvienas turi teisę į <...> sveikatos priežiūrą bei būtinas socialines paslaugas, ir teisę į apsaugą nedarbo, ligos, negalios, našlystės, senatvės atveju arba kitomis nuo jo nepriklausančiomis aplinkybėmis, jam netekus pragyvenimo šaltinio“[77].

Europos Sąjungos teisė yra pagrindinis darbuotojų apsaugos šaltinis. Atspirties tašku galima laikyti du dokumentus: 1989 m. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartiją ir 2000 m. Europos Sąjungos Pagrindinių teisių chartiją.

Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijoje išvardintos pagrindinės darbuotojų socialinės teisės: darbuotojų judėjimo laisvė; užimtumas ir darbo užmokestis; geresnės darbo sąlygos; socialinė apsauga; susivienijimų laisvė ir teisė į kolektyvines derybas; teisė į profesinį mokymą; vyrų ir moterų lygybė; darbuotojų teisė į informavimą, konsultavimą bei dalyvavimą; teisė į sveikatos apsaugą ir saugumą darbe; vaikų, paauglių, pagyvenusių žmonių ir neįgaliųjų apsauga. Chartija nustatydama socialinės politikos raidos gaires, tapo svarbia atrama kuriant Bendrijos teisės normas, o svarbiausios išvardytos socialinės teisės galiausiai buvo įtvirtintos 2000 m. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje. Tai vienas iš reikšmingiausių žmogaus teises, įskaitant ir darbo teises, reglamentuojančių dokumentų. Chartija garantuoja tokias darbo teises: asociacijų laisvę; priverstinio darbo draudimą; įsidarbinimo ir darbo vietos pasirinkimo laisvę; Europos Sąjungos piliečių nediskriminavimą; vyrų ir moterų lygiateisiškumą; pagyvenusių asmenų ir neįgaliųjų socialinę apsaugą; vaikų darbo draudimą bei jaunų žmonių apsaugą darbe; darbuotojų informavimo ir konsultavimo teises; teisę į kolektyvines derybas ir kolektyvines sutartis; kolektyvinių veiksmų teisę; teisę į teisminę gynybą neteisėto atleidimo atveju; teisę į garbingas ir žmogaus sveikatai nepavojingas darbo sąlygas; teisę į pertraukas ir poilsį; draudimą diskriminuoti dėl nėštumo ir motinystės; socialinio draudimo ir socialinio saugumo garantijas; darbuotojų judėjimo laisvę.

Socialinės teisės įtvirtintos Chartijoje patenka į pagrindinių teisių sąrašą ir tai nustato ypatingą jų reikšmę ir svarbą, bei būtinumą užtikrinti atitinkančią apsaugą.

[77] „Visuotinė žmogaus teisių deklaracija,“ *Valstybės žinios*, (68)2497 (2006).

Europos Tarybos dokumentai. Europos socialinė chartija, įtvirtinanti socialines žmogaus teises, priimta 1961 metais, papildė Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvenciją, įtvirtinančią civilines ir politines teises. 1996 metais buvo priimta Pataisytoji Europos socialinė chartija (šiuo metu galioja dvi Chartijos: valstybės, Europos Tarybos narės, gali pasirinkti – ar prisiimti įsipareigojimus dėl socialinių teisių pagal pirmąją Chartiją, ar kiek didesnės apimties, pagal pataisytąją Chartiją). Šie dokumentai įtvirtina darbo teisei reikšmingas pagrindines žmogaus teises. Pirminėje Chartijoje įtvirtintos šios pagrindinės socialinės darbuotojų teisės (iš viso 19 teisių): galimybė savo laisvai pasirinktu darbu užsidirbti pragyvenimui; teisė į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas; teisė į teisingą atlyginimą, garantuojantį normalų gyvenimo lygį; asociacijų laisvė; teisė į kolektyvines derybas; teisė į socialinę apsaugą; teisė į lygias galimybes ir vienodą padėtį darbo ir profesijos reikalais nediskriminuojant dėl lyties; teisė į informaciją ir konsultaciją įmonėje; teisė į apsaugą darbo sutarties nutraukimo atveju ir kt.

TDO Konvencijos. TDO nustato tarptautiniu lygiu pripažįstamų darbo teisių ir laisvių bei darbo sąlygų minimalių standartų įtvirtinimą, taip pat su jais susijusių socialinės politikos ir žmogaus teisių klausimų teisinį reguliavimą. Naujas gaires tarptautinių darbo standartų įgyvendinimui nubrėžė 1998 m. priimta Fundamentaliųjų principų ir teisių darbe deklaracija, kurioje įtvirtintas visuotinis valstybių TDO narių įsipareigojimas gerbti ir įgyvendinti asociacijų laisvės, teises į kolektyvines derybas; priverstinio darbo bei diskriminacijos darbe draudimo principus. Saugus darbas apibrėžiamas šiose Konvencijose: 1994 m. ne viso darbo laiko konvencija Nr. 175; 1997 m. konvencija dėl privačių įdarbinimo agentūrų Nr. 181; 1996 m. namudininkų apsaugos konvencija Nr. 177; 2011 m. patarnavimo darbų konvencija Nr. 189; 1982 m. konvencija dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva Nr. 158 ir kt.

ES valstybės narės turi aiškius įsipareigojimus darbuotojų socialinių teisių srityje. Socialinių teisių svarba yra labai didelė, tai pažymėta ir pripažinta tiek tarptautiniu, tiek ES lygiu, todėl joms būtina užtikrinti atitinkamą apsaugą.

Lietuva. Socialinės teisės yra įtvirtintos ir pagrindiniame Lietuvos teisės akte – Lietuvos Respublikos Konstitucijoje. Joje reglamentuotos tokios socialinės teisės, kaip teisė į darbą, teisė į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą, socialinę apsaugą nedarbo atveju, kiekvieno dirbančiojo teisė į poilsį, kasmetines mokamas atostogas, teisė burtis į profesines sąjungas, teisė gauti senatvės, invalidumo pensijas, socialinę paramą nedarbo, ligos, našlystės, maitintojo netekimo ir kitais įstatymo numatytais atvejais, šeimos apsaugos teisės (dirbančių motinų teisė į atostogas iki gimdymo ir po jo, palankias darbo sąlygas ir kitas lengvatas; nepilnamečius vaikus gina įstatymas ir kt.), teisė į sveikatos priežiūrą, darbuotojų teisė streikuoti, ginant savo ekonominius ir socialinius interesus.

3.2. Darbuotojų socialinės garantijos

Socialines garantijas galima apibrėžti kaip teisinių ar administracinių mechanizmų rinkinį, susijusį su specifinių teisių ir pareigų užtikrinimu, kurį įsipareigoja vykdyti valstybė. Skirtumas tarp teisės ir socialinės garantijos, yra tai, kad teisės turi abstraktų ir etinį turinį, o garantijos – papildo abstraktų turinį konkrečiais mechanizmais, kuriuos diegia valstybės, kad realizuotų teises[78]. Kitaip tariant, garantijos yra skirtos teisėms pripažinti ir apsaugoti.

Surasti bendro darbuotojų socialinių garantijų apibrėžimo nepavyko. „Mokslinėje literatūroje ar specializuotose žodynuose nėra pateikto universalaus, aiškaus socialinių garantijų apibrėžimo: jis įvairuoja, atsižvelgiant į šalies susiklosčiusias istorines, administracines tradicijas, bendrą šalies ekonominės plėtros lygį ir pan.“[79] Tačiau socialines garantijas galima suprasti, kaip priemones ir mechanizmus, skirtus valstybės numatytoms darbuotojų socialinėms teisėms užtikrinti. J. Palidauskaitė teigia, kad „socialinės garantijos – tai įvairios atostogos, medicininis ir pensinis draudimas, įvairios lengvatos ir parama darbuotojams“[80]. A. Vaisvalavičiūtė teigia, kad „paprastai socialinėms garantijoms priskiriamos medicininis ir pensinis draudimas, atostogos, įvairios lengvatos, parama darbuotojams ir kt.“[81] Straipsnyje autorė išskiria ir nagrinėja tokias valstybės tarnautojams taikomas socialines garantijas: darbo užmokestį, atostogas, socialinės išmokas ir išlaidų kompensavimą, kitas išmokas, priedus ir premijas. R. Lazutka ir D. Skučienė teigia, kad „socialinės garantijos dar suprantamos ir kaip socialinė apsauga, o „socialinė apsauga apima visas priemones, kurių imasi visuomeninės ar privačios institucijos, siekdamos palengvinti namų ūkiams ar individams tenkančią tam tikrų rizikos veiksnių bei poreikių naštą...“<...>. Konkrečia forma socialinės garantijos darbuotojams <...> paprastai apima tokias sritis kaip įsidarbinimo tvarka, darbo ir poilsio laiko derinimas, sveikatos apsauga, darbo sauga, atlygis už darbą, prarastų pajamų kompensavimas laikinai nedirbant ar pasibaigus karjerai“[82].

Lietuvos įstatymų leidėjas nepateikia socialinių garantijų apibrėžimo, tačiau atskiruose teisės aktuose ši sąvoka yra vartojama. Atskirų kategorijų darbuotojų socialines garantijas

[78] „Realizing Rights through Social Guarantees. An Analysis of New Approaches to Social Policy in Latin America and South Africa,“ 2008, The World Bank Group Social Development Department, 6, žiūrėta 2016 10 22 per interentą: http://siteresources.worldbank.org/EXTSOCIALDEVELOPMENT/Resources/244362-1164107274725/3182370-1164107324437/Realizing_Rights_through_Social_Guarantees-web1.pdf

[79] Aušra Vaisvalavičiūtė, „Valstybės tarnautojų socialinės garantijos: Europos Sąjungos šalių patirtis,“ *Viešoji politika ir administravimas*, Nr. 27, 2009, 69-70. https://www.mruni.eu/upload/iblock/bae/8_a.vaisvalaviciute.pdf

[80] Jolanta Palidauskaitė, „Valstybės tarnautojų socialinės garantijos Europos Sąjungos šalyse: lyginamasis aspektas,“ *Viešoji politika ir administravimas*, Nr. 29, 2009, 72. http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2009~1367169770848/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content

[81] *Ibid.* Aušra Vaisvalavičiūtė, 69.

[82] Romas Lazutka ir Daiva Skučienė, „Socialinės garantijos Lietuvos mokslininkams,“ *Filosofija. Sociologija*, Nr. 2, T. 20, 2009, 144–153, žiūrėta 2016 10 25 per interentą: http://www.lmaleidykla.lt/publ/0235-7186/2009/2/144-153.pdf

reglamentuoja: Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, Lietuvos Respublikos valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės darbuotojų papildomų užimtumo ir socialinių garantijų įstatymas, Lietuvos Respublikos teismų įstatymas, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas, Lietuvos Respublikos Tarnybos Kalėjimų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statuto pakeitimo įstatymas, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai dėl kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į pailgintas kasmetines atostogas.

Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme kalbama apie valstybės tarnautojų socialines garantijas, prie jų priskiriamos: atostogos, socialinis draudimas, sveikatos draudimas ir pensijos, išeitinės išmokos ir kompensacijos.

Lietuvos Respublikos valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės darbuotojų papildomų užimtumo ir socialinių garantijų įstatyme taip pat reglamentuojamos šiai kategorijai darbuotojų skirtos socialinės garantijos: darbuotojų draudimas, papildomos išeitinės išmokos, priešpensinės bedarbio išmokos skyrimas ir mokėjimas, persikėlimo išmokos skyrimas.

Lietuvos Respublikos teismų įstatyme nustatomos teisėjų socialinės garantijos. Teisėjų socialinėms garantijos skirtas ypatingas dėmesys tiek įstatyme, tiek Konstitucinio teismo nutarimuose, nes tai yra viena iš priemonių užtikrinančių jų nepriklausomumą. Įstatyme reglamentuojamos tokios teisėjų socialinės garantijos: atlyginimas, darbo stažas, atostogos, valstybinis socialinis draudimas, pensinis aprūpinimas, išeitinės išmokos, kompensacijos su perkėlimu į kitą teismą susijusios išlaidos, galimybė valstybės lėšomis plėsti savo žinias, reikalingas teisėjo pareigoms atlikti, ir kelti profesinę kvalifikaciją, kompensacijos už netektą darbingumą, išmokos šeimai teisėjo nužudymo atveju ir kitos įstatymų numatytos socialinės garantijos.

Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 26 straipsnyje, nustatyta, kad lygių galimybių kontrolieriaus socialinės garantijos suprantamos kaip valstybinis socialinis draudimas.

Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos statuto patvirtinimo įstatyme reglamentuojamos atskiros socialinės garantijos taikomos specialiųjų tyrimų tarnybos pareigūnams: atostogos, darbo užmokestis ir kitos su tarnybos santykiais susijusios išmokos, kompensacijos ir pašalpos, išmokos pareigūnams, atleidžiamiems iš Specialiųjų tyrimų tarnybos, tarnybos pareigūnų aprūpinimas gyvenamosiomis patalpomis, tarnybos laikas, valstybinio socialinio draudimo įstatyme nustatytos socialinės garantijos, psichologo konsultacijos, pašalpos pareigūnams, kurių materialinė būklė sunki dėl ligos, šeimos nario ligos ar mirties, stichinės nelaimės, turto netekimo, taip pat kitais ypatingais atvejais, papildomi mokėjimai, kai pareigūnai dirba ilgiau, negu nustatyta darbo savaitės norma.

Lietuvos Respublikos Tarnybos Kalėjimų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statuto pakeitimo įstatyme reglamentuojamos ir pataisos pareigūnų socialinės garantijos: socialinis draudimas, atostogos, tarnybos stažas, kompensacijos, sveikatos priežiūra, medicininė reabilitacija, darbo ir poilsio laiko ypatumai ir kt.

Socialinių garantijų terminas vartojamas ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentare, kuriame nurodyta, kad „darbo sutartimi nustatomos susitariančių šalių (darbuotojo ir darbdavio) darbo sąlygos, teisės bei įsipareigojimai ir socialinės garantijos“[83]. Taip pat Lietuvos įstatymai ir Vyriausybės nutarimai reglamentuoja kitų kategorijų darbuotojų papildomai taikomas socialines garantijas, pavyzdžiui, mokslininkams, kuriems daugeliu atvejų numatytos vienodos socialinės garantijos, kaip ir visiems kitiems darbuotojams, yra taikomos ir kai kurios specifinės socialinės garantijos, tokios kaip: teisė į iki metų trukmės kūrybines atostogas, ilgesnės 56 dienų kasmetines atostogas, mokslininkų valstybinės pensijos.

Darbuotojams taikomų socialinių garantijų spektras yra labai platus ir pateikti baigtinį garantijų sąrašą yra sudėtinga, nes kaip nurodyta Darbo kodekse, kuriame irgi vartojama socialinių garantijų sąvoka, bet nepateikiamas jos apibrėžimas, darbuotojų socialinės garantijos gali būti nurodytos ir kolektyvinėse sutartyse (DK 50 straipsnis 2 dalis). Pavyzdžiui AB Teo LT kolektyvinėje sutartyje darbuotojams numatomos tokios socialinės garantijos: darbuotojui susirgus, už pirmas dvi dienas įmonė moka 90 proc. darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio, 10 MGL* dydžio premijos išmokamos darbuotojams už 20, 30 ir 40 metų nepertraukiamąjį darbo stažą, 10 MGL dydžio premija 50 bei 60 metų gimimo jubiliejaus proga, mirus darbuotojo artimiesiems, TEO darbuotojui išmokama 10 MGL dydžio pašalpa, suteikiamos 3 kalendorinių dienų papildomos mokamos atostogos. Bendrovės darbuotojui mirus, apmokamos laidojimo išlaidos ir išmokama 12 MGL dydžio pašalpa sutuoktiniui arba jo išlaikomiems vaikams ir t. t.[84]

Apibendrinant, bendro darbuotojų socialinių garantijų apibrėžimo nepavyko rasti, sukurti visiems atvejams pritaikomą darbuotojų socialinių garantijų apibrėžimą yra sudėtinga, nes darbuotojams taikomos skirtingos socialinės garantijos, priklausomai nuo jų profesijos, darbo pobūdžio ypatybių, atsakomybės lygio ir darbo sąlygų. Tačiau darbuotojų socialinių garantijų svarba ir būtinumas jas užtikrinti yra akivaizdus, nes tai nurodyta ne tik gausybėje atskirų nacionalinių teisės aktų, bet aukščiausią juridinę galią turinčiuose tarptautiniuose ir nacionaliniuose teisės šaltiniuose.

[83] Karolis Jovaišas, *Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras 1 dalis* (Vilnius: Teisės institutas, 2000–2002), 426.

[84] „Profesinės sąjungos, kolektyvinė sutartis,“ 2015, TEO, žiūrėta 2016 11 06 per internetą: https://www.teo.lt/ma 2013/node/96

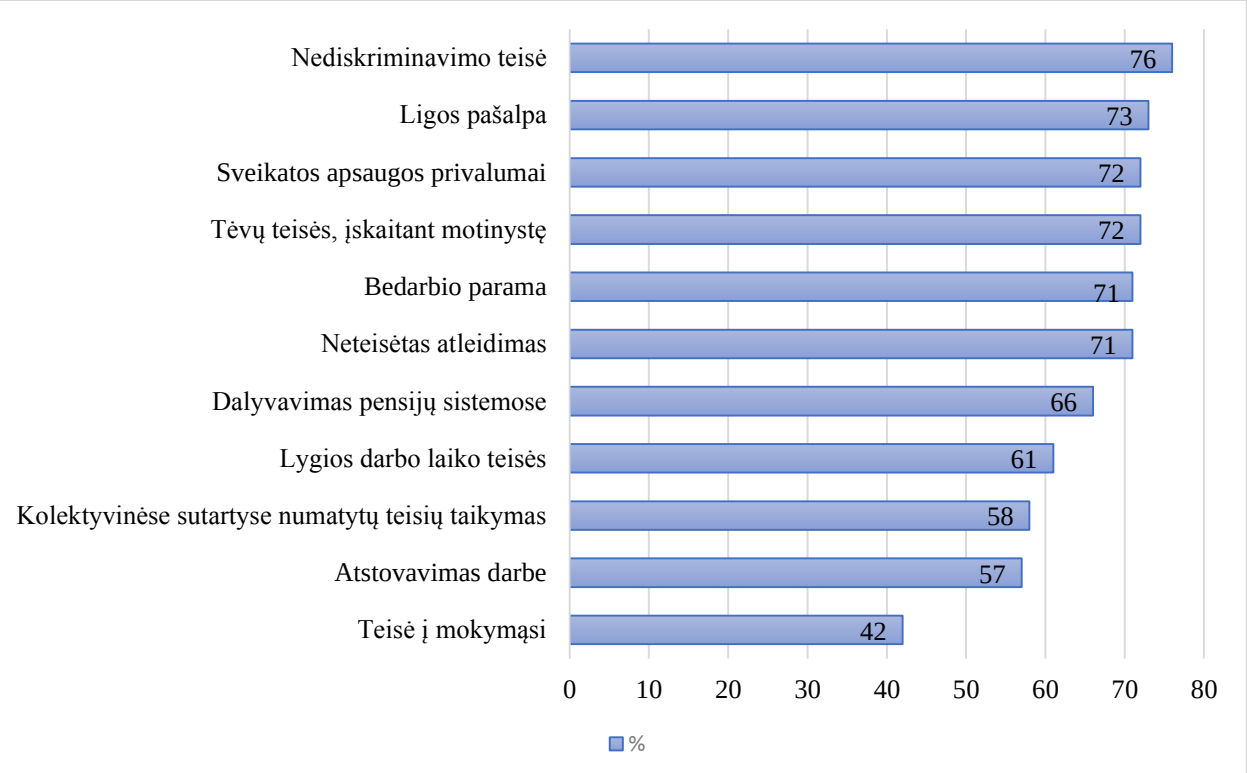
* MGL - minimalusis gyvenimo lygis, dabar vartojamas bazinės socialinės išmokos terminas.

IV. DIRBANČIŲJŲ PAGAL LANKSČIAS DARBO SUTARTIS TEISĖ Į SOCIALINES GARANTIJAS

G. Dambrauskienė teigia, „svarbu numatyti, kokius neigiamus padarinius darbuotojams gali sukelti lanksčių užimtumo formų įteisinimas ir taikymas jų socialinių garantijų srityje (sveikatos draudimo, pensijų, atostogų, atleidimo iš darbo garantijų ir kompensacijų)“[85]. Straipsnio autorė išskiria, jos nuomone svarbias darbuotojų socialines garantijas, kurioms įtaka gali turėti lanksčios darbo sutartys.

ES atlikta apklausa[86], kurioje respondentai paprašyti išvardinti svarbiausias socialines garantijas, kurios turi būti taikomas darbuotojams dirbantiems pagal lanksčias darbo sutartis. 9 lentelėje pateikti šios apklausos duomenys rodo, kad labiausiai darbuotojams rūpi nediskriminavimo teisė, kuri apima labai platų spektrą socialinių garantijų: nediskriminavimas darbo užmokesčio srityje, darbo laiko nustatymas, neteisėtas atleidimas ir kt. Taip pat respondentai išskiria socialinio draudimo garantijas: ligos pašalpa, bedarbio pašalpa, tėvystės ir motinystės pašalpa, pensijos.

9 lentelė. Socialinės garantijos kurios turi būti taikomos visiems nestandartinių darbo santykių darbuotojams (proc.)[87]



[85] Genovaitė Dambrauskienė, *supra* note 8, 1.
[86] Sonia McKay et al., „Study on Precarious work and social rights,“ 2012, London Metropolitan University, 154, žiūrėta 2016 10 28 per internetą: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7925&langId=en
[87] *Ibid.* 154.

Kaip jau buvo teigiama, lanksčios darbo sutartys dažnai vadinamos nesaugiomis darbo formomis dėl jų neigiamos įtakos darbuotojų socialinėms garantijoms ir nepakankamos apsaugos užtikrinimo.

Nors socialinių garantijų įvairovė yra labai plati, vis dėl to galima išskirti pagrindines ir darbuotojams aktualiausias garantijas, kurias išskiria patys darbuotojas ir reglamentuoja pagrindiniai teisės aktai. Būtent šios garantijos bus nagrinėjamos šiame darbe:

- *darbo užmokesčio garantijos* – užtikrina darbuotojams ir jų šeimoms normalų gyvenimo lygį;
- *valstybinės socialinės apsaugos sistemos garantijos* – kiekviena valstybė turi įsipareigojimą sukurti socialinę gerovę ir garantuoti asmenims tinkamą apsaugą socialinių rizikų atvejais, galima teigti, kad valstybinė socialinė apsauga yra viena iš plačiausių ir svarbiausių darbuotojų socialinių garantijų dalių;
- *kolektyvinių sutarčių ir asociacijų laisvės garantijos* – visiems darbuotojams nepriklausomai nuo jų darbo santykių formos turi būti suteiktos galimybės naudotis savo teisėmis darbe ir lygiaverčiai ginti savo interesus;
- *mokymosi ir kvalifikacijos kėlimo garantijos* – suteikia galimybę tobulėti ir neiškristi iš darbo rinkos, ypatingai darbo rinkai įgyjant daugiau lankstumo.

Šiame skyriuje bus analizuojami socialinių garantijų ryšiai su lanksčiomis darbo formomis. Nagrinėjama ar socialinės garantijos taikomos standartinį darbą dirbantiems darbuotojams lygiaverčiai taikomos ir lankstų darbą dirbantiems darbuotojams, bandoma išsiaiškinti teisinio reglamentavimo spragas.

4.1. Teisė į darbo užmokestį

Vienodo darbo užmokesčio principas už tą patį darbą yra įtvirtintas TDO standartuose ir valstybių nacionaliniuose teisės aktuose. Tačiau ES atliktų empirinių tyrimų duomenys rodo, kad darbuotojų, dirbančių pagal lanksčias darbo sutartis, darbo užmokestis skiriasi nuo tų kurie dirba pagal standartinę darbo sutartį.

Terminuotos darbo sutartys. Dias da Silva ir Turrini išnagrinėję darbo užmokesčio skirtumus dirbant pagal neterminuotas ir terminuotas darbo sutartis ES valstybėse narėse, nustatė, kad darbuotojai pagal neterminuotas darbo sutartis uždirba vidutiniškai apie 15 proc. daugiau nei panašių charakteristikų darbuotojai, dirbantys pagal terminuotas darbo sutartis[88].

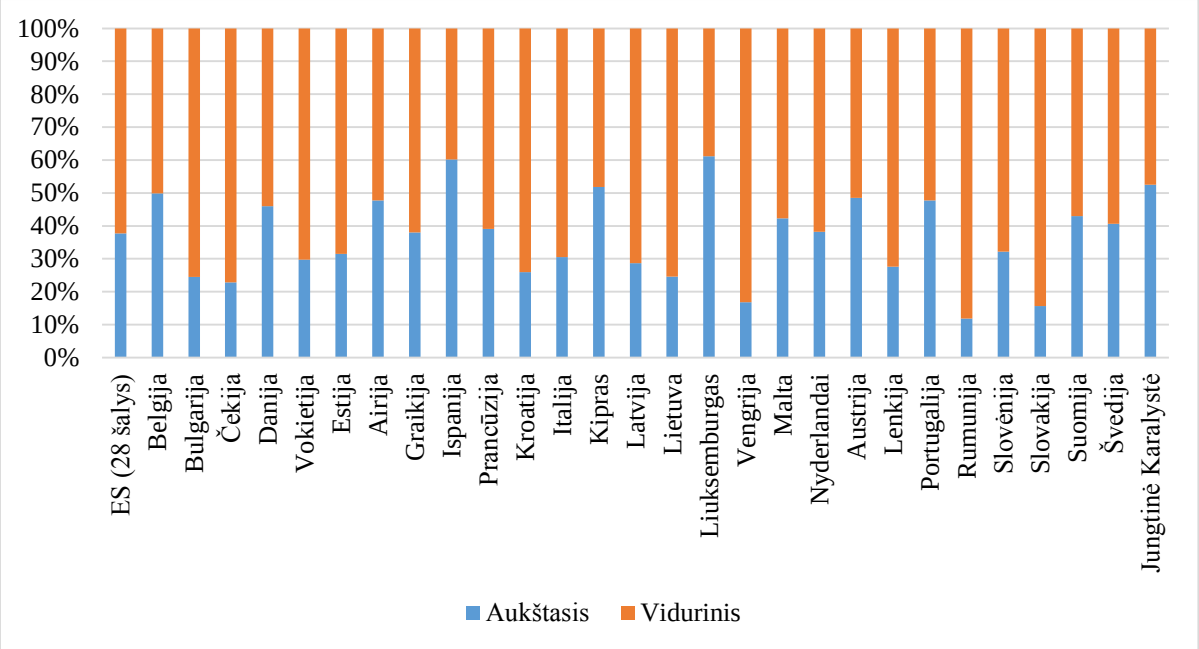
[88] Antonio Dias da Silva and Alessandro Turrini, „Precarious and less well-paid? Wage differences between permanent and fixed-term contracts across the EU countries," 2015, European Commission, Directorate – General for Economic and Financial Affairs, žiūrėta 2016 10 26 per internetą: http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/economic_paper/ 2015/pdf/ecp544_en.pdf

10 lentelė. Pagal terminuotas ir neterminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų valandinis darbo užmokestis (Eur)[89]

Darbo sutartis/metai	2002	2006	2010	2014
Terminuota	9,43	9,27	9,95	11,37
Neterminuota	13,89	13,96	14,64	15,97

Analizuojant statistiką galima išskirti šias pagrindines mažesnio darbo užmokesčio priežastis: darbuotojų amžius, išsilavinimas, lytis, darbo sektorius. Duomenys rodo, kad darbuotojų skaičius, kurių išsilavinimas yra vidurinis arba profesinis, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis, yra ženkliai didesnis beveik visose ES valstybėse. Tai rodo, kad nekvalifikuotiems darbuotojams žymiai dažniau tenka sudaryti terminuotas darbo sutartis, nei darbuotojams su aukštuoju išsilavinimu. Tai daro įtaką ir darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis, darbo užmokesčio dydžiui.

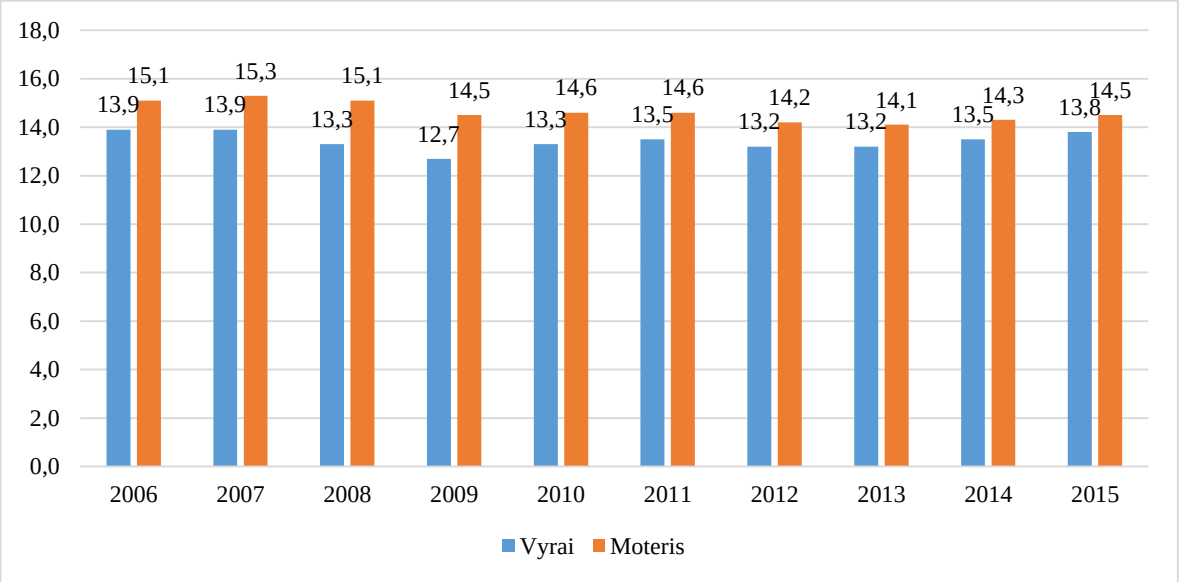
11 lentelė. Darbuotojai dirbantys pagal terminuotas darbo sutartis, priklausomai nuo išsilavinimo lygio 2015 m.[90]



Taip pat moterų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis, skaičius yra didesnis. Eurostat duomenys rodo, kad 2015 metais Europoje pagal terminuotą darbo sutartį dirbo apie 14,5 proc. moterų ir 13,8 proc. vyrų.

[89] „Earnings statistics," 2016, OECD, žiūrėta 2016 11 02 per internetą: http://stats.oecd.org/
[90] „Temporary employees by sex, age and educational attainment level (1 000)," 2016, Eurostat, žiūrėta 2016 11 01 per internetą: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do

12 lentelė. Dirbantys pagal terminuotas darbo sutartis vyrai ir moteris ES (proc.)[91]



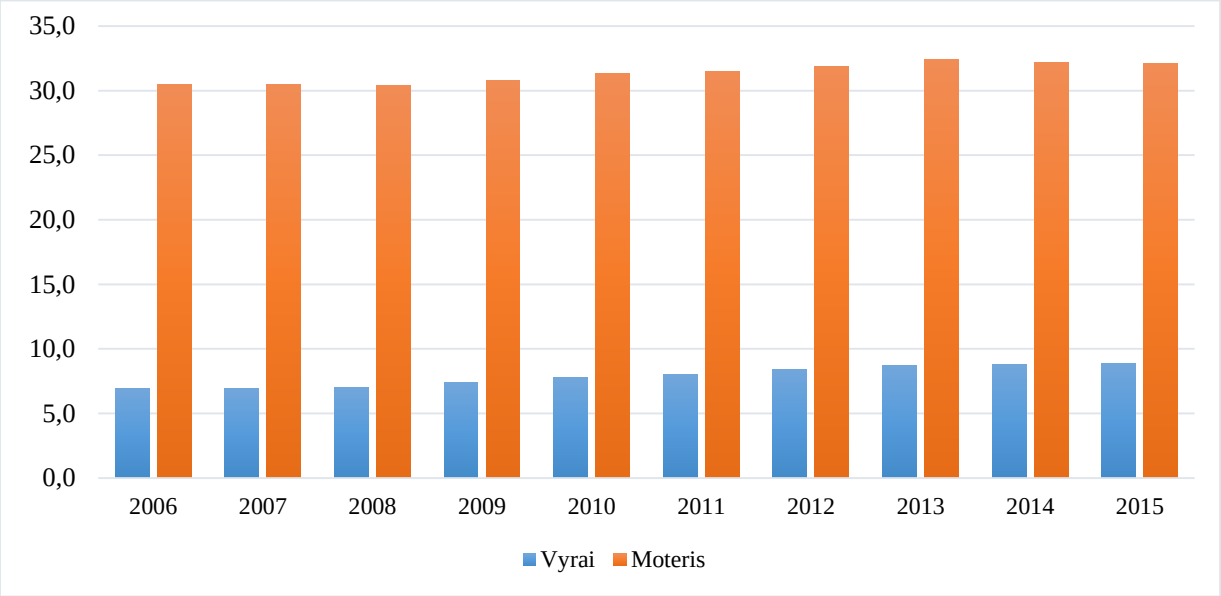
Europos parlamento užsakyto tyrimo duomenimis darbuotojai, dirbantys pagal terminuotas darbo sutartis, labiausiai nepatenkinti gaunamų darbo užmokesčiu: Liuksemburge, Vengrijoje ir Lietuvoje [92].

Darbas ne visą darbo laiką. Viena iš pagrindinių sričių, kur darbuotojai, dirbantys ne visą darbo laiką, patiria blogesnes sąlygas, yra darbo užmokestis. Akivaizdu, kad ne visą darbo laiką dirbantys darbuotojai, lyginant su visą darbo dieną dirbančiais darbuotojais, dirba mažiau valandų, taip pat ne viso darbo laiko sutartys dažniausiai sudaromos prasčiausiai apmokomoms darbo pozicijoms[93] ir darbuotojai dirba verslo sektoriuose, kur darbo užmokesčio lygis yra žemiausias (pardavimai, viešbučiai ir kt.)[94] Dr. Brendan Burchell teigia, kad ne visą darbo laiką dirbantys darbuotojai dažniausiai gauna fiksuotą atlyginimą ir negauna papildomų mokėjimų (pvz.: išmokų, premijų)[95].

Statistikos duomenimis – ne visą darbo dieną dirbančių moterų yra beveik trigubai daugiau nei vyrų.

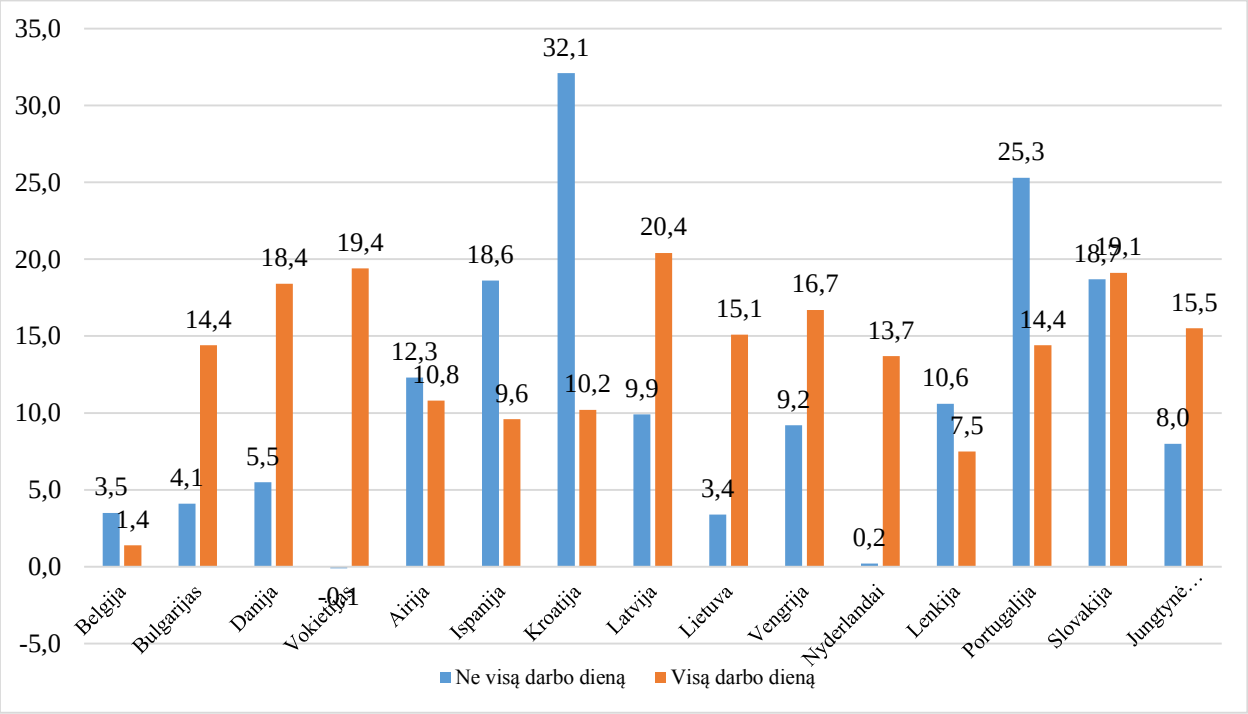
[91] „Temporary employees as percentage of the total number of employees, by sex and age (%),“ 2016, Eurostat, žiūrėta 2016 11 02 per internetą: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do
[92] Andrea Broughton et al., *supra* note 12.
[93] Colette Fagan and Brendan Burchell, „Gender, jobs and working conditions in the European Union,“ 2002, Office for Official Publications of the European Communities, žiūrėta 2016 10 15 per interentą: http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2002/49/en/1/ef0249en.pdf
[94] Antonio Corral and Inigo Isusi, „Part-time work in Europe,“ 2007, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, žiūrėta 2016 10 14 per internetą: http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2011/working-conditions-law-and-regulation/part-time-work-in-europe
[95] Colette Fagan and Brendan Burchell, *supra* note 93.

13 lentelė. Dirbantys ne visą darbo laiką vyrai ir moteris ES (proc.)[96]



Taip pat statistika rodo, kad vyrų darbo užmokestis tiek dirbančių visą darbo dieną, tiek ne visą darbo dieną yra didesnis, nei moterų (14 lentelėje skaičiai rodo, kiek vidutinis vyrų darbo užmokestis yra didesnis, nei moterų).

14 lentelė. Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas pagal darbo formą 2014 m. (proc.)[97]



[96] „Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age (%),“ 2016, Eurostat, žiūrėta 2016 11 01 per internetą: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eppga&lang=en

[97] „Gender pay gap in unadjusted form by working time,“ 2016, Eurostat, žiūrėta 2016 11 15 per internetą: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_gpgr2wt&lang=en

Darbas per laikinojo įdarbinimo agentūrą. Pagrindinė rizika darbuotojams dirbantiems per laikinas įdarbinimo agentūras yra ta, kad darbo užmokestis jiems mokomas tik už tuos laikotarpius, kai jie buvo siunčiami dirbti į laikinojo įdarbinimo įmonę, t. y. šie darbuotojai neturi darbo užmokesčio stabilumo garantijų. Tačiau TDO ataskaitoje teigiama, kad laikini darbuotojai tik kartais gauna mažesnį darbo užmokestį, nei kiti darbuotojai ir nurodoma, kad kai kuriose srityse jų darbo užmokestis yra net aukštesnis, nei tą patį darbą dirbančių nuolatinių darbuotojų (pvz.: slaugytojų)[98]. Viena iš priežasčių, kad tai yra labai paklausios profesijos darbo rinkoje ir laikinojo įdarbinimo agentūroms pavyksta su darbdaviais sulygti aukštesnį darbo užmokestį.

Laikinųjų darbuotojų garantijas užtikrinantys mechanizmai numatyti daugelio ES šalių įdarbinimo per laikinas įdarbinimo agentūras reglamentuojančiose teisės aktuose ir ES direktyvoje 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones, kur nurodyta, kad „laikinųjų darbuotojų pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos jų paskyrimo į įmonę laikinojo darbo naudotoją laikotarpiu yra bent tokios, kokios būtų taikomos, jei ta įmonė būtų juos tiesiogiai įdarbinusi tai pačiai darbo vietai užimti“[99], į šias sąlygas įeina ir darbo užmokestis, tačiau kartu direktyvoje numatytos ir tam tikros išimtys. Nuo vienodo požiūrio principo galima nukrypti jeigu darbuotojui įdarbinimo agentūra moka darbo užmokestį tarp užduočių, o darbo sutartis yra neterminuota ir apsauga laikiniesiems darbuotojams teikiama kolektyvine sutartimi. Tokia teisinio reguliavimo galimybė padarė neigiamą įtaką Vokietijos darbuotojams, kur laikinų darbuotojų reglamentavimas numatytas kolektyvinėse sutartyse. Vokietijos profesinių sąjungų asociacijos duomenimis, laikini darbuotojai uždirba 30 proc. mažiau, nei nuolatiniai darbuotojai[100], kitų šaltinių duomenimis šis skaičius siekia net 48,1 proc.[101]

Nenustatytos apimties darbo sutartis. TDO šią darbo sutarties rūšį vadina nepriimtina[102], o ES institucijos teigia, kad tai yra viena iš nesaugiausių užimtumo formų. Galima teigti, kad nenustatytos apimties darbo sutartis suteikia darbuotojui minimalias socialines garantijas. ETT

[98] „Private employment agencies, promotion of decent work and improving the functioning of labour markets in private services sectors: Issues paper for discussion at the Global Dialogue Forum on the Role of Private Employment Agencies in Promoting Decent Work and Improving the Functioning of Labour Markets in Private Services Sectors,“ 2011, 44, International Labour Office, žiūrėta 2016 10 14 per internetą: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_164611.pdf

[99] 2008 m. lapkričio 19 d. Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones, 2008, OL 2008 L 327, p. 9.

[100] „Equal Rights for Temp Workers Becomes „Hot-Button“ in Germany,“ 2010, IndustriALL Global Union, žiūrėta 2016 11 06 per interentą: http://www.industriall-union.org/archive/icem/equal-rights-for-temp-workers-becomes-hot-button-in-germany

[101] Reinhard Bispinck and Thorsten Schulten, „Trade Union Responses to Precarious Employment in Germany,“ 2011, 18, WSI-Diskussionspapier Nr. 178, žiūrėta 2016-10-27 per internetą: http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_disp_178.pdf

[102] Judy Fudge and Deirdre McCann, *supra* note 25.

pažymėjo,[103] kad sudarant tokią sutartį darbuotojas turi būti informuotas apie jos privalumus ir trūkumus ir įvertinti riziką, kad jam nėra suteikiamos darbo užmokesčio garantijos. Nagrinėjant jau aptartą Jungtinės Karalystės pavyzdį, kur šios sutarties taikymas yra labiausiai paplitęs, galima nustatyti šios darbo sutarties neigiamą poveikį darbuotojų pajamoms, t.y. darbo užmokesčio dydžiui. Jungtinės Karalystės Profesinių Sąjungų Kongreso (TUC) duomenimis vidutinis darbuotojo, dirbančio pagal nulinių valandų darbo sutartį, užmokestis yra 8,83 svarų sterlingų per valandą, kai nuolatinių darbuotojų vidutinis valandinis darbo užmokestis yra 13,39 svarų sterlingų. O daugumos tokių darbuotojų atlyginimas už Londono ribų siekia tik 7,65 svarų sterlingų, kas yra mažiau, nei pragyvenimo minimumas[104].

Apibendrinant, statistinių duomenų analizę, darytina išvada, kad teisės aktų nuostatos draudžiančios pagal lanksčias darbo sutartis dirbančių darbuotojų diskriminaciją ir mažiau palankių darbo sąlygų taikymą, įskaitant darbuotojų atlyginimą nėra tinkamai įgyvendinamos. Praktiką rodo, kad pagal terminuotas, laikinąsias, ne viso darbo laiko ir nenustatytos apimties darbo sutartis dirbantys darbuotojai gauna mažesnį darbo užmokestį, lyginant su nuolatiniais (pagal standartinę darbo sutartį) dirbančiais darbuotojais. Tam tikrais atvejais tam įtakos turi objektyvios priežastys: darbuotojų išsilavinimas, amžius, darbo patirtis, dirbamas darbas. Tačiau pagal lanksčias darbo sutartis dirbantys darbuotojai patenka į žemesnių atlyginimų kategoriją ir dėl to, kad jiems netaikomos visos nuolatiniams darbuotojams suteiktos darbo užmokesčio garantijos, dažniausia jie visapusiškai nedalyvauja darbo užmokesčio schemose, negauna premijų, priedų, priemokų.

4.2. Teisė į socialinį draudimą

Kiekviena šalys turi savo socialinio draudimo sistemą, tačiau nepaisant skirtumų, jos turi daug panašumų. Reikalavimai gauti socialinio draudimo išmokas (nedarbo, ligos ir motinystės, senatvės pensijos, nelaimingų atsitikimų darbe ir kt.) dažniausiai yra pritaikyti ir nustatyti darbuotojams dirbantiems nuolatinį darbą pagal standartinę darbo sutartį. Todėl daugelyje ES šalių, darbuotojai, dirbantys pagal lanksčias darbo sutartis – terminuotą, laikiną, ne visą darbo dienos darbą ir kt., turi ribotas galimybės pasinaudoti socialinės sistemos teikiamomis garantijomis – jie dirba mažiau valandų, gauna mažesnį darbo užmokestį, atitinkamai mažėja jų darbo stažas ir darbo pajamos ir jie nepatenka į standartinius socialinės sistemos reikalavimų rėmus.

[103] Case C-313/02, Nicole Wippel prieš Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG, žiūrėta 2016 11 02 per interentą: http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-313/02

[104] „Most workers on zero-hours contracts earn less than the living wage," 2014, Trades Union Councils, žiūrėta 2016 11 06 per internetą: https://www.tuc.org.uk/workplace-issues/employment-rights/vulnerable-workers/most-workers-zero-hours-contracts-earn-less

Lietuvoje socialinis draudimas apima: pensijų draudimą, ligos ir motinystės draudimą, sveikatos draudimą, nedarbo draudimą ir draudimą nuo nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų. Remiantis atlikta mokslinės literatūros ir teisės aktų analize, šiame poskyryje išskirtos ir nagrinėjamos socialinio draudimo rūšys, autorės nuomone, kuriomis darbuotojai pasinaudoja dažniausiai ir kurias gali labiausiai įtakoti darbas pagal lanksčias darbo sutartis.

Nedarbo socialinio draudimo išmoka. Nedarbo socialinis draudimas yra skirtas apsaugoti pajamas, kai asmuo netenka darbo ne savo noru. Nors jis taikomas visose išsivysčiusiose šalyse, 2014–2015 metų pasaulio socialinės apsaugos ataskaitoje[105] teigiama, kad tik 28 proc. darbuotojų pasaulyje yra apdrausti nedarbo socialiniu draudimu. Europos mastu šis skaičius ženkliai aukštesnis – 80 proc. darbo jėgos Europoje turi teisę gauti nedarbo socialinio draudimo išmokas.

Dėl mažesnio lanksčių darbo sutarčių saugumo lygio, darbuotojams, dirbantiems pagal šias sutartis, rizika tapti nedarbo socialinio draudimo išmokos gavėju yra žymiai aukštesnė, nei standartinę darbo sutartį turinčiam darbuotojui. Todėl šiai kategorijai darbuotojų nedarbo socialinio draudimo garantija yra laibai svarbi.

Visose ES valstybėse, išskyrus Čekija, Slovakija ir Lenkija, formaliai teisė į nedarbo socialinio draudimo išmoką nepriklauso nuo darbo pobūdžio (terminuotas ar nuolatinis), tačiau gali priklausyti šių išmokų suma. Dažnai darbuotojai, dirbantys pagal terminuotas ir ne viso darbo laiko sutartis moka mažesnes nedarbo socialinio draudimo įmokas, nes jų darbo užmokestis yra žemesnis, taip pat jie dirba mažiau darbo valandų**[106]**. Čekijoje darbuotojai, kurie dirba pagal terminuotas darbo sutartis, negali gauti nedarbo išmokos, jei jų darbo užmokestis yra mažesnis nei 10 000 kronų (390 Eur) per mėnesį, nes jie yra atleisti nuo socialinio draudimo įmokų mokėjimo**[107]**. Slovakijoje laikini darbuotojai taip pat negali gauti nedarbo išmokos dėl tos pačios priežasties, tačiau jie turi teisę gauti nedarbo išmoką, jei per pastaruosius ketverius metus, jie dirbo ir mokėjo įmokas bent už dvejus metus**[108]**.

Daugelyje ES valstybių nedarbo išmokos suma ir mokėjimo terminas priklauso nuo laikotarpio, per kurį buvo mokamos įmokos, nuo ankstesnio darbo laikotarpio, darbuotojo pajamų

---

[105] „World Social Protection Report 2014/15: Building economic recovery, inclusive development and social justice," 2014, International Labour Office, žiūrėta 2016 10 25 per internetą: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_245201.pdf

[106] Manos Matsaganis, Nirina Rabemiafar, Terry Ward, „Young people and temporary employment in Europe," 2013, Eurofound, 19, žiūrėta 2016 10 15 per internetą: http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/erm/tn1304017s/tn1304017s.pdf

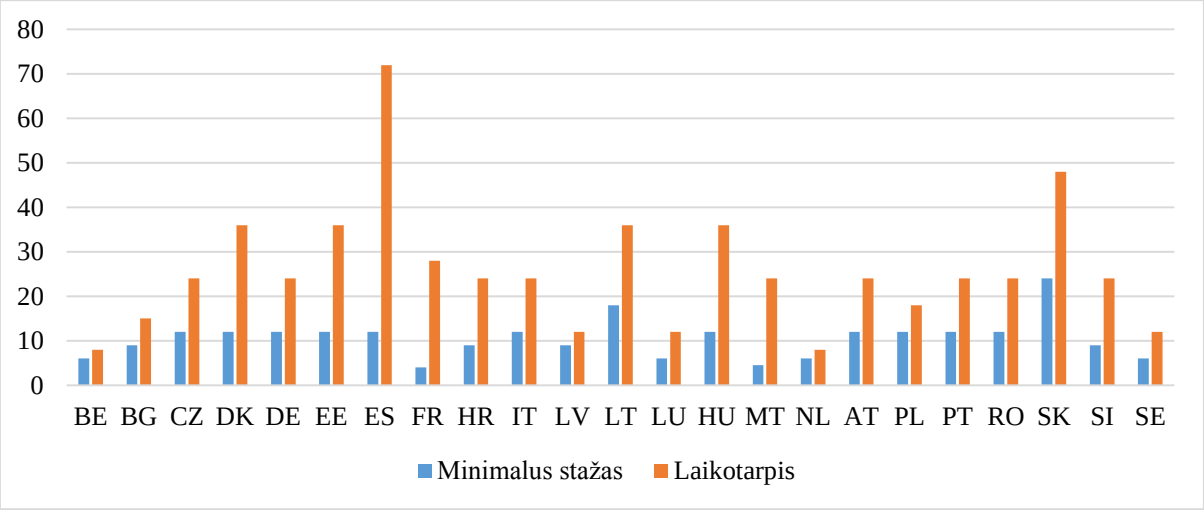
[107] „Your social security rights in Czech Republic," 2013, European Commission, žiūrėta 2016 10 23 per internetą: http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Czech%20Republic_en.pdf

[108] „Your social security rights in Slovakia," 2013, European Commission, 33, žiūrėta 2016 10 23 per internetą: http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Slovakia_en.pdf

ir amžiaus. Tuo tarpu Slovakijoje nedarbo išmokos terminas priklauso ir nuo sutarties pobūdžio – darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotas sutartis, nedarbo išmoka skiriama daugiausiai už keturis mėnesius, kai nustatytas bendras maksimalus išmokos terminas yra šeši mėnesiai[109].

Lietuvoje nedarbo socialinio draudimo įmokas reglamentuoja Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo ir Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymai, kuriuose nurodyta, kad nedarbo socialiniu draudimu privalomai draudžiami visi asmenys, dirbantys pagal darbo sutartis. Teisė į nedarbo socialinį draudimą atsiranda su oficialiu bedarbio statusu, t. y. teisę į nedarbo draudimo išmoką turi registruoti Lietuvos darbo biržoje bedarbiai. Tačiau, kaip ir kitose ES valstybėse yra įtvirtinti minimalūs draudimo stažo reikalavimai. Lietuvoje teisę į nedarbo socialinio draudimo išmoką turi asmenys įgiję 18 mėnesių nedarbo draudimo stažą per paskutinius 36 mėnesius ir, kurie buvo atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės. Pagal minimalų draudimo stažo reikalavimą, Lietuvoje nedarbo socialinio draudimo išmoka yra pakankamai sunkiai pasiekiama, lyginant su kitomis ES šalimis (detalesnė analizė pateikta Priede Nr. 2).

15 lentelė. Minimalus nedarbo socialinio draudimo stažas ir pamatinis laikotarpis (mėn.)[110]



Žinant, kad darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis, rizika netekti darbo yra pakankamai aukšta ir siekiant išvengti piktnaudžiavimo sudarant terminuotas darbo sutartis, nuo 2017 metų Lietuvos įstatymų leidėjas nustatė dvigubai didesnę nedarbo socialinio draudimo įmoką (2,2 proc. nuo darbuotojo atlyginimo)[111] už darbuotojus dirbančius pagal terminuotas darbo

[109] *Ibid.*
[110] „Your rights country by country," 2016, Missoc, žiūrėta 2016 11 05 per interentą: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=858&langId=en
[111] „Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 pakeitimo įstatymas," 2016, TAR, https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/89ccbb604a6f11e6b5d09300a16a686c

sutartis. Nors dėl šios nuostatos buvo daug diskutuojama, darbdavių atstovai teigė, kad darbo netekimo rizika priklauso nuo dirbančiojo darbo patirties, įgūdžių, išsilavinimo ir kt., bei draudėjo veiklos pobūdžio ir rezultatų, o ne nuo darbo sutarties formos. Jeigu norima taikyti skirtingus nedarbo draudimo įmokos tarifus priklausomai nuo darbo netekimo rizikos, tuomet reikėtų daugiau apmokestinti nekvalifikuotus, jaunus žmones arba naujas įmones. Taip pat iš darbdavių pusės buvo siūloma grąžinti sumokėtas dvigubas įmokas, jei darbuotas lieka dirbti ir su juo sudaroma neterminuota darbo sutartis. Tačiau šiems argumentams ir pasiūlymams nebuvo pritarta, nes nedarbo socialinio draudimo įmokų tarifo terminuotoms darbo sutartims didinimas siejamas su lankstesnių darbo santykių didinimu[112].

Lietuvoje nuo 2017 metų įsigaliojus Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymui, kurio tikslas užtikrinti minimalų darbuotojų apsaugos lygį jų darbdaviui tapus nemokiam, taip pat nustatyti ilgą nepertraukiamo darbo stažą turinčių darbuotojų papildomas finansines garantijas juos atleidus. Toks reglamentavimas nustato aukštesnes apsaugos garantijas, nuolatinį darbą dirbantiems darbuotojams. Įstatyme nustačius atleidžiamiems darbuotojams, vienoje vietoje dirbusiems virš 5 metų papildomų išeitinių išmokų mokėjimą, labai maža tikimybė, kad tarp šių darbuotojų pateks tie, kurie dirba pagal terminuotas, laikinąsias ir neviso darbo laiko sutartis. Papildoma darbuotojų apsauga atleidimo atveju yra sveikintinas ir pozityvus dalykas, tačiau toks teisinis reglamentavimas iš esmės nenustato taikomos apsaugos balanso nuolatiniams ir pagal lanksčias darbo sutartis dirbantiems darbuotojams ir neatitinka ES užimtumo politikos nuostatų, kuriomis siekiama kartu su lankstesne darbo rinka, skatinti ir pačių darbuotojų lankstumą ir jų neprisirišimą prie vienos darbo vietos.

Išanalizavus ES šalyse taikomus reikalavimus darbo stažui, kurį įgijus galima gauti nedarbo socialinio draudimo išmoką, galima teigti, kad ten, kur darbo stažo reikalavimai yra ilgiausi, laikini darbuotojai turi labiausiai apribotas galimybes gauti nedarbo socialinio draudimo išmokas, t. y. darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis užtikrinama geresnė apsauga, kai teisei įgyti nedarbo socialinio draudimo išmoką yra nustatytas kuo trumpesnis terminas įmokoms mokėti.

Ligos ir motinystės socialinis draudimas. Daugelyje šalių šių dviejų socialinių rizikų draudimas organizuojamas bendrai. Ligos ir motinystės socialinio draudimo rūšys nagrinėjamos kartu, nors jos apima skirtingas socialines rizikas, nes abiem atvejais reikia kompensuoti prarastą atlyginimą per santykinai trumpą laiką (trumpalaikės išmokos). Reikalavimai, taikomi

[112] „Lietuvos Respublikos Seimo socialinių reikalų ir darbo komiteto išvados dėl Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 pakeitimo įstatymo projekto (Nr. XIIP-3235),“ 2016-06-01 Nr. 103-P-34 https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/83946bf0297a11e6a222b0cd86c2adfc?jfwid=-brx0ubpbb

trumpalaikėms išmokoms, daugelyje ES šalių yra mažesni negu nedarbo socialiniam draudimui, todėl pagal lanksčias darbo sutartis dirbantiems darbuotojams jie yra lengviau įgyvendinami (detalesnė analizė pateikta Priede Nr. 3). Tačiau šie darbuotojai, lyginat su darbuotojais, dirbančiais pagal standartines darbo sutartis, vis tiek yra mažiau palankioje situacijoje.

Visose ES šalyse, išskyrus Slovakiją ir Liuksemburgą, dėl teisės pasinaudoti ligos ir motinystės socialinio draudimo išmokomis nėra taikomi formalūs apribojimai, priklausantys nuo darbo sutarties pobūdžio. Liuksemburge – darbuotojai, dirbantys trumpiau nei tris mėnesius per metus, nemoka socialinio draudimo, o Slovakijoje – dirbantys pagal terminuotas darbo sutartis ir negaunantys pastovaus darbo užmokesčio, nepatenka į socialinio draudimo sistemą[113].

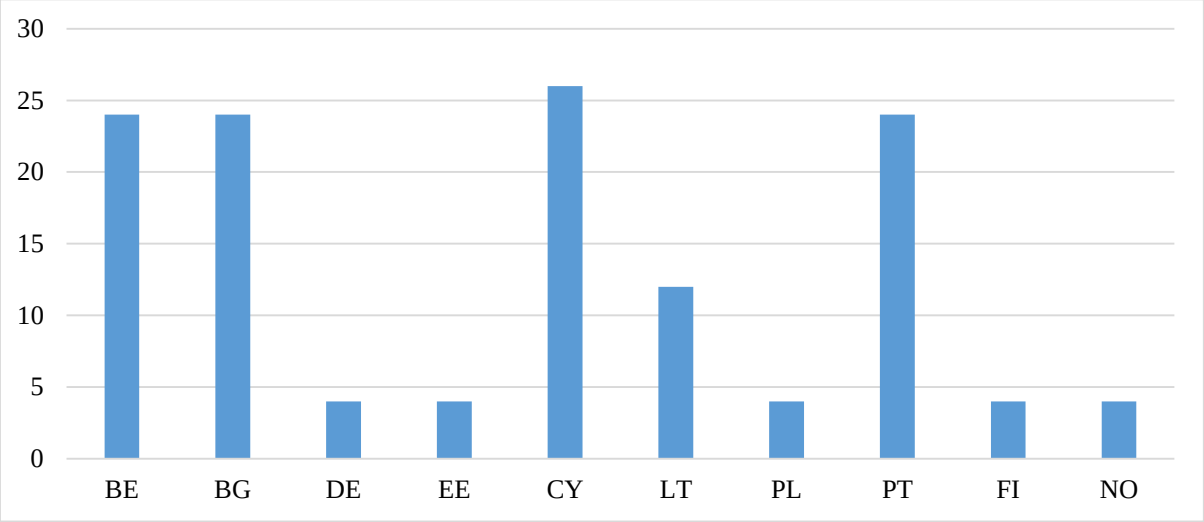
Ligos išmoka. Ligos išmokos mokėjimo sąlygos ir jos dydžio nustatymas daugelyje šalių turi nemažai bendrų bruožų, tačiau tam tikri skirtumai vis tiek egzistuoja.

Kai kuriose valstybėse reglamentavimas nėra griežtas ir reikalavimai darbo stažui laikino nedarbingumo išmokai gauti nėra taikomi. Tai tokios valstybės kaip: Italija, Slovėnija, Latvija, Liuksemburgas, Vengrija, Nyderlandai, Čekija, Austrija ir Jungtinė Karalystė. Nors Italijoje nėra reikalavimo darbo stažui, tačiau išmokos mokėjimo terminas priklauso nuo dirbtų dienų skaičiaus per paskutinius 12 mėnesių. Tai daro neigiamą įtaką laikinųjų darbuotojų garantijoms. Kitose valstybėse, nors reikalavimai darbo stažui ir yra taikomi, tačiau jie nėra labai aukšti. Pavyzdžiui, Švedijoje ligos išmokai gauti reikalaujama būti išdirbus 14 dienų, jei darbo santykiai trunka mažiau, nei vieną mėnesį. Vokietijoje, Suomijoje, Estijoje, Rumunijoje ir Norvegijoje nustatytas vieno mėnesio (4 savaičių) darbo stažas, Rumunijoje – reikalaujama būti išdirbus vieną mėnesį, per pastaruosius metus. Lenkijoje ligos socialinio draudimo įmoką privaloma mokėti nepertraukiamai 30 dienų. Likusiose valstybėse yra nustatyti griežtesni reikalavimai ir tai leidžia manyti, kad jie gali neigiamai atsiliepti darbuotojams, dirbantiems pagal lanksčias darbo sutartis. Danijoje ligos išmokai gauti reikalaujam dirbti 72 valandas per pastarąsias aštuonias savaites. Jei ligos išmoka mokoma ilgiau nei 31 dieną, reikalavimas išauga iki 240 valandų per paskutines 26 savaites. Belgijoje, Kipre ir Portugalijoje taikomas 6 mėnesių įmokų mokėjimo terminas, Ispanijoje – 180 dienų per pastaruosius 5 metus, Maltoje dar griežtesnis – 50 savaičių laikotarpis. Airijoje taikomas taip pat pakankamai griežtas – 39 savaičių įmokos mokėjimo terminas, o Graikijoje darbuotojas privalo dirbti ir mokėti įmokas 120 dienų per pastaruosius 12 mėnesių. Lietuvoje taikomas teisinis reglamentavimas priskiriamas prie vidutiniškai griežto – laikino nedarbingumo išmokai gauti asmenys privalo būti įgiję 3 mėnesių ligos ir motinystės socialinio draudimo stažą per paskutinius 12 mėnesius arba 6 mėnesių draudimo stažą per paskutinius 24 mėnesius.

[113] Manos Matsaganis, Nirina Rabemiafar, Terry Ward, *supra* note 107, 23.

Planuojama, kad nuo 2017 metu Lietuvoje įsigalios pakeistas Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas, kuriame reikalavimai dėl darbo stažo nepasikeis ir išliks tokie patys.

16 lentelė. Kvalifikacinio periodo trukmė gauti ligos išmoką (savaitėmis)[114]



Motinystės išmoka. Reikalavimai motinystės išmokai yra panašūs, kaip ir ligos išmokai gauti. Vienodas teisinis reglamentavimas yra taikomas tiek nestandartiniams, tiek nuolatiniams darbuotojams, todėl šiuo atveju, darbuotojai, dirbantys pagal lanksčias darbo sutartis, nėra žymiai nepalankesnėje situacijoje. Tačiau daugelyje valstybių galimybei gauti šios rūšies išmoką vis tiek taikomas tam tikro darbo stažo reikalavimas. Lenkijoje motinystės išmokai gauti nėra taikomi reikalavimai darbo stažui, Ispanijoje reikalavimai netaikomi moterims iki 21 metų. Vis dėl to, kai kuriose valstybėse reikalavimai motinystės išmokai gauti yra griežtesni, nei ligos išmokos atveju. Tai daro neigiamą įtaką darbuotojų garantijoms, nes darbuotojai, dirbantys pagal lanksčias darbo sutartis, ypač moterys, sunkiai tenkina stažo reikalavimus. Čekijoje moterims taikomas reikalavimas – dirbti bent 270 dienų per pastaruosius 2 metus. Liuksemburge nėra nustatyti reikalavimai ligos išmokai gauti, tačiau motinystės išmokos atveju taikomas 6 mėnesių darbo stažas per paskutinius metus. Lietuvoje šis reikalavimas irgi pakankamai griežtas – 12 mėnesių per pastaruosius 24 mėnesius. Reikalavimas būti apdraustai ir turėti tam tikrą draudimo stažą lėmė, kad 1995–2011 metų laikotarpiu Lietuvoje tik apie du trečdalius gimdyvių gavo motinystės pašalpą. Išmokų gavėjų dalis tarp gimdyvių smuko ekonominių nuosmukių ir didelio nedarbo laikotarpiais, kai gimdančios moterys buvo sunkiau atitikti stažo reikalavimus[115].

[114] „Your rights country by country," 2016, Missoc, žiūrėta 2016 11 05 per interentą: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=858&langId=en

[115] Romas Lazutka, *Socialinis draudimas Lietuvoje: kontekstas, raida, rezultatai*, (Vilnius : Lietuvos socialinių tyrimų centras, 2013), 302.

Pakeistame Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme (planuojama, kad įsigalios nuo 2017 metų) **t**eisė gauti motinystės išmoką nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu išlieka ta pati, t. y. iki pirmosios nėštumo ir gimdymo atostogų dienos moteris, turi turėti ne trumpesnį kaip 12 mėnesių per paskutinius 24 mėnesius motinystės socialinio draudimo stažą.

Laikinas darbas per įdarbinimo agentūras. Didžioji dalis ES šalių neturi specialių taisyklių, susijusių su darbuotojų, dirbančių per laikinojo įdarbinimo agentūras, socialine apsauga ir socialinėmis išmokomis. Jiems taikomos tos pačios taisyklės kaip ir kitų rūšių darbuotojams. Tai tokios šalys kaip Kipras, Čekija, Estija, Danija, Suomija Vokietija, Vengrija, Airija, Latvija, Lietuva, Malta, Norvegija, Lenkija, Rumunija, Slovakija, Slovėnija, Ispanija, Švedija ir Jungtinė Karalystė. Kitose valstybėse laikinųjų darbuotojų teisės yra patikslintos įstatymuose. Liuksemburgo Darbo kodekse nurodyta, kad visos nuolatiniams darbuotojams taikomos teisės, taikomos ir nenuolatiniams darbuotojams, jei nenurodyta kitaip[116]. Taip pat patvirtina, kad įdarbinimo agentūros atsako už socialinės apsaugos mokesčių, susijusių su darbuotojo darbo užmokesčiu, mokėjimą. Panašios išlygos taikomos ir Portugalijoje[117]. Austrijos įstatymuose nurodyta, kad laikiniems darbuotojams taikomos tos pačios socialinės apsaugos garantijos, kaip ir nuolatiniams darbuotojams, o agentūros yra įpareigotos užregistruoti darbuotojus atitinkamose institucijose. Graikijoje įdarbinimo agentūra ir laikino įdarbinimo įmonė turi bendrą atsakomybę už darbuotojų socialinio draudimo įmokų mokėjimą. Italijoje nurodyta, kad įdarbinimo agentūra privalo mokėti socialinio draudimo ir draudimo įmokas. Tai suteikia laikiniesiems darbuotojams 180 dienų išlaikymą ligos atveju, 100 proc. darbo užmokesčio didžio ligos išmoką yra mokama per pirmas 3 dienas, 75 proc. nuo 4 iki 20 dienos ir 100 proc. nuo 21 iki 180 dienos. Taip pat darbuotojai turi teises į motinystės ir bedarbio išmokas tomis pačiomis sąlygomis, kaip ir nuolatiniai darbuotojai. Lietuvoje įdarbinimo agentūros yra įpareigotos laikiniesiems darbuotojams, suteikti tokias pačias socialines garantijas, kurios numatytos ir kitiems darbuotojams.

Senatvės pensijų socialinis draudimas. Socialinis draudimas senatvės pensijai gauti yra priskiriama prie ilgalaikių socialinio draudimo išmokų ir jį galima laikyti viena iš svarbiausiu socialinės apsaugos rūšių senatvėje. Tačiau, kaip ir kitų socialinio draudimo išmokų atvejais, dalyvavimas socialinio draudimo sistemoje automatiškai negarantuoja teisės gauti išmoką. Teisei į išmoką taikomi tam tikri kriterijai. Senatvės pensijos atveju, tai socialinės rizikos atsiradimas (pensijas gali gauti asmenys, kurie tenkina nustatytus amžiaus reikalavimus) ir socialinio draudimo

[116] „Liuksemburgo Darbo kodeksas (Code du travail),“ 2016, 122-10 straipsnis, žiūrėta 2016 11 05 per internetą: http://www.legilux.public.lu/leg/textescoordonnes/codes/code_travail/Code_du_Travail.pdf

[117] „Portugalijos Darbo kodeksas (Law 19/2007),“ 41 straipsnis, žiūrėta 2016 11 05 per internetą: http://www.oa.pt/upl/%7Bb033e6ce-1403-4c20-b8ce-26d61c2ff77d%7D.pdf

sistemoje dalyvavimo trukmė – stažas. Didžiausią įtaką, teisei gauti senatvės pensiją, darbuotojams, dirbantiems pagal lanksčias darbo sutartis, turi stažo reikalavimas ir darbo užmokesčio dydis, kuris taip pat turi tiesioginę įtaką senatvės pensijos dydžiui.

Daugelyje ES šalių socialinio draudimo pensijų sistema apima visus samdomus ir savarankiškai dirbančius darbuotojus. Dauguma socialinio draudimo pensijų programų yra finansuojamos darbdavio ir darbuotojo įmokomis. Įmokų dydžiams turi įtakos kai kuriose valstybėse taikomos įmokų „lubos“ arba įmokų „grindys“. Įmokų „lubos“ reiškia, kad tam tikra dalis daug uždirbančio darbuotojo darbo užmokesčio nėra apmokestinama, o „grindys“ reiškia apatinę ribą, kai įmokos nemokamos nuo tam tikro pajamų lygio. Įmokų „lubos“ ir „grindys“ nėra taikomos Lietuvoje. Tačiau kai kuriuose ES šalyse pavyzdžiui, Airijoje įmokų „grindys“ yra taikomos, darbuotojams dirbantiems ne visą darbo dieną, kurių darbo valandų skaičius sudaro mažiau kaip 20 proc. įprastų darbo valandų lyginant su visą darbo dieną dirbančiais darbuotojais. Tokie darbuotoja nemoka senatvės socialinio draudimo įmokų ir atitinkamai prarandą galimybę kaupti lėšas senatvės pensijai.

Kaip jau buvo minėta, teisė į senatvės pensiją įgyjama sulaukus nustatyto amžiaus, ES vidutinis vyrų senatvės pensijos amžius yra apie 65 metai, o moterų apie 63,5 metai. Planuojama, kad iki 2050 metų kai kuriose ES valstybėse senatvės pensijos amžius išaugs iki 72 metų (Danija)[118]. Autorės nuomone, ilgėjantis senatvės pensijos amžiaus tik dar labiau paskatins lanksčių darbo sutarčių taikymą, todėl ES socialinio draudimo sistemos turi tinkamai prisitaikyti prie šių tendencijų. Galima manyti, kad ilgėjantis senatvės pensijos amžius teigiamai įtakos pagal lanksčias darbo sutartis dirbančių darbuotojų garantijas, nes ilgės laikotarpis privalomam socialinio draudimo stažui įgyti.

Kitas reikalavimas senatvės pensijai gauti – teisės aktų nustatytas įmokų mokėjimo stažas. ES būtinojo stažo periodas visai pensijai gauti svyruoja, bet daugelyje šalių yra 30–40 metų. Airijoje yra taikomas vos 5 metų stažo reikalavimas, bet reikalaujama bent 48 įmokų per metus (įmokos skaičiuojamos už kiekvieną savaitę). Belgijoje ir Nyderlanduose nėra minimalaus stažo reikalavimo, nes minimali pensija mokoma visiems. Tai gali būti viena iš priežasčių, kodėl šiose valstybėse lankstaus ir nestandartinio darbo rodikliai yra vieni iš aukščiausių ES. Tačiau šiose valstybėse taikomi aukšti stažo reikalavimai visai pensijai gauti. Vis dėl to, nagrinėjant minimalius senatvės pensijos stažo reikalavimus, reikia atsižvelgti į stažo apskaičiavimo specifiką skirtingose valstybėse. Iš pirmo žvilgsnio vienodas minimalaus draudimo laikotarpis iš tikrųjų gali turėti skirtingą reikšmę. Stažo apskaičiavimo ypatumus tikslinga aptarti nagrinėjant Lietuvoje

[118]„Retirement Ages in Member States,“ 2016, Finnish centre of pensions, žiūrėta 2016 11 25 per internetą: http://www.etk.fi/en/the-pension-system-2/the-pension-system/international-comparison/retirement-ages/

taikomą teisinį reglamentavimą. Lietuvoje valstybinio socialinio pensijų draudimo stažas tai laikas, per kurį asmuo pats mokėjo ar už jį buvo ar turėjo būti mokamos valstybinio socialinio pensijų draudimo įmokos, taip pat kiti laikotarpiai, kuriuos įstatymai prilygina šiam stažui. Taip pat Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatyme nurodyta, kad į stažą įskaitomi visi kalendoriniai metai, jeigu privalomos valstybinio socialinio pensijų draudimo įmokos, per visus kalendorinius metus, buvo mokamos ne nuo mažesnio nei nustatytas minimalaus darbo užmokestis. Tai reiškia, kad jeigu darbuotojui nustatytas minimalus darbo užmokestis, bet jis dirba ne visą darbo laiką ir už tai gauna proporcingai mažesnį darbo užmokesti ir atitinkamai moka mažesnes socialinio draudimo įmokas, jo darbo stažas mažės, ir nors faktiškai jis dirba visus kalendorinius metus, jo darbo stažas nebus lygus dirbtam laikui, o bus proporcingai mažesnis atsižvelgiant į mokėtų įmokų dydžius. Taigi nors Darbo kodekso 146 straipsnio 3 dalyje numatyta, kad darbas ne viso darbo laiko sąlygomis nesukelia jokių apribojimų skaičiuojant darbo stažą, tačiau pagal Lietuvos Respublikos įstatymus stažas nustatomas ne tik pagal draudimo įmokų mokėjimo laikotarpį, bet ir pagal įmokų dydį. Lietuvoje buvo iniciatyvų keisti šią situaciją, teikiant pasiūlymus, kad darbuotojams, kurie dirba ne visą darbo laiką, socialinio draudimo įmokos būtų skaičiuojamos nuo faktiško darbo užmokesčio, bet ne mažesnio kaip minimalioji mėnesinė alga. Iš vienos pusės toks teisinis reglamentavimas padidintų ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų socialinę apsaugą, tačiau iš kitos pusės neproporcingai didelė mokesčių našta mažai skatintų darbuotojus ir darbdavius rinktis darbą ne viso darbo laiką.

Apibendrinant, darbas pagal lanksčias darbo sutartis darbo neigiamą įtaką darbuotojų socialinėms garantijos. ES šalių teisinis reglamentavimas, socialinės apsaugos srityje, yra skirtingas. Kai kuriose valstybėse reikalavimai yra pakankamai griežti ir kai kurie darbuotojai neturi galimybės dalyvauti socialinio draudimo sistemoje, o kai kur jis ne toks griežtas ir labiau suderintas, todėl tai skatina lanksčių darbo sutarčių naudojimą. ES teisinio reglamentavimo analizė parodė, kad ne visada ribojimai yra tiesiogiai ir formaliai susiję su darbo sutarties rūšimi, tačiau tiesioginė darbo sutarties rūšies įtaką darbuotojo darbo užmokesčiui ir darbo stažui lemia tai, kad pagal lanksčias darbo sutartis dirbantiems darbuotojams yra ribojamas priėjimas prie socialinės apsaugos sistemų. Kai kuriose valstybėse nepalankios nuostatos yra įtvirtintos tiesiogiai įstatymuose. Ryškiausias pavyzdys, nedarbo išmokos termino trukmė Slovakijoje **(**bendras maksimalus išmokos terminas – šeši mėnesiai, o dirbantiems pagal terminuotas sutartis – keturi mėnesiai). Daugelyje ES šalių socialinės apsaugos sistemos yra pritaikytos pagal standartinę darbo sutartį dirbantiems darbuotojams ir beveik neatsispindi darbo rinkos pokyčių ir lanksčių darbo sutarčių augimo tendencijų. Atliktas tyrimas parodė, kad balansas tarp darbo rinkos lankstumo ir darbuotojų socialinio saugumo nėra pakankamas.

4.3. Teisė į mokymąsi bei profesinį tobulėjimą

Mokymosi ir profesinio tobulėjimo garantijos yra labai svarbios visiems darbuotojams, nes jos suteikia galimybes tobulėti, didina darbuotojų produktyvumą, darbo kokybę, suteikia progą siekti karjeros ir gauti didesnį atlyginimą. Didinti investicijas į darbuotojų mokymąsi yra būtina dėl augančios globalizacijos, tarptautinių ryšių plėtros ir informacinių technologijų kaitos bei jų skverbimosi į visus verslo sektorius. Siekiant didinti darbuotojų produktyvumą ir susiduriant su kvalifikuotos darbo jėgos trūkumu, vis daugiau darbdavių patys ryžtasi investuoti į darbuotojų kvalifikaciją ir išsilavinimą. Tačiau egzistuoja nemažai įmonių, kurios mano, kad investicijos į darbuotojų mokymąsi ir profesinį tobulėjimą, yra papildoma finansinė našta, kuri galiausiai neatneša naudos, nes apmokyti ir kvalifikuoti darbuotojai turi dideles darbo pasirinkimo galimybes ir gali jį lengvai pakeisti. Darbdaviai nėra linkę investuoti ir į laikinųjų darbuotojų mokymąsi, nes nėra tikri, kad šie darbuotojai liks ilgai dirbti įmonėje.

Darbuotojams, dirbantiems pagal lanksčias ir, kaip jau teko įsitikinti, mažiau saugias darbo formas, mokymasis ir profesinis tobulėjimas yra ypatingai svarbus, siekiant išsaugoti ir išlaikyti jų galimybes įsidarbinti. Nepaisant to, daugelyje ES valstybių įstatymai ir kolektyvinės sutartys menkai arba išvis nereglamentuoja šių garantijų.

Tik keliose valstybėse pavyko rasti informaciją apie laikinųjų darbuotojų mokymosi garantijas. Prancūzijoje laikiniesiems darbuotojams taikoma specifinė profesinio mokymosi politika, kurią reglamentuoja kolektyvinės sutartys. Šalyje veikia Laikinųjų darbuotojų mokymosi draudimo fondas[119] į kuri įdarbinimo agentūros įpareigotos mokėti nustatytas draudimo įmokas. Italijoje įsteigtas panašus fondas [120], į kurį laikinojo įdarbinimo agentūros yra įpareigotos pervesti 4 proc. (nuo darbuotojo atlyginimo) įmokas, kurios skirtos laikinųjų darbuotojų įgūdžių išsaugojimui ir mokymams. Portugalijos įstatymai įpareigoja suteikti mokymosi galimybes darbuotojams, dirbantiems per agentūras, kurių teminuota darbo sutartis trunka ilgiau nei 3 mėnesius per metus [121].

Slovakijos Darbo kodeksas nustato lygias galimybes profesinio mokymosi srityje tiek nuolatiniams, tiek laikiniesiems darbuotojams [122].

[119] „Fonds d'action sociale du travail temporaire," 2016, FASTT, žiūrėta 2016 11 02 per internetą: http://www.fastt.org/

[120] „Fondo Formazione lavoratori in somministrazione," 2016, Forma.Temp, žiūrėta 2016 11 02 per internetą: http://www.formatemp.it/en/

[121] „Portugalijos Darbo kodeksas (Law 19/2007)," *supra* note 118, 39 str.

[122] Ludovit Cziria, „Slovakia: Temporary agency work and collective bargaining in the EU," 2008, Eurofound, žiūrėta 2016 11 05 per internetą: http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/slovakia/slovakia-temporary-agency-work-and-collective-bargaining-in-the-eu

Lietuvos Darbo kodekse irgi nurodyta, kad darbas ne visą darbo dieną ir terminuotas darbas nesukelia darbuotojams jokių apribojimų keliant kvalifikaciją[123]. Naujajame Darbo kodekse reglamentuojama, kad laikinojo darbo naudotojui draudžiama riboti laikinųjų darbuotojų profesinio mokymo ir kvalifikacijos tobulinimo galimybes (79 straipsnio, 3 dalies, 3 punktas), taip pat nurodyta, kad darbas pagal terminuotą darbo sutartį, neatleidžia darbdavio nuo pareigos užtikrinti darbuotojo mokymą, kvalifikacijos tobulinimą, profesinį tobulėjimą ir karjerą (70 straipsnio, 3 dalis). Naujajame Darbo kodekse atskirai išskirtas ir pakankamai plačiai reglamentuojamas darbdavio ir darbuotojo susitarimas dėl mokymo išlaidų atlyginimo, kas galiojančiame DK buvo reglamentuota pakankamai glaustai tik nurodant, kad „jeigu sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltės arba darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties, tai darbuotojas įsipareigoja atlyginti darbdaviui jo turėtas išlaidas per paskutinius vienerius darbo metus darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms“[124]. Taip pat naujajame Darbo kodekse numatyta „darbuotojams, kurių darbo santykiai su darbdaviu tęsiasi ilgiau negu penkerius metus, už mokymosi atostogas, <...>, jeigu dalyvavimas neformaliojo suaugusiųjų švietimo programoje yra susijęs su darbuotojo kvalifikacijos kėlimu, trunkančias iki dešimt darbo dienų per vienus darbo metus, paliekama ne mažiau kaip pusė darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio“[125]. Galiojančiame DK darbdaviams nebuvo numatytas įpareigojimas apmokėti darbuotojų mokymosi atostogas, nebent šalys susitaria kitaip. Manytina, kad naujasis teisinis reglamentavimas paskatins darbuotojus derinti mokslą ir darbą. Taip pat nereikia pamiršti, kad senstančios visuomenės problema, kuri būdinga ne tik Lietuvai, bet ir visai Europai, įpareigoja kuo efektyviau integruoti ir išlaikyti darbo rinkoje vyresnio amžiaus darbuotojus. Vienas iš būdų siekiant gerinti vyresnio amžiaus asmenų išlikimą darbo rinkoje – tai lanksčių darbo sąlygų sukūrimas ir nuolatinės investicijos į jų mokymą ir kvalifikacijos kėlimą.

Tačiau nepaisant egzistuojančio teisinio reglamentavimo ir įstatymuose nustatytų nuolatinių ir laikinųjų darbuotojų lygiaverčių garantijų mokymosi ir kvalifikacijos kėlimo srityse, kaip pastebi Ispanų mokslininkai – darbuotojai, dirbantys pagal terminuotas darbo sutartis, dažniausiai netenka galimybės dalyvauti mokymų programose, ypatingai tais atvejais, kada perėjimas iš terminuoto darbo į neterminuotą yra labai žemas[126]. ES atlikti darbo sąlygų tyrimai patvirtina šiuos teiginius, pateikdami konkrečius skaičius.

---

[123] „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas,“ 2002, *supra* note 35, 109 str. 5 d.; 146 str. 3 d.

[124] „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas,“ 2016, *supra* note 2, 37 str.

[125] *Ibid.* 135 str. 3 d.

[126] Juan J. Dolado, Carlos Garcı´a Serrano and Juan F. Jimeno “Drawing lessons srom the boom of temporary jobs in Spain,” 2002, *The Economic Journal*, Vol. 112, Nr. 480, F281 (12), žiūrėta 2016 11 05 per internetą: http://orff.uc3m.es/bitstream/handle/10016/3263/drawing_lessons_EJ_2002_ps.pdf;jsessionid=132827056E19ECA7CB8B8DAE0A009300?sequence=2

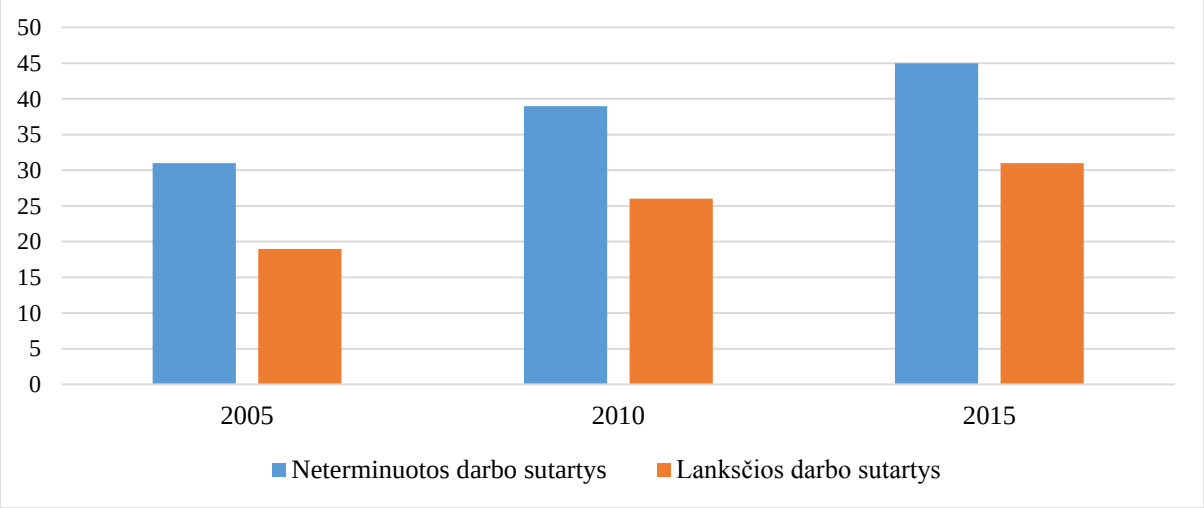
4-ajuoju Europos darbo sąlygų tyrime (2005 metais)[127] nustatyta, kad daugiausia kursų rengiama darbuotojams, dirbantiems pagal nuolatines darbo sutartis (31 proc.), po to – darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis (29 proc.). Asmenys, dirbantys pagal darbo sutartį per laikinojo įdarbinimo agentūrą arba visai be jokios sutarties, mokomi mažiausiai (18 proc. ir 11 proc.).

5-asis Europos darbo sąlygų tyrimas (2010 metais)[128] nustatė panašius rezultatus, iš kurių matyti, kad pagal neterminuotas sutartis dirbantys darbuotojai turi daug daugiau galimybių dalyvauti mokymo kursuose, už kuriuos sumoka darbdavys, nei kitomis sąlygomis dirbantys darbuotojai: 2010 metais mokymo kursuose, už kuriuos sumokėjo darbdavys, dalyvavo 39 proc. pagal neterminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų, o kitų darbuotojų – tik 26 proc.

Pirminiai 6-ojo Europos darbo sąlygų tyrimo (2015 metais)[129] duomenys rodo, kad apie pusę t. y. 45 proc. darbuotojų, dirbančių pagal neterminuotas darbo sutartis, turi galimybes mokytis, palyginus su 31 proc. darbuotojų, kurie dirba pagal terminuotas darbo sutartis.

Iš vienos pusės tyrimų rezultatai rodo teigiamas tendencijas – darbdavių investicijos į darbuotojų mokymus nuolat auga. Tačiau iš kitos pusės pastebima, kad nuolatiniai darbuotojai, dirbantys pagal neterminuotas sutartis, turi ženkliai geresnes mokymosi garantijas, nei kiti darbuotojai.

17 lentelė. Darbuotojų dalyvavusių mokymuose skaičius lyginant neterminuotas ir lanksčias darbo sutartys (proc.)[130]



[127] Agnès Parent–Thirion et al., „Fourth European Working Conditions Survey," 2007, Eurfound, žiūrėta 2016 10 20 per internetą: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2006/78/en/1/ef0678en.pdf
[128] Agnès Parent–Thirion et al., „Fifth European Working Conditions Survey," 2012, Eurofound, žiūrėta 2016 10 20 per interentą: http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1182en.pdf
[129] Agnès Parent–Thirion et al., „Sixth European Working Conditions Survey – Overview report", 2016, Eurofound, žiūrėta 2016 11 02 per internetą: http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/fieldef document/ef1568en.pdf
[130] „Europos darbo sąlygų tyrimai (EDST)," 2015, žiūrėta 2016 11 15 per internetą: https://www.eurofound.europa.eu/lt/surveys/european-working-conditions-surveys

Nagrinėjant Europos Parlamento parengta tyrimą[131], kurio išvados ir skaičiavimai irgi paremti Europos darbo sąlygų tyrimų duomenimis, tik Belgijos, Čekijos, Suomijos, Liuksemburgo ir Jungtinės Karalystės darbuotojai teigiamai įvertino mokymosi galimybes dirbant pagal ne viso darbo laiko sutartis. Kitų 23 ES šalių darbuotojai šias galimybes įvertino neigiamai, žemiausi įvertinimai – Graikijoje ir Vengrijoje.

Dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis statistika yra pozityvesnė, 17 ES valstybių piliečiai teigiamai įvertino galimybes mokytis, dirbant pagal terminuotą darbo sutartį. Aukščiausi skaičiai yra Airijoje ir Jungtinėje Karalystėje. Tačiau 11-os ES valstybių piliečiai teigia, kad neturi galimybių mokytis, blogiausias įvertinimas yra Bulgarijoje. Lyginant aukščiau aptartų tyrimų duomenimis, Lietuvos rodikliai yra neigiami. Darbuotojai Lietuvoje neigiamai vertina galimybes mokyti ir tobulėti, dirbant ne visą darbo dieną ir pagal terminuotas darbo sutartis.

Nepaisant to, kad lanksčių darbo sutarčių atvejais teisinis reglamentavimas draudžia riboti darbuotojų mokymosi ir kvalifikacijos kėlimo garantijas, o kai kuriose valstybėse numatyti papildomi saugikliai (fondai, papildomos darbdavių įmokos), bendri ES darbo sąlygų tyrimų duomenys rodo, kad lanksčios darbo sutartys daro neigiamą įtaką darbuotojų galimybėms mokytis ir kelti kvalifikaciją. Dažniausiai tai susiję su tuo, kad darbdaviai nėra linkę investuoti į darbuotojus, kurie dirba pagal nestandartinę darbo sutartį. Atlikto tyrimo rezultatai patvirtino, kad šiuolaikiniam verslui trūksta socialinės atsakomybės – būtent tos darbuotojų garantijos, kurios sunkiai reguliuojamos teisės normomis, nėra lygiaverčiai užtikrinamos darbuotojams, dirbantiems pagal lanksčias darbo sutartis.

4.4. Teisė į asociacijų laisvę, kolektyvines derybas ir streiką

Pagrindinės darbuotojų kolektyvinės teisės – tai teisė streikuoti, sudaryti kolektyvines sutartis, steigti profesines sąjungas ir dalyvauti jų veikloje. Asociacijų laisvė – tai ne tik svarbi dirbančių asmenų teisė, bet taip pat viena iš pagrindinių žmogaus teisių. Asociacijų laisvės garantijos yra reglamentuojamos ne tik tarptautiniuose dokumentuose, bet ir nacionaliniuose teisės aktuose. Lietuvos Respublikos Konstitucijoje numatyta, kad piliečiai turi teisę laisvai vienytis į asociacijas. Taip pat Konstitucijos 51 straipsnyje nurodyta, kad darbuotojai, gindami savo ekonominius ir socialinius interesus, turi teisę streikuoti. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis yra Europos socialinėje chartijoje įtvirtintas įpareigojimas ir vienas iš ES politikos siekių. Todėl kolektyvines darbuotojų teises galima drąsiai priskirti prie svarbių darbuotojų socialinių garantijų.

[131] Andrea Broughton et al., *supra* note 12, 79–80; 100–101.

Sparčiai plintant nestandartinėms darbo formoms ir lanksčioms darbo sutarčių rūšims, kyla klausimas, ar kolektyvines darbuotojų teises reglamentuojantys teisės aktai, daugeliu atveju priimti tuomet, kai darbo rinkoje pagrinde egzistavo standartinė darbo forma, užtikrina pagal lanksčias ir nestandartines darbo formas dirbančių darbuotojų garantijas? Ar galiojantis teisinis reglamentavimas nesukelia jiems kliūčių jungtis prie kolektyvinių sutarčių, stoti ir ginti savo teises profesinėse sąjungose bei dalyvauti streikuose?

Kolektyvinės sutartys suteikia galimybes lanksčiau reguliuoti darbo santykius, jose galima užfiksuoti palankesnes darbo sąlygas, nei numato įstatymai, taip pat jos atspindi socialinių partnerių jėgų santykį. Būtent dėl šių priežasčių kolektyvinės sutartys turi didelę reikšmę darbuotojams, dirbantiems pagal lanksčias darbo sutartis. Kolektyvinės sutartys yra būtent tas mechanizmas, kuriame galima tinkamai įteisinti tokių darbuotojų garantijas ir užpildyti įstatymų spragas.

Atlikta ES šalių teisės aktų analizė parodė, kad labai dažnai darbuotojams, dirbantiems pagal lanksčias darbo sutartis, kolektyvinių sutarčių nuostatos nėra taikomos. Jungtinės Karalystės Profesinių sąjungų kongreso (TUC) duomenimis silpnas kolektyvinių sutarčių ir profesinių sąjungų palaikymas pagal lanksčias darbo sutartis dirbančių darbuotojams atžvilgiu daro didelę įtaką tokių darbuotojų pažeidžiamumui.

Pavyzdys – laikinųjų darbuotojų dalyvavimas profesinių sąjungų veikloje. Nedaug ES šalių turi įsteigusios profesines sąjungas, skirtas darbuotojams laikinai dirbantiems per agentūras. Nustatytos tik keturios tokio pobūdžio profesinės sąjungos: Prancūzijoje – Laikinų darbuotojų profesinė sąjunga (pranc. *L'Union Syndicale des Intérimaires)*, Italijoje trys Profesinės sąjungos įsteigė tris organizacijas, skirtas atstovauti netipiniams darbuotojas – Nauja darbo tapatybė (ital. *Nuove Identità di Lavoro),* Netipiškų ir laikinųjų darbuotojų asociacija (ital. *Associazione Lavoratori Atipici e Interinali)* ir Užimtumo koordinavimas (ital. *Coordinamento per l'Occupazione),* Graikijoje – įdarbinimo per trečiąsias šalis Panhellenic darbuotojų sąjunga (graik. *Πανελλήνιος Σύλλογος Υπαλλήλων με Παραχώρηση Εργασίας σε Τρίτους, PASYPET*).

Dažniau pasitaiko, kai laikini darbuotojai prisijungia prie tame sektoriuje jau veikiančios profesinės sąjungos. Tačiau, kaip rodo statistika, ir šie rodikliai yra pakankamai žemi: Slovėnijoje tik 0,18 proc. laikinų darbuotojų yra įstoję į profesines sąjungas, Prancūzijoje – 0,9 proc., Italijoje – 1,4–1,7 proc., Liuksemburge – 5 proc., Nyderlanduose – 7 proc., aukščiausi rodikliai yra Danijoje – apie 50 proc. ir Belgijoje – 60 proc. Žemiausi skaičiai, kurie dažnai lygūs nuliui yra:

Bulgarijoje, Kipre, Čekijoje, Estijoje, Vengrijoje, Latvijoje, Lietuvoje, Maltoje, Lenkijoje, Vengrijoje, Slovakijoje, Slovėnijoje[132].

Tačiau, net ir tose valstybėse, kur profesinės sąjungos yra pakankamai stiprios ir aktyvios, susiduriama su rimtais iššūkiais bandant organizuoti laikinųjų ir dirbančiųjų per agentūras darbuotojų apsaugą, dažniausiai dėl jų trumpo ir silpno prisirišimo prie vienos darbo vietos. Taip pat laikini darbuotojai nėra linkę aktyviai naudotis kolektyvinėmis teisėmis, nes bijo prarasti darbą, jų terminuotos ar laikinosios darbo sutartys gali būti nepratęstos arba neatnaujintos. Kai kuriose ES valstybėse asociacijų laisvės teisė, t. y. galimybė jungtis į profesines sąjungas, yra tiesiogiai ribojama įstatymuose. 2011 metais Lenkijos nepriklausoma profesinė sąjunga „Solidarnosc“ kreipėsi į TDO ALK teigdama, kad Lenkijos teisės aktai riboja tam tikrų kategorijų darbuotojų teisę steigti ir stoti į profesines sąjungas. Lenkijos Darbo kodeksas darbuotoją traktuoja kaip asmenį, dirbanti pagal darbo sutartį, ir numato, kad jungtis į profesinės sąjungas gali tik darbuotojai, apibrėžti Darbo kodekse. Tuo tarpu asociacijų laisvės principas teigia, kad bet koks asmuo, gaunantis atlyginimą už darbą turi teisę steigti ar jungtis į profesinę sąjungą, tai reiškia, kad laisvai samdomi žemės ūkio ar savarankiškai dirbantys asmenys gali jungtis į profesines sąjungas. TDO ALK išnagrinėjęs skundą 2012 metų *Byloje Nr. 2888*[133]*,* informavo Lenkijos Vyriausybę, kad būtina imtis priemonių siekiant užtikrinti ų darbuotojų, neišskiriant ar jie yra savarankiškai dirbantys ar dirba pagal civilinės teisės sutartis, teisę steigti ir jungtis į profesines sąjungas, kaip tai numato TDO Konvencija Nr. 87.

Tam tikros įtakos nestandartinių darbuotojų kolektyvinių teisių garantijoms turi ir ETT sprendimai. 2014 metais ETT byloje *FNV Kunsten*[134] nagrinėjo kolektyvinės sutarties nuostatų taikymą samdomiems ir toje pačioje įmonėje savarankiškai dirbantiems darbuotojams. Nyderlanduose pagal Kolektyvinės darbo sutarties įstatymą profesinės darbdavių ir darbuotojų federacijos gali sudaryti kolektyvinę darbo sutartį ne tik su darbuotojai, bet ir su savarankiškai paslaugas teikiančiais asmenimis. Nagrinėjamoje byloje kolektyvinėje sutartyje buvo susitarta dėl savarankiškas paslaugas teikiančių asmenų ir samdomų darbuotojų minimalaus darbo užmokesčio. Vėliau darbdavių asociacija atsisakė kolektyvinės sutarties ir nenorėjo sudaryti naujos. Bylos nagrinėjimo metu buvo pažymėta, kad ne visada paprasta dabartinėje ekonomikoje nustatyti tam tikrų savarankiškai paslaugas teikiančių asmenų verslo statusą, tačiau formalus pripažinimas

[132] James Arrowsmith, „Temporary agency work in an enlarged European Union,“ 2006, Office for Official Publications of the European Communities, 15, žiūrėta 2016 11 20 per internetą: http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0899en.pdf

[133] Case 2888 Poland, 2012, Committee on Freedom of Association, International Labour Organization, žiūrėta 2016 11 25 per internetą: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_176577.pdf

[134] Case C-413/13, FNV Kunsten, 2014, žiūrėta 2016 11 22 per internetą: http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=160305&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=229486

„savarankišku paslaugų teikėju“ pagal nacionalinę teisę dar nereiškia, kad asmuo negali būti pripažintas „darbuotoju“, jeigu jo savarankiškumas yra tik fiktyvus ir juo dangstomi tikri darbo santykiai. Teismas konstatavo, kad byloje aptariami pakaitiniai darbuotojai turėjo būti kvalifikuoti ne kaip „įmones“, bet kaip „fiktyviai savarankiškai paslaugas teikiantys asmenys“ t. y. paslaugų teikėjai, kurių situacija, palyginti su darbuotojų, yra panaši. Teismas nurodė, kad ES teisė turi būti aiškinama taip, kad kolektyvinės darbo sutarties nuostata, pagal kurią savarankiškai paslaugas teikiantiems asmenims, priklausantiems vienai iš susitariančių darbuotojų organizacijų, kurie pagal paslaugų teikimo sutartį dirba darbdaviui tą patį darbą kaip ir šio darbdavio samdomi darbuotojai, numatomi minimalūs atlygių tarifai, netaikoma tik tuomet, jeigu šie paslaugų teikėjai yra „fiktyviai savarankiškai paslaugas teikiantys asmenys“. Išanalizavus šį teismo sprendimą galima teigti, kad „nefiktyviųjų“ savarankiškai dirbančių asmenų, kurie yra reikšmingas lankstaus darbo jėgos komponentas, asociacijų laisvės garantijos gali būti ribojamos, taip pat tai gali turėti reikšmės jų galimybėms streikuoti ir naudotis kitomis kolektyvinėmis teisėmis. Tai vienas iš pavyzdžių, kuris rodo, kad šiuo metu galiojantis teisinis reglamentavimas, skirtas užtikrinti darbuotojų asociacijų laisvę ir kolektyvinių teisių garantijas, neatitinka šiuolaikinės darbo rinkos tendencijų – lanksčių ir nestandartinių darbuotojų skaičius augimo.

Dar vienas apribojimas, kuris gali turėti įtakos darbuotojų, dirbančių pagal lanksčias darbo sutartis, socialinėms garantijoms – tai teisės aktuose numatyti streiko organizavimo ir dalyvavimo jame reikalavimai. Dažniausiai sprendimas dėl streiko skelbimo įmonėje priimamas vykdant slaptą balsavimą. Balsavimo organizavimas paprastai reikalauja gerai organizuotų profesinių sąjungų ir jų stiprių derybinių galių. Kai kurių šalių tiesinis reglamentavimas taip pat reikalauja, kad profesinės sąjungos pateiktų išsamią informaciją apie streiko organizavimo procedūros atlikimą, darbuotojų aktyvumą ir t. t. Visi šie reikalavimai, gali būti sunkiai įgyvendinami, kai nestandartinių darbuotojų skaičius įmonėje yra pakankamai aukštas. Organizuoti slaptą balsavimą ir surinkti reikiamą balsų kiekį gali būti labai sudėtinga, kai įmonėje darbuotojai dirba pagal iškvietimą, pagal nulinių darbo valandų sutartį, ne visą darbo laiką arba pagal atskirai suderintą darbo grafiką. Taigi darbo jėgai tampant vis lankstesnei ir mobilesnei, įgyvendinti egzistuojančias balsavimo ir streiko organizavimo procedūras kai kuriais atvejais tampa tiesiog neįmanoma.

Teisinis reglamentavimas Lietuvoje. Lietuva neturi gerai išvystytų socialinio dialogo ir kolektyvinių derybų sistemų, todėl tai kelia didesnę riziką darbuotojams, dirbantiems pagal lanksčias darbo sutartis. Pakankamai silpnos Lietuvos profesinės sąjungos nesugeba susitarti su darbdaviais dėl palankesnių darbo ir socialinių garantijų šiai darbuotojų kategorijai. Lietuvoje nėra įsteigta nei viena profesinė sąjunga, kuri gintų nestandartinių darbuotojų teises ir atstovautų jų interesams. Nors Lietuvos teisinis reglamentavimas nevaržo kolektyvinių sutarčių sudarymo ir

profesinių sąjungų steigimo, tačiau kai kurie Lietuvos įstatymai akivaizdžiai riboja nestandartinių darbuotojų teises. Pavyzdžiui, Darbo kodekso 77 straipsnyje yra numatytas streiko skelbimo reikalavimas pagal kurį streikas skelbiamas organizuojant slaptą balsavimą ir, jeigu jam pritarė daugiau kaip pusė darbuotojų. Šios sąlygos tam tikra prasme riboja ne visa darbo laiką dirbančiųjų ir laikinųjų darbuotojų galimybes dalyvauti balsavime. Galiojantis Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas riboja laikinųjų darbuotojų teises nurodydamas, kad Darbo tarybos nariais gali būti renkami visi darbuotojai, sulaukę šešiolikos metų ir išdirbę įmonėje ne mažiau kaip šešis mėnesius, išskyrus darbuotojus, dirbančius pagal trumpalaikę darbo sutartį. Toks reglamentavimas riboja darbuotojų, dirbančiu pagal terminuotas ar laikinąsias darbo sutartis, teisę būti išrinktais Darbo tarybos nariais.

Taigi, nagrinėjant darbuotojų kolektyvines ir asociacijų laisvės garantijas galima teigti, kad kai kurios iš šių garantijų yra sunkiai į pagal lanksčias darbo sutartis dirbantiems darbuotojams. Kolektyvinės sutartys ir aktyvi profesinių sąjungų veikla šių darbuotojų atžvilgiu yra vienas iš būdų tinkamai sureguliuoti ir apsaugoti šios kategorijos darbuotojų garantijas. Tačiau teisinio reglamentavimo analizė parodė, kad kolektyvių sutarčių nuostatos kartais visai nesuteikia tokių garantijų pagal lanksčias darbo sutartis dirbantiems darbuotojams, o teisė jungtis į profesines sąjungas ne tik nėra skatinama, bet kai kuriais atvejais akivaizdžiai ribojama, pavyzdžiui, nustatant draudimus laisvai samdomiems darbuotojams jungtis ir dalyvauti profesinių sąjungų veikloje.

Galiojantis teisinis reglamentavimas nesugeba ir nespėja žengti koja kojon su lanksčių ir nestandartinių darbo sutarčių augimo tendencijomis. Galiojantys ribojimai turi būti peržiūrimi ir skirtas ypatingas dėmesys egzistuojančių kliūčių mažinimui arba visiškam pašalinimui, kuris ne tik užtikrintų sąžiningumą darbo rinkoje ir sumažintų konfliktų bei nesutarimų skaičių, bet ir paskatintų darbo rinkos pykčius link lankstaus ir saugaus darbo, sustiprintų teisinę valstybę ir demokratinės visuomenės vaidmenį šiais globalizacijos laikais.

IŠVADOS

1. Darbo sutartys yra skirstomos į standartines ir nestandartines. Standartinė darbo sutartis, dirbant neterminuotai visą darbo laiką, vis dar laikoma pagrindine darbo santykių forma. Tai patvirtina ES ir Lietuvoje galiojantis teisinis reglamentavimas bei statistiniai duomenys. Dauguma teisės aktų, reglamentuojančių darbuotojų socialines garantijas, yra pritaikyti dirbantiems pagal neterminuotas darbo sutartis. Statistika rodo: 2015 metais pagal neterminuotas darbo sutartis ES dirbo – 59,2 proc., o Lietuvoje – net 93,6 proc. darbuotojų. Taigi šiuo metu nagrinėjama tema Lietuvoje yra mažiau aktuali, tačiau 2016 metais priėmus naująjį Darbo kodeksą, kuris įteisino eilę naujų darbo sutarčių rūšių, sudarytos teisinės prielaidos plėtoti lankstaus darbo formas. Vadinasi ir darbuotojų, dirbančių pagal lanksčias darbo sutartis, socialinių garantijų užtikrinimo klausimas ateityje įgaus vis didesnę svarbą ir Lietuvoje.
2. Nuolat besikeičiančius darbo santykius sureguliuoti viena standartine darbo sutartimi yra neįmanoma. Todėl darbo rinkoje įvykę pokyčiai paskatino kitų darbo sutarčių rūšių įteisinimą: terminuotos, laikinojo darbo per agentūrą, ne viso darbo laiko, nenustatytos apimties, darbo vietos dalijimosi, projektinio darbo, darbo pagal iškvietimą, nuotolinio darbo ir kt. Minėtos darbo sutartys vadinamos nestandartinėmis, netipinėmis, lanksčiomis, o kartais ir nesaugiomis.
3. Išanalizavus lanksčių darbo sutarčių sąvokas nustatyta, kad bendro lanksčių darbo sutarčių apibrėžimo nėra, nes jį suformuluoti pakankamai sudėtinga, dažnai tai priklauso nuo konkrečios situacijos ir šių sutarčių taikymo aplinkybių, pavyzdžiui, tokių kaip skirtingi darbuotojų ir darbdavių poreikiai bei interesai, atliekamų darbų pobūdis, pramonės ir verslo sritys, šalies darbo rinkos ypatybės ir ekonominė padėtis. Tačiau galima teigti, kad lanksčios darbo sutartys – tai tokios sutartys, kurios nukrypsta nuo standartinės ir tradicinės darbo formos, tai yra neterminuoto darbo visą darbo laiką.
4. Lanksčios darbo sutartys yra reikšmingos, nes skatina užimtumą ir suteikia lankstumo darbo rinkai. Darbuotojams jos naudingos, nes padeda suderinti darbą ir asmeninį gyvenimą, darbdaviams – mažinti sąnaudas ir efektyviau organizuoti darbo procesus.
5. 2016 m. rugsėjo 14 d. priimtame Darbo kodekse numatytas darbo santykių liberalizavimas. Naujajame Darbo kodekse numatytas terminuotos ir laikinosios darbo sutarčių bei ne viso darbo laiko reglamentavimas suteikia daugiau lankstumo darbo santykiams ir labiau atspindi darbuotojų interesus. Lietuvos įstatymų leidėjas priėmė teisingą sprendimą – atsisakyti nenustatytos apimties darbo sutarčių taikymo. Užsienio šalių patirtis rodo, kad šios sutartys neužtikrina darbuotojų socialinių garantijų, tokių kaip darbo užmokestis, darbo trukmė, atostogų apmokėjimas, ligos, motinystės ir kitų socialinio draudimo išmokų. ETT pažymėjo,

kad prieš sudarant tokią sutartį, darbuotojai privalo būti tinkamai informuoti apie jos privalumus ir trūkumus.

6. Darbuotojų socialinės garantijos yra glaudžiai susijusios su darbuotojų socialinėmis teisėmis. Darbuotojų teisės užtikrinamos teisės aktuose įtvirtintomis socialinėmis garantijomis, nes garantijos yra skirtos teisėms pripažinti ir apsaugoti. Lietuvos teisės aktuose socialinių garantijų apibrėžimas nėra pateiktas, tačiau įstatymuose reglamentuojamos atskirų kategorijų darbuotojams taikomos socialinės garantijos, tokios kaip: atlyginimas, darbo stažas, atostogos, valstybinis socialinis draudimas, pensinis aprūpinimas, papildomos išeitinės išmokos, kompensacijos ir kt.
7. Nors teisės aktuose ir draudžiama diskriminacija, praktikoje terminuotos, laikinosios, nenustatytos apimties darbo sutartys ir darbas ne viso darbo laiką daro neigiamą įtaką darbuotojų socialinėms garantijoms. Statistiniais duomenimis, šie darbuotojai gauna *mažesnį atlyginimą,* lyginant su dirbančiais pagal standartinę darbo sutartį, nes dažniausiai visapusiškai nedalyvauja darbo užmokesčio schemose, negauna premijų ir priedų. Lanksčios darbo sutartys dažniau sudaromos su žemesnės kvalifikacijos darbuotojais, moterimis ir jaunais specialistais. Teisės aktuose nustatyti darbo užmokesčio, darbo ir socialinio draudimo stažo reikalavimai, kuriuos būtina atitikti siekiant gauti *socialinio draudimo garantijas* yra per griežti, todėl dažnai pagal lanksčias darbo sutartis dirbantis darbuotojas neatitinka keliamų sąlygų ir dėl to negali pasinaudoti socialinio draudimo garantijomis. Darbdaviai nėra linkę investuoti į šių darbuotojų *mokymus ir kvalifikacijos kėlimą,* dažniausia dėl tokių darbo santykių laikinumo ir nepastovumo. *Kolektyvinių sutarčių* nuostatos neapsaugo šių darbuotojų teisių, o kartais iš vis nėra jiems taikomos, teisės aktų nuostatos riboja jų teisę jungtis ir dalyvauti profesinių sąjungų veikloje, organizuoti streikus ir juose dalyvauti.
8. Darbo rinkos pokyčiai skatina lanksčių darbo sutarčių taikymą, todėl pastebimos šių sutarčių augimo tendencijos, tai rodo statistiniai duomenys ir palaipsniui besikeičiantis teisinis reglamentavimas. Tačiau vis tiek pastebima, kad teisinis reglamentavimas lieka labiau pritaikytas pagal standartines darbo sutartis dirbantiems darbuotojams, nes jų gaunamas darbo užmokestis yra aukštesnis, jie lengviau įgyvendina teisės aktuose keliamus reikalavimus socialinio draudimo garantijoms, dažniau mokosi ir kelia kvalifikaciją, efektyviau gina savo teises ir naudojasi kolektyvinėmis bei asociacijų laisvės garantijomis.

LITERATŪRA

Norminė literatūra

Lietuvos Respublikos teisės aktai

1. „Lietuvos Respublikos Konstitucija.“ 1992. *Valstybės žinios* 33 (1014).
2. „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas.“ 2002. *Valstybės žinios* 64 (2569).
3. „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas.“ 2016. TAR.https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/10c6bfd07bd511e6a0f68fd135e6f40c?jfwid=-wd7z8k8mw
4. „Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas.“ 2004. *Valstybės žinios* 164 (5972).
5. „Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymas.“ 1999. *Valstybės žinios* 7 (140).
6. „Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymas.“ 2016. TAR. https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/613244607e7011e6b969d7ae07280e89
7. „Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas.“ 2011. *Valstybės žinios* 69 (3287).
8. „Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas.“ 2000. *Valstybės žinios* 111 (3574).
9. „Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas.“ 1998. *Valstybės žinios* 112 (3100).
10. „Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas.“ 2004. *Valstybės žinios* 4 (26)
11. „Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas.“ 2003. *Valstybės žinios* 38 (1656).
12. „Lietuvos Respublikos Tarnybos Kalėjimų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statuto pakeitimo įstatymas.“ 2014. TAR. https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/c335f66090ed11e4bb408baba2bdddf3
13. „Lietuvos Respublikos teismų įstatymas.“ 1994. *Valstybės žinios* 46 (851).
14. „Lietuvos Respublikos valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės darbuotojų papildomų užimtumo ir socialinių garantijų įstatymas.“ 2003. *Valstybės žinios* 48 (2106).
15. „Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas.“ 1999. *Valstybės žinios* 66 (2130).
16. „Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas.“ 1991. *Valstybės žinios* 17 (447).

17. „Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 pakeitimo įstatymas.“ 2016. TAR. https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/89ccbb604a6f11e6b5d09300a16a686c
18. „Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymas.“ 1994. *Valstybės žinios* 59 (1153).
19. „Lietuvos Respublikos žemės ūkio ir miškininkystės paslaugų teikimo pagal paslaugų kvitą įstatymas.“ 2012. *Valstybės žinios* 136 (6965).
20. „Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės patvirtinimo.“ 2003. Valstybės žinios 73 (3375).

Konstitucinio teismo nutarimai

21. „Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo nutarimas dėl Lietuvos Respublikos teisėjų atlyginimų įstatymo (2008 m. lapkričio 6 d.) redakcija) 4 straipsnio 2 dalies 2 punkto, 5 straipsnio 1 dalies, 6 straipsnio 1 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai.“ 2011. *Valstybės žinios* 20 (967).

Tarptautinės sutartys ir tarptautiniai dokumentai

22. „Visuotinė žmogaus teisių deklaracija.“ 2006. *Valstybės žinios* 68 (2497).
23. „Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, iš dalies pakeista protokolu Nr. 11, su papildomais protokolais Nr. 1, 4, 6 ir 7.“ 2000. *Valstybės žinios* 96 (3016).
24. „Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija.“ 1989. OL C 323.
25. „Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija.“ 2000. OL C 364.
26. „Europos socialinė chartija (pataisytoji).“2001. *Valstybės žinios* 49 (1704).
27. „Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija.“ 1995. *Valstybės žinios* 40 (987).
28. „Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų.“ 2003. OJ L 299.
29. „Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis.“ 1999. OL L 175/43.
30. „Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones.“ 2008. OL L 327.

31. „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).“ 1998. OL L 14.
32. „Tarptautinės darbo organizacijos 1981 m. konvencija Nr. 156 dėl darbuotojų, turinčių įsipareigojimų šeimai ir vienodo požiūrio į juos.“ 2004. *Valstybės žinios* 77 (2665).
33. „Tarptautinės darbo organizacijos 1982 m. konvencija Nr. 158 dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva.“http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB :12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312303:NO
34. „Tarptautinės darbo organizacijos 1988 m. konvencija Nr. 168 dėl užimtumo skatinimo ir apsaugos nuo nedarbo.“ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312313:NO
35. „Tarptautinės darbo organizacijos 1994 m. konvencija Nr. 175 Dėl ne viso darbo laiko.“ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312320:NO
36. „Tarptautinės darbo organizacijos 1996 m. konvencija Nr. 177 namudininkų apsaugos konvencija.“http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322:NO
37. „Tarptautinės darbo organizacijos 1997 m. konvencija Nr. 181 dėl privačių įdarbinimo agentūrų.“ 2004. *Valstybės žinios* 40 (1298).
38. „Tarptautinės darbo organizacijos 2011 m. konvencija Nr. 189 patarnavimo darbų konvencija.“http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551460:NO
39. Lisbon European Council 23 and 24 March 2000 presidency conclusions. http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm#
40. „Komisijos komunikatas Tarybai, Parlamentui, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui – Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų KOM (2007) 359 galutinis.“ 2007. http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2007/LT/1-2007-359-LT-F1-1.Pdf

Užsienio valstybių įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai

41. „Liuksemburgo Darbo kodeksas (Code du travail).“ 2016. http://www.legilux.public.lu/leg/textescoordonnes/codes/code_travail/Code_du_Travail.pdf

42. „Portugalijos Darbo kodeksas (Law 19/2007).“ 2007. http://www.oa.pt/upl/%7Bb033e6ce-1403-4c20-b8ce-26d61c2ff77d%7D.pdf

Specialioji literatūra

Monografijos

43. Bitinas, Audrius. *Socialinė apsauga Europos Sąjungoje: pensijų sistemų modernizavimas: monografija.* Vilnius: MES, 2011.
44. Bitinas, Audrius. *Socialinės apsaugos teisė: vadovėlis.* Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2011.
45. Bitinas, Audrius ir Justinas Usonis. *„Flexicurity“* ***teisinis*** *reguliavimas: vadovėlis.* Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013. http://ebooks.mruni.eu/pdfreader/flexicurity-teisinis-reguliavimas
46. Dambrauskienė, Genovaitė et al. *Darbo teisės vadovėlis.* Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008. http://ebooks.mruni.eu.skaitykla.mruni.eu/pdfreader/darbo-teis25155
47. Dambrauskienė, Genovaitė, Rasa Macijauskienė, Ingrida Mačernytė-Panomariovienė. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas.* Vilnius: Žaltvykslė, 2007, 159.
48. Dex, Shirley and Andrew McCulloch. *Flexible Employment: the future of Britain's jobs*. Houndsmills, England: Macmillan Press Ltd, 1997.
49. Davulis, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva: monografija.* Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
50. Lazutka, Romas. *Socialinis draudimas Lietuvoje: kontekstas, raida, rezultatai.* Vilnius: Lietuvos socialinių tyrimų centras, 2013.
51. McCann, Deirdre. *Regulating flexible work*. Oxford; New York (N.Y.): Oxford University Press, 2008.
52. Petrylaitė, Daiva, Tomas Davulis, Vida Petrilaitė. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje kolektyvinė monografija.* Vilnius: Registrų centras, 2008.
53. Penning, Frans. *European social security law 6th ed.* Cambridge; Antwerp; Portland (Or.): Intersentia, 2015.
54. Rodgers, Gerry and Janine Rodgers. *Precariuos jobs in labour market regulation: the growth of atipical employment in Western Europe.* Geneva: International Institute for labour studies, 1989.
55. Tartilas, Juozas. ***Socialinės saugos pagrindai****: vadovėlis.* Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2005.

Teisės aktų komentarai ir aiškinamieji raštai

56. Jovaišas, Karolis. *Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras 1 dalis.* Vilnius: Teisės institutas, 2000-2002.
57. Nekrošius, Ipolitas, Genovaitė Dambrauskienė, Tomas Davulis. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras III dali*, Vilnius: Justitia, 2003.
58. „Lietuvos Respublikos Seimo socialinių reikalų ir darbo komiteto išvados dėl Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 pakeitimo įstatymo projekto (Nr. XIIP-3235)," 2016-06-01 Nr. 103-P-34. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/83946bf0297a11e6a222b0cd86c2adfc?jfwid=-brx0ubpbb
59. „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas." 2015. TAR. https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/a55ad61010ef11e58569be21ff080a8c

Lietuvos autorių straipsniai

60. Dambrauskienė, Genovaitė. „Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje." *Jurisprudencija* 25, Nr. 17 (2002). https://www3.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/3637/3429
61. Guobaitė-Kaubrienė, Ramunė. „Europos Teisingumo Teismo praktikos įtaka ne viso darbo laiko teisinio reglamentavimo pokyčiams." *Socialiniai mokslai* 2, Nr. 6 (2010). https://www.mruni.eu/upload/iblock/c2e/Guobaite.pdf
62. Jarulaitis, Marius. „Nestandartiniai darbo santykiai ir jų reglamentavimas." *Jurisprudencija* 8, Nr. 110 (2008): https://www.mruni.eu/ ojs/jurisprudence/article/view/1825/1674
63. Lazutka, Romas ir Daiva Skučienė. „Socialinės garantijos Lietuvos mokslininkams." *Filosofija. Sociologija*, Nr. 2, T. 20, 2009. http://www.lmaleidykla.lt/publ/0235-7186/2009/2/144-153.pdf
64. Mačernytė-Panomariovienė, Ingrida. „Terminuotųjų darbo sutarčių sudarymo teisėtumas." *Jurisprudencija* 22, Nr. 1 (2015). https://www3.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/4194/3925
65. Mačernytė-Panomariovienė, Ingrida. „Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas." *Mokslo darbai* (66) tomas 74, (2005). https://www.mruni.eu/upload/iblock/38b/001_macernyte-panomarioviene.pdf

66. Mačiulaitis, Vilius. „Terminuotosios darbo sutartys flexicurity aspektu.“ *Socialinia mokslai* 3, Nr. 7 (2010). https://www3.mruni.eu/ojs/societal-studies/article/view/1325/1272
67. Mantas Mikalopas, „Naujojo Darbo kodekso projektas – teisinio reguliavimo darbo santykiuose pasikeitimai,“ *Juristo patarimai*, 2015, Nr. 2.
68. Palidauskaitė, Jolanta. „Valstybės tarnautojų socialinės garantijos Europos Sąjungos šalyse: lyginamasis aspektas.“ *Viešoji politika ir administravimas*, Nr. 29, 2009. http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2009~1367169770848/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content
69. Usonis, Justinas ir Tomas Bagdanskis. „Darbo nuoma ir jos teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje.“ *Jurisprudencija*, 8, Nr. 110 (2008). https://repository.mruni.eu/pdfpreview/bitstream/handle/007/12068/1822-3721-1-SM.pdf?sequence=1
70. Vaisvalavičiūtė, Aušra. „Valstybės tarnautojų socialinės garantijos: Europos Sąjungos šalių patirtis.“ *Viešoji politika ir administravimas*, Nr. 27, 2009. https://www.mruni.eu/upload/iblock/bae/8_a.vaisvalaviciute.pdf
71. Zabarauskaitė, Rasa ir Boguslavas Gruževskis. „Darbas ne visą darbo laiką Lietuvoje ir kitose ES šalyse: kitimo tendencijos ir pagrindinės problemos.“ *Viešoji politika ir administravimas* 12 (4) (2013). https://repository.mruni.eu/pdfpreview/bitstream/handle/007/12113/415-3234-1-PB.pdf?sequence=1

Daktaro disertacija

72. Guobaitė-Kirslienė, Ramunė. „Darbo laikas: teisinio reguliavimo raida ir perspektyvos.“ Daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2012.

Užsienio autorių straipsniai, ataskaitos

73. „Areas of critical importance (ACI) 8 : protection of workers from unacceptable forms of work: unacceptable forms of work: results of a Delphi survey.“ 2015. International Labour Office, Conditions of Work and Equality Department. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/documents/publication/wcms_436504.pdf
74. „Economic Report.“ 2015. Ciett. http://www.wecglobal.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Economic_report_2015/CIETT_ER2015.pdf
75. „From precarious work to decent work. Policies and regulations to combat precarious employment.“ 2011. International Labour Organization. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_164286.pdf

76. „How temporary agency work compares with other forms of work.“ 2015. Eurociett. http://www.wecglobal.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/Social_dialogue/joint_project_ 2013/Executive_summary_-_Final_report_IDEA_Consult.pdf
77. „Your social security rights in Czech Republic.“ 2013. European Commission. http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Czech%20Republic_en.pdf
78. „Your social security rights in Slovakia.“ 2013. European Commission. http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Slovakia_en.pdf
79. „Non-standard forms of employment.“ Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment. 2015. International Labour Office, Conditions of Work and Equality Department. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/meetingdocument/wcms_336934.pdf
80. „Private employment agencies, promotion of decent work and improving the functioning of labour markets in private services sectors: Issues paper for discussion at the Global Dialogue Forum on the Role of Private Employment Agencies in Promoting Decent Work and Improving the Functioning of Labour Markets in Private Services Sectors,“ 2011, International Labour Office. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_164611.pdf
81. „Realizing Rights through Social Guarantees. An Analysis of New Approaches to Social Policy in Latin America and South Africa.“ 2008. The World Bank Group Social Development Department. http://siteresources.worldbank.org/EXTSOCIALDEVELOPMENT/Resources/244362-1164107274725/3182370116410732443 7/Realizing_Rights_through _ Social_Guarantees-web1.pdf
82. „The agency work industry around the world“ Economic report. 2012. Ciett. http://www.wecglobal.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Ciett_econ_report_2012_final.pdf
83. „World Social Protection Report 2014/15: Building economic recovery, inclusive development and social justice.“ 2014. International Labour Office. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_245201.pdf
84. Bispinck, Reinhard and Thorsten Schulten. „Trade Union Responses to Precarious Employment in Germany.“ 2011. *WSI-Diskussionspapier* Nr. 178. http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_disp_178.pdf

85. Broughton, Andrea et al. „Precarious Employment in Europe.“ 2016. European Parliament's Committee on Employment and Social Affairs. http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf
86. Broughton, Andrea, Isabella Biletta, Mats Kullander. „Flexible forms of work: „very atypical“ contractual arrangements.“ 2010. Eurofound. http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements
87. Corral, Antonio and Inigo Isusi. „Part-time work in Europe.“ 2007. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2011/working-conditions-law-and-regulation/part-time-work-in-europe
88. Cziria, Ludovit. „Slovakia: Temporary agency work and collective bargaining in the EU.“ 2008. Eurofound. http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/slovakia/slovakia-temporary-agency-work-and-collective-bargaining-in-the-eu
89. Dias da Silva, Antonio and Alessandro Turrini. „Precarious and less well-paid? Wage differences between permanent and fixed-term contracts across the EU countries.“ 2015. European Commission, Directorate – General for Economic and Financial Affairs. http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/economic_paper/2015/pdf/ecp544_en.pdf
90. Dolado Juan J., Carlos Garcı ´a Serrano and Juan F. Jimeno. “Drawing lessons srom the boom of temporary jobs in Spain.” 2002, *The Economic Journal*, Vol. 112, Nr. 480. http://orff.uc3m.es/bitstream/handle/10016/3263/drawing_lessons_EJ_2002_ps.pdf;jsessionid=132827056E19ECA7CB8B8DAE0A009300?sequence=2
91. Fagan, Colette and Brendan Burchell. „Gender, jobs and working conditions in the European Union.“ 2002. Office for Official Publications of the European Communities. http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2002/49/en/1/ef0249en.pdf
92. Fudge, Judy and Deirdre McCann. „Unacceptable forms of work: A global and comparative study.“ 2015. International Labour Office. http://un-act.org/wp-content/uploads/2016/02/Unacceptable_Forms_of_Work.pdf
93. James Arrowsmith. „Temporary agency work in an enlarged European Union.“ 2006. Office for Official Publications of the European Communities. http://www.eurofound.europa. eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0899en.pdf

94. Matsaganis, Manos, Nirina Rabemiafar, Terry Ward. „Young people and temporary employment in Europe.“ 2013. Eurofound. http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/erm/tn1304017s/tn1304017s.pdf
95. Parent-Thirion, Agnès et al. „Fifth European Working Conditions Survey.“ 2012. Eurofound. http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1182en.pdf
96. Parent-Thirion, Agnès et al. „Sixth European Working Conditions Survey – Overview report.“ 2016. Eurofound. http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1568en.pdf
97. Parent-Thirion, Agnès et al. „Fourth European Working Conditions Survey.“ 2007. Eurfound. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2006/78/en/1/ef0678en.pdf
98. Sonia McKay et al. „Study on Precarious work and social rights.“ 2012. London Metropolitan University. ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7925&langId=en

Teismų praktiką

99. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. birželio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-329/2014“, žiūrėta 2016 11 06 per internetą: http://www.infolex.lt.skaitykla.mruni.eu/tp/831758?nr=1
100. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. gruodžio 23 d. nutartis, priimta civilinėje byloje R. V. v. RUAB „ Statva“ Nr. 3K-3-572/2014,“ žiūrėta 2016 11 06 per internetą: http://eteismai.lt/byla/113270357265304/3K-3-572/2014
101. Case 2888 Poland, 2012, Committee on Freedom of Association, International Labour Organization, žiūrėta 2016 11 25 per internetą: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_176577.pdf
102. Case C-313/02, Nicole Wippel prieš Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG, žiūrėta 2016 11 01 per interentą: http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf;jsessionid=9ea7d0f130d5a63e01eb31a345 95aeaea5dddd58730b.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4Pa3ySe0?text=&docid=49174&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1173648
103. Case C-313/02, Nicole Wippel prieš Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG. http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-313/02

104. Case C-413/13, FNV Kunsten, 2014, žiūrėta 2016 11 22 per internetą: http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=160305&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=229486
105. Case UKEAT/0116/13/DM, Saha v Viewpoint Field Services Ltd, 2014, žiūrėta 2016 11 01 per internetą: http://www.employmentcasesupdate.co.uk/site.aspx?i=ed22080
106. Case UKEAT/0123/12/BA, Pulse Healthcare Ltd v Carewatch Care Services Ltd & 6 Others, 2012, žiūrėta 2016 11 01 per interentą: http://www.bailii.org/cgi-bin/markup.cgi?doc=/uk/cases/UKEAT/2012/0123_12_0608.html&query=pulse+and+health&method=boolean#disp10

Statistiniai duomenys

107.„Denmark: Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements.“ 2010. Eurofound. http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/denmark/denmark-flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements
108.„Estonia: Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements.“ 2010. Eurofound. http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/estonia/estonia-flexible-forms-of-work-very-atypi cal-contractual-arrangements
109.„Europos užimtumo ir socialinės politikos apklausa.“ 2009. Europos Komisija, Eurobarometer. http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_316_fact_lt.pdf
110.„Gender pay gap in unadjusted form by working time.“ 2016. Eurostat. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_gpgr2wt&lang=en
111.„In It Together: Why Less Inequality Benefits All.“ 2015. OECD. http://dx.doi.org/10.1787/9789264235120-en
112.„Incidence of permanent employment.“ 2016. OECD.Stat. https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TEMP_I
113.„Involuntary part-time employment as percentage of the total part-time employment, by sex and age (%).“ 2015. Eurostat. http://appsso.eurostat.ec.europa. eu/nui/show.do?wai =true&dataset =lfsa _eppgai
114.„Involuntary temporary employment (%).“ 2015. Eurostat. http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tesem190
115.„Your rights country by country.“ 2016. Missoc. http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=858&langId=en

116.„Labour Force Survey: Zero-hours contracts data tables.“ 2016. Office for national statistics. https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/datasets/zerohourssummarydatatables
117.„Laikinųjų darbuotojų įdarbinimas 2014 ir 2015 metais.“ Valstybinė darbo inspekcija. http://www.vdi.lt/Tekstai/Tekstai1.aspx?Tekstai_ID=15
118.„Main reason for part-time employment – distributions by sex and age (%).“ 2016. Eurostat. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do
119.„Part-time employment as percentage of the total employment, by sex, age and citizenship (%).“ 2016. Eurostat. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?Dataset=lfsa_eppgan&lang=en
120.„Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age (%).“ 2016. Eurostat. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eppga &lang=en
121.„Persons working part-time or with a second job, 2004–14 (% of total employment).“ 2015. Eurostat. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Persons_working_part-time_or_with_a_second_job,_2004–14_(%25_of_total_employment)_YB16.png
122.„Temporary employees as percentage of the total number of employees, by sex and age (%).“ 2016. Eurostat. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset =lfsa_etpga&lang=en
123.„Temporary employees as percentage of the total number of employees, by sex and age (%).“ 2016. Eurostat. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTable Action.do
124.„Temporary employees by sex, age and educational attainment level (1 000).“ 2016. Eurostat. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do
125.„Užimtumo statistika.“ 2015. Eurostat. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/lt
126.„Annual Economic Reports (2007–2016).“ 2016. Eurociett. http://www.wecglobal.org/index.php?id=200

Kiti šaltiniai:

127. „Equal Rights for Temp Workers Becomes „Hot-Button“ in Germany.“ 2010. IndustriALL Global Union. http://www.industriall-union.org/archive/icem/equal-rights-for-temp-workers-becomes-hot-button-in-germany
128. „Fonds d’action sociale du travail temporaire,“ 2016, FASTT, http://www.fastt.org/

129. „Most workers on zero-hours contracts earn less than the living wage.“ 2014. Trades Union Councils. https://www.tuc.org.uk/workplace-issues/employment-rights/vulnerable-workers/most-workers-zero-hours-contracts-earn-less
130. „Profesinės sąjungos, kolektyvinė sutartis,“ 2015, TEO, https://www.teo.lt/ma2013/node/96
131. „Retirement Ages in Member States,“ 2016, Finnish centre of pensions, žiūrėta 2016 11 25 per internetą: http://www.etk.fi/en/the-pension-system-2/the-pension-system/international-comparison/retirement-ages/
132. „Zero–hours contract.“ 2015. Eurofound. http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/ industrial-relations-dictionary/ze ro-hours-contracts

ANOTACIJA

Intensyvus darbo rinkos, darbuotojų bei darbdavių poreikių pokyčiai paskatino lanksčių darbo sutarčių skaičiaus augimą. Šiuo metu apie pusę Europos Sąjungos darbuotojų dirba pagal lanksčias darbo sutartys ir prognozuojama, kad šis skaičius nuolat augs. Darbe nagrinėjamos vienos iš populiariausių ir daugiausiai diskusijų keliančių lanksčių darbo sutarčių – terminuota, laikinojo, ne viso darbo laiko ir nenustatytos apimties.

Nepaisant to, kad lanksčios darbo sutartys padeda didinti užimtumą, derinti darbą su asmeniniais interesais ir šeima, efektyviau organizuoti verslo procesus, jos gali neigiamai įtakoja darbuotojų socialines garantijas, todėl dažnai jos vadinamos, ne tik lanksčiomis, nestandartinėmis, netipinėmis, bet ir nesaugiomis darbo sutartimis. Darbe analizuojama kokią įtaką lanksčių darbo sutarčių naudojimas turi darbuotojų darbo užmokesčio, socialinio draudimo, mokslo ir kvalifikacijos kėlimo bei kolektyvinių teisių ir asociacijų laisvės garantijoms.

Reikšminiai žodžiai: *lanksčios darbo sutartys, nestandartinės darbo sutartys, nesaugus darbas, socialinės garantijos*

ANNOTATION

Recent and fast changing labour market and the needs of employers and employees encouraged flexible employment contracts growth. Currently, about half of European Union employees work under flexible employment contracts and it is predicted that this number will grow steadily. This thesis discusses and evaluates the most popular and most discussions presenting flexible employment contracts such as: a temporary employment contract, temporary agency employment contracts, part – time and zero – hours contracts or contract of employment based on the principle of work on demand.

Despite the fact that flexible employment contracts helps to increase employment, to balance professional and personal life, improve business processes they can have a negative effect on the social guarantees of employees that is why sometimes they also are called precarious employment contracts. This thesis analyzes flexible employment contracts affect on employees social guarantees such as: wages, social security, education and training, collective rights and freedom of association.

Keywords: *flexible employment contracts, non – standard employment contracts, precarious employment, social guarantees.*

SANTRAUKA

Magistrinio baigiamojo darbo tema „Lanksčių darbo sutarčių įtaka darbuotojų socialinėms garantijos.“ Darbe analizuojamas lanksčių darbo sutarčių institutas ir jo teisinio reglamentavimo ypatumai, nustatyta lanksčių darbo sutarčių įtaką darbuotojų socialinėms garantijoms. Siekiant nustatyto tikslo darbe suformuluoti šie uždaviniai: nustatyti darbo santykiuose taikomų darbo sutarčių rūšis; išanalizuoti lanksčių darbo formų apibrėžimus, lanksčių darbo sutarčių įvairovę ir reikšmę darbo santykiams ir darbo rinkai; išanalizuoti terminuotos, ne viso darbo laiko, laikinosios ir nenustatytos apimties darbo sutarčių taikymo ypatumus, palyginant galiojančiame Darbo kodekse ir 2017 metais įsigaliosiančiame Darbo kodekse numatytą teisinį reglamentavimą; apibrėžti darbuotojų socialinių garantijų sampratą ir nustatyti darbe nagrinėjamų lanksčių darbo sutarčių rūšių įtaką darbuotojų socialinėms garantijoms.

Analizuojant įvairias darbo sutarčių rūšys, nustatyta, kad dažniausiai darbo sutartis yra skirstomos į standartines ir nestandartines. Nestandartinės darbo sutartys dar vadinamos lanksčiomis, netipinėmis, o kartais ir nesaugiomis. Dėl darbo rinkos pokyčių, lanksčių darbo sutarčių skaičius, bei jų įvairovė, nuolat auga. Lanksčios darbo sutartys yra naudingos tiek darbdaviams, tiek darbuotojams, nes padeda suderinti darbą ir asmeninį gyvenimą, mažinti sąnaudas ir efektyviau organizuoti darbą. Analizuojant lanksčių darbo sutarčių teisinį reglamentavimą ir jų įtaką darbuotojų darbo užmokesčio, socialinio draudimo, mokymosi ir kvalifikacijos kėlimo, kolektyvinių teisių ir asociacijų laisvių garantijoms, nustatyta, kad teisinis reglamentavimas, numatantis skirtingą socialinių garantijų apsaugą pagal standartines ir lanksčias darbo sutartis dirbantiems darbuotojams, darbo neigimą įtaką darbuotojų, dirbančių pagal lanksčias darbą sutartis socialinėms garantijoms. Atliktas tyrimas parodė, kad beveik visais nagrinėtais atvejais lanksčios darbo sutartys daro neigiamą įtaką darbuotojų socialinėms garantijos. Galiojantis teisinis reglamentavimas neatitinka šiuolaikinių darbo rinkos poreikių ir įvykusių pasikeitimų ir todėl privalo būti sistemiškai peržiūrimas, skiriant ypatinga dėmesį egzistuojančių kliūčių mažinimui ir visiškam pašalinimui.

Darbą sudaro įvadas, keturi skyriai, išvados ir pasiūlymų, priedai. Pirmame skyriuje nagrinėjamos, darbo sutarčių rūšys: standartinės, lanksčios, nestandartinės, netipinės, jų įvairovė ir svarba, nagrinėjama kas yra nesaugus darbas. Antrame skyriuje analizuojamas terminuotos, laikinosios, ne viso darbo laiko ir nenustatytos apimties darbo sutarčių teisinis reglamentavimas, lyginamos galiojančio ir naujojo Darbo kodeksų nuostatos. Trečiame skyriuje pateikiamas socialinių garantijų apibrėžimas, jų sąsają su socialinėmis teisėmis. Ketvirtame skyriuje nagrinėjama lanksčių darbo sutarčių įtaką darbuotojų: darbo užmokesčio, socialinio draudimo, mokymosi ir kvalifikacijos kėlimo, kolektyvinių teisių ir asociacijų laisvės garantijoms.

SUMMARY

Masters theme is „Flexible employment contracts affect on employee's social guarantees". The aim of this master thesis is to analyze the institute of flexible employment contracts, specificity of existing legal regulation and to identify how flexible employment contracts are affecting employee's social guarantees. The main objectives of this work: to identify different types of employment contracts; to analyze definition of flexible forms of work; the variety of employment contracts and their influence on the labour relations and the labour market; to analyze the legal regulation of a temporary employment contract, temporary agency employment contracts, part – time and contract of employment based on the principle of work on demand, to compare valid and new regulation of Lithuania Labour Codes; to present definition of social guarantees and to define flexible employment contracts affect on employee's social guarantees.

The thesis analyzes the various types of employment contracts. During research, it was found that most employment contracts are divided into standard and non – standard. Non – standard employment contracts are also known as flexible, atypical, and sometimes even precarious. Due to changes in the labour market, flexible employment contracts, as well as their diversity, is constantly growing. Flexible employment contracts are useful for both employers and employees, they help to balance professional and personal life, to reduce costs and more effectively organize working processes. Analizing legal regulation of flexible work contracts and their impact on workers' wages, social security, education and training, collective rights and freedom of association guarantees it was found that legal regulation is providing different protection for standard and non – standard workers. The research showed that almost in all examined cases flexible work contracts have a negative impact on workers social guarantees. The existing legal regulation does not meet modern labour market needs, should be systematically reviewed with attention to be paid to how to remove or reduce existing obstacles and legal barriers.

The work consists of introduction, four parts, conclusions and suggestions, annexes. First part discusses different forms of flexible employment contracts. Second part discusses the legal regulation of temporary, temporary agency, part – time employment contracts and contract of employment based on the principle of work on demand. Third part explains employee's social guarantees and social rights. Fourth part moves discussion to flexible contracts effect on different social guarantees.

PRIEDAI

Priedas Nr. 1

Priverstinis darbas ne visą darbo dieną

Šalys/metai	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
ES (28 šalys)	22.7	22.4	25.6	25.6	26.9	26.3	27.7	29.3	29.6	29.1
Belgija	15.0	14.8	14.4	11.8	11.4	10.4	9.5	9.5	10.1	10.0
Bulgarija	66.4	60.6	51.0	52.7	52.7	57.1	66.5	61.8	63.2	60.6
Čekija	17.9	14.8	14.0	14.5	15.8	18.8	20.0	16.9	21.1	16.4
Danija	15.2	13.4	12.7	14.3	15.6	16.1	17.5	18.3	16.9	15.7
Vokietija	23.1	22.6	23.0	22.1	21.7	16.8	16.3	15.6	14.5	13.8
Estija	21.1	15.7	13.4	23.4	22.1	22.3	20.7	18.5	15.1	13.3
Airija	11.9	10.9	13.6	23.7	32.5	37.7	41.2	43.1	41.4	37.8
Graikija	46.1	45.1	44.1	49.8	54.7	60.3	64.9	68.2	71.2	72.6
Ispanija	33.8	33.3	36.0	44.2	50.1	56.0	61.3	63.3	64.0	63.2
Prancūzija	30.8	31.5	34.9	33.7	34.8	33.6	34.2	39.4	42.4	43.7
Kroatija	24.9	23.4	21.8	21.5	23.1	24.7	22.2	24.8	25.5	26.7
Italija	37.8	39.3	41.3	46.4	50.2	54.2	58.5	62.8	65.4	65.6
Kipras	38.5	30.7	30.3	33.6	34.7	49.4	53.1	55.8	64.9	68.9
Latvija	39.9	25.6	31.3	48.2	42.3	42.1	43.5	40.7	38.1	32.7
Lietuva	36.5	28.1	22.4	31.5	39.2	37.5	33.0	32.7	31.3	31.9
Liuksemburgas	9.7	5.2	9.4	8.9	7.9	9.9	13.7	10.6	12.9	14.8
Vengrija	26.4	28.0	28.4	32.2	35.8	39.9	40.9	43.2	41.1	36.9
Malta	21.9	16.7	15.8	15.2	19.6	16.1	16.8	16.0	15.1	15.4
Nyderlandai	6.2	5.1	4.5	6.3	5.7	7.2	9.0	9.8	10.9	9.9
Austrija	12.0	12.3	11.2	11.1	11.6	10.1	10.1	11.8	11.5	12.4
Lenkija	29.8	23.6	18.5	19.4	21.7	24.5	27.5	30.9	32.3	30.5
Portugalija	34.5	38.6	40.3	37.7	42.1	45.1	47.4	48.8	49.3	50.1
Rumunija	55.8	53.1	51.8	51.3	53.0	51.5	53.0	55.9	56.9	59.0
Slovėnija	6.1	5.8	6.8	6.9	7.5	8.0	8.6	10.6	9.6	13.0
Slovakija	16.9	13.4	23.0	22.3	27.7	24.4	32.1	32.4	33.4	29.9
Suomija	30.3	25.2	27.5	28.3	27.9	28.8	25.7	26.1	29.0	31.4
Švedija	24.9	25.8	26.1	27.4	28.1	27.8	28.8	29.7	29.8	29.4
Jungtinė Karalystė	9.5	10.6	n/a	n/a	n/a	18.8	19.3	20.3	18.8	17.9

Priverstinis terminuotas darbas

Šalys/metai	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
ES (28 šalys)	8.9	8.8	8.4	8.2	8.6	8.5	8.4	8.4	8.7	8.8
Belgija	7.2	6.9	6.5	6.4	6	6.8	6.2	6.3	6.6	7.2
Bulgarija	4	3.3	3.1	3.5	3.3	2.8	3.2	4	3.4	3.1
Čekija	5.4	5	4.9	5	6.2	6.4	6.8	7.5	8	8.4
Danija	4.3	3.5	3.3	3.8	4	4.1	4.4	4.5	4.6	3.8
Vokietija	3.7	3.9	3.6	3.2	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Estija	1.1	0.7	0.8	1	1.6	1.6	1.5	1.2	0.9	1.1
Airija	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	6.8	6.5	5.7	5.5
Graikija	8.9	9	9.5	10.1	10.7	10.1	8.8	9	10	9.9
Ispanija	29.1	26.7	25.5	22.8	22.6	23	21.5	21.3	22	22.8
Prancūzija	8.5	8.4	8.5	8	8.8	8.8	8.7	9.5	9.6	9.9
Kroatija	6.7	6.5	6.3	5.9	6.1	6.5	6.7	7.2	8	8.8
Italija	8.4	8.6	8.6	8.3	8.6	9.4	9.8	9.7	9.9	10.4
Kipras	12	11.9	12.7	12.9	13.1	13.4	14.4	16.7	17.9	17.1
Latvija	5.3	2.6	2.3	3.5	5.1	4.9	3.3	3	2.1	2
Lietuva	3.4	2.6	1.4	1.7	1.7	1.7	1.7	1.7	1.6	1.3
Liuksemburgas	2.7	2.5	3	3.1	2.9	3.2	4	3.7	4.4	4.9
Vengrija	4.1	4.4	4.7	5.6	6.8	6	6.7	8	8	8.7
Malta	1.8	2.6	2.1	2.6	2.8	3.3	3.6	3.9	4.4	4.1
Nyderlandai	6.8	6.8	6.4	6.9	5.8	5.8	6.5	8.2	9.4	10.3
Austrija	1.4	1.6	1.1	1	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.9
Lenkija	20.7	20.6	19.1	19.2	20.2	16.5	17.4	17.9	18.8	18.1
Portugalija	16.5	18.2	18.7	18	19.2	18.9	17.9	18.4	18	18.3
Rumunija	1.4	1.2	1	0.8	0.8	1.1	1.3	1.2	1.3	1.2
Slovėnija	8.6	9.6	7.8	7.8	8.9	10.2	8.6	9.1	10.8	10.6
Slovakija	3.6	3.4	3.3	3.4	4.3	5.5	5.7	5.9	7.7	9.1
Suomija	10.6	10.3	9.2	9.8	10	10	10.4	10.2	10.8	11
Švedija	10	9.8	8.6	8.9	9.5	9.5	9.1	9.6	10	9.8
Jungtinė Karalystė	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a

Priedas Nr. 2

Nedarbo socialinio draudimo išmokos reglamentavimas Europos Sąjungos valstybėse

Šalis	Darbo stažas	Pamatinis laikotarpis	Pastabos
Belgija	6 mėn. (26 sav.)	8 mėn. (36 sav.)	Maksimalus mokėjimo terminas 3 mėn. Darbuotojai, kurie per pastaruosius 4 iš 5 m. gavo darbo užmokestį už 208 val. ir daugiau, turi teisę į ilgesnį išmokos laikotarpį (tiek kiek jie dirbo), bet ne ilgiau kaip 38 mėn.
Bulgarija	9 mėn.	15 mėn.	Mokėjimo terminas nuo 4 iki 12 mėn. (priklauso nuo darbo stažo)
Čekija	12 mėn.	24 mėn.	Maksimalus mokėjimo terminas 11 mėn. (priklauso nuo amžiaus)
Danija	12 mėn.	36 mėn.	Maksimalus mokėjimo terminas 24 mėn.
Vokietija	12 mėn.	24 mėn.	Maksimalus mokėjimo terminas 24 mėn. (priklauso nuo amžiaus ir įmokų mokėjimo laikotarpio)
Estija	12 mėn.	36 mėn.	Maksimalus mokėjimo terminas 9 mėn. (270 d.)
Airija	9 mėn. sumokėta/priskirta įmoka (3 mėn. sumokėta)	12 mėn.	Maksimalus mokėjimo terminas 9 mėn.
Graikija	125 d. (~4 mėn)/200 d.(~6 mėn.)	14 mėn./24 mėn.	Maksimalus mokėjimo terminas 12 mėn.
Ispanija	12 mėn.	72 mėn.	Maksimalus mokėjimo terminas 24 mėn.
Prancūzija	4 mėn.	28 mėn./36 mėn. (priklauso nuo amžiaus)	Maksimalus mokėjimo terminas 36 mėn. (priklauso nuo amžiaus)
Kroatija	9 mėn.	24 mėn.	Maksimalus mokėjimo terminas 15 mėn. (450 k. d.) (priklauso nuo darbo stažo)
Italija	12 mėn. (52 sav.)	24 mėn.	Maksimalus mokėjimo terminas 18 mėn. (priklauso nuo amžiaus)
Kipras	12 mėn.	–	–
Latvija	9 mėn.	12 mėn.	Reikalavimas būti apdraustam ne mažiau kaip 1 metus. Maksimalus mokėjimo terminas 9 mėn.
Lietuva	18 mėn.	36 mėn.	Maksimalus mokėjimo terminas 9 mėn. (papildomai 2 mėn. jei ik pensijos liko mažiau nei 5 m.)
Liuksemburgas	6 mėn. (26 sav., ne mažiau 16 val. per sav.)	12 mėn.	Išmokos mokėjimo terminas 365 d. per 24 mėn. periodą.

Vengrija	12 mėn.	36 mėn.	Maksimalus mokėjimo terminas 90 d.
Malta	4,5 mėn.	24 mėn.	Reikalavimas mokėti įmokas ne mažiau, kaip 50 sav. Išmoka mokoma 156 d.
Nyderlandai	6 mėn.	8 mėn.	Maksimalus išmokos mokėjimo terminas 3 mėn.
Austrija	12 mėn.	24 mėn.	6 mėn. draudimas per 12 mėn. <25 m.
Lenkija	12 mėn.	18 mėn.	Maksimalus išmokos mokėjimo terminas 12 mėn.
Portugalija	12 mėn.	24 mėn.	–
Rumunija	12 mėn.	24 mėn.	Išmokos mokėjimo terminas 6–12 mėn.
Slovėnija	9 mėn.	12 mėn.	Maksimalus išmokos mokėjimo terminas 25 mėn. (įmokų mokėjimo terminas 25 m., amžius <55 m.
Slovakija	24 mėn.	48 mėn.	2 m. įmokų mokėjimo terminas per 4 m. laikiniems darbuotojams. Maksimalus išmokos mokėjimo terminas 6 mėn.
Suomija	8 mėn.	28 mėn.	–
Švedija	6 mėn.	12 mėn.	Maksimalus išmokos mokėjimo terminas 450 d. (auginantiems vaikus iki 18 m.)

Lentelė sudarytas autorės, remiantis MISSOC duomenimis.

Priedas Nr. 3

Ligos ir motinystės socialinio draudimo išmokų reglamentavimas Europos Sąjungos valstybėse

Šalis	Ligos išmoka (darbo stažas ir pamatinis laikotarpis)	Motinystės išmoka (darbo stažas ir pamatinis laikotarpis)
Belgija	6 mėn.	6 mėn.
Bulgarija	6 mėn.	12 mėn.
Čekija	Nėra reikalavimo	270 d. per paskutinius 2 m.
Danija	74 val. per paskutines 8 sav. (moka darbdavys pirmas 30 d.) 240 val. per paskutines 26 sav. (nuo 31 d. moka valstybė).	120 val. per 13 sav.
Vokietija	4 sav.	Privalomas sveikatos draudimas
Estija	1 mėn.	1 mėn.
Ispanija	180 d. per 5 m.	180 d. per 7 m.
Prancūzija	200 val. per paskutinis 3 mėn.	200 val. per paskutinis 3 mėn.
Airija	104 sav., įskaitant 39 sav. Per praėjusius metus (arba 26 sav. iš pastarųjų 2 m.).	36 sav. per praėjusius 12 mėn.
Italija	Nėra reikalavimo	Nėra reikalavimo
Kipras	26 sav.	26 sav.
Latvija	Nėra reikalavimo	Nėra reikalavimo
Lietuva	3 mėn. per paskutinius 12 mėn. (6 mėn. per paskutinius 24 mėn.)	12 mėn. per paskutinius 24 mėn.
Liuksemburgas	Nėra reikalavimo	6 mėn. per paskutinius 12 mėn.
Vengrija	Nėra reikalavimo	365 d. per paskutinius 2 m.
Malta	50 sav., įskaitant 20 sav. per paskutinius 2 m.	Nėra reikalavimo
Nyderlandai	Nėra reikalavimo	Nėra reikalavimo
Austrija	Nėra reikalavimo	Nėra reikalavimo
Lenkija	30 d. iš eilės	Nėra reikalavimo
Portugalija	6 mėn. (įskaitant 12 d. per paskutinius 4 mėn.)	6 mėn.
Rumunija	1 mėn. per paskutinius 12 mėn.	1 mėn. per paskutinius 12 mėn.
Slovėnija	Nėra reikalavimo	Nėra reikalavimo
Slovakija	Nėra reikalavimo	270 d. per paskutinius 2 m.
Suomija	1 mėn.	Nėra reikalavimo
Švedija	14 d. iš eilės, jei darbo sutartis trunka <1 mėn.	Nėra reikalavimo
Jungtinė Karalystė	Nėra reikalavimo	26 sav. iš eilės jei darbo sutartis pas vieną darbdavį trunka 15 sav.

Lentelė sudarytas autorės, remiantis MISSOC duomenimis.

PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ

2016-12-16
Vilnius

Aš, Mykolo Romerio universiteto (toliau – Universitetas),

_____
(fakulteto / instituto, programos pavadinimas)

Studentas (-ė)_____,
(vardas, pavardė)

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

„_____
_____“:

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.

_____ _____
(parašas) *(vardas, pavardė)*