MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
PRIVATINĖS TEISĖS INSTITUTAS

KRISTINA KONDROTAITĖ
(DARBO IR SOCIALINIO APRŪPINIMO TEISĖS PROGRAMA)

# TERMINUOTŲ DARBO SANTYKIŲ REGULIAVIMO EUROPOS SĄJUNGOS VALSTYBĖSE LYGINAMOJI ANALIZĖ

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas-
Prof. dr. Ingrida Mačernytė - Panomariovienė

Vilnius, 2016

**TURINYS**

SANTRUMPŲ SĄRAŠAS ..... 3
ĮVADAS ..... 4
1. TERMINUOTŲ DARBO SANTYKIŲ REGLAMENTAVIMAS EUROPOS SĄJUNGOS LYGMENIU ..... 8
1.1. Terminuotų darbo santykių reglamentavimo raida ..... 8
1.2. Bendrojo susitarimo tikslai ir įtaka valstybių narių nacionalinei teisei ..... 10
1.3. Terminuotos darbo sutarties samprata ir reikšmė ..... 13
2. TERMINUOTŲ DARBO SANTYKIŲ REGLAMENTAVIMO YPATUMAI LIETUVOJE, ESTIJOJE IR LATVIJOJE ..... 18
2.1. Teisėtas terminuotų darbo sutarčių sudarymas ..... 18
2.1.1. Objektyvios sąlygos terminuotų darbo santykių atsiradimui ..... 18
2.1.2. Terminuotos darbo sutarties kvalifikavimo problemos ..... 26
2.2. Darbuotojų apsauga nuo piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ... 30
2.2.1. Piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis prevencinės priemonės 30
2.2.2. Terminuotų darbo sutarčių pripažinimas sudarytomis „paeiliui“, arba neterminuotai Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje ..... 35
2.3. Darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis, apsauga nuo diskriminavimo ..... 39
2.3.1. Nediskriminavimo principo samprata pagal Bendrojo susitarimo 4 punktą ..... 39
2.3.2. Nediskriminavimo principo pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį įgyvendinimas Lietuvoje, Latvijoje, Estijoje ..... 44
2.4. Terminuotų darbo santykių reglamentavimas naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekso projekte ..... 54
IŠVADOS ..... 59
PASIŪLYMAI ..... 61
LITERATŪROS SĄRAŠAS ..... 62
ANOTACIJA ..... 69
ANNOTATION ..... 69
SANTRAUKA ..... 71
SUMMARY ..... 72

## SANTRUMPŲ SĄRAŠAS

LRDK – Lietuvos Respublikos darbo kodeksas.

NDK – naujasis Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektas.

LAT – Lietuvos Aukščiausiasis Teismas.

ETT – Europos Sąjungos Teisingumo Teismas.

ES – Europos Sąjunga.

E.C.R. – ETT praktikos rinkinys (anglų kalba „Report of Cases Before the Court of Justice of European Communities“).

Bendrasis susitarimas – Bendrasis susitarimas dėl darbo pagal terminuotas darbo sutartis, priimtas Europos Tarybos direktyva Nr. 1999/70/EB.

# ĮVADAS

Lietuva, panašiai kaip ir dauguma kitų Europos Sąjungos (toliau – ES) valstybių, 21 amžiuje susiduria su tokiais iššūkiais kaip didėjanti konkurencija, kuri verčia darbdavius vis labiau mažinti gamybos ir paslaugų teikimo kaštus, poreikiu darbinę veiklą derinti su darbuotojų asmeniniais poreikiais, demografiniais pokyčiais, naujų technologijų paplitimu ir kitais įtakojančiais globalizacijos veiksniais. Šie iššūkiai šiuolaikinėje visuomenėje lemia pokyčius ekonomikos, vartojimo, užimtumo, darbo santykių srityse.[1] Atitinkamai keičiasi darbo panaudojimo formos ir jų teisinis reguliavimas. Didėja netipinių darbo formų populiarumas, o darbas pagal nenuolatinio pobūdžio terminuotąsias darbo sutartis ES valstybėse – viena iš seniausių netipinių darbo formų.

Darbo temos **aktualumą** lemia šiandien visuomenėje kylančios diskusijos dėl naujojo Darbo kodekso projekto[2] (toliau – NDK) ir jo vis labiau akcentuojamą poreikį liberalizuoti darbo santykių reglamentavimą. Pasiūlymai keisti reguliavimą neaplenkia ir terminuotų darbo santykių. **Problema** ta, kad terminuotų darbo santykių reglamentavimo liberalizavimas sudaro prielaidas piktnaudžiauti terminuotos darbo sutarties institutu ir mažiau palankiai vertinti darbuotojus, dirbančius pagal terminuotas darbo sutartis, nei darbuotojus, dirbančius pagal neterminuotas darbo sutartis. Tai, kad terminuotų darbo santykių reguliavimo sritis yra problemiška patvirtina ir ES teisingumo teismo (toliau – ETT) jurisprudencija. Lyginant su kitomis netipinėmis darbo organizavimo formomis ETT jurisprudencijoje daugiausia sprendimų priimta būtent dėl terminuotų darbo santykių reguliavimo klausimų. 2016 metų sausio mėnesiui ETT išspręsta net 60 bylų, tiesiogiai susijusių su direktyvos 1999/70/EB ir Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas darbo sutartis (toliau – Bendrasis susitarimas)[3] atitikties klausimais, kai tuo tarpu direktyvos 97/81/EB[4] ir Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną atžvilgiu nustatyta tik 17 atvejų, o direktyvos 2008/104/EB[5] dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones atžvilgiu – 2 atvejai.[6] Todėl aktualu panagrinėti Lietuvos esamą ir siūlomą terminuotų darbo santykių reguliavimą, palyginti su Lietuvos kaimyninių valstybių,

[1] Stasys Vėlyvis ir kt. *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos* (Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010), 151.
[2] „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas“, TAR, 2016 rugsėjo 19 d., https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89
[3] „Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis“, *Europos Bendrijų oficialus leidinys,* L 175/43 (1999).
[4] „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)“, *Oficialusis leidinys,* L 014 (1998).
[5] „Europos parlamento ir tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones“, *Europos Sąjungos oficialusis leidinys,* L 327/9 (2008).
[6] Caroline de la Porte and Patrick Emmenegger, „The Court of Justice of the European Union and fixed-term workers: still fixed, but at least equal”, European trade union institute, žiūrėta 2016 spalio 23 d., 9, http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/The-Court-of-Justice-of-the-European-Union-and-fixed-term-workers-still-fixed-but-at-least-equal

priklausančių ES sudėčiai, – Estijos ir Latvijos, nacionaliniu teisiniu reguliavimu, ir išsiaiškinti, ar „lankstindamos“ darbo santykius paminėtos valstybės nepažeidžia Bendrojo susitarimo[7] keliamų tikslų?

Šiame darbe analizuojami Lietuvos, Estijos ir Latvijos terminuotų darbo santykių reglamentavimo skirtumai bei panašumai. Šios valstybės pasirinktos neatsitiktinai – jas sieja bendra istorija ir panaši geopolitinė situacija. Istoriniu atžvilgiu, visos valstybės anksčiau priklausė Sovietų Sąjungos sudėčiai, panašiu laiku atkūrė nepriklausomybę, kartu 2004 m. gegužės 1 d. įstojo į ES. Žiūrint iš geopolitinės pusės visos valstybės geografiškai išsidėsčiusios panašioje teritorijoje – prie Baltijos jūros krantų, teritorijos plotas ir gyventojų skaičius panašus, politinė sistema valstybėse – parlamentinė respublika, bendras vidaus produktas 2014 metais svyravo nuo 20 iki 36 mlrd. EUR[8]. Ieškant gerosios praktikos pavyzdžių, įdomu paanalizuoti panašių valstybių terminuotų darbo santykių teisinį reglamentavimą.

Šio darbo **tikslas** - palyginti Lietuvos, Estijos ir Latvijos terminuotų darbo santykių reglamentavimo ypatumus įgyvendinant Bendrojo susitarimo keliamus tikslus[9].

Darbe keliami **uždaviniai:**

1. Atskleisti terminuotos darbo sutarties sampratą ir reikšmę pasirinktose ES valstybėse;

2. Išsiaiškinti, ar terminuotų darbo santykių reglamentavimas pasirinktose ES valstybėse tinkamai užtikrina darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis, apsaugą nuo diskriminavimo, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 4 punktą;

3. Išnagrinėti, kokiomis priemonėmis Lietuva, Estija ir Latvija apriboja piktnaudžiavimą pakartotinai sudaromomis terminuotomis darbo sutartimis;

4. Išanalizuoti, ar NDK pateikti terminuotų darbo santykių reglamentavimo pakeitimai atitinka Bendrojo susitarimo keliamus tikslus;

Terminuotųjų darbo santykių reglamentavimo ypatumus įvairiais probleminiais aspektais nagrinėjo I. Mačernytė – Panomariovienė, V. Mačiulaitis, J. Usonis, G. Dambrauskienė, I. Nekrošius, R. Macijauskienė, T. Davulis, V. Tiažkijus, T. Bagdanskis, ir kiti. Taip pat verta paminėti užsienio mokslininkus: R. Blanpain, C. Bernard, M. Sädevirta ir kitus. Terminuotųjų darbo santykių reglamentavimo atitikties 1999/70/EB direktyvai klausimus nagrinėjo D. Petrylaitė, T. Davulis, V. Petrylaitė kolektyvinėje monografijoje „Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo

[7] Tarybos direktyva 1999/70/EB, *supra* note 3.
[8] „ES valstybės narės (įstojimo į ES metai)“, Europos Sąjunga, žiūrėta 2015 rugsėjo 20 d., http://europa.eu/about-eu/countries/index_lt.htm
[9] Direktyvos pagrindiniai tikslai yra: „a) pagerinti darbo pagal terminuotas sutartis kokybę, užtikrinant nediskriminavimo principo taikymą; b) sukurti bendruosius pagrindus, kurie neleistų piktnaudžiauti paeiliui sudarinėjant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius“; Tarybos direktyva 1999/70/EB, *op. cit.*

teisėje“[10] ir kiti. Vis dėl to, šio darbo **naujumas** pasižymi tuo, kad mokslinėje literatūroje nebuvo plačiau analizuojamas kompleksiškas terminuotų darbo santykių reguliavimas Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje, nagrinėjant atitikties Bendrojo susitarimo keliamiems tikslams klausimus. Taip pat visiška naujovė Lietuvoje – darbo kodeksas, įsigaliojantis nuo 2017 m. sausio 1 d. Šiame teisės akte įtvirtintas naujas terminuotų darbo santykių reguliavimas taip pat bus aptariamas Bendrojo susitarimo keliamų tikslų atitikties aspektu.

Manytina, kad šiame darbe atlikta Lietuvos, Latvijos ir Estijos terminuotų darbo santykių reglamentavimo lyginamoji analizė Bendrojo susitarimo tikslų atitikties aspektu yra **reikšminga** tiek praktiniu, tiek teoriniu požiūriu. Ši analizė padės aiškiau suvokti terminuotos darbo sutarties sampratą, apibrėžti, kokie atvejai sudarant, vykdant ir nutraukiant terminuotas darbo sutartis yra laikomi neteisėtais, kokios kyla pasekmės pažeidus terminuotus darbo santykius reglamentuojančias nuostatas ir kaip nustatyti pažeidimus, kylančius iš nediskriminavimo principo nesilaikymo pagal Bendrąjį susitarimą ir piktnaudžiavimo pakartotinai sudarant terminuotas darbo sutartis. Šio darbo išvados ir pasiūlymai įstatymų leidėjui pateikia Lietuvos, Latvijos ir Estijos ydingus terminuotų darbo santykių reglamentavimo pavyzdžius, kurios turėtų būti tobulintinos pagal pateiktus pasiūlymus.

Šiame darbe naudojami loginis, sisteminis, struktūrinis, analizės, lyginamasis, lingvistinis ir aprašomasis **metodai.** Siekiant nuoseklių ir kryptingų tyrimo rezultatų, šie metodai tarpusavyje koreliuojami.

Magistro baigiamąjį darbą sudaro įvadas, dėstomoji dalis ir iškeltų uždavinių pagrindu suformuluotos išvados bei pasiūlymai. Dėstomoji dalis susideda iš dviejų skyrių.

Pirmąjį skyrių sudaro šio darbo bendroji dalis, kurioje aprašoma terminuotų darbo santykių reglamentavimo raida ES, Bendrojo susitarimo tikslai ir jo įtaka ES valstybių narių teisei bei terminuotos darbo sutarties samprata ir reikšmė.

Antrąjį skyrių sudaro šio darbo specialioji dalis, kurioje nagrinėjami šiame darbe iškelti uždaviniai. Lyginant Lietuvos, Estijos ir Latvijos terminuotų darbo santykių reglamentavimą analizuojami probleminiai aspektai sudarant terminuotas darbo sutartis pirmą kartą ir pakartotinai, jas vykdant ir nutraukiant: nagrinėjamos objektyvios aplinkybės, kurioms esant terminuotos darbo sutartys laikomos sudarytos teisėtai; prevencinių priemonių samprata pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį ir, ar šios priemonės veiksmingai užtikrina darbuotojų teises, apsaugant juos nuo piktnaudžiavimo terminuotomis darbo sutartimis; neteisėtai sudarytų terminuotų darbo sutarčių (pirmą kartą ir pakartotinai) priežastys ir pasekmės; nediskriminavimo principo pagal Bendrojo susitarimo 4 punktą samprata ir, ar pasirinktos valstybės tinkamai įgyvendina šio principo taikymą;

[10] Daiva Petrylaitė, Tomas Davulis, Vida Petrylaitė, *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*, (Vilnius: Registrų centras, 2008).

NDK įtvirtinto terminuotų darbo santykių reglamentavimo suderinamumo su Bendrojo susitarimo tikslais klausimai.

**Ginamieji teiginiai:**

1. Darbuotojų, su kuriais sudarytos terminuotos darbo sutartys, nediskriminavimo principo darbo sąlygų atžvilgiu įtvirtinimui ir įgyvendinimui Baltijos šalių nacionalinėje darbo teisėje įtaką daro direktyvos 1999/70/EB ir Bendrojo susitarimo nuostatos, todėl ETT jurisprudencija valstybių narių nacionaliniams teismams nustato tam tikras šio nediskriminavimo principo įgyvendinimo ir aiškinimo gaires.

2. Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje nepakankamai užtikrinama darbuotojų apsauga nuo pakartotino terminuotų darbo sutarčių sudarymo ir nediskriminavimo principo, kaip jis suprantamas pagal Bendrąjį susitarimą, įgyvendinimas terminuotuose darbo santykiuose.

# 1. TERMINUOTŲ DARBO SANTYKIŲ REGLAMENTAVIMAS EUROPOS SĄJUNGOS LYGMENIU

## 1.1. Terminuotų darbo santykių reglamentavimo raida

Ilgą laiką daugelis Europos valstybių netipines darbo organizavimo formas vertinusios skeptiškai, nuo 1970 metų – ekonominės krizės laikotarpio, pradėjo keisti savo požiūrį į terminuotus darbo santykius ir darbą ne visą darbo dieną. Europos valstybės, ieškodamos būdų kaip pagerinti darbo lygį, netipines darbo organizavimo formas pradėjo laikyti darbo vietų kūrimo, nedarbo rodiklių mažinimo ir lanksčiomis darbo rinkos priemonėmis. Atsiradus poreikiui lanksčiau panaudoti darbo jėgą, ypatingai pramonės sektoriuje, kai kurios Europos valstybės savo nacionalinės teisės aktuose įtvirtino terminuotų darbo sutarčių sudarymo ir atnaujinimo sąlygas, bei nediskriminavimo principą, panaudojant šią darbo organizavimo formą. Pavyzdžiui, 1985 metais Prancūzijos įstatymuose buvo įtvirtinta nuostata, leidusi terminuotas darbo sutartis sudaryti dėl bet kokių priežasčių, kai žmogus bedarbiu oficialiai įregistruotas daugiau nei 12 mėnesių. Taip pat, 1996 metais Vokietijoje, siekiant sukurti daugiau naujų darbo vietų, įsigaliojo įstatymas, kuris leido tris kartus pratęsti darbuotojo, vyresnio kaip 60 metų, terminuotą darbo sutartį be jokios pateisinamos priežasties, neviršijant dvejų metų maksimalaus terminuotos darbo sutarties termino.[11] Tuo metu terminuota darbo sutartis tarp kitų netipinio darbo organizavimo formų buvo laikoma ne tik įdarbinimo priemone, bet ir užimtumo rodiklių gerinimo ir apskritai Europos ekonomikos augimo prielaida.[12]

Didėjant terminuotų darbo santykių populiarumui Europos valstybėse, atsirado poreikis užtikrinti darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis, darbo sąlygas, įtvirtinant daugiau garantijų, ir darbo kokybę, bei imtis veiksmų visos Europos lygiu. 1982 metais Europos komisija pateikė pirminį pasiūlymą direktyvai dėl terminuotų darbo santykių, kuriuo nustatė terminuotų darbo sutarčių sudarymo priežastis. Pasiūlyme buvo numatyta, kad terminuotos darbo sutartys gali būti sudarytos tik atsiradus išskirtiniams verslo poreikiams, laikinai sumažėjus darbo jėgai, laikinai arba išskirtinai padidėjus darbo krūviui, įvykdyti „atsitiktines laikino pobūdžio užduotis“ (anglų kalba „occasional task of temporary nature“), kur darbo pobūdis yra „išskirtinis iš prigimties“ (anglų kalba „special nature“), arba susijęs su „nauja veikla neapibrėžtam laikui“ (anglų kalba „new activity of uncertain duration). Pažeidus šias sąlygas tokio tipo darbo sutartis būtų laikoma sudaryta neterminuotam laikotarpiui. Terminuota darbo sutartis galėjo būti sudaryta 3 mėnesiams ir pratęsta

[11] Markus Sädevirta, „A comparative study of the regulation governing the use of fixed - term contracts in three EU member states” (Doctoral dissertation, University of Helsinki, 2013), 44, https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/40753/sadevirta_dissertation.pdf?sequence=1

[12] *Ibid.,* p. 44.

tik vieną sykį, išskyrus tam tikras nacionalines institucijas, kurioms suteiktos išimtinės teisės. Buvo griežtai draudžiama įdarbinti darbuotojus pagal terminuotą darbo sutartį norint pakeisti streikuojančius darbuotojus. Pagal Europos komisijos pasiūlymo nuostatas, įmonės, kurios buvo įdarbinusios darbuotojus pagal terminuotas darbo sutartis detaliai privalėjo informuoti darbuotojų atstovus apie laikinus darbuotojus, jų įdarbinimo priežastis, atlygį, darbo sąlygas ir kvalifikaciją.[13] Šis direktyvos projektas liko neįgyvendintas.

Europos Bendrijos lygmeniu buvo imtasi įvairių teisinių ir politinių veiksmų, atlikta analitinių tyrimų, norint nustatyti, kaip būtų galima harmonizuoti naujas lankstesnes darbo formas ir privalomas socialines darbuotojų teises. Pirmą kartą, gyvenimo ir darbo sąlygų, susijusių su terminuotomis sutartimis, darbu ne visą darbo dieną, laikinu ir sezoniniu darbu, gerinimas buvo pabrėžtas 1989 m. Socialinėje chartijoje ir ja pagrįstoje Socialinės chartijos veiksmų programoje.[14] Atsižvelgiant į šią Socialinę chartiją, ir siekiant užtikrinti, kad darbuotojams, su kuriais sudarytos terminuotos darbo sutartys, arba įdarbinti per laikino įdarbinimo įmones, būtų sudarytos tokios pačios darbo saugos ir sveikatos apsaugos sąlygos, kaip ir kitiems juos įdarbinusios įmonės darbuotojams, Europos taryba priėmė direktyvą Nr. 91/383/EEB, pateikiančią papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotuose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe.[15]

Būtinybė imtis priemonių, kurios padidintų užimtumo, susijusio su ekonomikos augimu, intensyvumą, ypatingai lanksčiau organizuoti darbą, kad būtų patenkinti darbuotojų poreikiai bei konkurencijos reikalavimai ir kvietimas visų atitinkamų lygių socialinius partnerius derėtis ir sudaryti susitarimus dėl šiuolaikiškesnio darbo organizavimo buvo priežastys, paskatinusios užbaigti intensyvias diskusijas, ar tinkama Bendrijos lygmeniu imtis iniciatyvų dėl nestandartinių darbo santykių. Ilgą laiką nepavykus surasti kompromiso tarp ES valstybių dėl terminuotų darbo santykių vieningo reguliavimo, sėkmė pastangas apvainikavo tik atsiradus galimybei terminuotų darbo santykių teisėkūros klausimus svarstyti kartu su Europos socialiniais partneriais.[16] Tik įtraukus Europos socialinius partnerius į teisėkūros procesą pavyko surasti bendrą sprendimą ir Europos Bendrijos lygmeniu priimti direktyvas[17] dėl darbo ne visą darbo dieną ir dėl darbo pagal terminuotas sutartis.[18]

---

[13] „Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on working conditions for temporary workers", OJ C 203E (2002), p. 1 – 5, http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52002PC0149

[14] „Communication from the Commission concerning its Action Programme relating to the Implementation of the Community Charter of Basic Social Rights for Workers", COM (89) 569 final, (1989).

[15] „Tarybos direktyva pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotuose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe Nr. 91/383/EEB", OJ L206/19, (1991).

[16] Tomas Davulis, *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva* (Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2004), 294 – 295.

[17] „Tarybos direktyva 97/81/EB, *supra* note 4, p. 9 – 14; Tarybos direktyva 1999/70/EB, *supra* note 3.

[18] Žalioji knyga *„Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius"*, Briuselis, 22.11.2006 KOM (2006) 708 galutinis.

Apibendrinant, tai kas pasakyta, terminuotų darbo sutarčių, kaip netipinės darbo organizavimo formos, populiarumą daugiausia lėmė ekonominiai veiksniai ir poreikis ieškoti naujų būdų pagerinti užimtumo rodiklius. Europos darbo rinkoje vykstančios permainos ir netipinio darbo reglamentavimo skirtumai ES valstybėse paskatino imtis priemonių harmonizuojant terminuotų darbo santykių reguliavimą. Europos Bendrijos institucijoms ilgai nepavykus sureguliuoti terminuotus darbo santykius, Bendrąjį susitarimą, nustatantį vienodas sąlygas darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis, pavyko priimti tik įtraukus į derybas Europos Bendrijos lygiu veikiančius socialinius partnerius.

## 1.2. Bendrojo susitarimo tikslai ir įtaka valstybių narių nacionalinei teisei

Direktyva 1999/70/EB ir jos priedu – Bendruoju susitarimu nustatomi bendrieji principai ir minimaliai būtini reikalavimai valstybėms narėms siekiant šių tikslų:

1. pagerinti darbo kokybę pagal terminuotas darbo sutartis, užtikrinant nediskriminavimo principo taikymą taip, kad darbdavys nesudarytų tokių darbo sąlygų darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis, jog negalės pasinaudoti teisėmis, kuriomis naudojasi darbuotojai, dirbantys pagal neterminuotas darbo sutartis, ir

2. užkirsti kelią piktnaudžiavimui paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis, ar nustatant terminuotus darbo santykius, kad būtų išvengta darbuotojų, dirbančių pagal terminuotą darbo sutartį padėties neapibrėžtumo.[19]

Bendrai direktyva 1999/70/EB ir Bendruoju susitarimu siekiama užtikrinti tris pagrindines darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis, teises, t. y. - nediskriminavimo principo taikymą, apsaugą nuo piktnaudžiavimo terminuotomis darbo sutartimis ir teisę į informaciją.[20] Plačiau šios teisės bus nagrinėjamos kituose poskyriuose.

Pabrėžtina, jog Bendrasis susitarimas priimtas ne vyriausybių atstovų derybose Europos Taryboje, ar Europos Parlamento debatuose, o Europos lygmens darbdavių organizacijų ir profesinių sąjungų susitarimo pagrindu. Europos Bendrijos steigimo sutarties nuostatos leidžia teigti, kad Europos Taryba gali leisti tik direktyvas, o perkeliant Europos socialinių partnerių susitarimus į ES teisę – taip pat tik direktyvas.[21] Europos Tarybai išleidus direktyvą, Europos socialinių partnerių susitarimo normos įgauna tą pačią teisinę galią, bei sukelia tokius pačius teisinius padarinius kaip ir

[19] Tarybos direktyva 1999/70/EB, *supra* note 3; Case C-596/14, Ana de Diego Porras v. Ministerio de Defensa, 2016 OL C 419, § 26; Case C-238/14, European Commission v. Grand Duchy of Luxembourg, 2015 OL C 138, § 35.
[20] *Ibid.*
[21] „Konsoliduotis Europos Sąjungos ir Europos Bendrijos steigimo sutartys“, TAR, žiūrėta 2016 lapkričio 21 d., 137 ir 139 straipsniai, https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.FB955915C80F

kiekviena kita direktyva. Taigi, susitarimo nuostatos įgauna Europos Bendrijos teisės pobūdį ir ETT turi teisę aiškinti ir Bendrojo susitarimo nuostatas, nepaisant to, kad Bendrąjį susitarimą sudariusios šalys galbūt yra sukūrusios šio susitarimo aiškinimo taisykles. Bendrasis susitarimas ir direktyva 1999/70/EB, kuria perkeltas šis susitarimas, galioja nepriklausomai vienas nuo kito.[22] Direktyvos išleidimas paprastai lemia valstybės narės nacionalinės teisės ir jos taikymo praktikos atitiktį direktyvos siekiamam rezultatui. Tad direktyvos išleidimas yra tam tikras užklausimas valstybėms narėms, ar jų teisės nuostatos atitinka direktyvos keliamus tikslus. Nesvarbu, ar valstybių nacionalinė praktika remiasi įstatymu, papročiu, ar teismų praktika, jeigu egzistuoja nustatytas harmonizavimo lygis, direktyvos į nacionalinę teisę perkelti nebereikia. Tačiau, jeigu pasibaigus direktyvoje nustatytam jos perkėlimo terminui direktyvos tikslas valstybėje nėra pasiektas, kyla valstybės atsakomybės pagal Europos Bendrijos steigimo sutarties 226 – 228 straipsnius klausimas.[23]

ES valstybėms narėms suteikta diskrecija pačioms pasirinkti direktyvų įgyvendinimo būdus ir priemones, tačiau kartais direktyvos nuostatos į nacionalinę teisę yra perkeliamos ne laiku, arba netinkamai. Šiuo atveju ETT yra suformulavęs tiesioginio ir netiesioginio direktyvų veikimo doktrinas. Pagal direktyvos tiesioginio veikimo doktriną tik privatus asmuo gali remtis direktyva prieš valstybę, o netiesioginio veikimo – nacionaliniai teismai įpareigojami aiškinti nacionalinę teisę atsižvelgiant į direktyvos tekstą ir tikslus.[24] Remiantis direktyvos tiesioginio veikimo ir valstybės pareigos atlyginti padarytą žalą doktrinomis, pirmiausia, individualūs teisės subjektai turi teisę remtis atskiromis direktyvos nuostatomis teismuose ir kitose nacionalinės teisės taikymo institucijose su sąlyga, kad direktyvos nuostatos yra pakankamai aiškios, apibrėžtos ir besąlyginės – tai vadinama vertikaliu tiesioginiu veikimu. Kita vertus, privačių asmenų santykių srityje asmuo negali prieš kitą asmenį tiesiogiai remtis tiesioginiu į nacionalinę teisę neperkeltos direktyvos poveikiu, kaip pavyzdžiui, darbuotojas prieš darbdavį. Toks direktyvos veikimas vadinamas „horizontaliuoju“. Jeigu dėl pavėluoto, ar netinkamo direktyvos perkėlimo į nacionalinę teisę individualūs teisės subjektai patyrė žalos, nes negalėjo pasinaudoti direktyvos suteikiamomis subjektinėmis teisėmis, valstybė jiems privalo atlyginti patirtą žalą. Šiuo atveju būtinosios sąlygos – direktyvos nuostata individui suteikia tam tikrą subjektinę teisę ir galima tiksliai nustatyti jos turinį, individas patiria žalos ir egzistuoja tiesioginis priežastinis ryšys tarp valstybės pareigos perkelti direktyvą pažeidimo ir žalos nukentėjusiajam asmeniui atsiradimo. [25]

[22] Tomas Davulis, „Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisė normas“, *Teisė* 58, ISSN 1392-1274 (2006): 40 – 41.
[23] Daiva Petrylaitė, Tomas Davulis, Vida Petrylaitė, s*upra* note 10, p. 39 – 41.
[24] Aistė Samuilytė – Mamontovė „Europos Sąjungos teisės įgyvendinimas valstybės narės teisme: netiesioginio direktyvų veikimo doktrinos taikymo ribos”, Jurisprudencija 5(3), ISSN 2029–2236 (2013): 866.
[25] Daiva Petrylaitė, Tomas Davulis, Vida Petrylaitė, *op. cit.*

ETT byloje *Adelener ir kt*. pasisakė, kad kai direktyva į atitinkamos valstybės narės nacionalinės teisės sistemą perkeliama pavėluotai ir tam tikros šios direktyvos nuostatos tiesiogiai neveikia, pasibaigus perkelti skirtam terminui nacionaliniai teismai vidaus teisę privalo aiškinti kiek įmanoma atsižvelgiant į tokios direktyvos formuluotę ir tikslą tam, kad būtų pasiektas direktyvoje aprašytas rezultatas. Ši suderinto aiškinimo pareiga taikoma visoms nacionalinės teisės nuostatoms – ir priimtoms iki direktyvos, su kuria jos susijusios, ir po jos. [26] Taip pat byloje *Impact* ETT yra konstatavęs, kad Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalis, kuria draudžiama pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams sudaryti mažiau palankias darbo sąlygas negu panašioje situacijoje esantiems nuolatiniams darbuotojams vien dėl to, kad jie sudarė terminuotas darbo sutartis, ar palaiko terminuotus darbo santykius, nebent šis nevienodas požiūris yra objektyviai pagrįstas, atsižvelgus į jos turinį, yra besąlyginė ir pakankamai tiksli, kad asmuo ja galėtų remtis nacionaliniame teisme. Toje pačioje byloje ETT pasisakė, kad Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalis, pagal kurią valstybės narės įpareigojamos, kad būtų neleidžiama piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis, ar nustatant terminuotus darbo santykius tais atvejais, kai nėra lygiaverčių teisinių priemonių pagal nacionalinę teisę, priimti vieną, ar kelias joje nurodytas priemones, susijusias su objektyviomis priežastimis, pateisinančiomis tokių sutarčių, ar santykių atnaujinimą, maksimalia bendra paeiliui sudaromų tokių darbo sutarčių ar darbo santykių trukme, tokių sutarčių, ar santykių atnaujinimo skaičiumi, atsižvelgus į jos turinį, nėra besąlyginė ir pakankamai tiksli, jog asmuo ja galėtų remtis nacionaliniame teisme.[27]

Galima daryti išvadą, kad direktyva 1999/70/EB perkėlus Bendrąjį susitarimą į Europos Bendrijos teisę, šis susitarimas įgijo tokią pat teisinę galią kaip ir kitos ES direktyvos, t. y. tapo teisiškai įpareigojančiu teisės aktu ES valstybėms. Šia direktyva ir Bendruoju susitarimu siekiama nustatyti minimalius reikalavimus valstybėms narėms, kad būtų užtikrintas nediskriminavimo principo taikymas, darbdaviui nustatant pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų darbo sąlygas ir, kad šie darbuotojai galėtų naudotis lygiomis teisėmis kartu su nuolatiniu panašiu darbuotoju, bei užkirsti kelią piktnaudžiavimui sudarinėjant su tuo pačiu darbuotoju pakartotines terminuotas darbo sutartis. Netinkamai ar pavėluotai perkėlus Bendrąjį susitarimą į nacionalinę teisę gali kilti valstybės atsakomybės pagal Europos Bendrijos steigimo sutartį klausimas. Be to, kai direktyvos nuostatos yra pakankamai aiškios, apibrėžtos ir besąlyginės fiziniai asmenys gali remtis atskiromis direktyvos nuostatomis teismuose ir kitose nacionalinės teisės taikymo institucijose. Šiuo atveju, ETT Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį yra pripažinęs besąlygine ir pakankamai tikslia nuostata, kad būtų galima ja tiesiogiai remtis nacionaliniuose teismuose.

[26] Case C-212/04, Konstantinos Adeneler, et al. v. Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG), 2006 E.C.R. I – 06057, § 108, 115.
[27] Case C-268/06, Impact v. Minister for Agriculture and Food, et al., 2008, E.C.R. I – 02483, § 59 – 80.

## 1.3. Terminuotos darbo sutarties samprata ir reikšmė

Teisė į darbą – tai kiekvieno žmogaus viena iš pagrindinių teisių, įtvirtintų tiek Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje[28], tiek Latvijos Respublikos Konstitucijos 106 straipsnyje[29], tiek Estijos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnyje[30]. Valstybės šią žmogaus teisę užtikrina sudarydamos socialines, ekonomines bei teisines prielaidas, kad žmogus galėtų laisvai pasirinkti jam priimtiną užimtumo formą, pavyzdžiui, darbą ūkyje, ar savarankišką darbą pagal verslo liudijimą, darbą civilinės sutarties pagrindu ir kitas formas. Tačiau darbo sutartis yra laikoma pagrindine teisės į darbą įgyvendinimo forma.[31] Kintant ekonominiams santykiams, kinta ir darbo santykiai, vis labiau populiarėja netipiniai darbo santykiai. Terminuota darbo sutartis – viena iš seniausių netipinio darbo organizavimo formų, įsitvirtinusi Europos darbo rinkose.

Pripažįstama, kad neterminuotos darbo sutartys visuomet liks bendriausia darbdavių ir darbuotojų darbo santykių organizavimo forma, nors terminuotas darbo sutartis labiau būdinga sudaryti tam tikriems sektoriams, profesijoms ar veiklos rūšims, jos gali atitikti abiejų darbo sutarties šalių – tiek darbdavių, tiek darbuotojų interesus.[32] ES terminuota darbo sutartis įvardijama kaip priemonė, kurianti papildomas galimybes įsidarbinti ir mažinančia nedarbą, ypač valstybėse, kuriose griežtai reglamentuojamas darbo sutarčių nutraukimo institutas, siekiant didesnės darbuotojų apsaugos. Terminuotos darbo sutartys laikomos „prailgintu“ bandomuoju laikotarpiu, ar atrankos priemone darbuotojams, kuriems yra sunkiau patekti į darbo rinką, ypatingai jaunimui, moterims, auginančioms vaikus, vyresnio amžiaus žmonėms. Tokiems darbuotojams tai yra trumpiausias kelias link stabilaus nuolatinio darbo, kai darbuotojui atitikusiam darbdavio lūkesčius pasiūloma dirbti neterminuotai, arba terminuota darbo sutartis tampa neterminuota, išnykus aplinkybėms, dėl kurių su darbuotoju buvo sudaryta terminuota darbo sutartis. Terminuotų darbo sutarčių sudarymas taip pat pripažįstamas netipiniu būdu, darbdaviams organizuoti darbą taip, kad suvaldytų nepastovius darbuotojams tenkančius darbo krūvius, priklausančius nuo darbų piko meto, sezoniškumo ar kitų ekonominių priežasčių, bei laikinai atsirandančius pavienius darbus. Kita vertus, tai tam tikra prasme darbdavius varžanti priemonė, kuri įpareigoja atidžiai atsirinkti laikinus darbuotojus, nes kitu atveju, dėl griežtos terminuotos darbo sutarties nutraukimo procedūros laikinus darbuotojus yra sudėtingiau

[28] „Lietuvos Respublikos konstitucija”, *Valstybės žinios* 33, 1014 (1992).
[29] „The Constitution of the Republic of Latvia”, Latvijas Republikas Saeima, žiūrėta 2016 rugsėjo 7 d., http://www.saeima.lv/en/legislation/constitution
[30] „Constitution of the Republic of Estonia”, Office of the President, žiūrėta 2016 rugsėjo 7 d., https://www.president.ee/en/republic-of-estonia/the-constitution/
[31] Tomas Bagdanskis ir kt., *Darbo teisė* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008), 125.
[32] Tarybos direktyva 1999/70/EB, *supra* note 3.

atleisti iš darbo.[33] Vis dėl to manytina, kad terminuotų darbo sutarčių sudarymas blogina darbuotojų teisinę padėtį ir labiau atstovauja darbdavių interesus, nes tam tikra apimtimi terminuotos darbo sutarties sudarymas, lyginant su neterminuotų darbo sutarčių sudarymu, darbuotojui sumažina subjektinių teisių apimtis, pavyzdžiui, suėjus darbo sutarties terminui, kuris nustatytas konkrečia kalendorine data pagal Latvijos Darbo kodekso 113 straipsnio 2 dalį, o Lietuvoje ir Estijoje nepriklausomai nuo to kaip apibrėžtas terminas, su darbuotoju darbo sutartis gali būti nutraukta be įspėjimo.[34] Be to Estijoje,[35] Latvijoje[36] ir Lietuvoje[37] nutraukus darbo sutartį dėl termino pabaigos darbuotojui nepriklauso išeitinė kompensacija. Tai kad, terminuotos darbo sutartys labiau atstovauja darbdavių interesus pagrindžia ir tai, jog, būtent darbdaviui rūpi atitinkami darbo organizavimo ir verslo plėtros klausimai.[38]

Siekiant vienodai interpretuoti sąvokas, Bendrojo susitarimo 3 punkte pateikiamas „pagal terminuotą sutartį dirbančio darbuotojo" apibrėžimas – „tai asmuo, dirbantis pagal darbo sutartį, tiesiogiai sudarytą tarp darbdavio ir darbuotojo, arba palaikantis tiesioginius darbo santykius su darbdaviu, kai darbo sutarties ar santykių pabaiga nustatoma pagal tokias objektyvias sąlygas, kaip konkreti diena, konkrečios užduoties įvykdymas ar konkretus įvykis".[39] Nors Bendrasis susitarimas tiesiogiai nepateikia terminuotos darbo sutarties apibrėžimo, manytina, kad jį reikėtų aiškinti atsižvelgiant į šiame susitarime įtvirtintą „pagal terminuotą sutartį dirbančio darbuotojo" sąvoką. Interpretuojant šią sąvoką, terminuota darbo sutartis yra tiesiogiai tarp darbdavio ir darbuotojo sudaryta darbo sutartis, kai šios sutarties, ar santykių pabaiga nustatoma pagal objektyvas sąlygas, kaip konkreti data, užduoties įvykdymas, ar įvykis.[40] Išnagrinėjus Lietuvos, Estijos ir Latvijos nacionalinius darbo teisės aktus, pastebima, kad šių valstybių teisės aktuose nėra tiesiogiai įtvirtintos terminuotos darbo sutarties sąvokos, tačiau jos apibrėžimą galima nustatyti iš darbo teisės nuostatų, jas sistemiškai analizuojant ir aiškinant.

Sisteminė Lietuvos Respublikos Darbo kodekso (toliau – LRDK) nuostatų analizė, leidžia teigti, kad terminuota darbo sutartis – tai susitarimas tarp darbuotojo ir darbdavio, kuris sudaromas

---

[33] Werner Eichhorst, „Fixed-term contracts: are fixed – term contracts a stepping stone to a permanent job or dead end?", IZA world of labour, žiūrėta 2015 spalio 14 d., http://wol.iza.org/articles/fixed-term-contracts
[34] „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas", Valstybės žinios 64, 2569 (2002), 126 straipsnio 1 dalis; „Employment Contracts Act", Riigi Teataja, žiūrėta 2016 rugsėjo 7 d., 80 straipsnio 1 dalis, https://www.riigiteataja.ee/en/eli/530102013061/consolide
[35] „Employment Contracts Act", Riigi Teataja, žiūrėta 2016 rugsėjo 7 d., 100 straipsnis, https://www.riigiteataja.ee/en/eli/530102013061/consolide
[36] „Labour law", Latvijas Respublikas Labklājības ministrija, žiūrėta 2016 spalio 13 d., http://www.lm.gov.lv/upload/legislation/leg_er_1.pdf; „Darba likums", LIKUMI, žiūrėta 2016 spalio 13 d., http://likumi.lv/doc.php?id=26019
[37] Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas", *op. cit.*, 140 straipsnis.
[38] Ingrida Mačernytė – Panomariovienė „Terminuotų darbo sutarčių sudarymo teisėtumas", Jurisprudencija, 2015, 22 (1), ISSN 1392-6195, p. 49-52.
[39] Tarybos direktyva 1999/70/EB, *supra* note 3.
[40] *Ibid.*

tam tikram laikui, arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, bet ne ilgiau kaip penkeriems metams, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu. Apie terminuotos darbo sutarties sampratą Lietuvoje galima kalbėti tiek plačiąja, tiek siaurąja prasme. Plačiąja prasme terminuotos darbo sutartys apima tiek paprastąją terminuotą darbo sutartį, tiek sezoninę ir trumpalaikę sutartis, o siaurąja prasme terminuotą darbo sutartį galima laikyti tik vieną iš minėtų sutarčių rūšių – terminuotą paprastąją darbo sutartį.[41] Šiuos susitarimus leidžiama sudaryti tik nenuolatinio pobūdžio darbams, jeigu kitaip nenumato įstatymai, ar kolektyvinės sutartys.[42]

Latvijos Darbo kodekso nuostatos, atskleidžia, kad terminuota darbo sutartis – tai rašytinis susitarimas tarp darbuotojo ir darbdavio, kuriuo susitariama dėl darbuotojo darbo funkcijų turinio, darbo užmokesčio dydžio ir apmokėjimo sąlygų, ir kuriuo darbuotojas įsipareigoja laikytis darbdavio nustatytos darbo tvarkos ir kitų jo nurodymų, o darbdavys užtikrina sutarto darbo užmokesčio savalaikį išmokėjimą, teisingas, saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas. Tokia darbo sutartis gali būti sudaryta tik laikino pobūdžio darbų atlikimui, arba tam tikram terminui, apibrėžtu konkrečia data, arba aplinkybe, bet ne ilgesniam kaip penkerių metų terminui, įskaitant terminuotos darbo sutarties termino pratęsimus, ir jeigu įstatymai nenumato kito darbo sutarties termino (pavyzdžiui, sezoninės sutarties maksimalaus termino).[43] Iki 2015 m. sausio 1 d. terminuotas darbo sutartis buvo leidžiama sudaryti tik iki trejų metų,[44] o dar ankstesnė įstatymo redakcija leido terminuotas darbo sutartis sudaryti iki dvejų metų,[45] įskaitant darbo sutarties termino pratęsimus. Maksimalios terminuotos darbo sutarties trukmės didinimas iki penkerių metų „lankstina“ darbo santykių reguliavimą, prisitaikant prie besikeičiančios darbo rinkos sąlygų ir suteikiant daugiau lankstumo darbdaviams darbo organizavimo procese.

Išimčių sąrašas, kada darbdaviui leidžiama sudaryti terminuotą darbo sutartį numatytas Latvijos Darbo kodekso 44 straipsnyje. Šis sąrašas pakankamai išsamus, tačiau nelaikomas baigtiniu.[46] Šiame įstatyme sezoninių darbų atlikimas įvardijamas viena iš priežasčių, leidžiančių

[41] Beata Bubilaitytė, „Terminuotų darbo sutarčių reguliavimo ypatumai pagal Lietuvos teisę“, TEISĖ 69, ISSN 1392–1274 (2008): 132.
[42] „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas“, *supra* note 34.
[43] „Labour law“, *supra* note 36.
[44] Toms Sulmanis „EMPLOYMENT LAW REVIEW 2015: LATVIA“, Global HR Lawyers, 2015 vasario 25 d., http://www.globalhrlaw.com/resources/employment-law-review-2015-latvia
[45] „Labour Law“, 2004 balandžio 22 d., http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UNTC/UNPAN018399.pdf
[46] „Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem”, Latvijas Respublikas augstākā tiesa, žiūrėta 2016 spalio 20 d., p. 47, http://at.gov.lv/files/uploads/files/docs/petijumi/darba%20stridi.pdf

terminuotas darbo sutartis sudaryti iki dešimties mėnesių per metus.[47] Manytina, kad skirtingas sezoninių darbų sutarties reglamentavimas, atskiria ją nuo paprastos terminuotos darbo sutarties ir leidžia teigti, kad Latvijoje, kaip ir Lietuvoje, terminuota darbo sutartis skirstoma plačiąja ir siaurąja prasme.

Estijos darbo teisė nekodifikuota. Terminuoti darbo santykiai reglamentuojami Estijos Darbo sutarties įstatyme, kuriame terminuota darbo sutartis laikoma susitarimu raštiškai sudarytu tarp darbuotojo ir darbdavio, esant svarbioms priežastims (anglų kalba „good reason“), kylančioms iš laikino darbo pobūdžio, taip pat esant laikinam darbų apimties padidėjimui, ar sezoniniams darbams, bet ne ilgiau kaip penkeriems metams, kuriuo darbuotojas įsipareigoja atlikti jam pavestą darbą darbdavio pavaldume ir jo kontroliuojamas, o darbdavys įsipareigoja mokėti darbo sutartyje sulygtą darbo užmokestį.[48] Estijoje, kitaip nei Lietuvoje ir Latvijoje, įstatymas neišskiria sezoninės darbo sutarties, todėl laikoma, kad tai ta pati terminuota darbo sutartis, sudaryta dėl pateisinamos priežasties – sezoninių darbų atlikimui.

Galima daryti išadą, kad tarp trijų valstybių teisės aktuose įtvirtintų terminuotos darbo sutarties sampratų esminių skirtumų nėra. Visos trys nagrinėjamos valstybės išskiria darbo sutarties požymius, atitinkančius šalių teises ir pareigas, tokias kaip darbuotojo pareiga vykdyti darbo funkcijas, paklusti darbdavio nustatytai tvarkai ir jo nurodymams, bei darbdavio pareiga mokėti darbo užmokestį, užtikrinti saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas. Šių teisių ir pareigų įtvirtinimas darbo sutartyje reiškia ne tik tai, kad jos tampa įstatyminėmis, kurių pažeidimas sukelia padarinius, kylančius iš įstatymo, bet ir sutartinėmis, kai darbo sutarties šalys savo teises gali ginti remdamiesi sutarties pažeidimu.[49] Be to, šie požymiai leidžia atskirti darbo santykius nuo kitų panašių civilių teisinių santykių, kai darbas atliekamas civilinės sutarties pagrindu (autorinės sutarties, paslaugų pirkimo – pardavimo sutarties, rangos sutarties ir kitų). Tai yra svarbu, nes tik asmenims, dirbantiems darbo sutarties pagrindu, suteikiamos įvairios garantijos (valstybinis socialinis draudimas, kasmetinės atostogos, nėščiųjų ir neseniai pagimdžiusių darbuotojų apsauga nuo atleidimo iš darbo ir kita), numatytos įstatyme, ar kolektyvinėje sutartyje. Vis dėl to, pagrindiniu terminuotos darbo sutarties požymiu nagrinėjamos valstybės laiko darbo sutarties terminuotumą – tai, kad abi darbo sutarties šalys suvokia, kad jų darbo santykiai yra laikini, darbo sutarties pabaigos momentas žinomas iš anksto, kuris siejamas su konkrečiu terminu, arba tam tikrų aplinkybių atsiradimu, pasikeitimu, pasibaigimu. Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje maksimalus terminuotos darbo

[47] „Labour law“, *supra* note 36.
[48] „Employment Contracts Act“, *supra* note 35.
[49] Gintautas Bužinskas ir kt*., Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras: III dalis Individualūs darbo santykiai,* (Vilnius: Justitia, 2004), 45.

sutarties terminas sutampa – t. y.  penkeri metai. Darbo sutarties terminas yra sutartinė darbo sutarties sąlyga, t. y. jį nustato darbo sutarties šalys laisva valia, o ne įstatymai, ar kiti norminiai teisės aktai.[50]

Taigi, terminuota darbo sutartis Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje yra viena iš seniausių netipinio darbo organizavimo formų, kuri ypač reikšminga valstybėse sukuriant papildomas galimybes įsidarbinti, mažinant nedarbą, padedant įtraukti į darbo rinkas asmenis, kuriems yra sudėtingiau susirasti darbą, bei leidžiant darbdaviams lanksčiau organizuoti darbą. Terminuotų darbo sutarčių apibrėžimai Lietuvoje, Estijoje ir Latvijoje atitinka Bendrajame susitarime netiesiogiai įtvirtintą terminuotos darbo sutarties sąvoką – tai tarp darbdavio ir darbuotojo sudaryta darbo sutartis, kurioje abi sutarties šalys susitaria dėl esminių darbo sąlygų, teisių bei pareigų, ir kai šios sutarties, ar santykių pabaiga nustatoma pagal objektyvias sąlygas. Termino nustatymas – pagrindinis terminuotos darbo sutarties požymis ir būtinoji terminuotos darbo sutarties sudarymo sąlyga.

[50] Gintautas Bužinskas ir kt., *supra* note *49,* p. 67.

# 2. TERMINUOTŲ DARBO SANTYKIŲ REGLAMENTAVIMO YPATUMAI LIETUVOJE, ESTIJOJE IR LATVIJOJE

## 2.1. Teisėtas terminuotų darbo sutarčių sudarymas

Šiame poskyriuje bus nagrinėjama, kokiomis aplinkybėmis Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje leidžiama sudaryti terminuotas darbo sutartis, bei pagrindinės problemos kylančios iš darbo sutarties kvalifikavimo kaip terminuotosios.

### 2.1.1. Objektyvios sąlygos terminuotų darbo santykių atsiradimui

Terminuotų darbo santykių atsiradimui būtina sąlyga yra juridinis faktas – terminuotos darbo sutarties sudarymas. Direktyva 1999/70/EB ir Bendrasis susitarimas neįpareigoja valstybių narių nacionalinėje teisėje apibrėžti terminuotų darbo sutarčių sudarymo pagrindus, ji iš esmės nustato gaires, draudžiančias darbdaviams piktnaudžiauti savo kaip stipresniosios šalies padėtimi paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis su darbuotoju ir taip bloginant jo padėtį. Tačiau, Bendrojo susitarimo nuostatose numatyta, kad terminuotos darbo sutarties pabaiga turi būti siejama su objektyviomis sąlygomis. Terminuotai darbo sutarčiai, kitaip nei įprastai darbo sutarčiai, nepakanka vien tik suderintos šalių valios, t. y. jos atsiradimui ir egzistavimui yra būtinos ir tam tikros specifinės aplinkybės. Dr. Vilius Mačiulaitis išskiria tris ypač svarbias aplinkybes, kurios sukuria teisinį pagrindą privalomai sudaryti terminuotas darbo sutartis, t. y. „objektyviai padidėja darbo poreikis, darbo poreikio padidėjimą lemia objektyvios priežastys ir toks darbas negali būti dirbamas neterminuotai".[51] Žinoma, terminuotai darbo sutarčiai sudaryti reikalingi ir bendrieji reikalavimai (darbuotojo ir darbdavio teisnumas bei veiksnumas), t. y. visais atvejais terminuotai darbo sutarčiai taikomi tiek bendrieji, tiek specialieji reikalavimai. Kadangi šio darbo objektas – terminuota darbo sutartis, dėmesys bus skiriamas specialiųjų reikalavimų terminuotos darbo sutarties sudarymo analizei.

ES valstybėse narėse terminuotų darbo santykių sudarymą dažniausiai lemia objektyvios aplinkybės, techniškai detalizuotos įvairiais būdais, nuo labiau bendrų reikalavimų, išplėtotų nacionalinių teismų, iki daugiau ar mažiau detalesnių sąrašų įstatymuose, nustatant leistinus terminuotų darbo sutarčių sudarymo atvejus.[52] Prieš pradedant vertinti valstybių narių nacionalinės

[51] Vilius Mačiulaitis, „Terminuotos darbo sutartys flexicurity aspektu", *Socialinių mokslų studijos* 3(7), ISSN 2029–2236 (2010): 295-296.
[52] Markus Sädevirta, *supra* note 11, p. 52.

teisės plėtrą ES teisės atitikties kontekste, svarbu išsiaiškinti objektyvių aplinkybių, apibrėžiančių leistiną terminuotų darbo sutarčių sudarymą, sąvoką.

Objektyvios priežastys suprantamos kaip kokybiniai suvaržymai, ribojantys terminuotų darbo sutarčių sudarymą dėl konkrečių aplinkybių, kylančių darbdaviui tam tikrais momentais (pavyzdžiui, darbuotojų atostogų metu, esant laisvai darbo vietai; specifinėms užduotims, tiesiogiai nesusijusioms su įprasta įmonės veikla, atlikti; padidėjus darbo krūviui), arba dėl sektoriaus ypatybių, ar darbuotojų statuso (pavyzdžiui, gali būti leidžiama terminuotas darbo sutartis sudaryti su darbuotojais, besimokančiais pagal profesinio mokymo programas, siekiant greičiau integruoti šią darbuotojų kategoriją į darbo rinką; arba su žmonėmis, priskiriamais ilgalaikiams bedarbiams, skatinant nedarbo rodiklio mažinimą valstybės mastu).[53] Manytina, kad objektyvių priežasčių sąvoka kilo iš Bendrojo susitarimo nuostatų, tokių kaip 4 punkte įtvirtinta valstybių narių pareiga užtikrinti nediskriminavimo principo taikymą taip, kad pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams nebūtų taikomos mažiau palankios darbo sąlygos negu panašiems nuolatiniams darbuotojams vien dėl to, kad jie sudarė terminuotas darbo sutartis, nebent šis nevienodas traktavimas yra objektyviai pagrįstas. Atitinkamai, Bendrojo susitarimo 4 punkto 4 dalyje nustatyta, jog pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų ir nuolatinių darbuotojų kvalifikacija, vertinama atsižvelgiant į jų darbo stažą, yra vienoda, nebent tokios kvalifikacijos skirtumai yra objektyviai pagrįsti. Galiausiai Bendrojo susitarimo 3 punktas netiesiogiai apibrėžia terminuotos darbo sutarties sąvoką, kurios pabaigos terminas nustatomas objektyvia sąlyga, kaip konkreti diena, konkrečios užduoties įvykdymas ar konkretus įvykis, pavyzdžiui, laikinai pavaduojamo darbuotojo sugrįžimas į darbą po ligos.[54]

Pripažįstama, kad Bendrasis susitarimas nustato gana platų „objektyvių priežasčių“ apibrėžimą, veiksmingą užkirsti kelią piktnaudžiavimui.[55] Anot ETT, „objektyvios priežastys" Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunkčio prasme turi būti suprantamos kaip skirtos apibrėžtoms ir konkrečioms aplinkybėms, apibūdinančioms konkrečią veiklą ir todėl šiame konkrečiame kontekste galinčioms pateisinti terminuotų darbo sutarčių sudarymą paeiliui.[56] Šias aplinkybes gali lemti, pavyzdžiui, ypatingas užduočių, kurioms atlikti šios sutartys buvo sudarytos, pobūdis ir su juo susiję požymiai arba, jei reikia, teisėto valstybės narės socialinės politikos tikslo siekimas.[57]

[53] Loredana Zappala, „Abuse of Fixed-Term Employment Contracts and Sanctions in the Recent ECJ`s Jurisprudence“, *Industrial Law Journal* 35, 4 (2006): 441, http://ilj.oxfordjournals.org.skaitykla.mruni.eu/content/35/4.toc
[54] Tarybos direktyva 1999/70/EB, *supra* note 3.
[55] Markus Sädevirta, *supra* note 11, p. 53.
[56] Case C-212/04, *supra* note *26,* § 69.
[57] *Ibid.,* § 70.

Atsižvelgiant į tai, kad tam tikriems sektoriams, profesijoms, ar veiklos rūšims būdinga sudaryti terminuotas darbo sutartis, kurios gali būti tinkamos tiek darbdaviams, tiek darbuotojams, tokių sutarčių sudarymas, kurių pagrindas yra abipusis sutarimas, nelaikomas piktnaudžiavimu. Bendrojo susitarimo nuostatos neuždraudžia valstybėms narėms įtvirtinti taisykles, pagal kurias būtų leidžiama sudaryti terminuotas darbo sutartis tam tikruose sektoriuose, veiklos srityse, ar profesijoms.[58] Tačiau nepakanka tik įstatymo nuostatos, kaip objektyvios priežasties, leidžiančios sudaryti terminuotas darbo sutartis. Terminuotų darbo sutarčių sudarymas, kai tai pagrindžia tik vienintelė bendro pobūdžio įstatymo ar kito teisės akto nuostata, neatsižvelgiant į konkretų atitinkamos veiklos turinį, neleidžia nustatyti objektyvių ir skaidrių kriterijų siekiant patikrinti, ar tokių sutarčių atnaujinimas iš tiesų atitinka tikras reikmes, leidžia pasiekti tam numatytą ir būtiną tikslą.[59] Objektyvių priežasčių reikalavimai turi būti kilę iš aplinkybių, apibūdinančių veiklą arba iš konkretaus pobūdžio užduočių, už kurių vykdymą buvo sudarytos tokios sutartys, arba iš šioms užduotims būdingų savybių. Teisėtų socialinės politikos tikslų siekimas taip pat gali būti laikomas objektyvia priežastimi. Tačiau kuo bendresnio pobūdžio nuostata apibūdina objektyvias aplinkybes, tuo mažiau tikėtina, kad ji tinkamai užtikrina siekiamą Bendrojo susitarimo tikslą.[60]

Byloje C-313/10[61] buvo nagrinėjama, ar laikinai suteikti biudžeto ištekliai viešajame sektoriuje gali būti laikoma objektyvia priežastimi, pateisinančia terminuotų darbo sutarčių sudarymą paeiliui. Generalinis advokatas Niilo Jääskinen šioje byloje pateikė išvadą, kurioje konstatavo, kad Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunktis turi būti aiškinamas taip, kad juo remiantis draudžiama nacionalinė nuostata, pagal kurią paeiliui sudaryti terminuotas darbo sutartis leidžiama dėl su biudžetu susijusių priežasčių, kurios gali būti taikomos išimtinai tik viešajame sektoriuje. Viešojo sektoriaus darbdaviams suteikiamos galios patiems nustatyti biudžeto prioritetus, todėl jie gali patys susikurti motyvą, kuriuo grindžiama tokia sutarties forma, ir taip patys save atleisti nuo esminių darbo teisės principų laikymosi. Toks piktnaudžiavimo pavojus turi didelį poveikį, nes pastebima, kad daugelyje ES valstybių daugėja atvejų, kai viešojo sektoriaus poreikiams tenkinti darbuotojai samdomi pagal terminuotas darbo sutartis.[62]

Objektyvias priežastis galima pavadinti prielaidomis, leidžiančiomis teisėtą terminuotų darbo sutarčių sudarymą. Šios objektyvios aplinkybės siejamos su tam tikro darbo laikinu pobūdžiu, tačiau tai ne vienintelė aplinkybė leidžianti teisiškai pateisinti terminuotų darbo sutarčių sudarymą. ES valstybėse narėse tam tikrais atvejais galima išskirti ir „neobjektyvias aplinkybes“, kurių pagrindu

[58] Markus Sädevirta, *supra* note 11, p. 54.
[59] Case C-212/04, *supra* note 26., § 74.
[60] Markus Sädevirta, *op. cit.,* p. 54 - 55.
[61] 2011 m. Landesarbeitsgericht Köln pranešė ETT, kad ginčas pagrindinėje byloje neteko dalyko ir atšaukia savo prašymą priimti prejudicinį sprendimą, dėl to ši ETT byla buvo išbraukta iš ETT registro.
[62] Opinion of advocate general Jääskinen, Case C-313/10, Land Nordrhein – Westfalen v. Sylvia Jansen, 2011 E.C.R. I – 10511, § 61, 65.

terminuotų darbo sutarčių sudarymą lemia vienos iš darbo sutarties šalių valia, arba aplinkybės, priklausančios nuo vienos, ar kitos darbo sutarties šalies.[63] Įdomu tai, kad Lietuvos ir Latvijos terminuotų darbo santykių reguliavimas neleidžia terminuotų darbo sutarčių sudaryti darbuotojo prašymu, o Estijos – tiesiogiai neuždraudžia, todėl manytina, kad darbuotojas gali inicijuoti terminuotos darbo sutarties pasirašymą apibrėžtam terminui. Palanki teisinė aplinka Estijoje turėtų didinti darbdavio motyvaciją samdyti darbuotojus pagal terminuotas darbo sutartis. Galimybė įdarbinti konkretų darbuotoją turėtų palengvinti darbdavio apsisprendimą dėl įdarbinimo, nes tokios galimybės mažina darbdavio riziką ir potencialias išlaidas dėl įdarbinimo, jeigu darbuotojas neatitiktų darbdavio lūkesčių, ar nepasiteisintų ekonominės įmonės prognozės. Tačiau lyginant Baltijos valstybių 2014 metų statistinius duomenis pagal terminuotų darbo sutarčių sudarymo procentą šalyje, matoma, kad rodikliai valstybėse apylygiai, Lietuvoje sudaroma mažiausiai terminuotų darbo sutarčių – 2,8 %, Estijoje rodikliai vos procentu didesni, o Latvija pagal sudaromų terminuotų darbo sutarčių procentą šalyje atsiduria tarp Lietuvos ir Estijos.[64]

Remiantis Lietuvos, Latvijos ir Estijos darbo teisės aktais, galima išskirti šias atskiras terminuotų darbo sutarčių sudarymo objektyvias priežastis:

***1. Dėl objektyviai padidėjusio darbo jėgos poreikio***, kurį galima suskirstyti keleriopai:

*a) Dėl atsiradusio poreikio pavaduoti, nesant darbuotojo darbo vietoje* komandiruotės, mokymų, stažuotės, ligos, atostogų, pilietinių pareigų atlikimo ir kitų objektyvių priežasčių. Estijoje ir Latvijoje ši priežastis yra tiesiogiai įtvirtinta įstatymų nuostatuose,[65] o Lietuva tiesiogiai įstatymuose nors ir nenumato šios priežasties, teismų praktikoje išaiškinta, kad įmonei, kuri vykdo nuolatinę veiklą, gali atsirasti poreikis sudaryti terminuotą sutartį, kurios laikinumą apibrėžia būtinumas pavaduoti nesantį darbuotoją. Todėl darbo vieta gali būti laikino pobūdžio dėl tokių aplinkybių, kaip darbuotojų atostogos, liga ar kitos priežastys.[66] Tokiose terminuotose darbo sutartyse terminas dažniausiai yra apibrėžiamas ne konkrečia data, bet aplinkybe, nes nėra žinoma, kada tiksliai darbuotojas grįš į darbą. Tokiais atvejais su pavaduojančiu darbuotoju susitariama, kad su juo darbo sutartis sudaroma iki kol grįš į darbą „nuolatinis darbuotojas“. Tačiau, jeigu iš anksto žinoma, kurią konkrečiai datą darbuotojas grįš į darbą, darbo sutarties terminą galima nustatyti ir konkrečia data. Tarkime darbuotojas pašaukiamas atlikti privalomąją karo tarnybą trijų mėnesių laikotarpiui, tokiu atveju į jo vietą atėjusio dirbti kito darbuotojo darbo sutartyje galima nurodyti trijų mėnesių darbo sutarties terminą. Termino nustatymas konkrečia data ar aplinkybe – darbdavio prerogatyva, nes jis

[63] „Employment Protection Legislation: Type of Employment Contracts“, žiūrėta 2015 spalio 8 d., http://www.cesifo-group.de/ifoHome/facts/DICE/Labour-Market-and-Migration/Labour-Market/Employment-Protection-Labour-Standards/EPL-typ-empl-contr-/fileBinary/EPL-typ-empl-contr.pdf
[64] „Employment statistics“, Eurostat statistics explained, žiūrėta 2015 spalio 17d., http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics#Part-time_and_fixed-term_contracts
[65] „Labour law“, *supra* note 36; „Employment Contracts Act“, *supra* note 35.
[66] LAT 2009 m. rugsėjo 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-345/2009.

atsakingas už darbo organizavimą įmonėje ir geriausiai žino kokiam terminui reikalinga pasamdyti laikinus darbuotojus, bet dėl termino nustatymo gali tartis ir abi darbo sutarties šalys.[67]

*b) Dėl poreikio turėti laikiną darbuotoją, kol į šią vietą bus surastas ir pasamdytas reikiamos kvalifikacijos (tinkamas) darbuotojas nuolatiniam darbui*. Ši nuostata įtvirtinta Latvijos Darbo kodekse. Įstatyme nekonkretizuojama nei asmenų grupė, nei specialybė, profesija, ar kokiu būdu (konkurso, rinkimų, atrankos) vykdant priėmimą į darbą galima sudaryti terminuotas darbo sutartis, todėl darytina prielaida, kad visais šiais atvejais leidžiama laikinai įdarbinti darbuotoją iki kol bus įdarbintas „nuolatinis darbuotojas“.[68] LRDK 101 straipsnyje numatyta, kad į pareigas [...] iki konkurso asmuo gali būti įdarbintas pagal terminuotą darbo sutartį, bet ne ilgesniam negu vienerių metų laikui.[69] Tai reiškia, kad be konkurso į konkursines pareigas galima įdarbinti tik pagal darbovietėje galiojančią tvarką (pagal konkursų nuostatus, kitus norminius teisės aktus) ir jeigu šis laikinai į pareigas priimtas darbuotojas nelaimi konkurso, arba pasibaigia vienerių metų terminas nuo paskyrimo, terminuota darbo sutartis su juo turi būti nutraukta.[70] Estijos Darbo sutarties įstatyme ši priežastis nereglamentuojama, tačiau manytina, kad dėl šios priežasties laikinas darbuotojo įdarbinimas būtų pateisinamas „svarbia priežastimi“ (anglų kalba „good reasons“), kylančia iš laikino darbo pobūdžio. Laikinas darbo pobūdis pasireikštų poreikiu turėti laikiną darbuotoją, kol į šią vietą bus surastas ir pasamdytas reikiamos kvalifikacijos (tinkamas) darbuotojas nuolatiniam darbui.

*c) Dėl fiziškai padidėjusios darbų apimties darbų piko metu.* Tai atvejis, kai darbų krūvis padidėja netikėtai ir tai nėra normalu atsižvelgiant į įprastą įmonės veiklą. Darbų kiekis gali padidėti dėl darbų sezoniškumo, pasikeitusių rinkos sąlygų, ar kitų ekonominių veiksnių, lėmusių ženkliai padidėjusį produkcijos, ar paslaugų užsakymų kiekį, bei kitų panašių aplinkybių. Šiuo atveju iškyla ginčas dėl galimybės šiuo pagrindu laikinus darbus atskirti nuo nuolatinio pobūdžio darbų, kuriuos atlieka jau dirbantys darbuotojai pagal neterminuotas darbo sutartis. Lietuvoje nebūtų toleruojama terminuotų darbo sutarčių sudarinėjimas dėl tariamai laikino darbo, tokių kaip atsiradusių pavienių papildomų užsakymų, projektų, nes šie darbai būtų laikytini įmonės nuolatinės veiklos pagrindu, nepertraukiamu gamybos procesu.[71] Pavyzdžiui, archyvarės darbas buvo pripažintas nenuolatinio pobūdžio, nes priklausė nuo laikino poreikio sutvarkyti tam tikrus dokumentus ir padėti rengti archyvo pažymas, laikotarpiu kai laikinai padidėjo archyvo darbuotojų darbo krūvis. Laikiną darbo poreikį patvirtino ir tai, kad sutvarkius tam tikrus archyvinius dokumentus, archyve neliko poreikio

[67] „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas“, *supra* note 34, 110 straipsnis.
[68] „Labour law“, *supra* note 36.
[69] „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas“, *op. cit.*
[70] Gintautas Bužinskas ir kt., *supra* note 49, p. 67.
[71] Henrikas Davidavičius, „Terminuotų darbo sutarčių ypatumai“, žiūrėta 2015 spalio 9 d., http://www.teisesforumas.lt/darbo-teis/1583-terminuot-darbo-sutari-ypatumai-i.html

didesnei darbo jėgai.[72] Latvija ir Estija terminuotų sutarčių sudarymui šią priežastį yra tiesiogiai įtvirtinusios įstatymų nuostatose,[73] o Lietuva – teismų praktikoje.[74]

*d) Dėl laikinai atsiradusio darbo, kuris įmonėje nėra įprastai atliekamas*. Lietuvoje terminuotos darbo sutarties sudarymas turi būti pagrįstas objektyvia būtinybe patenkinti laikinai padidėjusį darbo poreikį ir darbas, kurį dirbti sudaroma terminuota darbo sutartis, nėra nuolatinio pobūdžio – jo poreikis, ar atlikimas yra objektyviai apribotas laiko. Kai sprendžiama, ar darbas laikytinas nuolatiniu, ar laikinu, atsižvelgiama ne į subjektyvius šalių vertinimus, ar sudarytą darbo sutartį laikyti terminuota, bet į atliekamo darbo pobūdį – nuolatinis jis, ar ne.[75] Latvijoje tai yra tiesiogiai įstatyme įtvirtinta priežastis, galimi pavyzdžiai tokio pobūdžio darbams – specifinio projekto įvykdymas, kai įprastai įmonė tokio pobūdžio projektų nevykdo, archyvarės, ar elektriko darbas, kurių darbo pobūdis reikalauja darbus atlikti konkrečiu laikotarpiu.[76] Latvijos teismų praktikoje buvo pripažintas teisėtas terminuotos darbo sutarties sudarymas su elektriku, dirbančiu statybose, atsižvelgiant į tai, kad statybų srityje sunku prognozuoti darbų apimtis į ateitį, jos dažniausiai yra nepastovios ir dėl to darbdavys ne visuomet turi galimybę darbuotojus aprūpinti nuolatiniu darbu.[77] Manytina, kad Estijoje ši priežastis būtų teisėta sudaryti terminuotai darbo sutarčiai, laikant tai „svarbia priežastimi“ (anglų kalba „good reasons“) dėl laikinai padidėjusios darbų apimties. Estijos Darbo sutarties įstatyme nereglamentuojama, ar laikinas darbų apimties padidėjimas turi būti susijęs su nuolatine įmonės veikla (Darbo sutarties įstatymo 9 straipsnio 1 dalis), todėl galima teigti, kad laikinas darbų krūvio padidėjimas, dėl laikinai atsiradusių darbų, nesusijusių su nuolatine įmonės veikla, pagrįstų terminuotų darbo sutarčių sudarymą.

*e) Dėl force majeure atsiradusių iš anksto nenumatytų darbų, kuriuos reikia atlikti nedelsiant, siekiant išvengti didesnių pasekmių*. Ši nuostata tiesiogiai įtvirtinta Latvijos Darbo kodekse,[78] tai galėtų būti atvejai, kai audra išverčia daug medžių taip padarydama žalos elektros tinklams, kuriuos reikia skubiai atstatyti, siekiant išvengti didesnių pasekmių dėl nuolatinio elektros tiekimo nutrūkimo, o turimos darbo jėgos tam neužtenka. Elektros tinklų atstatymo darbams galėtų būti samdomi laikini darbuotojai šių darbų atlikimo terminui. Lietuvos ir Estijos teisės aktuose šis pagrindas terminuotoms darbo sutartims sudaryti nėra reglamentuojamas. Manytina, kad dėl laikino

[72] LAT 2009 m. lapkričio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-494/2009.
[73] „Labour law“, *supra* note 36; „Employment Contracts Act“, *supra* note 35.
[74] LAT 2005 m. lapkričio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-568/2005.
[75] LAT 2006 m. sausio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-74/2006.
[76] Maris Vainovskis and Maris Logins, „Termination of employment relations: legal situation in Latvia”, žiūrėta 2015 spalio 9 d., 14, http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:quS0ffaJdJ8J:ec.europa.eu/social/BlobServlet%3FdocId%3D4630%26langId%3Den+&cd=1&hl=lt&ct=clnk&gl=lt
[77] *Ibid.,* p. 15
[78] „Labour law“, *op. cit*.

darbų pobūdžio ši priežastis būtų pateisinama terminuotų darbo sutarčių sudarymui tiek Estijoje, tiek Lietuvoje.

***2. Dėl poreikio atlikti laikino pobūdžio darbus, kurių atlikimą riboja tam tikras terminas,*** kuris gali būti objektyviai apibrėžtas laiko arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, dažniausiai priklausantis nuo sezoniškumo. Dėl gamtinių sąlygų šie darbai negali būti dirbami visus metus, todėl pasižymi laikinumu, kurių pabaigos terminas yra žinomas abiem darbo sutarties šalims terminuotos darbo sutarties sudarymo metu. Latvijoje ir Lietuvoje sezoninių darbų sąrašas yra pateikiamas poįstatyminiuose teisės aktuose, Estijoje sezoninių darbų teisės aktai nekonkretizuoja.[79]

***3. Dėl kitų priežasčių, nustatytų įstatymais, ar lokaliniais teisės aktais***. Įstatymas laikomas objektyvia aplinkybe (prielaida) terminuotų darbo sutarčių sudarymui. Įstatymu gali būti numatyti konkretūs atvejai, kuomet leidžiama su darbuotojais sudaryti tik terminuotas darbo sutartis. Pavyzdžiui, LRDK 109 str. įtvirtinta nuostata, kad su renkamais darbuotojais terminuotos darbo sutartys sudaromos laikui kuriam jie išrinkti, o su darbuotojais, kuriuos skiria į darbą renkamieji organai, darbo sutartis sudaroma tų renkamųjų organų kadencijos laikui.[80] Mokslo ir studijų įstatymo nuostata, numato „į mokslo ir studijų institucijų dėstytojų ir mokslo darbuotojų […] pareigas asmenys priimami viešo konkurso būdu 5 metų kadencijai.“[81] Estijos Aukštojo mokslo įstatyme, taip pat kaip ir Lietuvoje, numatyta, kad mokslo darbuotojai įdarbinami 5 metų kadencijai viešo konkurso būdu.[82] Pritariant Prof. dr. I. Mačernytės – Panomariovienės įžvalgoms, vis dėl to abejojama, ar kadenciją galima būtų laikyti objektyvia priežastimi terminuotos darbo sutarties sudarymui, nes pasibaigus kadencijai ir skelbiant naują konkursą į tas pačias pareigas, bei laimėjus šį konkursą tam pačiam darbuotojui, darbo santykiai iš esmės niekuo nepasikeičia lyginant su praėjusia kadencija.[83] Be to, Lietuvoje terminuotų darbo sutarčių sudarymo galimybę leidžiama sulygti ir kolektyvinėse sutartyse. Tačiau ši galimybė kritikuotina, nes Lietuva neturi stiprių profesinių sąjungų ir dėl to, kartais kolektyvinėse sutartyse nustatoma atvejų, kai darbdaviams leidžiama sudaryti terminuotas darbo sutartis dėl darbų atlikimo, kurių pobūdis atitinka darbą, dirbamą darbuotojo pagal neterminuotąją darbo sutartį.[84]

Latvijos Darbo kodekso nuostata numato, kad terminuotas darbo sutartis leidžiama sudaryti su nedirbančiais asmenimis laikinų viešųjų darbų atlikimui, ar kitiems darbams atlikti, susijusiems su dalyvavimu aktyvios darbo rinkos priemonėse (pavyzdžiui, profesinio mokymo, perkvalifikavimo ar

[79] Maris Vainovskis and Maris Logins, *supra* note 76, p. 14; „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas“, *supra* note 34, 112 straipsnis; „Employment Contracts Act“, *supra* note 35.
[80] „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas“, *op. cit.*
[81] „Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas“, *Valstybės žinios* 54, 2140 (2009).
[82] „Universities Act“, Riigi Teataja, žiūrėta 2016 rugsėjo 7 d., https://www.riigiteataja.ee/en/eli/521032014002/consolide
[83] Ingrida Mačernytė – Panomariovienė, *supra* note 38, p. 56.
[84] *Ibid.,* p. 53.

kvalifikacijos kėlimo tikslais). Siekiant suteikti daugiau galimybių įgyti profesinės patirties pagal specialybę studentams, ar asmenims, ką tik baigusiems studijas, 2010 metais Latvijos Darbo kodekso 44 straipsnis buvo papildytas dar viena išimtimi, leidžiančia sudaryti terminuotas darbo sutartis. Įstatyme numatyta galimybė sudaryti terminuotas darbo sutartis su profesinio, ar akademinio švietimo įstaigos studentais (besimokančiais, ar neseniai pabaigusiais studijas) dėl darbo, susijusio su studento įgyta, ar būsima, specialybe.[85]

Galima daryti išvadą, kad darbdaviui suteikiama mažai laisvės sudarinėti terminuotas darbo sutartis šalių valia, tik Estijoje neuždrausta darbuotojui ir darbdaviui susitarti dėl darbo sutarties termino nustatymo darbuotojo prašymu. Vis dėl to, būtinos specifinės, objektyvios aplinkybės, kurių pagrindu būtų leidžiama sudarinėti terminuotas darbo sutartis, t. y. vien tik suderintos šalių valios nepakanka. Objektyvių priežasčių sąvoka siejama su Bendrojo susitarimo 4 punkte įtvirtinta valstybių narių pareiga užtikrinti nediskriminavimo principo taikymą. Palyginus Estijos, Lietuvos ir Latvijos terminuotų darbo sutarčių sudarymo pagrindus, lanksčiausias reglamentavimas pastebimas Estijoje, kur teisėtu pagrindu laikomos „tinkamos priežastys“, kylančios iš terminuoto darbų pobūdžio, o griežčiausias – Latvijoje, kur galimi išimtiniai atvejai sudaryti terminuotas darbo sutartis yra išvardinti Latvijos Darbo kodekse. Remiantis Lietuvos, Latvijos ir Estijos darbo teisės aktais, išskiriamos atskiros terminuotų darbo sutarčių sudarymo priežastys, kurios siejamos su objektyviai padidėjusiu darbo jėgos poreikiu (laikinai nesant darbuotojo; laikinai, kol bus surastas tinkamos kompetencijos darbuotojas; laikinai padidėjus darbų krūviui; atsiradus laikinam papildomam darbui, kuris įmonėje nėra įprastai atliekamas; dėl *force majeure* atsiradusių iš anksto nenumatytų darbų, kuriuos reikia atlikti nedelsiant, kad būtų išvengta didesnių pasekmių), poreikiu atlikti laikino pobūdžio darbus, kurių atlikimą riboja tam tikras terminas (daugiausia sezoniniai darbai), bei kitomis priežastimis, nustatytomis įstatymuose ar kolektyvinėse sutartyse. Bendrojo susitarimo nuostatos neuždraudžia valstybėms narėms nustatyti taisykles, pagal kurias būtų leidžiama sudaryti terminuotas darbo sutartis tam tikruose sektoriuose, veiklos srityse, ar profesijoms. Tačiau nepakanka tik įstatymo nuostatos, kaip objektyvios priežasties, leidžiančios sudaryti terminuotas darbo sutartis. Terminuotų darbo sutarčių sudarymas turi būti pagrįstas objektyviais ir skaidriais kriterijais, kylančiais iš aplinkybių, apibūdinančių konkrečią veiklą, arba iš konkretaus pobūdžio užduočių ar joms būdingų savybių, kurie leistų patikrinti, ar tokių sutarčių sudarymas iš tiesų atitinka tikrąsias darbdavio reikmes. Vertinant pasirinktų valstybių narių reglamentavimą, nustatantį terminuotų darbo sutarčių sudarymą Bendrojo susitarimo tikslų atitikties aspektu, manytina, kad Latvija, įstatyme įtvirtinusi konkrečius terminuotų darbo sutarčių sudarymo atvejus, kurie siejami su laikinu darbo pobūdžiu ar socialinės politikos tikslais, bei Estija, įstatyme numačiusi terminuotų darbo sutarčių sudarymą tik

[85] „Labour law“, *supra* note 36.

tais atvejais, kai tenkinama „tinkamų priežasčių“ sąlyga, kildinama iš laikino pobūdžio darbų savybių, nepažeidžia Bendrojo susitarimo keliamų tikslų. Tačiau Lietuva neatitinka Bendrojo susitarimo tikslų dėl LRDK įtvirtintos nuostatos, kuri leidžia terminuotas darbo sutartis sudaryti visais atvejais, numatytais konkrečiuose įstatymuose ar kolektyvinėse sutartyse. Lietuva neturi stiprių profesinių sąjungų, todėl tikėtina, kad kolektyvinėje sutartyje nustatytos terminuotų darbo sutarčių sudarymo sąlygos bus palankesnės darbdaviui, o ne darbuotojui. Todėl siūlytina šią nuostatą panaikinti, arba nustatant terminuotų darbo sutarčių sudarymo sąlygas kolektyvinėse sutartyse taikyti tam tikrus apribojimus, pavyzdžiui, nustatyti maksimalų terminuotų darbo sutarčių skaičių įmonėje, kurį viršijus darbdaviui grėstų administracinė atsakomybė.

### 2.1.2. Terminuotos darbo sutarties kvalifikavimo problemos

Dažniausiai kylantys ginčai dėl terminuotų darbo sutarčių yra susiję su jos termino nustatymo teisėtumo klausimu. Sudarant darbo sutartį turi būti sulygta dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų (darbovietės, darbo funkcijų, darbo apmokėjimo sąlygų), o sudarant terminuotą darbo sutartį – ir dėl jos termino. Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje draudžiama sudaryti terminuotas darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbams. Tokiu įstatyminiu apribojimu įstatymų leidėjas siekia apsaugoti darbuotoją nuo jam nepalankios, subjektinių teisių apimtį mažinančios, terminuotos darbo sutarties sudarymo ir užkirsti kelią galimam darbdavio, kuriam terminuotos darbo sutarties sudarymas yra palankesnis, piktnaudžiavimui savo padėtimi, bei terminuotos darbo sutarties institutu.[86]

Terminuotos darbo sutarties sudarymo apribojimai reiškia, kad darbdaviui draudžiama pasiūlyti darbuotojui sudaryti terminuotą darbo sutartį darbui, kuris pagal savo esmę yra nuolatinio pobūdžio. Darbdavio ir darbuotojo suderintos valios dėl terminuotos darbo sutarties nepakanka terminuotai darbo sutarčiai sudaryti, būtini ir įstatyme nustatyti pagrindai tokiai sutarčiai sudaryti. Terminuotos darbo sutarties sudarymas, kai tam nėra teisinio pagrindo, pažeidžia darbuotojo teises. Todėl nustačius, kad terminuota darbo sutartis sudaryta pažeidžiant darbo įstatymus, darbuotojo teisės turi būti ginamos.

LRDK 109 straipsnio 2 dalis draudžia sudaryti terminuotas darbo sutartis, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, nebent kitaip nustato įstatymai ar kolektyvinės sutartys.[87] Vertinant, ar terminuota darbo sutartis sudaryta teisėtai būtina įvertinti darbų pobūdį, dėl kurių atlikimo buvo sudaryta darbo sutartis. Teismų praktikoje ne kartą buvo pasisakyta dėl kriterijų, kuriais remiantis galima atskirti nuolatinio pobūdžio darbus nuo nenuolatinio pobūdžio darbų. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau – LAT) yra pažymėjęs, kad bendriausia prasme darbas nėra nuolatinis, kai jo poreikis,

[86] LAT 2014 m. birželio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-329/2014.
[87] „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas“, *supra* note 34.

ar atlikimas yra objektyviai apribotas laiko. Tiek teisinis reglamentavimas, tiek teismų praktika nukreipta į tai, kad terminuotos darbo sutarties sudarymas turi būti pagrįstas objektyvia būtinybe patenkinti laikinai padidėjusį darbo jėgos poreikį, ir darbas, kurį dirbti sudaroma terminuota darbo sutartis, nėra nuolatinis – jo poreikis, ar atlikimas yra objektyviai apribotas laiko, t. y. darbo sutartis sudaryta tam tikram laikui, arba tam tikrų darbų atlikimo laikui.[88] Padidėjusį darbo jėgos poreikį konkrečiu atveju reikia vertinti individualiai, tai gali lemti laikinas darbų apimties išaugimas, viršijantis įmonei normalią darbų apimtį, būtinumas tam tikrą laiką vykdyti kokią nors naują, įmonei įprastai nebūdingą veiklą, ar funkcijas, tam tikriems vienkartiniams darbams atlikti būtinybė pasitelkti tų sričių žinių, reikiamos kvalifikacijos ir gebėjimų turinčius specialistus, kurių įmonė neturi. Nors dažnai tokios darbo jėgos poreikio padidėjimo trukmė tiksliai negali būti apibrėžta konkrečia kalendorine data, įstatymai leidžia sutarties terminą nustatyti iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo, pasibaigimo,[89] tačiau jau sutarties sudarymo metu turi būti tam tikros objektyvios informacijos, rodančios, kad aplinkybės, dėl kurių išaugo darbuotojų poreikis, yra laikino pobūdžio. 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. Terminuotų sutarčių sudarymas tokiais atvejais reikštų darbdavio apsidraudimą, siekiant išvengti galimo darbuotojų atleidimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, kuris dėl taikomų įspėjimo terminų, kompensacinių išmokų ir kitų priežasčių yra mažiau palankus darbdaviui.[90] Lietuvos teismų praktikoje dėl kintančios vykdomų statybos darbų apimties ir negalėjimo numatyti, kiek ateityje reikės darbuotojų, ir ar bus tokių darbuotojų poreikis, užbaigus darbo sutartyje nurodytų objektų statybą, pripažinta nepagrįsta aplinkybe sudaryti terminuotą darbo sutartį. Tokios abejonės negali būti laikomos aplinkybėmis, įrodančiomis laikiną darbų pobūdį. Darbo sutarties laikinumo pobūdis negali būti grindžiamas šalių subjektyviais vertinimais,[91] kiekvienu atveju turi būti objektyviai vertinamas darbo pobūdis, ar jis laikinas, ar nuolatinis.

Latvijoje, priešingai nei Lietuvoje, teismų praktikoje terminuotos darbo sutarties sudarymas su elektriku statybų įmonėje pripažinta teisėtai sudaryta sutartimi, nes darbo sutartis su elektriku pagal Latvijos Darbo kodekso 44 straipsnį galėjo būti sudaryta nustatytam laikui dėl statybose kintančių darbo apimčių ir dėl atitinkamai kintančio darbo krūvio dirbantiesiems.[92] Taigi, darbdavio abejonės

[88] Nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-74/2006, *supra* note 75; Nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-494/2009, *supra* note 72.
[89] „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas“, *supra* note 34, 110 straipsnio 1 dalis.
[90] LAT 2014 m. gruodžio 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-572/2014.
[91] Vilius Mačiulaitis, „Darbo santykių nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės lankstumo ir saugumo aspektu“ (daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2013), 144, http://talpykla.elaba.lt.skaitykla.mruni.eu/elaba-fedora/objects/elaba:1884994/datastreams/MAIN/content
[92] Maris Vainovskis and Maris Logins, *supra* note 76, p. 15.

ir ribotos galimybės numatyti ir užtikrinti darbuotojams tenkančius darbų kiekius, pripažintos aplinkybėmis, įrodančiomis laikiną darbų pobūdį. Manytina, kad tokiu sprendimu teismai leido darbdaviui apsidrausti, išvengiant papildomų išlaidų dėl galimo darbuotojų atleidimo ne dėl jų kaltės.

Latvijos teismų praktika negausi terminuotos darbo sutarties kvalifikavimo klausimu, manytina taip yra todėl, nes galimų laikino pobūdžio darbų sąrašas yra numatytas Latvijos Darbo kodekse. Kiekvieną sykį teismai vertindami terminuotos darbo sutarties sudarymo pagrindo teisėtumą privalo patikrinti, ar Latvijos Darbo kodeksas leidžia šiomis aplinkybėmis sudaryti terminuotas darbo sutartis.[93] Kvalifikavimo klausimas, ar darbo sutartį laikyti terminuota, ar neterminuota dažniausiai kyla iš darbo sutarties termino, apibrėžto tam tikrų aplinkybių atsiradimu, pasikeitimu ar pasibaigimu, nustatymo teisinių pasekmių. Latvijos Darbo kodekso 113 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad tais atvejais, kai terminuotos darbo sutarties pabaiga neapibrėžta konkrečia data, darbdavys privalo įspėti darbuotoją apie terminuotos darbo sutarties nutraukimą ne vėliau kaip prieš dvi savaites iki paskutinės darbuotojo darbo dienos įmonėje. Jeigu nesilaikoma įstatyme numatytos terminuotos darbo sutarties nutraukimo tvarkos, kyla teisinės pasekmės, numatytos Latvijos Darbo kodekso 45 straipsnio 4 dalyje, t. y. jeigu nė viena iš darbo sutarties šalių nepareiškia savo valios dėl terminuotos darbo sutarties nutraukimo ir darbo santykiai tęsiasi toliau, laikoma, kad darbo sutartis tapo sudaryta neapibrėžtam laikui.[94] Be to, jeigu terminuotoje darbo sutartyje nenurodyta jos pabaigos data, arba aplinkybės, kurioms atsiradus, pasikeitus, pasibaigus darbo sutartis baigiasi, arba darbo sutartis pagal Latvijos Darbo kodekso 44 straipsnį neleidžia darbo sutarties sudaryti terminuotam laikui, darbo sutartis kvalifikuojama kaip neterminuota darbo sutartis.[95]

Estijoje, kaip Lietuvoje ir Latvijoje, terminuotos darbo sutarties teisėtumas grindžiamas aplinkybėmis susijusiomis su laikinu darbo pobūdžiu, dažniausiai – dėl darbų apimties padidėjimo, sezoniškumo, arba poreikio laikinai pakeisti darbe nesantį darbuotoją. Estijos teismų praktikoje buvo išaiškinta, kad nors prekybos leidimai išduodami tam tikram apibrėžtam laikui, tai nėra teisėta priežastis pardavėjo darbo pobūdį kvalifikuoti kaip laikiną ir dėl to, tai negali būti teisėtu pagrindu darbdaviui sudaryti su pardavėju terminuotą darbo sutartį.[96]

Estijos Darbo sutarties įstatyme, kitaip nei Latvijos, ar Lietuvos teisės aktuose, nėra tiesiogiai įtvirtintų nuostatų apie kylančias pasekmes dėl netinkamai nustatyto terminuotos darbo sutarties termino. Šio įstatymo 6 straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad terminuotoje darbo sutartyje be

---

[93] „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu", Latvijas Republikas Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārināšanas daļa, žiūrėta 2015 spalio 25 d., http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_attiecibas_socialais_dialogs/quest_at.pdf

[94] „Labour law", *supra* note 36.

[95] „Darba līgums uz noteiktu laiku", Darba jurists, 2014 rugpjūčio 5 d., http://darbajurists.lv/darba_jurists_Jaunumi_Darba_likuma_44_pants.html

[96] Kairi Tuulmägi „Tähtajaline tööleping ning selle sõlmimisega seotud riskid", žiūrėta 2015 spalio 25 d., http://apilv.ee/2012/12/tahtajaline-tooleping-ning-selle-solmimisega-seotud-riskid-2/

bendrųjų darbo sutarties turinio reikalavimų, turi būti aptartas darbo sutarties terminas ir priežastys dėl šio termino nustatymo. Darbo sutarties įstatymo 80 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad jeigu terminuotos darbo sutarties sudarymas prieštarauja įstatymams, ar kolektyviniams susitarimams, darbo sutartis kvalifikuojama sudaryta neapibrėžtam laikui.[97] Todėl, manytina, kad jeigu sutarties terminas būtų netinkamai nustatytas (pavyzdžiui, viršytų penkerių metų terminą, ar terminuota darbo sutartis būtų sudaryta be svarbių priežasčių), tokia darbo sutartis būtų kvalifikuojama kaip sudaryta neterminuotai. Jeigu darbuotojas tęstų darbą, pasibaigus darbo sutarties terminui, terminuota darbo sutartis būtų kvalifikuojama kaip neterminuota, išskyrus atvejus, kai darbdavys, per penkias darbo dienas nuo sužinojimo, ar turėjimo sužinoti, kad darbuotojas tęsia darbą, įspėtų jį, kad sutartis netapo neterminuota (Darbo sutarties įstatymo 80 straipsnio 3 dalis).

Estijos Darbo sutarties įstatymas darbo sutartis leidžia sudaryti raštu ir žodžiu. Terminuotai darbo sutarčiai privaloma rašytinė forma. Estijos teismų praktikoje buvo išaiškinta, kad įstatymo numatytos terminuotos darbo sutarties rašytinės formos nesilaikymas nedaro jos negaliojančios. Tokiu atveju sutartis gali būti kvalifikuojama kaip terminuota, jeigu jos terminuotumą patvirtina kiti rašytiniai įrodymai. Byloje šalys nebuvo sudariusios jokio rašytinio susitarimo dėl termino nustatymo, tačiau darbdavys teismui pateikė rašytinius įrodymus – elektroninius laiškus, kuriuose trumpai buvo aptarta dėl darbo sutarties termino. Teismas šiuos rašytinius įrodymus pripažino pakankamais, kad darbdavio ir darbuotojo sudarytą susitarimą būtų galima kvalifikuoti kaip terminuotą darbo sutartį.[98]

Galima daryti išvadą, kad Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje pagrindinės problemos, kylančios dėl terminuotos darbo sutarties kvalifikavimo yra susijusios su terminuotos darbo sutarties sudarymo pagrindo vertinimu, termino tinkamu nustatymu ir įstatymo numatytos terminuotos darbo sutarties formos laikymųsi. Terminuotos darbo sutarties sudarymas turi būti pagrįstas objektyvia būtinybe patenkinti laikinai padidėjusį darbo jėgos poreikį, ir darbas, kurį dirbti sudaroma terminuota darbo sutartis turi būti nenuolatinio pobūdžio, t. y. jo poreikis ar atlikimas turi būti objektyviai apribotas laiko. Vertinant, ar terminuota darbo sutartis sudaryta laikino pobūdžio darbams, turi būti įvertinti ne subjektyvūs sutarties šalių vertinimai, o pats darbo pobūdis, dėl kurio atlikimo sudaryta terminuota darbo sutartis. Netinkamas termino nustatymas, ar įstatymo numatytos formos nesilaikymas sudaro prielaidas darbo sutartį kvalifikuoti kaip neterminuotą. Estijoje, jeigu darbdavys gali įrodyti kitais

[97] „Employment Contracts Act“, *supra* note 35.
[98] „Fixed-term contract – verbal or written form?“, European labour law network, žiūrėta 2015 spalio 25 d., http://www.labourlawnetwork.eu/national_labour_law/national_court_rulings/national_court_decisions_-_labour_law/prm/64/v__detail/id__5753/category__10/index.html

rašytiniais įrodymais darbo sutarties termino nustatymą, leidžia pripažinti terminuotos darbo sutarties egzistavimą ir nesant rašytinio susitarimo tarp darbdavio ir darbuotojo.

## 2.2. Darbuotojų apsauga nuo piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis

Šiame skyriuje bus nagrinėjama, kokiomis prevencinėmis priemonėmis Lietuvos, Latvijos ir Estijos įstatymų leidėjai siekia užtikrinti darbuotojų apsaugą nuo piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis, analizuojamas šių priemonių veiksmingumas, įgyvendinant Bendrojo susitarimo tikslus, aiškinamasi ką valstybės narės laiko „paeiliui sudaryta terminuota darbo sutartimi“, ir ar visais atvejais pasekmė kylanti iš pažeidimų sudarant terminuotas darbo sutartis yra ta, kad tokios sutartys tampa neterminuotomis.

### 2.2.1. Piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis prevencinės priemonės

Bendrojo susitarimo vienas iš tikslų yra sukurti bendruosius pagrindus, kurie neleistų piktnaudžiauti paeiliui sudarinėjant terminuotas darbo sutartis, ar nustatant terminuotus darbo santykius. Šiuo tikslu Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a, b ir c papunkčiuose yra išvardytos alternatyvios priemonės, skirtos piktnaudžiavimui terminuotomis darbo sutartimis prevencijai, valstybėms narėms nustatant pareigą savo nacionalinėje teisėje įtvirtinti bent vieną iš šių priemonių. Šio susitarimo 5 punkto 2 dalimi valstybėms narėms suteikta diskrecija nustatyti, kokiomis sąlygomis terminuotos darbo sutartys, ar terminuoti darbo santykiai bus laikomi sudaryti „paeiliui“ ir „neterminuotai“. Veiksmų laisvės suteikimas nacionalinės valdžios institucijoms apibrėžiant konkrečias terminų „paeiliui“ ir „neterminuotais“ Bendrojo susitarimo prasme taikymo sąlygas grindžiamas siekiu išsaugoti nacionalinės teisės aktų įvairovę. Tačiau valstybėms narėms palikta diskrecija yra pakankamai apribota. Šios diskrecijos ribos negali būti tokios plačios, kad paneigtų Bendrojo susitarimo tikslą ir veiksmingumą.[99] Taip pat valstybių narių diskreciją riboja direktyvos 1999/70/EB preambulė,[100] kuri valstybėms narėms leidžia apsibrėžti sąvokas, vartojamas Bendrajame susitarime, pagal jų nacionalinę teisę ir praktiką, kuriose vartojamos panašios sąvokos, jeigu jos atitinka Bendrojo susitarimo turinį. Nacionalinės valdžios institucijos šia diskrecija gali naudotis tik tokiu būdu, kuris neleistų susidaryti pažeidimus galinčiai sukurti situacijai, taip prieštaraujant Bendrojo susitarimo tikslui.[101] Šis aiškinimas ypatingai taikytinas sąvokai „paeiliui

[99] Case C-212/04, *supra* note 26, § 82.
[100] Tarybos direktyva 1999/70/EB, *supra* note 3.
[101] Case C-212/04, *op. cit*.

sukurti darbo santykiai“, kuri yra lemiama apibrėžiant pačią nacionalinių nuostatų, skirtų įgyvendinti Bendrąjį susitarimą, taikymo apimtį.[102]

*Adeneler ir kt.* byloje ETT pasisakė dėl sąvokos „paeiliui“ ir detaliau nagrinėjo klausimą, susijusį su Graikijos prezidento dekrete įtvirtinta sąlyga, pagal kurią terminuotos darbo sutartys buvo laikomos sudarytomis „paeiliui“ tik tada, kai jų neskirdavo 20 darbo dienų terminas. Nagrinėjamu atveju, iškilo klausimas, ar toks ribotas paeiliui tebesitęsiančių darbo santykių, tą patį darbdavį siejančių su tuo pačiu darbuotoju, ir kuriems būdingos tapačios, ar panašios darbo sąlygos, aiškinimas nepaneigia direktyvos 1999/70/EB ir Bendrojo susitarimo tikslų ir veiksmingumo. ETT konstatavo, kad „Bendrojo susitarimo 5 punktas turi būti aiškinamas taip, kad jis draudžia nacionalinės teisės aktus, pagal kuriuos tik terminuotos darbo sutartys ar terminuoti darbo santykiai, kai jų neskiria ilgesnis nei 20 darbo dienų laikotarpis, šio punkto prasme turi būti laikomi sudarytomis ar sukurtais „paeiliui".“[103]

Pasak ETT, nacionalinė nuostata, pagal kurią paeiliui sudarytomis laikomos tik tos terminuotos darbo sutartys, kurias skiria 20 darbo dienų, ar trumpesnis laikotarpis, dėl savo pobūdžio turi būti laikoma kenkiančia direktyvos 1999/70/EB ir Bendrojo susitarimo dalykui, tikslui ir veiksmingumui. Tokio tipo nacionalinės teisės aktai kelia pavojų, kad didžiąja dalimi terminuotų darbo santykių atveju nebus galima pasinaudoti direktyva 1999/70/EB ir Bendruoju susitarimu siekiama darbuotojų apsauga, bet ir darbdaviams bus leista tokiais santykiais naudotis piktnaudžiaujant. Toks reglamentavimas leistų metų metus darbuotojus įdarbinti laikinai, nes praktikoje darbuotojai dažniausiai neturi kito pasirinkimo, kaip tik sutikti, kad su jų darbdaviu juos siejančias sutartis skirtų 20 darbo dienų pertrauka.[104] Pasibaigus kiekvienai terminuotai darbo sutarčiai darbdaviui pakaktų palaukti, kol praeis 21 darbo diena, prieš sudarant kitą tokio paties pobūdžio darbo sutartį, kad būtų automatiškai sukliudyta paeiliui sudarytas darbo sutartis pakeisti į pastovius darbo santykius, ir tai būtų galima daryti neatsižvelgiant į kiek metų darbuotojas dirbo tą patį darbą ir aplinkybę, kad šios sutartys atitinka darbdavio „nuolatines ir pastovias“ reikmes. Šiomis aplinkybėmis buvo paneigtas Bendrojo susitarimo 5 punkto tikslas – darbuotojo apsaugos užtikrinimas nuo terminuotų darbo sutarčių sudarymo ar terminuotų darbo santykių sukūrimo piktnaudžiaujant, todėl kai terminuotų darbo sutarčių ar santykių neskiria ilgesnis nei 20 darbo dienų laikotarpis, turi būti laikomi sudarytais „paeiliui".“[105] Taip pat, ETT praktikoje terminuotos darbo sutartys pripažintos sudarytomis „paeiliui“, kai jų neskiria 60 dienų[106] ir 3 mėnesiai.[107]

[102] *Case C-212/04, supra note 26,* § 83.
[103] *Ibid.,* § 89.
[104] *Ibid.,* § 84 – 86.
[105] *Ibid.,* § 88.
[106] Joined Cases C-362/13, C-363/13, C-407/13, Maurizio Fiamingo et.al. v. Rete Ferroviaria Italiana SpA, 2014 OJ C 292.
[107] C-364/07, Vassilakis Spyridon et. al. v. Dimos Kerkyras, 2008, E.C.R. I – 00090.

Manytina, kad valstybių narių pasirinktinos priemonės pagal Bendrojo susitarimo 5 punktą yra priklausomos nuo direktyvos 1999/70/EB ir Bendrojo susitarimo pagrindinio tikslo – darbuotojo apsaugos, siekiant užkirsti kelią pažeidimams sudarant terminuotas darbo sutartis, ir negali jam prieštarauti. Nepriklausomai nuo to, kokią priemonę pagal Bendrojo susitarimo 5 punktą valstybė narė įgyvendins nacionalinėje teisėje, šios prevencinės priemonės negali būti apeinamos bendro pobūdžio nacionalinėmis teisės nuostatomis, leidžiančiomis sudaryti terminuotas darbo sutartis. Todėl, kai yra vertinama maksimali bendra sudarytų terminuotų darbo sutarčių trukmė, turi būti atsižvelgta į visus sutarčių laikotarpius, net ir „pertraukas“ tarp terminuotų darbo sutarčių dėl to pačio darbo su tuo pačiu darbdaviu. Apskritai, trumpos „pertraukos“ tarp terminuotų darbo sutarčių neįeina į Bendrojo susitarimo 5 punkto taikymo apimtį ir dėl to yra draudžiamos, nes taip leidžiama darbdaviui su tuo pačiu darbuotoju sudaryti terminuotas darbo sutartis išlaukus įstatymo reglamentuojamą laiką nuo pirmosios terminuotos darbo sutarties nutraukimo, t. y. „pertraukų“ legalizavimas sukuria terpę piktnaudžiavimui terminuotomis darbo sutartimis.[108]

Bendrasis susitarimas nenustato nei bendros valstybių narių pareigos numatyti terminuotų darbo sutarčių pakeitimo neterminuotomis, nei tikslių sąlygų, kuriomis valstybės narės tai gali daryti. Valstybės narės privalo nustatyti bent vieną iš Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies išvardytų priemonių ir jų įgyvendinimui pasirinkti tinkamiausią formą ir būdus, atsižvelgiant į Bendrojo susitarimo tikslus. Pagal direktyvos 1999/70/EB 2 straipsnio formuluotę valstybės narės įpareigotos „imtis visų būtinų priemonių, leidžiančių joms visuomet garantuoti, kad bus pasiekti šioje direktyvoje nustatyti rezultatai“.[109] Jeigu nacionalinis teismas nustatytų, kad nacionalinės teisės normos neatitinka anksčiau paminėtų reikalavimų, būtų pripažinta, kad Bendrasis susitarimas draudžia šių nacionalinės teisės aktų taikymą. Todėl, Bendrasis susitarimas turi būti aiškinamas taip, kad jei atitinkamos valstybės narės teisės sistemoje nagrinėjamame sektoriuje nėra numatyta kita veiksminga priemonė, skirta išvengti piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis, ir esant reikalui už tai nubausti, Bendruoju susitarimu draudžiami nacionaliniai teisės aktai, neleidžiantys neterminuotomis darbo sutartimis pakeisti paeiliui sudarytas terminuotas darbo sutartis.[110] Kitaip sakant, draudžiama sudaryti terminuotas darbo sutartis, jeigu darbuotojas įdarbintas tam pačiam darbui patenkinti darbdavio „nuolatines ir pastovias reikmes“, nepriklausomai nuo to, kokias priemones, skirtas darbuotojų apsaugai nuo piktnaudžiavimo, pagal Bendrojo susitarimo 5 punktą valstybė narė įgyvendino.[111] Nesant bet kokios kitos priemonės, skirtos kovai su piktnaudžiavimu, ar bent jau nesant pakankamai veiksmingos, objektyvios ir skaidrios šiam tikslui pasiekti priemonės,

[108] Case C-212/04, *supra* note 26, § 88.
[109] Tarybos direktyva 1999/70/EB, *supra* note 3.
[110] Case C-212/04, *op. cit.*, § 105.
[111] Loredana Zappala, *supra* note 54.

pagal ją reikalaujama objektyviomis priežastimis pagrįsti terminuotų darbo sutarčių sudarymą, ar terminuotų darbo santykių nustatymą paeiliui.[112]

Bendrasis susitarimas neįvardija kurią (–ias) būtent iš Bendrajame susitarime numatytų priemonių privalo įgyvendinti valstybės narės. ETT praktikoje pripažįstama, kad Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalyje įvardintos skirtingos priemonės turi būti suprantamos kaip „lygiavertės“,[113] o valstybėms narėms palikta diskrecija pasirinkti kurią (–ias) iš galimų trijų priemonių įgyvendinti tokiu būdu, kad nuostata būtų veiksminga ir suderinta su direktyvos 1999/70/EB ir Bendrojo susitarimo tikslu bei siekiamu rezultatu. Todėl, reikia atsižvelgti į kiekvienos valstybės narės padėtį, bei į aplinkybes, susijusias su konkrečiais sektoriais ir profesijomis. Be to, valstybė narė nebūtinai privalo pasirinkti įgyvendinti būtent pirmąją iš trijų alternatyvių priemonių. Nedraudžiama nustatyti tik maksimalią bendrą paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių, ar nustatomų darbo santykių trukmę, ar tokių sutarčių, ar santykių, atnaujinimo skaičių, vietoje „objektyvių priežasčių“. Vis dėlto nesant nustatytų priemonių pirmenybės santykio, renkantis vieną iš trijų Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a – c papunkčiuose nurodytų priemonių, vien remiantis valstybės narės įsipareigojimo perkelti direktyvą neįvykdymu, negalima daryti išvados, kad ši nuostata, arba jos atskiros dalys taikytinos tiesiogiai.[114] Kaip jau buvo paminėta anksčiau, tam, kad valstybės narės galėtų remtis direktyvos 1999/70/EB ir Bendrojo susitarimo nuostatomis nacionaliniame teisme, ši nuostata turi būti besąlyginė ir pakankamai tiksli.[115]

Sistemiškai analizuojant pasirinktų valstybių narių teisės aktus, pastebėtina, kad visų trijų valstybių – Lietuvos, Latvijos ir Estijos, nacionalinės teisės aktuose terminuotų darbo sutarčių sudarymą grindžia objektyviomis priežastimis,[116] nepaisant to, ar su darbuotoju tokio tipo sutartis sudaryta pirmą kartą, ar ne. Lietuvoje numatyta išimtis – terminuotas darbo sutartis sudaryti ir nesant objektyvių priežasčių, remiantis konkrečių įstatymų ar kolektyvinių sutarčių nuostatomis. Vienintelė Estija be anksčiau paminėtų prevencinių priemonių leidžia terminuotas darbo sutartis sudaryti pakartotinai ne daugiau kaip du kartus su tuo pačiu darbdaviu dėl panašaus pobūdžio darbo.[117] Lietuva ir Latvija terminuotas darbo sutartis formaliai leidžia pratęsti ir sudaryti pakartotinai neribotą skaičių su tuo pačiu darbdaviu dėl to pačio darbo, praėjus įstatyme numatytam terminui.[118] Nors formalus termino nustatymas, kurį išlaukus darbdaviui būtų leidžiama sudaryti kitą terminuotą darbo sutartį su

[112] Case C-268/06, *supra* note 27, § 75.
[113] *Ibid.*, § 76.
[114] Markus Sädevirta, *supra* note 11, p. 49 - 50.
[115] Joined cases C-444/09 & C-456/09 Rosa María Gavieiro Gavieiro (C 444/09), Ana María Iglesias Torres (C 456/09) v. Consellería de Educación e Ordenación Universitaria de la Xunta de Galicia, 2010, E.C.R. I – 14031, § 76.
[116] „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas“, *supra* note 34, 109 straipsnio 2 dalis; „Labour law“, *supra* note 36, 44 straipsnis; „Employment Contracts Act“, *supra* note 35, 9 straipsnio 1 dalis.
[117] „Employment Contracts Act“, *supra* note 35, 10 straipsnio 1 dalis.
[118] Lietuvos Respublikos darbo kodekso 111 straipsnio 3 dalyje – terminas 1 mėnuo; Latvijos Respublikos darbo įstatymo 45 straipsnio 1 dalyje - terminas 60 kalendorinių dienų.

tuo pačiu darbuotoju, kelia abejonių, ar nėra piktnaudžiaujama kaip *Adeneler ir kt.* atveju,[119] tačiau valstybės narės nėra įpareigotos į savo nacionalinę teisę perkelti visų trijų prevencinių priemonių, ir manytina, kad tokiu atveju turėtų būti vertinama, ar valstybių pasirinktos prevencinės priemonės atitinka direktyvos 1999/70/EB ir Bendrojo susitarimo tikslą bei siekiamą rezultatą. Kita vertus, Lietuvoje ir Latvijoje terminuotų darbo sutarčių sudarymą riboja maksimalus darbo sutarties terminas ir objektyvaus pagrindo reikalavimas šioms sutartims sudaryti. Vis dėl to, manytina, kad Lietuva ir Latvija nepakankamai užtikrina darbuotojų apsaugą nuo piktnaudžiavimo terminuotomis darbo sutartimis ir taip pažeidžia Bendrojo susitarimo tikslus. LRDK nenumato bendro maksimalaus visų sudarytų terminuotų darbo sutarčių su tuo pačiu darbuotoju termino. Tai reiškia, kad LRDK nustatytas terminas riboja tik terminuotų darbo sutarčių pratęsimus su tuo pačiu darbuotoju iki 5 metų, bet nutraukus su darbuotoju terminuotą darbo sutartį ir išlaukus vieną mėnesį (LRDK 111 straipsnio 3 dalis), darbdavys vėl gali su tuo pačiu darbuotoju sudaryti terminuotą darbo sutartį, jeigu darbas yra ne nuolatinio pobūdžio, arba tai pateisina kolektyvinių sutarčių nuostatos. Latvijoje, panašiai, kaip ir Lietuvoje, leidžiama pakartotinai sudaryti terminuotas darbo sutartis su tuo pačiu darbuotoju išlaukus ilgesnį nei 60 kalendorinių dienų terminą.

Apibendrinant, valstybės narės yra įpareigotos į savo nacionalinę teisę perkelti bent vieną iš trijų Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalyje numatytų prevencinių priemonių, suteikiant valstybėms narėms diskreciją šių priemonių įgyvendinimui pasirinkti tinkamiausią formą ir būdus taip, kad pasirinktos prevencinės priemonės valstybėje veiktų veiksmingai, bei užtikrintų direktyvos 1999/70/EB ir Bendrojo susitarimo siekiamą tikslą bei rezultatą. Estijos įstatymų leidėjas į Darbo sutarties įstatymą perkėlė visas tris Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalyje numatytas prevencines priemones, Latvijos ir Lietuvos įstatymų leidėjas pasirinko dvi prevencines priemones – nustatė maksimalią terminuotų darbo sutarčių ar santykių trukmę ir objektyvias priežastis, pateisinančias tokių sutarčių, ar santykių atnaujinimą. Vis dėl to, Latvijos ir Lietuvos terminuotų darbo santykių reglamentavimas neužtikrina darbuotojų apsaugos nuo piktnaudžiavimo pakartotinai sudarant terminuotas darbo sutartis ir taip pažeidžia Bendrojo susitarimo tikslus. Lietuvoje ir Latvijoje įstatymų leidėjui nenustačius bendro maksimalaus visų sudarytų terminuotų darbo sutarčių su tuo pačiu darbuotoju termino, nutraukus šią darbo sutartį ir išlaukus įstatyme nustatytą terminą, darbdavys gali sudarinėti terminuotas darbo sutartis su tuo pačiu darbuotoju neribotą kiekį. Šiuo atveju, būtinos Latvijos Darbo kodekso ir LRDK pataisos.

[119] Europos teisingumo teismas konstatavo, jog nacionalinė nuostata, pagal kurią paeiliui sudarytomis laikomos tik tos terminuotos darbo sutartys, kurias skiria 20 darbo dienų ar trumpesnis laikotarpis, dėl savo pobūdžio turi būti laikoma kenkiančia Bendrojo susitarimo dalykui, tikslui ir veiksmingumui.

### 2.2.2. Terminuotų darbo sutarčių pripažinimas sudarytomis „paeiliui“, arba neterminuotai Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje

Bendrasis susitarimas nenustato bendros valstybių narių pareigos numatyti terminuotų darbo sutarčių pakeitimą neterminuotomis ir nenurodo tikslių sąlygų, kuriomis gali būti sudaromos terminuotos darbo sutartys.[120] Analizuojant pasirinktų valstybių narių teisės aktus, galima teigti, kad visos trys valstybės – Lietuva, Latvija ir Estija yra pasinaudojusios Bendrojo susitarimo 5 punkto 2 dalyje suteikta diskrecija ir savo nacionalinės teisės aktuose apibrėžė sąlygas, kai terminuotos darbo sutartys ar teminuoti darbo santykiai laikomi sudaryti ar nustatyti „paeiliui“ ir, kai laikomi neterminuotomis darbo sutartimis ar santykiais. Visose pasirinktose valstybėse neterminuotos darbo sutarties nustatymo sąlygos yra siejamos su teisiniais padariniais, kylančiais iš terminuotų darbo sutarčių sudarymo pažeidimų, kuriuos galima suskirstyti į šias grupes:

***1) Darbo sutarties termino pažeidimai.*** Šie pažeidimai gali būti terminuotos darbo sutarties termino netinkamas nustatymas, arba nenustatymas apskritai, bei kiti pažeidimai, susiję su darbo sutarties terminu. LRDK 110 straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad darbo sutarties terminas gali būti nustatytas tam tikra kalendorine data, arba iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo. To paties straipsnio 2 dalis numato, kad nenurodžius ar netinkamai nurodžius sutarties terminą, darbo sutartis laikoma sudaryta neterminuotai. Latvijos Darbo kodekso 44 straipsnio 5 dalyje numatyta, kad jeigu darbo sutartyje nėra nurodytas terminuotos darbo sutarties laikotarpis, kuriam ši darbo sutartis sudaryta, arba aplinkybės, kuriomis remiantis terminuota darbo sutartis buvo sudaryta, yra neleistinos, tokia darbo sutartis laikoma sudaryta neterminuotai. Estijos Darbo sutarties įstatymo 80 straipsnio 2 dalis numato, kad darbo sutartis pripažįstama sudaryta neterminuotai, jeigu ji sudaroma pažeidžiant įstatymų ar kolektyvinių sutarčių nuostatas. Kadangi Estijos Darbo sutarties įstatymo nuostatos įpareigoja darbdavį darbo sutartyje nustatyti terminą, kuriam sudaroma darbo sutartis ir nurodyti priežastis, dėl kurių sudaroma ši darbo sutartis, tai tokios nuostatos pažeidimas, manytina, įpareigotų darbo sutartį pripažinti sudaryta neterminuotai.

LRDK 109 straipsnio 1 dalyje įvardinto maksimalaus terminuotos darbo sutarties termino pažeidimas taip pat gali sukelti pasekmes terminuotą darbo sutartį pripažinti neterminuota. Be to, LRDK 111 straipsnio 1 dalis numato, kad kai pasibaigia darbo sutarties terminas, o darbo santykiai faktiškai tęsiasi toliau ir nė viena iš šalių iki pasibaigiant darbo sutarties terminui nepareikalavo jos nutraukti, laikoma, kad sutartis pratęsta neapibrėžtam laikui.[121] Toks pareigų pagal darbo sutartį vykdymas turi būti realus ir abipusis.[122] Analogiškai, pagal LRDK 111 straipsnio 1 dalį,

[120] Case C-586/10, Bianca Kücük v. Land Nordrhein-Westfalen, 2012 OL C 73, § 53.
[121] „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas“, *supra* note 34.
[122] Gintautas Bužinskas ir kt., *supra* note 49, p. 90.

reglamentuojama ir Latvijos Darbo kodekso 45 straipsnio 4 dalyje,[123] o Estijos Darbo sutarties įstatymo 80 straipsnio 3 dalyje reglamentavimas šiek tiek išsiskiria, nes numatyta galimybė darbdaviui išreikšti savo valią dėl darbo sutarties nutraukimo net ir pasibaigus darbo sutarties terminui, per 5 darbo dienas nuo to momento kai darbdavys sužinojo, arba turėjo sužinoti, kad terminuoti darbo santykiai faktiškai tęsiasi.[124]

***2) Piktnaudžiavimas sudarant terminuotas darbo sutartis.*** Piktnaudžiavimas šiuo atveju yra siejamas su darbo sutarčių atnaujinimo skaičiumi. LRDK 111 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad jeigu darbo sutartis, pasibaigus jos terminui, nepratęsiama, arba nutraukiama, bet nepraėjus vienam mėnesiui nuo nutraukimo dienos su atleistu iš darbo darbuotoju vėl sudaroma terminuota darbo sutartis tam pačiam darbui, darbuotojo reikalavimu tokia sutartis gali būti pripažinta sudaryta neapibrėžtam laikui, išskyrus atvejus, numatytus šio LRDK 109 straipsnio 2 ir 3 dalyje. Tai reiškia, kad darbo sutartis negali būti pripažinta neterminuota, kai tai pateisina įstatymo ar kolektyvinės sutarties nuostatos, bei tais atvejais, kai terminuota darbo sutartis sudaroma su tam tikram laikotarpiui išrinktais darbuotojais, ar renkamųjų organų įgaliojimų laikui (kadencijai) paskirtais darbuotojais.[125] Taip apribojama darbuotojų teisė į neterminuotus darbo santykius. Pritariant I. Mačernytės – Panomariovienės įžvalgoms, kolektyvinių sutarčių nuostatos, pateisinančios terminuotų darbo sutarčių sudarymą yra kritikuotinos, nes nepakankamai užtikrina darbuotojų apsaugą nuo piktnaudžiavimo terminuotomis darbo sutartimis.[126] Lietuva neturi stiprių profesinių sąjungų, kaip kitos ES valstybės, kurios išsireikalautų geresnių darbo sąlygų darbuotojams, todėl kolektyvinėse sutartyse numatytos terminuotų darbo sutarčių sudarymo sąlygos vienareikšmiškai bus palankesnės darbdaviui. Toks liberalus terminuotų darbo santykių reglamentavimas, leidžiant kolektyvinėse sutartyse terminuotas darbo sutartis sudaryti dėl nuolatinio pobūdžio darbo, tam tikroms asmenų grupėms, pavyzdžiui, dėl amžiaus, gali sudaryti prielaidas darbuotojų diskriminavimui. Taip pat pritariant V. Mačiulaičiui,[127] D. Petrylaitei[128] ir I. Mačernytei – Panomariovienei[129] Lietuvos Respublikos įstatymų analizė atskleidžia, kad ne visi įstatymų reglamentuojami pagrindai terminuotų darbo sutarčių sudarymui yra teisėti. Dėl to, manytina, kad LRDK 109 straipsnio 3 dalyje numatyta išlyga, leidžianti terminuotas darbo sutartis sudaryti, kai tai pateisina specialūs įstatymai, net ir nesant objektyvių priežasčių, yra problemiška.

Nuo 2015 metų Latvijos Darbo kodekso 45 straipsnio 1 dalyje apibrėžta terminuotos darbo sutarties sudarytos „paeiliui“ sąvoka, pagal kurią, jeigu nuo pirmosios terminuotos darbo sutarties

[123] „Labour law“, *supra* note 36.
[124] „Employment Contracts Act“, *supra* note 35.
[125] Gintautas Bužinskas ir kt., *supra* note 49, p. 92.
[126] Ingrida Mačernytė – Panomariovienė, *supra* note 38, p. 53.
[127] Vilius Mačiulaitis, *supra* note 94, p. 144.
[128] Daiva Petrylaitė, Tomas Davulis, Vida Petrylaitė, *supra* note 10, p. 207 – 209.
[129] Ingrida Mačernytė – Panomariovienė, *op. cit.*, p. 54.

sudarymo nepraėjus 60 kalendorinių dienų su tuo pačiu darbdaviu sudaroma antroji terminuota darbo sutartis, ji laikoma sudaryta „paeiliui". Iki 2015 metų Latvijoje terminuotą darbo sutartį su tuo pačiu darbdaviu buvo leidžiama sudaryti praėjus 30 kalendorinių dienų.[130] Prailginęs šį terminą Latvijos įstatymų leidėjas įtvirtino didesnę darbuotojų apsaugą nuo piktnaudžiavimo sudarant terminuotas darbo sutartis „paeiliui". Tame pačiame straipsnyje numatyta, kad terminuota darbo sutartis gali būti sudaryta 5 metų trukmei, įskaitant ir terminuotų darbo sutarčių pratęsimus, ar sudarymus „paeiliui".

Estijoje terminuotos darbo sutartys sudarytos „paeiliui" laikomos tuomet, kai nepraėjus 2 mėnesiams nuo pirmosios terminuotos darbo sutarties sudarymo, sudaroma nauja terminuota darbo sutartis. Pagal Estijos Darbo sutarties įstatymo 10 straipsnio 1 dalį, jeigu terminuota darbo sutartis sudaryta „paeiliui" daugiau nei 2 kartus dėl panašaus darbo, arba kai terminuota darbo sutartis pratęsiama daugiau nei vieną kartą 5 metų laikotarpyje, darbo sutartis laikoma sudaryta neterminuotai. Šiandien Estijoje akademinio personalo darbo santykių reglamentavimas susilaukė Europos Komisijos dėmesio, kuri padavė Estijos valstybę į ETT dėl galimo direktyvos 1999/70/EB nuostatų pažeidimo, kai piktnaudžiaujama terminuotas darbo sutartis sudarant paeiliui viena po kitos. Kaip žinoma, akademiniam sektoriui būdinga tai, kad vasaros laikotarpiu paskaitos nevyksta. Estijoje akademiniai metai prasideda rugsėjo mėnesį ir baigiasi birželio viduryje, o tai reiškia, kad su mokslo darbuotojais leidžiama sudarinėti terminuotas darbo sutartis neribotai, įdarbinant darbuotojus tik akademinių metų laikotarpiui. Praėjus vasaros laikotarpiui – daugiau nei 2 mėnesiams su tuo pačiu darbuotoju galima sudaryti naują terminuotą darbo sutartį, tokia sutartis nelaikoma sudaryta „paeiliui" ir jos terminas pradedamas skaičiuoti iš naujo. Manytina, kad toks reglamentavimas yra ydingas ir neužtikrina akademinio personalo apsaugos nuo piktnaudžiavimo pakartotinai sudarant terminuotas darbo sutartis. Tikėtina, kad ETT tokį reglamentavimą pripažins prieštaraujančiu Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 daliai. Šiuo atveju Estijai siūlytina įstatymuose, nusimatyti papildomas sąlygas, kurios užtikrintų darbuotojų apsaugą, tai galėtų būti bendra maksimali terminuotų darbo sutarčių, sudarytų su tuo pačiu darbuotoju dėl tų pačių ar panašių pareigų, trukmė.

Visos trys nagrinėjamos valstybės įvykdė Bendrojo susitarimo 5 punkto 2 dalyje nustatytą pareigą, nusimatyti kokiomis sąlygomis terminuotos darbo sutartys, ar santykiai bus laikomi sudarytais, ar nustatytais „paeiliui". Tačiau negalima teigti, kad pasirinktos valstybės užtikrina darbuotojų apsaugą nuo piktnaudžiavimo terminuotomis darbo sutartimis. Formaliai, gali pasirodyti, kad Lietuvos darbo teisė visiškai nenumato galimybės pakartotinai sudaryti naują terminuotą darbo sutartį, ar pratęsti senąją, tačiau taip nėra, nes darbuotojui suteikta teisė spręsti, ar terminuotus darbo santykius pripažinti pastoviais, ar ne.[131] Manytina, kad Lietuvos darbo teisė nenustato aiškaus

[130] Renārs Gasūns, „New amendments to the Labour Law from 2015", žiūrėta 2016 spalio 20 d. https://www.bnt.eu/en/news-at-bnt-2/215-news/1855-new-amendments-to-the-labour-law-from-2015
[131] Daiva Petrylaitė, Tomas Davulis, Vida Petrylaitė, *supra* note 10, p. 209.

reglamentavimo, kas yra „paeiliui“ sudarytos terminuotos darbo sutartys ir imperatyviai neapriboja tokių sutarčių pakartotinį sudarymą. Nors Latvija ir Estija apibrėžė įstatymuose „paeiliui“ sudarytos sutarties sąvoką, tačiau taip pat kaip ir Lietuvoje, jos numatė terminus, kurie turi skirti pirmąją terminuotą darbo sutartį nuo antrosios, t. y. Latvijoje numatytas 60 kalendorinių dienų terminas, Estijoje – 2 mėnesių, Lietuvoje – 1 mėnuo. Tačiau tik formalus termino nustatymas kelia abejonių, ar pakankamai užtikrinamas Bendrojo susitarimo tikslas – darbuotojų apsauga nuo piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis, nes kaip yra pasisakęs ETT, terminas neturi būti apibrėžiamas taip, kad tik formaliai neleistų sudaryti pakartotines terminuotas darbo sutartis, t. y. neturi būti leidžiama susidaryti tokiai situacijai, kad darbdaviui palaukus teisės aktuose nustatytą laiką vėl su tuo pačiu darbuotoju būtų leista sudarinėti terminuotas darbo sutartis.[132]

***3) Kitų įstatymų ar kolektyvinių sutarčių nuostatų pažeidimai.*** Estijoje bet kokie įstatymų ar kolektyvinių sutarčių nuostatų pažeidimai sukeltų teisinius padarinius sudarytą terminuotą darbo sutartį laikyti sudarytą neterminuotai.[133] Pavyzdžiui, jeigu šalys nuspręstų terminuotą darbo sutartį sudaryti ne įstatymo nustatyta rašytine forma, sutartis būtų laikoma sudaryta neterminuotam laikui.[134] Latvijoje ir Lietuvoje įstatymų leidėjas darbo teisėje yra įtvirtinęs nuostatas, kad terminuota darbo sutartis automatiškai tampa neterminuota, kai darbo santykių buvimo laikotarpiu išnyksta aplinkybės, dėl kurių buvo apibrėžtas sutarties terminas. Latvijoje šis atvejis siejamas su konkrečia situacija, t. y. jeigu laikinai pavaduojamas darbuotojas dėl tam tikrų aplinkybių nebetęsia darbo santykių, pavyzdžiui, po atostogų nebegrįžta į darbą, darbuotojo, su kuriuo buvo sudaryta terminuota darbo sutartis dėl laikino pavadavimo, darbo sutartis tampa neterminuota.[135] Lietuvoje ši nuostata aiškinama plačiau ir nesiejama tik su pavadavimo atveju. Šiuo atveju reglamentuojamos situacijos, kai darbo sutarties terminą sutartyje susiejus su tam tikrų aplinkybių atsiradimu, pasikeitimu, ar pasibaigimu, šios aplinkybės sutarties vykdymo laikotarpiu išnyksta.[136] Tai gali būti ir tokie atvejai, kai darbuotojas įdarbinamas sukurti tam tikrą eksperimentinį produktą, tačiau dar iki jo galutinio atidavimo nusprendžiama pradėti serijinę produkto gamybą, arba įdarbinamas atlikti vienkartinį didelės apimties užsakymą pagal ES vienkartinio finansavimo programą, tačiau užsakymo vykdymo metu programos finansavimas pratęsiamas neribotam laikui.

Galima daryti išvadą, kad nagrinėjamų valstybių narių nacionalinėje teisėje yra nustatyta kokiomis sąlygomis terminuotos darbo sutartys, arba santykiai tampa sudarytais neterminuotai. Dažniausiai darbo sutarčių, ar santykių pasikeitimas į neterminuotas (-us) siejamas su teisiniais padariniais, kylančiais iš pažeidimų netinkamai nustatant, arba nenustatant darbo sutarties termino,

[132] Case C-212/04, *supra* note 26.
[133] „Employment Contracts Act“, *supra* note 35, 80 straipsnio 2 dalis.
[134] „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas“, *supra* note 34.
[135] „Labour law“, *supra* note 36, 45 straipsnio 3 dalis.
[136] Gintautas Bužinskas ir kt., s*upra* note 49, p. 91.

viršijant maksimalų terminuotos darbo sutarties terminą, iš piktnaudžiavimo sudarant terminuotas darbo sutartis, ar pažeidžiant maksimalų terminuotų darbo santykių atnaujinimo skaičių, bei kitų įstatymų ar kolektyvinių sutarčių nuostatų pažeidimų. Pasirinktose valstybėse narėse formaliai apibrėžta terminuotų darbo sutarčių ar santykių sudarymo „paeiliui“ sąvoka, nustatant terminą tarp pirmosios ir antrosios terminuotos darbo sutarties su tuo pačiu darbdaviu, kurį išlaukus terminuota darbo sutartis nelaikoma sudaryta „paeiliui“. Lietuvoje tokia darbo sutartis laikoma sudaryta neterminuotai. Tačiau tik formalus termino nustatymas kelia abejonių, ar toks reglamentavimas pakankamai užtikrina Bendrojo susitarimo tikslus, nes darbdaviui užtenka išlaukti nustatytą terminą ir jis vėl galės pakartotinai sudarinėti su tuo pačiu darbuotoju terminuotas darbo sutartis. Manytina, kad Estija nepakankamai užtikrina akademinio personalo darbuotojų apsaugą nuo piktnaudžiavimo terminuotomis darbo sutartimis. Estijos atveju siūlytina nacionalines teisės normas papildyti nuostatomis, apribojančiomis pakartotiną terminuotų darbo sutarčių sudarymą, kaip pavyzdžiui, bendra maksimalia terminuotų darbo sutarčių trukme su tais pačiais darbuotojais dėl to pačio darbo.

## 2.3. Darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis, apsauga nuo diskriminavimo

Šiame skyriuje analizuojama nediskriminavimo principo samprata pagal Bendrojo susitarimo 4 punktą ir taikymo apimtis, bei pateikiami nediskriminavimo principo nustatymo konkrečiose situacijose aspektai. Taip pat nagrinėjama kaip Lietuvos, Latvijos ir Estijos nacionaliniuose teisės aktuose reglamentuojami atskiri nediskriminavimo principo momentai ir, ar toks reglamentavimas tinkamai įgyvendina direktyvos 1999/70/EB ir Bendrojo susitarimo keliamus tikslus, bei atitinka ETT formuojamą praktiką.

### 2.3.1. Nediskriminavimo principo samprata pagal Bendrojo susitarimo 4 punktą

Nediskriminavimo principas yra glaudžiai siejamas su lygiateisiškumo principu, o nacionaliniuose teisės aktuose bei tarptautiniuose dokumentuose šie principai pripažįstami kaip fundamentalūs ir visuotiniai, kurių paskirtis yra užtikrinti visiems asmenims vienodą ir efektyvią apsaugą nuo diskriminacijos įvairiais pagrindais.[137] Lyginant lygiateisiškumo ir nediskriminavimo principus, tai nediskriminavimo principo samprata yra siauresnė, nes apima tik negatyvų draudimą diskriminuoti, o tuo tarpu lygiateisiškumo principas apima ne tik negatyvias, bet ir pozityvias teisių

[137] Diana Gumbrevičiūtė – Kuzminskienė, „Lygių galimybių principo įgyvendinimas Europos Sąjungos ir Lietuvos darbo teisėje”, (daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2011), 19, http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2011~D_20110427_090517-00687/DS.005.0.01.ETD

įgyvendinimo priemones.[138] Nediskriminavimo principas pagal direktyvą 1999/70/EB ir Bendrąjį susitarimą suprantamas dar siauriau, kaip draudimas diskrimuoti tik dėl to, kad darbuotojai sudarė terminuotas darbo sutartis, ar palaiko terminuotus darbo santykius.[139]

Nediskriminavimo nuostata, įtvirtinta Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 papunktyje, yra kritikuojama dėl labai siauros apimties taikant nediskriminavimo principą.[140] Siekiant taikyti nediskriminavimo principą, vienodas požiūris į darbuotojus turi būti taikomas būtent terminuotų darbo santykių apimtyje, kai pavyzdžiui, pagal direktyvą Nr. 76/207/EB[141] diskriminacija draudžiama įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu, arba pagal direktyvą Nr. 2000/78/EB[142] draudžiama diskriminuoti užimtumo ir profesinėje srityje, t. y. platesnėse srityje. Taip pat iš Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 papunkčio formuluotės galima daryti išvadą, kad draudžiama tik tiesioginė diskriminacija, o tai vėlgi atspindi siaurą nediskriminavimo principo taikymo apimtį.[143] Tiesioginė diskriminacija yra tuomet, kai vienam asmeniui yra taikomos mažiau palankios sąlygos, nei panašioje situacijoje yra, ar buvo kitam asmeniui dėl savybės, esančios diskriminacijos pagrindu.[144] Šiuo atveju diskriminacijos pagrindas būtų darbo santykių pabaigą, apibrėžiantis terminas. Lyginant su kitomis direktyvomis, įtvirtinančiomis nediskriminavimo principą, Bendruoju susitarimu draudžiama tik tiesioginė diskriminacija, o tuo tarpu direktyvos Nr. 76/207/EB ir Nr. 2000/78/EB apima tiek tiesioginės, tiek netiesioginės diskriminacijos draudimą. Be to, kitaip nei direktyvose Nr. 76/207/EB ir Nr. 2000/78/EB, Bendrajame susitarime nėra įtvirtintos jokios aiškios nuostatos, įskaitant objektyvias priežastis, kuri leistų pateisinti nevienodą požiūrį į darbuotojus, su kuriais sudarytos terminuotos darbo sutartys.[145]

Pagal Bendrojo susitarimo 1 punkto a papunktį šio susitarimo tikslas yra „pagerinti darbo pagal terminuotas darbo sutartis kokybę, užtikrinant nediskriminavimo principo taikymą“, o Bendrojo susitarimo preambulė numato, kad šis susitarimas „rodo socialinių partnerių siekį sukurti bendruosius pagrindus, kurie užtikrintų vienodų sąlygų taikymą pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams, apsaugant juos nuo diskriminavimo“. Galiausiai, direktyvos 1999/70/EB 14 dalyje patikslinama, kad Bendrojo susitarimo tikslas yra būtent pagerinti darbo pagal terminuotas sutartis kokybę, nustatant būtiniausius reikalavimus ir užtikrinant nediskriminavimo principo taikymą. Bendruoju susitarimu siekiama taikyti nediskriminavimo principą pagal terminuotas darbo

[138] Diana Gumbrevičiūtė – Kuzminskienė, *supra* note 137 p. 25.
[139] Tarybos direktyva 1999/70/EB, *supra* note 3.
[140] Markus Sädevirta, *supra* note 11, p. 80.
[141] „Tarybos direktyva dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu Nr. 76/207/EEB“, Oficialusis leidinys L 039 (1976).
[142] „Tarybos direktyva nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus Nr. 2000/78/EB“, Oficialusis leidinys L 303 (2000).
[143] „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas“, *supra* note 34.
[144] Diana Gumbrevičiūtė – Kuzminskienė, *op. cit.*, p 71.
[145] Markus Sädevirta, *op. cit.*

sutartis dirbantiems darbuotojams tam, jog darbdavys nenustatytų tokių darbo sąlygų, kad šie darbuotojai negalėtų pasinaudoti teisėmis, kuriomis naudojasi pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantys darbuotojai.[146]

Atsižvelgiant į Bendrojo susitarimo 2 punkto 1 dalies nuostatas, jo taikymo apimtis apibrėžiama gana plačiai, nes yra taikomas darbuotojams, su kuriais sudarytos terminuotos darbo sutartys, ar kuriems nustatyti tokie terminuoti darbo santykiai, kaip apibrėžta nacionaliniuose įstatymuose, kolektyviniuose susitarimuose, ar išaiškinta teismų praktikoje.[147] Šiuo atveju, nėra daromas skirtumas ir dėl darbdavio, ar jis yra privatus, ar viešas ir kaip tarp darbuotojo ir darbdavio sudarytos darbo sutartys yra kvalifikuojamos pagal vidaus teisę.[148] Todėl direktyva 1999/70/EB ir Bendrasis susitarimas yra taikomi visiems darbuotojams, teikiantiems atlygintinas paslaugas remiantis darbdavį ir darbuotoją, siejančiais terminuotais darbo santykiais ar sudarytomis terminuotomis darbo sutartimis.[149] Nediskriminavimo principas įgyvendintas ir sukonkretintas Bendrajame susitarime tik tiek, kiek tai susiję su skirtingu pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų ir panašioje padėtyje esančių nuolatinių darbuotojų vertinimu.[150] Pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti taikomos mažiau palankios darbo sąlygos negu panašiems nuolatiniams darbuotojams vien dėl to, kad jie sudarė terminuotas darbo sutartis, t. y. panašios situacijos neturi būti vertinamos skirtingai, o skirtingos – vienodai, nebent šis nevienodas vertinimas yra objektyviai pagrįstas.[151] Todėl, siekiant nustatyti, ar pagal terminuotą darbo sutartį dirbantis darbuotojas yra mažiau palankiai vertinamas nei panašioje padėtyje esantis nuolatinis darbuotojas, būtina išsiaiškinti, ar šių darbuotojų situacijos yra panašios, ar darbo sąlygos nagrinėjamu konkrečiu atveju patenka į Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalies taikymo apimtį ir, ar egzistuoja galimas objektyvus pateisinimas.[152]

Siekiant nustatyti, ar darbuotojai, dirbantys pagal terminuotas darbo sutartis, ir nuolatiniai darbuotojai dirba vienodą arba panašų darbą, kaip tai yra suprantama pagal Bendrojo susitarimo nuostatas, reikia pagal jo 3 punkto 2 dalį ir 4 punkto 1 dalį nustatyti, ar atsižvelgiant į visus aspektus, pavyzdžiui, darbo pobūdį, mokymo ir darbo sąlygas, jie gali būti laikomi esančiais panašioje

[146] Case C-307/05, Yolanda Del Cerro Alonso v. Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, 2007, E.C.R. I – 07109, § 37.
[147] *Ibid.*, § 28; ETT konstatavo, kad remiantis Bendrojo susitarimo 2 ir 3 nuostatomis, šio susitarimo taikymo apimtis nėra išimtinai apribota ir taikoma tik darbuotojams, su kuriais buvo pakartotinai sudarytos terminuotos darbo sutartys, bet direktyva 1999/70/EB ir Bendrasis susitarimas taikomi visiems darbuotojams, teikiantiems atlygintinas paslaugas pagal su darbdaviais nustatytus terminuotus darbo santykius.
[148] Case C-177/14, María José Regojo Dans v. Consejo de Estado, 2015 OL C 294, § 31.
[149] Case C-307/05, *op. cit.*, § 28; Joined Cases C-362/13, C-363/13, C-407/13, *supra* note 106, § 30.
[150] Case C-178/12, Rafaela Rivas Montes v. Instituto Municipal de Deportes de Córdoba (Imdeco), 2013 OL C 129, § 43.
[151] Tarybos direktyva 1999/70/EB, *supra* note 3.
[152] Case C-596/14, *supra* note 19, § 39.

situacijoje.[153] Pagal formuojamą teismo praktiką tik tuo atveju, jeigu būtų nustatyta, kad darbuotojo, dirbančio pagal terminuotą darbo sutartį, atliktos užduotys neatitiko tų, kurias vykdo nuolatiniai darbuotojai pas tą patį darbdavį, tariamas skirtingas vertinimas, susijęs su konkrečiomis darbo sąlygomis, pavyzdžiui, kompensacijos nutraukiant darbo sutartį išmokėjimu, būtų laikomas nesuderinamu su Bendrojo susitarimo 4 punktu, nes toks skirtingas vertinimas būtų siejamas su skirtingomis situacijomis.[154]

Diskriminaciją pateisinančias priežastis konkrečiau reglamentuoja ETT. Savo sprendimuose šis teismas yra pažymėjęs, kad sąvoka „objektyvi priežastis“ pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 papunktį turi būti suprantama analogiškai kaip ir pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 papunktį, t. y. kaip taikoma apibrėžtoms ir konkrečioms aplinkybėms, apibūdinančioms konkrečią veiklą. Šias aplinkybes gali lemti išskirtinis užduočių pobūdis ir savybės, dėl kurių šios sutartys buvo sudarytos, arba teisėto valstybės socialinės politikos tikslo siekimas. Negalima pateisinanti skirtingo požiūrio į nuolatinius darbuotojus ir darbuotojus, dirbančius pagal terminuotą darbo sutartį, vien dėl to, kad tokį požiūrį leistinu padaro bendra ir abstrakti nacionalinės teisės norma, pavyzdžiui, įstatymas ar kolektyvinės sutarties nuostata. Norint pateisinti nevienodą požiūrį reikalaujama, kad toks požiūris būtų pagrįstas tiksliais ir konkrečiais veiksniais, kurie apibūdintų atitinkamą įdarbinimo sąlygą, atsižvelgiant į konkrečias jo taikymo aplinkybes ir remiantis objektyviais ir skaidriais kriterijais tam, kad būtų įvertinta, ar šis nevienodas požiūris atitinka tikras reikmes, leidžia pasiekti numatytą tikslą bei yra būtinas jam įgyvendinti.[155] ETT savo praktikoje yra pažymėjęs tai, kad valstybės tarnautojų tarnyba yra laikina,[156] arba vien laikinas darbo pobūdis,[157] arba tai, kad nacionalinės teisės aktuose nėra jokios nuostatos, kuri įtvirtintų galimybę darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis, pasinaudoti tokiomis pačiomis teisėmis, kurios suteiktos nuolatiniams darbuotojams, pavyzdžiui, teisė gauti kompensaciją nutraukus darbo sutartį,[158] arba, atvirkščiai – rėmimasis vien tik tuo, kad skirtingo požiūrio į pagal terminuotą ir neterminuotą darbo sutartį dirbančius darbuotojus taikymas yra numatytas valstybės narės įstatymo ar kito teisės akto nuostatoje, arba kolektyvinėje sutartyje[159] negali būti savaime laikoma „objektyviomis priežastimis“, pateisinančiomis nevienodų darbo sąlygų nustatymą darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis.

Atitinkamai, ETT nustatė, kad Bendrojo susitarimo 4 punkte numatytos „darbo sąlygos“ neturi būti aiškinamos siaurai, nes pagal Bendrojo susitarimo siekiamus tikslus, šio susitarimo 4

[153] Joined Cases C-302/11 to C-305/11, Rosanna Valenza et.al. v. Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, 2012 OL C 379, § 42; Case C-38/13, Małgorzata Nierodzik v. amodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr. Stanisława Deresza w Choroszczy, 2014 OL C 135, § 31.
[154] Joined Cases C-302/11 to C-305/11, *op. cit.*, § 48; Case C-596/14, *supra* note 19, § 41;
[155] Case C-307/05, *supra* note 146, § 53 – 58.
[156] Case C-177/14, *supra* note 148, § 56; Joined Cases C-444/09 & C-456/09, *supra* note 115, § 56.
[157] Case C-38/13, *supra* note 153, § 37.
[158] Case C-596/14, *op. cit.*, § 50.
[159] Case C-307/05, *op. cit*., § 59.

punktas išreiškia ES socialinės teisės principą.[160] Aiškinant sąvoką „darbo sąlygos“ esminis kriterijus nustatant, ar atitinkama priemonė įtraukiama į šią sąvoką turi būti susijusi su darbu, t. y. darbuotojo ir darbdavio darbo santykiais.[161] ETT praktikoje „darbo sąlygomis“ buvo pripažintas priedas už trejų metų darbo stažą, kuris yra kaip sudedamoji darbo užmokesčio dalis, ir privalo būti išmokamas tomis pačiomis sąlygomis tiek darbuotojams dirbantiems pagal terminuotas, tiek pagal neterminuotas darbo sutartis.[162] Taip pat „darbo sąlygomis“ buvo pripažintos įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą termino nustatymo taisyklės, tačiau terminuotos darbo sutarties nutraukimo sąlygos nebuvo pripažintos šiomis darbo sąlygomis.[163] Vienodų taisyklių nustatant įspėjimo termino pripažinimas ypatingai reikšmingas darbuotojams, kurių darbo sutarties terminas yra nustatytas konkrečiu įvykiu, ar užduoties įvykdymu, kuomet darbuotojas negali pasiruošti darbo sutarties nutraukimui, kitaip nei nuolatiniai darbuotojai, kurie turi teisę į įspėjimo laikotarpį, arba pirminė priežastis, dėl kurios buvo sudaryta terminuota darbo sutartis prarado aktualumą ir įvykio, ar specialios užduoties atlikimo terminas persikėlė į kitą dieną.[164] Kompensacija, kurią darbdavys privalo sumokėti darbuotojui, kai nutraukiama terminuota darbo sutartis[165] arba, kuri yra mokama, kai terminuota darbo sutartis nutraukiama neteisėtai,[166] pensijos, mokamos dėl darbuotojo ir darbdavio santykių, išskyrus socialinio draudimo pensijas, mokamas ne dėl tokių santykių, o dėl socialinės politikos priežasčių[167] ETT buvo pripažintos „darbo sąlygomis“ pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį.

Darytina išvada, kad nediskriminavimo principas pagal direktyvą 1999/70/EB ir Bendrąjį susitarimą, lyginant su nediskriminavimo principu, įtvirtintu kitose direktyvose, yra suprantamas pakankamai siaurai – kaip draudimas nustatyti mažiau palankias darbo sąlygas tik dėl to, kad darbuotojai sudarė terminuotas darbo sutartis, ar palaiko terminuotus darbo santykius. Tačiau taikomas gana plačiai – darbuotojams, su kuriais sudarytos terminuotos darbo sutartys, ar kuriems nustatyti tokie terminuoti darbo santykiai, kaip apibrėžta valstybių narių nacionaliniuose teisės aktuose. Galima teigti, kad kai yra vertinama, ar darbdavys nepažeidė vienodo požiūrio principo nustatydamas mažiau palankias darbo sąlygas darbuotojui, dirbančiam pagal terminuotą darbo sutartį, lyginant darbuotojų situacijas pagal Bendrojo susitarimo 4 punktą, privalo būti įvertintos objektyvios aplinkybės, kurių pagrindu buvo sudarytos terminuotos darbo sutartys bei, ar darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis, ir nuolatinių darbuotojų situacijos yra panašios ir, ar darbo sąlygos

[160] Case C-307/05, *supra* note 146, § 38; Joined Cases C-444/09 & C-456/09, *supra* note 115, § 49; Case C-38/13, *supra* note 153, § 24.
[161] Case C-361/12, Carmela Carratù v. Poste Italiane SpA, 2013 2013 OL C 52, § 35; Case C-38/13, *op. cit.*, § 25.
[162] Case C-307/05, *supra* note 146, § 47.
[163] Case C-38/13, *op. cit.*, § 27 – 28.
[164] Markus Sädevirta, *supra* note 11, p. 82.
[165] Case C-596/14, *supra* note 19, § 32.
[166] Case C-361/12, *supra* note 161, § 38.
[167] Joined Cases C - 395/08, C-396/08, Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) v. Tiziana Bruno et.al., 2010, E.C.R. I – 05119, § 42.

nagrinėjamoje situacijoje patenka į Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalies taikymo apimtį. Nustačius galimą nediskriminavimo principo pažeidimą būtina įvertinti, ar toks nevienodas traktavimas gali būti objektyviai pagrįstas. Aiškinantis, ar darbuotojas, sudaręs terminuotą darbo sutartį, dirba vienodą ar panašų darbą kaip nuolatinis darbuotojas reikia nustatyti, ar atsižvelgiant į visus aspektus, pavyzdžiui, darbo pobūdį, darbo sąlygas, kvalifikaciją, įgūdžius, jie gali būti laikomi esančiais panašioje situacijoje. Siekiant pagrįsti mažiau palankių darbo sąlygų nustatymą, pažymėtina, kad objektyvi priežastis turi būti suprantama kaip taikoma apibrėžtoms ir konkrečioms aplinkybėms, apibūdinančioms konkrečią veiklą, kurias lemia išskirtinis užduočių pobūdis ir savybės, dėl kurių šios sutartys buvo sudarytos, arba teisėto valstybės socialinės politikos tikslo siekimas. Bendra ir abstrakti nacionalinė norma nepateisina nevienodo požiūrio, t. y. toks požiūris turi būti pagrįstas tiksliais ir konkrečiais veiksniais, bei atitikti tikrąsias darbdavio reikmes, leisti pasiekti numatytą tikslą, būti būtinu šiam tikslui įgyvendinti.

### 2.3.2. Nediskriminavimo principo pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį įgyvendinimas Lietuvoje, Latvijoje, Estijoje

Siekiant užtikrinti nediskriminavimo principo taikymą, Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 papunktis įpareigoja valstybes nares užtikrinti, kad darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis, būtų taikomos tokios pačios darbo sąlygos kaip ir nuolatiniams darbuotojams, nebent nevienodą traktavimą būtų galima pateisinti objektyviomis priežastimis. Būtent dėl „objektyvių priežasčių“ ir „darbo sąlygų“ sąvokų ETT praktikoje kyla daugiausia klausimų, nes dažnai valstybės narės neteisingai suvokdamos šias sąvokas darbuotojus, dirbančius pagal terminuotas darbo sutartis, pastato į mažiau palankią padėtį, tikėdamos, kad tokius veiksmus gali objektyviai pagrįsti. Būtina panagrinėti valstybių narių reglamentuojamus nediskriminavimo principo aspektus ir išsiaiškinti, ar toks reglamentavimas tinkamai įgyvendina direktyvos 1999/70/EB ir Bendrojo susitarimo keliamus tikslus, bei atitinka ETT formuojamą praktiką.

Draudimas diskriminuoti darbuotojus dėl to, kad su jais sudarytos terminuotos darbo sutartys, Lietuvos įstatymuose išreikštas tiek tiesiogiai, tiek netiesiogiai. LRDK 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte įtvirtintas lygiateisiškumo principas netiesiogiai draudžia diskriminuojančius darbdavio veiksmus, dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis.[168] Nuo 2009 metų įsigaliojusi LRDK redakcija 109 straipsnio 5 dalyje įtvirtino darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis, nediskriminavimo principą nustatant darbo sąlygas, kaip tai suprantama pagal

[168] Gintautas Bužinskas ir kt., *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras: I dalis Bendrosios nuostatos, II dalis Kolektyviniai darbo santykiai.* (Vilnius: Justitia, 2003), p. 27.

Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį.[169] Latvijos Darbo kodekso 44 straipsnio 6 dalyje numatyta, kad tos pačios darbo sąlygos, kurios taikomos nuolatiniams darbuotojams, turi būti taikomos ir darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis.[170] Negana to, Latvijos Darbo kodekso nuostatose yra įtvirtinti bendrieji lygiateisiškumo ir nediskriminavimo principai. Pagal Latvijos Darbo kodekso 7 straipsnį, visi turi lygias teises į darbą ir teisingą atlygį, teisingas, saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas, užtikrinamas be jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos. To paties kodekso 29 straipsnio 9 dalimi draudžiamas nevienodas darbuotojų traktavimas dėl rasės, odos spalvos, amžiaus, negalios, religijos, politinių pažiūrų, ar kitų įsitikinimų, pilietybės, ar socialinės kilmės, turtinės, ar šeiminės padėties, seksualinės orientacijos ir kitais atvejais susijusiais su darbuotoju.[171] Todėl manytina, kad sąvoka „kiti atvejai, susiję su darbuotoju“ apima ir draudimą nevienodai traktuoti darbuotojus, nustatant jiems darbo sąlygas ir atlygį, skatinimo ar kvalifikacijos kėlimo galimybes, bei įspėjant apie darbo sutarties nutraukimą dėl to, kad su jais sudarytos terminuotos darbo sutartys. Estijos Darbo sutarties įstatyme įtvirtinta tik nuoroda į kitus teisės aktus – „Equal Treatment Act“ (toliau – Lygių galimybių įstatymas) ir „Gender Equality Act“, kuriais vadovaujantis darbdavys privalo užtikrinti darbuotojų apsaugą nuo diskriminacijos, laikytis vienodo požiūrio principo ir skatinti lygybę.[172] Detaliau darbuotojų apsauga nuo diskriminacijos reglamentuojama Estijos Lygių galimybių įstatymo $11^1$ straipsnio 2 punkte, kur paminėta, kad darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis, negali būti taikomos mažiau palankios darbo sąlygos negu panašiems nuolatiniams darbuotojams, nebent ši nevienoda traktuotė yra pagrįsta objektyviomis priežastimis, kylančiomis iš įstatymo ar kolektyvinės sutarties. To paties straipsnio 3 dalyje įtvirtinta „panašaus darbuotojo“ sąvoka – tai toks darbuotojas, kuris dirba tam pačiam darbdaviui tą patį, arba panašų darbą, atitinkantį darbuotojo kvalifikaciją ir įgūdžius. Kai darbovietėje nėra panašaus palyginamojo asmens, palyginimas turi būti atliekamas atsižvelgiant į taikytiną kolektyvinę sutartį. Kai nėra kolektyvinės sutarties – darbuotojas dirbantis tą patį, arba panašų darbą tame pačiame regione, turi būti laikomas panašiu palyginamuoju darbuotoju.[173] Estijoje, kitaip nei kitose Baltijos šalyse, numatyta, kad nevienodą požiūrį į terminuotus darbuotojus galima pateisinti „objektyviomis priežastimis“ *įtvirtintomis įstatyme ar kolektyvinėje sutartyje*, tačiau, kaip ne kartą yra pasisakęs ETT, nepakanka vien tik bendros ir abstrakčios nacionalinės normos, įtvirtinančios „objektyvias priežastis“, šios priežastys turi būti paremtos tiksliais ir konkrečiais veiksniais,

[169] „Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109, 127, 129, 130, 141, 152, 188, 203, 206, 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymas“, *Valstybės žinios* 93, 3993 (2009).
[170] „National Labour Law Profile: Latvia“, International Labour Organization, žiūrėta 2016 spalio 13 d. http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158912/lang--en/index.htm
[171] „Labour law“, *supra* note 36.
[172] „Employment Contracts Act“, *supra* note 35, 3 straipsnis.
[173] „Equal Treatment Act“, Riigi Teataja, 2016 spalio 13 d., $11^1$ straipsnio 2 ir 3 dalys, https://www.riigiteataja.ee/en/eli/530102013066/consolide;

apibūdinančiais atitinkamą darbo sąlygą, nepaneigiant direktyvos 1999/70/EB ir Bendrojo susitarimo keliamų tikslų ir siekiamo rezultato.[174]

Kyla klausimas, ar pasikeitus terminuotos darbo sutarties pobūdžiui į neterminuotą, būtina perimti tas pačias, arba ne mažiau palankias darbo sąlygas? ETT yra priėmęs sprendimą, kur tyrėjui, vienoje įmonėje išdirbusiam šešerius metus iš eilės (pagal kelias terminuotas darbo sutartis), buvo pasiūlyta pakeisti darbo sutarties tipą į neterminuotą, tačiau sumažinant atlygį ir pareigas iki jaunesniojo tyrėjo ir taip pabloginant darbuotojo padėtį, nors faktiškai darbo pobūdis nepasikeitė. ETT konstatavo, kad pasikeitus darbo sutarties pobūdžiui iš terminuotos į neterminuotą darbo sutartį, valstybės narės teisės aktuose neprivalo būti įvirtinta nuostata, pagal kurią reikalaujama, jog neterminuotoje darbo sutartyje būtų perimamos tos pačios esminės ankstesnės darbo sutarties sąlygos. Tačiau, tokia valstybė narė privalo užtikrinti, kad pakeičiant terminuotas darbo sutartis į neterminuotas, nebūtų daromi esminiai ankstesnės sutarties pagrindinių darbo sąlygų pakeitimai, kurie apskritai būtų nepalankūs darbuotojui, kai jo užduočių dalykas ir pareigų pobūdis išlieka tokie patys. Antraip būtų pakenkta direktyvos 1999/70/EB ir Bendrojo susitarimo siekiamiems tikslams ir jos veiksmingumui. Galima teigti, kad šis sprendimas neturi didelės įtakos Lietuvos, Estijos ir Latvijos nacionalinei teisei, nes valstybių teisės aktuose įtvirtinti pakankami apribojimai, kad nebūtų pažeistas nediskriminavimo principas. Pavyzdžiui, esant Latvijos Darbo kodekso 7 ir 29 straipsniuose įtvirtintų lygiateisiškumo ir nediskriminavimo principų pažeidimui, darbuotojas turi teisę prašyti nutraukti veiksmus susijusius su mažiau palankių darbo sąlygų nustatymu ir per tris mėnesius nuo pažeidimo paaiškėjimo dienos kreiptis į kompetentingą teismą.[175] Estijos Darbo sutarties įstatymo 9 ir 10 straipsniai įtvirtina tam tikrus principus ribojančius terminuotų darbo sutarčių sudarymą. Estijos Darbo sutarties įstatymas nereikalauja perimti tų pačių darbo sąlygų, kurios buvo nustatytos terminuotos darbo sutarties galiojimo laikotarpiu, pakeitus šią sutartį į neterminuotą. Manytina, kad Estijos įstatymai veiksmingai įgyvendina nediskriminavimo principą, nes valstybės teismų praktikoje nėra užfiksuotų atvejų, kaip minėtoje ETT byloje.[176] LRDK 111 straipsnis numato atvejus, kad kai nebelieka aplinkybių dėl kurių buvo sudaryta terminuota darbo sutartis ji automatiškai virsta neterminuota. Tai reiškia tik šios sutarties pobūdžio pasikeitimą ir nereiškia, kad leidžiama keisti kitas darbo sąlygas. Ta pati situacija būtų, jeigu darbuotojas teisme ginčytų terminuotos darbo sutarties sudarymo teisėtumą dėl to, kad tokiai sutarčiai sudaryti nėra objektyvaus pagrindo, numatyto

[174] Case C-307/05, *supra* note 146, § 57; Joined Cases C-444/09 & C-456/09, *supra* note 115, § 54; Case C-177/10, Francisco Javier Rosado Santana v. Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía, 2011, E.C.R. I – 07907, § 72; Joined cases C-302/11 to C-305/11, *supra* note 153, § 50.
[175] „Labour law“, *supra* note 36, 95 straipsnis.
[176] „ECJ Case C-251/11 (Huet)”, European labour law network, žiūrėta 2016 spalio 15 d., http://www.labourlawnetwork.eu/national%3Cbr%3Elabour_law/implications_of_ecj_rulings/_implications_of_european_court_of_justice_(ecj)_rulings/prm/191/v__detail/id__2008/category__10/index.html

įstatymuose ar kolektyvinėse sutartyse. Tokiu atveju sutartis būtų pripažinta neterminuota, tačiau kitų darbo sąlygų pakeitimas, arba numatymas būtų draudžiamas.[177]

ETT yra išaiškinęs, kad darbuotojai, įdarbinti pagal terminuotas darbo sutartis, negali būti vertinami mažiau palankiai, palyginti su panašiais nuolatiniais darbuotojais, kiek tai susiję su darbo užmokesčiu, klasifikavimu, ankstesnių darbo laikotarpių įskaitymu į stažą, teise į atostogas, papildomomis išmokomis, priedų už viršvalandžius mokėjimu ir kitomis sąlygomis. Šių darbo sąlygų atžvilgiu mažiau palankus vertinimas negali būti pagrįstas objektyviomis priežastimis, susijusiomis su griežtu darbuotojų administravimu dėl finansinių rodiklių, pavyzdžiui, siekiant sutaupyti pinigų iš valstybės biudžeto.[178] Nors ši byla yra susijusi su viešojo sektoriaus reglamentavimu ir pagal faktines aplinkybes buvo taikoma tik terminuotiems darbuotojams, su kuriais darbo sutartys sudarytos iki šešių mėnesių, manytina, kad šis sprendimas būtų analogiškas ir privačiame sektoriuje ir apimtų visus darbuotojus, dirbančius pagal terminuotą darbo sutartį, nepriklausomai nuo sutarties trukmės atsižvelgiant į direktyvos 1999/70/EB ir Bendrojo susitarimo tikslus ir rezultatą. Todėl verta panagrinėti kaip pasirinktos valstybės narės užtikrina nediskriminavimo principo, kaip jis suprantamas pagal Bendrąjį susitarimą, taikymą dėl konkrečių darbo sąlygų nacionaliniuose teisės aktuose.

Pavienėse nagrinėjamų valstybių narių įstatymų nuostatose reglamentuojami atskiri nediskriminavimo momentai. Pavyzdžiui, siekiant užtikrinti vienodas galimybes įsidarbinti nuolatiniam darbui, darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis, Lietuvos įstatymų leidėjas nuo 2005 metų LRDK 109 straipsnio 4 dalyje nustatė darbdavio pareigą informuoti terminuotus darbuotojus apie laisvas nuolatines pozicijas darbovietėje, taip į nacionalinę teisę perkeldamas Bendrojo susitarimo 6 punkto 1 papunktį.[179] Pabrėžtina, kad šiame straipsnyje kalbama apie privalomą informavimą, o ne perkėlimą į nuolatines pareigas pagal neterminuotą darbo sutartį. Pasirinkti labiausiai pareigybei keliamus reikalavimus atitinkantį darbuotoją yra darbdavio prerogatyva. Ši darbdavio pareiga įtvirtinta tiek Latvijos,[180] tiek Estijos[181] teisės aktuose. Išskirtiniu reglamentavimu pasižymi Estijos Darbo sutarties įstatymas,[182] kur numatyta darbdavio pareiga informuoti terminuotus darbuotojus tik apie tokias laisvas nuolatines darbo vietas, kurios atitinka šių darbuotojų turimas žinias ir įgūdžius. Taip suteikiama daugiau laisvės darbdaviui įsivertinti apie

[177] „ECJ Case C-251/11 (Huet)“, European labour law network, žiūrėta 2016 spalio 15 d., http://www.labourlawnetwork.eu/national%3Cbr%3Elabour_law/implications_of_ecj_rulings/_implications_of_european_court_of_justice_(ecj)_rulings/prm/191/v__detail/id__2037/category__21/index.html
[178] Case C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols v. Land Tirol, 2010 E.C.R. I – 03527, § 46 – 47.
[179] „Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas“, *Valstybės žinios* 67, 2400 (2005)
[180] „Labour law“, *supra* note 36, 44 straipsnio 7 dalis.
[181] „Employment Contracts Act“, *supra* note 35, 28 straipsnio 2 dalis 9 punktas.
[182] *Ibid.*

kurias laisvas pozicijas komunikuoti darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis ir susiaurinama Bendrojo susitarimo 6 punkto 1 papunkčio, taikymo apimtis. Todėl negalima teigti, kad Estijos Darbo sutarties įstatymo nuostatos tinkamai perkelia Bendrojo susitarimo 6 punkto 1 papunkčio nuostatas, nes paliekama terpė darbdavio piktnaudžiavimui darbuotojams pranešti ne apie visas laisvas pozicijas. Manytina, kad piktnaudžiavimo šiuo atveju pavyktų išvengti tik tuomet, kai darbdavio lokaliniuose teisės aktuose, būtų aprašyti aiškūs reikalavimai pareigybei, įskaitant reikalingas žinias ir įgūdžius funkcijoms vykdyti, bei šie teisės aktai turėtų būti visiems prieinami, nedarant nė vienam darbuotojui išskirtinių išlygų.

Tik 2009 metais buvo papildytos LRDK nuostatos, perkeliančios Bendrojo susitarimo 6 punkto 2 papunktyje numatytus darbdavio įsipareigojimus suteikti vienodas galimybes darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis, naudotis tinkamomis kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo galimybėmis, tobulinant įgūdžius, skatinant kilimą tarnyboje ir plečiant profesinį mobilumą.[183] Iki šios nuostatos pakeitimo buvo mažai tikėtina, kad darbdavys skirs lėšų laikino darbuotojo mokymui, tačiau po įstatymo pakeitimų darbdavys privalo sudaryti vienodas sąlygas darbuotojų kvalifikacijos kėlimui ir skatinimui. Pažymėtina, kad nei Latvijos, nei Estijos įstatymuose nėra tiesiogiai įtvirtinto reikalavimo taikyti vienodas darbo sąlygas būtent kvalifikacijos kėlimo ir skatinimo atžvilgiu. Tačiau, manytina, kad šios darbuotojų teisės į lygias galimybes kelti kvalifikaciją ir būti skatinamam užtikrina Latvijos Darbo kodekso 44 straipsnio 6 dalyje įtvirtintas reikalavimas taikyti vienodas sąlygas kaip ir nuolatiniams darbuotojams ir Estijos Lygių galimybių įstatyme įtvirtintas nediskriminavimo principas, reikalaujantis darbuotojus, su kuriais sudarytos terminuotos darbo sutartys, traktuoti vienodai su nuolatiniais darbuotojais.

Lietuvos įstatymai draudžia diferencijuoti darbo užmokestį dėl darbuotojo darbo sutarties termino. „Darbuotojo darbo užmokestis priklauso nuo darbo kiekio ir kokybės, įmonės, įstaigos, organizacijos veiklos rezultatų bei darbo paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje. Vyrams ir moterims už tokį pat ar lygiavertį darbą mokamas vienodas darbo užmokestis.“[184] Darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis, turi būti suteiktos vienodos galimybės su nuolatiniais darbuotojais į darbo užmokesčio priedus, premijas, papildomas išmokas, socialines naudas, pensijas, susijusias su darbo santykiais, ir kitas piniginės formos skatinimo priemones, skiriamas darbuotojams darbdavio nustatyta tvarka. Latvijoje darbdaviui nustatyta pareiga mokėti vienodą darbo užmokestį už tą patį darbą, arba vienodos vertės darbą vyrams ir moterims, bei įpareigojama nustatyti vienodas darbo sąlygas, nediferencijuojant dėl darbo sutarties tipo.[185] Estijoje nenumatyta individualių normų,

[183] „Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109, 127, 129, 130, 141, 152, 188, 203, 206, 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymas“, *supra* note 169.
[184] „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas“, *supra* note 34, 186 straipsnio 3 dalis.
[185] „Labour law“, *supra* note 36, 60 straipsnio 1 dalis, 44 straipsnio 6 dalis.

reglamentuojančių draudimą diskriminuoti darbuotojus dėl darbo užmokesčio, tik akcentuojama, kad tai yra darbuotojo ir darbdavio susitarimo dalykas. Jeigu darbo užmokesčio dydis nėra susitartas, arba neįmanoma įrodyti, kad buvo susitarta tam tikra suma, mokėtina už darbą, darbuotojui už darbą mokamas kolektyvinėje sutartyje nustatytas darbo užmokestis, o jeigu nėra kolektyvinės sutarties – darbuotojui išmokamas tokio dydžio darbo užmokestis, koks turėtų būti mokamas už panašų darbą panašiomis aplinkybėmis.[186] Manytina, kad visose trijose Baltijos šalyse darbo sutarties trukmė negali būti pagrindu diferencijuoti darbo užmokestį, nes darbdavys įpareigojamas taikyti ne mažiau palankias darbo sąlygas terminuotiems darbuotojams lyginant su nuolatiniais darbuotojais[187] ir, kad šios valstybės narės tinkamai įgyvendina nediskriminavimo principą darbo užmokesčio atžvilgiu, nes pagal oficialius statistinius duomenis[188] dvidešimt trijose ES valstybėse darbuotojai, dirbantys pagal terminuotas darbo sutartis, gauna mažesnį valandinį atlygį, nei nuolatiniai darbuotojai, išskyrus Baltijos šalių darbuotojus, dirbančius pagal terminuotas darbo sutartis. Iš Baltijos šalių, Estijoje užfiksuotos didžiausios išmokėtos premijos terminuotiems darbuotojams. Kalbant apie darbo užmokesčio skirtumus tarp terminuotų ir nuolatinių darbuotojų, atsižvelgiant į jų amžių, tai vyresni darbuotojai, dirbantys pagal neterminuotas darbo sutartis, iš esmės gauna didžiausias pajamas ES. Tačiau, Baltijos šalyse didžiausios premijos neretai mokamos ir jaunesniems darbuotojams, su kuriais dažniau sudaromos terminuotos darbo sutartys siekiant greičiau integruoti juos į darbo rinką.[189]

LRDK 177 straipsnio 1 dalis numato, jog „piniginė kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas išmokama nutraukiant darbo sutartį *neatsižvelgiant į jos terminą*. Kompensacijos dydis nustatomas pagal nepanaudotų kasmetinių atostogų, tenkančių tam darbo laikotarpiui, darbo dienų skaičių.“ Tiek Estijoje, tiek Latvijos numatomos vienodos kompensavimo sistemos už nepanaudotas kasmetines atostogas, nutraukiant darbo sutartį, nepriklausomai nuo jos rūšies – terminuota ji, ar ne.[190]

Be to, kurį laiką Lietuvoje nebuvo aišku, ar garantijos nėščioms moterims ir darbuotojams, auginantiems vaikus galioja ir darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis. LAT yra pasisakęs, kad jeigu terminuotos darbo sutarties vykdymo laikotarpiu atsiranda poreikis pasinaudoti LRDK 132 straipsnio 1 dalimi suteikta garantija ir darbuotojas ketina ja pasinaudoti, tai remiantis šios normos nuostata darbo sutarties terminas perkeliamas į kitą datą ir tai nereiškia darbo sutarties terminuoto pobūdžio pasikeitimą. Šios garantijos galiojimo laikotarpiu darbo sutartis negali būti

[186] „Employment Contracts Act“, *supra* note 35, 5 straipsnio 1 dalies 5 punktas, 29 straipsnio 2 dalis.
[187] „Labour law“, *supra* note 36, 44 straipsnio 6 dalis; „Equal Treatment Act“, *supra* note 177, $11^1$ straipsnio 2 dalis; „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas“, *supra* note 34, 109 staripsnis 5 dalis.
[188] Antonio Dias da Silva, Alessandro Turrini „Precarious and less well paid? Wage differences between permanent and fixed-term contracts across the countries”, Economic and financial affairs, 2015 vasario 19 d., 7, http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/economic_paper/2015/ecp544_en.htm
[189] *Ibid.*
[190] „Employment Contracts Act“, *op. cit.* 35, 71 straipsnis; „Labour law“, *op. cit.*, 149 straipsnio 5 dalis.

nutraukiama suėjus terminui, nes terminas bus laikomas suėjusiu praėjus garantijos taikymo laikui.[191] Šia garantija darbuotojas gali pasinaudoti darbdaviui pateikęs medicinos pažymą apie nėštumą. Darbuotojas turi teisę prašyti suteikti vaiko priežiūros atostogas iki vaikui sueis 3 metai, visas iš karto, arba dalimis. Jei darbuotojas prašo suteikti vaiko priežiūros atostogas, terminuotos sutarties pasibaigimas pratęsiamas vaiko priežiūros atostogų laikui.[192] Estijos ir Latvijos teisės aktai taip pat kaip ir Lietuvos įstatymai, netiesiogiai draudžia nutraukti terminuotą darbo sutartį su nėščia moterimi, arba darbuotoja, esančia vaiko priežiūros atostogose.[193] Taip pat kurį laiką nebuvo aišku, ar darbuotojams dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis, galioja draudimas nutraukti darbo sutartį laikinojo nedarbingumo metu. LAT konstatavo, kad darbo sutarties nutraukimas pasibaigus jos terminui patenka tarp tų pagrindų, pagal kuriuos LRDK 131 straipsnio 1 dalies 1 punkte nustatytu darbuotojo laikinojo nedarbingumo laikotarpiu darbdaviui draudžiama nutraukti su juo terminuotą darbo sutartį.[194] Tai nėra pagrindas pasikeisti darbo sutarties pobūdį iš terminuotos į neterminuotą. Kai darbuotojo terminuota darbo sutartis baigiasi jo nedarbingumo laikotarpiu, darbuotojo atleidimo diena perkeliama iki darbuotojas pasveiks ir darbo sutartis nutraukiama pirmą darbo dieną, kai darbuotojas grįžta į darbą po laikino nedarbingumo.[195] Latvijoje draudžiama įspėti apie darbo sutarties nutraukimą darbuotojus, kurie nėra laikinai darbe dėl pateisinamų priežasčių, tame tarpe ir dėl darbuotojui suteiktų atostogų. Šis draudimas galioja tiek norint nutraukti neterminuotą, tiek terminuotą darbo sutartį.[196] Estijoje draudžiama nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, kuris laikinai negali vykdyti savo funkcijų dėl sveikatos būklės.[197] Taigi, visos trys Baltijos valstybės darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis, užtikrina vienodas sąlygas su nuolatiniais darbuotojais, jiems garantuojant, kad darbo sutartis nebus nutraukta iki darbuotojas naudosis jam suteikta garantija.

Kyla klausimas, ar darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis priklauso kompensacijos už pažeidimus, kylančius dėl neteisėto terminuotos darbo sutarties sudarymo ir neteisėto terminuotos darbo sutarties nutraukimo? Vienoje byloje ETT yra pasisakęs apie kompensaciją, kuri išmokama terminuotos darbo sutarties sudarymą pripažinus neteisėtu. Šioje byloje su darbuotoja buvo sudaryta terminuota darbo sutartis vasaros atostogų laikotarpiui dėl darbuotojo pavadavimo, nesilaikant procedūrų – savo sutarties egzempliorių ji gavo beveik po dviejų savaičių nuo sutarties įsigaliojimo, ir sutartyje nebuvo nurodyta pavaduojamų darbuotojų tapatybės, jų

[191] LAT 2005 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-92/2005.
[192] LAT 2005 m. rugsėjo 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-423/2005.
[193] „Employment Contracts Act“, *supra* note 35, 92 straipsnio 1 dalies 1 punktas; „Labour law“, *supra* note 36, 109 straipsnio 1 dalis, 44 straipsnio 6 dalis.
[194] LAT 2010 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-466/10.
[195] *Ibid.*
[196] „Employment Contracts Act“, *op. cit.*, 109 straipsnio 3 dalis, 44 straipsnio 6 dalis.
[197] *Ibid.*, 92 straipsnio 1 dalies 3 punktas.

nebuvimo darbe trukmės ir priežasčių. Valstybės nacionalinis teismas konstatavo termino nustatymo pažeidimo faktą, darbo sutartį pripažino neterminuota ir pažymėjo, kad valstybėje galiojanti kompensavimo tvarka yra ypač nepalanki darbuotojui, dirbančiam pagal terminuotą darbo sutartį, nes, nepaisant proceso trukmės ir grąžinimo į darbą datos, jis daugiausia galėtų gauti kompensaciją už 12 mėnesių, kai terminuota darbo sutartis pripažįstama neterminuota, o tuo tarpu atleistas darbuotojas, dirbantis pagal neterminuotą darbo sutartį, nesant teisėtam pagrindui nutraukti šią sutartį, turi teisę gauti kompensaciją, proporcingą laikotarpiui nuo neteisėto atleidimo iki faktinio grąžinimo į darbą. ETT išaiškino, kad neprivaloma vienodai vertinti kompensacijos dėl neteisėto termino nustatymo darbo sutartyje ir kompensacijos dėl neteisėtai nutrauktos neterminuotos darbo sutarties. Siekiant nustatyti, ar tokiais atvejais terminuoti darbuotojai nėra mažiau palankiai vertinami, reikia išnagrinėti, ar suinteresuotieji asmenys gali būti laikomi esančiais panašioje situacijoje. Šiuo atveju viena kompensacija mokama darbuotojams, su kuriais darbo sutartis sudaryta nesilaikant teisės aktų, o antroji – iš darbo be teisėto pagrindo atleistiems darbuotojams, todėl situacijos laikytinos skirtingomis, ir pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų padėtis šiuo atveju nėra vertintina kaip mažiau palanki nei nuolatinių darbuotojų.[198] Kitu atveju, esant panašioms situacijoms pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams ir nuolatiniams darbuotojams galiotų skirtingos kompensavimo tvarkos, pavyzdžiui, darbdavio iniciatyva neteisėtai nutraukiant darbo sutartį nuolatinis darbuotojas turėtų teisę į kompensaciją, proporcingą priverstinės pravaikštos laikotarpiui, o pagal terminuotą darbo sutartį dirbantis darbuotojas – į fiksuoto dydžio kompensaciją, būtų nustatytas nediskriminavimo principo pažeidimas pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 papunktį. Lietuvoje neteisėtai į darbo sutartį įtraukus termino sąlygą teismo ši sąlyga būtų pripažinta negaliojančia nuo sutarties sudarymo momento. Tokiu atveju nutraukus darbo sutartį dėl termino pabaigos, kai terminas buvo nustatytas neteisėtai, teismas priimtų sprendimą darbuotoją grąžinti į darbą ir išmokėti jam kompensaciją už neteisėtą darbo sutarties nutraukimą, kurios dydis priklauso nuo priverstinės pravaikštos trukmės. Pasekmės dėl neteisėto darbo sutarties nutraukimo kyla tokios pat tiek nuolatiniams darbuotojams, tiek dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis, nepriklausomai nuo darbo sutarties rūšies.[199] Pagal Latvijos Darbo kodekso 126 straipsnį darbuotojai, kurie buvo neteisėtai atleisti iš darbo turi teisę į kompensaciją už priverstinės pravaikštos laiką. Galiojančioje Latvijos teismų praktikoje išaiškinta, kad darbo sutarties rūšis neturi reikšmės kalbant apie teisę į kompensaciją už neteisėtą darbo sutarties nutraukimą.[200] Galiausiai, Latvijos Aukščiausiasis Teismas

[198] Case C-361/12, *supra* note 161.
[199] „ECJ Case C-361/12 (Carratù)“, European labour law network, žiūrėta 2016 spalio 16 d., http://www.labourlawnetwork.eu/national%3Cbr%3Elabour_law/implications_of_ecj_rulings/_implications_of_european_court_of_justice_(ecj)_rulings/prm/191/v__detail/id__3909/category__21/index.html
[200] „ECJ Case C-361/12 (Carratù)“, European labour law network, žiūrėta 2016 spalio 16 d., http://www.labourlawnetwork.eu/national%3Cbr%3Elabour_law/implications_of_ecj_rulings/_implications_of_european_court_of_justice_(ecj)_rulings/prm/191/v__detail/id__3905/category__19/index.html

byloje SKC-694/2010, referuodamas į ETT sprendimą byloje C-167/97,[201] konstatavo, kad kompensacijos už neteisėtą darbo sutarties nutraukimą paskirtis yra atlyginti darbuotojui tai, ką jis būtų uždirbęs, jeigu darbo santykiai nebūtų neteisėtai nutrūkę. [202] Estijos Darbo sutarties įstatymas nenumato jokių specifinių pasekmių, kuomet termino sąlyga darbo sutartyje pripažįstama niekine ir negaliojančia, arba kuomet neteisėtai nutraukiama terminuota darbo sutartis. Nors nuo darbo sutarties pradžios yra žinoma, kad termino sąlyga yra negaliojanti, ši sąlyga gali būti ginčijama tik tuomet, kai darbo sutartis nutraukiama pasibaigus jos terminui. Pasekmės dėl neteisėto darbo sutarties nutraukimo yra vienodos nepriklausomai nuo neteisėtai nutrauktos terminuotos darbo sutarties rūšies – terminuota ji, ar ne. Kai darbo sutartis nutraukiama pažeidžiant teisės aktus, darbuotojas turi teisę kreiptis į kompetentingą teismą ir reikalauti trijų mėnesių vidutinės algos dydžio kompensacijos.[203]

ETT yra išaiškinęs, kad draudžiama darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis, taikyti skirtingas taisykles nei nuolatiniams darbuotojams dėl įspėjimo laikotarpio nustatymo nutraukiant darbo sutartis, jeigu dėl to jie atsiduria mažiau palankiai vertinamoje padėtyje.[204] Lietuvos įstatymai reglamentuoja skirtingas darbo sutarties nutraukimo procedūras, priklausomai nuo nutraukiamos darbo sutarties tipo, ar nutraukiama terminuota ar neterminuota sutartis, ir nuo to kieno iniciatyva nutraukiama darbo sutartis – darbdavio ar darbuotojo. Pagal LRDK 129 straipsnio 5 dalį darbdavys turi teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos „tik ypatingais atvejais, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą, arba sumokėjęs darbuotojui už likusį darbo sutarties galiojimo laiką vidutinį darbo užmokestį“, laikydamasis LRDK 130 straipsnyje nustatytų įspėjimo terminų, t. y. įspėjant prieš du mėnesius įprastai, arba prieš keturis, kai siekiama nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, kuriam iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, su darbuotojais iki aštuoniolikos metų, neįgaliaisiais ir darbuotojais, auginančiais vaikų iki keturiolikos metų. Nutraukiant neterminuotą darbo sutartį LRDK 129 straipsnio 5 dalyje nustatytos išimtys netaikomos nuolatiniams darbuotojams, o norint darbdavio iniciatyva nutraukti darbo sutartį pakanka „svarbių priežasčių“, kaip pagrindo. Kitaip tariant darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis, taikomos ne mažiau palankios darbo sąlygos nutraukiant darbo sutartį prieš jos terminą, nei nuolatiniams darbuotojams.[205]

---

[201] Case C-167/97, Regina v. Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith and Laura Perez, 1999 E.C.R. I – 00623.
[202] Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010 gada 15 decembra spriedums Lietā Nr. SKC-694/2010, http://at.gov.lv/files/uploads/files/archive/department1/2010/694-10.pdf
[203] „ECJ Case C-361/12 (Carratù)“, European labour law network, žiūrėta 2016 spalio 16 d., http://www.labourlawnetwork.eu/national%3Cbr%3Elabour_law/implications_of_ecj_rulings/_implications_of_european_court_of_justice_(ecj)_rulings/prm/191/v__detail/id__3875/category__10/index.html
[204] Case C-38/13, *supra* note 153.
[205] „ECJ Case C-38/13 (Nierodzik)“, European labour law network, žiūrėta 2016 spalio 16 d., http://www.labourlawnetwork.eu/national%3Cbr%3Elabour_law/implications_of_ecj_rulings/_implications_of_european_court_of_justice_(ecj)_rulings/prm/191/v__detail/id__4294/category__21/index.html

Pagal Latvijos Darbo kodekso 103 straipsnį įspėjimo terminai apie darbo sutarties nutraukimą iš esmės nesiskiria darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis, ir nuolatiniams darbuotojams. Tačiau, yra viena išimtis. Pagal Latvijos Darbo kodekso 113 straipsnio 2 dalį, jeigu darbo sutarties terminas apibrėžtas ne konkrečia data, bet užduotimi ar įvykiu, darbdavys apie darbo sutarties nutraukimą turi įspėti prieš dvi savaites. Šis atvejis taikomas labai griežtai apibrėžtoms konkrečioms situacijoms, numatytoms Latvijos Darbo kodekso 44 straipsnyje, kurios buvo aptartos anksčiau. Latvijos Darbo kodekso 44 straipsnio 5 dalyje įtvirtintas labai aiškus principas, kad jeigu terminuotoje darbo sutartyje nėra nustatyta darbo sutarties galiojimo pabaigos data, sutartis automatiškai laikoma neterminuota. Darbo sutartis netampa neterminuota, jeigu terminuotos darbo sutarties galiojimo sąlyga yra apibrėžta tam tikromis sąlygomis, kurioms įvykus, terminuota darbo sutartis nutrūksta,[206] pavyzdžiui, darbuotojas laikinai įdarbinamas vietoj nuolatinio darbuotojo tėvystės atostogų laikotarpiui, termino sąlyga bus darbuotojo sugrįžimas į darbą. Taigi trumpesnis įspėjimo laikotarpis (2 savaičių) vietoj bendro įspėjimo termino (nuo 10 dienų iki 1 mėnesio, arba ilgesnis įspėjimo laikotarpis, remiantis pagal kolektyvinės sutarties nuostatomis) taikomas tik tuomet, kai apie darbo sutarties pabaigą norima įspėti, kai darbo sutarties terminas apibrėžtas tam tikros sąlygos įvykdymu. Visais kitais atvejais terminuotai darbo sutarčiai nutraukti taikomi bendrieji įspėjimo laikotarpiai.[207]

Estijos darbo teisės aktuose nėra jokių specifinių taisyklių nustatančių įspėjimo laikotarpį darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis. Pagal darbo sutarties įstatymą darbdavys, norintis nutraukti darbo sutartį, turi laikytis įspėjimo nustatymo procedūros. Įspėjimo terminai yra tokie patys tiek nuolatiniams darbuotojams, tiek dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis – nuo 15 iki 90 kalendorinių dienų, priklausomai nuo darbo stažo.[208] Estijoje būtina pagrįsti terminuotos darbo sutarties nutraukimą prieš jos terminą.[209]

Apibendrinant, pasirinktos valstybės narės nacionaliniuose teisės aktuose įtvirtino nediskriminavimo principo taikymą, kaip jis suprantamas pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalies nuostatas. Taip pasirinktos valstybės narės siekia užtikrinti vienodų darbo sąlygų taikymą darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis įvairiais aspektais: suteikiant vienodas galimybes į darbą pagal neterminuotas darbo sutartis, naudojantis tinkamomis kvalifikacijos kėlimo galimybėmis kartu su nuolatiniais darbuotojais, nustatant vienodą darbo užmokestį už vienodos vertės

[206] „Labour law“, *supra* note 36, 44 straipsnio 4 dalis.
[207] „ECJ Case C-38/13 (Nierodzik)“, European labour law network, žiūrėta 2016 spalio 16 d., http://www.labourlawnetwork.eu/national%3Cbr%3Elabour_law/implications_of_ecj_rulings/_implications_of_european_court_of_justice_(ecj)_rulings/prm/191/v__detail/id__4290/category__19/index.html
[208] „Employment Contracts Act“, *supra* note 35, 97 straipsnis.
[209] „ECJ Case C-38/13 (Nierodzik)“, European labour law network, žiūrėta 2016 spalio 16 d., http://www.labourlawnetwork.eu/national%3Cbr%3Elabour_law/implications_of_ecj_rulings/_implications_of_european_court_of_justice_(ecj)_rulings/prm/191/v__detail/id__4248/category__10/index.html

darbą, apskaičiuojant darbo stažą, nustatant darbo santykių nutraukimo sąlygas (įspėjimo laikotarpius, išeitinių dydžius, atsiskaitymą už nepanaudotas atostogas) ir kitais atvejais. Manytina, kad Estija netinkamai perkėlė Bendrojo susitarimo nuostatas, įgalinančias darbdavį užtikrinti vienodas galimybes į darbą pagal neterminuotas darbo sutartis ir taip pažeidė Bendrojo susitarimo tikslus. Estijos Darbo sutarties įstatymu darbdaviui leidžiama informuoti darbuotojus tik apie tokias laisvas nuolatines darbo vietas, kurios atitinka šių darbuotojų turimas žinias ir įgūdžius. Taip sukuriamos prielaidos darbdavio piktnaudžiavimui, darbuotojams pranešti ne apie visas laisvas pozicijas. Piktnaudžiavimo pavyktų išvengti tik tuomet, kai darbdavio lokaliniuose teisės aktuose, būtų aprašyti aiškūs reikalavimai pareigybei, įskaitant reikalingas žinias ir įgūdžius funkcijoms vykdyti, ir šie teisės aktai būtų prieinami visiems darbuotojams. Darbuotojų, su kuriais sudarytos terminuotos darbo sutartys, nediskriminavimo darbo sąlygų atžvilgiu principo įtvirtinimui ir įgyvendinimui Baltijos šalių nacionalinėje darbo teisėje įtaką daro direktyvos 1999/70/EB ir Bendrojo susitarimo nuostatos, todėl ETT jurisprudencija valstybių narių nacionaliniams teismams nustato tam tikras šio nediskriminavimo principo įgyvendinimo ir aiškinimo gaires. Pagal ETT net ir tais atvejais, kai darbuotojo terminuota darbo sutartis pakeičiama į neterminuotą ES valstybės privalo užtikrinti, kad nebūtų daromi esminiai ankstesnės darbo sutarties darbo sąlygų pakeitimai, kurie pablogintų darbuotojo padėtį, nors darbų pobūdis nebūtų pasikeitęs. Toks kardinalus darbo sąlygų pakeitimas prieštarautų Bendrojo susitarimo tikslams.

## 2.4. Terminuotų darbo santykių reglamentavimas naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekso projekte

Šiuo metu galiojantis LRDK, kuriuo yra reguliuojamas absoliučiai kiekvienas darbo procese atsirandantis darbo santykis, nebeatitinka dabartinės dinamiškos darbo rinkos. Siekiant prisitaikyti prie darbo rinkos pokyčių tenka liberalizuoti darbo santykių reguliavimą. Šių tikslų vedinas 2016 metų rudenį Lietuvos Respublikos Seimas priėmė NDK,[210] kuris įsigalios nuo 2017 m. sausio 1 d. Tačiau žiniasklaidoje kalbama, kad NDK įsigaliojimo terminas gali būti nukeltas dar pusei metų ar net metams. Atsižvelgiant į tai, kad NDK keičiasi darbuotojo teisinė padėtis, t. y. jis nebelaikomas silpnesniąja darbo santykiu šalimi, [211] Lietuvos įstatymų leidėjas iš esmės pakeitė terminuotų darbo santykių reguliavimą. NDK įtvirtintos nuostatos terminuotas darbo sutartis leis sudarinėti dėl visų darbų, nepaisant to, ar poreikis yra atlikti laikino, ar nuolatinio pobūdžio darbus.[212] Manytina, kad

[210] „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas“, *supra* note 2.
[211] *Ibid.*, 6 straipsnis.
[212] *Ibid.*, 67 straipsnis.

naujas terminuotų darbo santykių reguliavimas taps palankia teisine aplinka darbdaviams, kuri paskatins daugiau sudarinėti terminuotas darbo sutartis. Todėl svarbu panagrinėti NDK įsigaliojimo metu terminuotiems darbo santykiams taikytinas normas ir jų atitikties klausimus direktyvos 1999/70/EB ir Bendrojo susitarimo tikslams ir siekiamam rezultatui.

NDK nustatomas iš esmės visiškai naujas terminuotų darbo santykių reglamentavimas ir atsiranda naujos darbo sutarčių rūšys, kurių dalį būtų galima priskirti prie terminuotos darbo sutarties porūšio. NDK nebelieka trumpalaikės darbo sutarties sąvokos, o prie šiuo metu galiojančių terminuotų darbo sutarčių rūšių, kaip terminuotoji ir sezoninė, prisideda laikinojo darbo, pameistrystės ir projektinio darbo sutartys.[213] Analizuojant NDK naujoves terminuotų darbo santykių reglamentavime, bus akcentuojamos tik tos, kurios yra susijusios su pagrindinės terminuotos darbo sutarties sudarymu.

Skirtingai nei dabar galiojantis LRDK, kuris terminuotas darbo sutartis leidžia sudaryti tik nenuolatinio pobūdžio darbams, NDK bus leidžiama laisvai sudaryti terminuotąsias darbo sutartis neterminuoto pobūdžio darbui.[214] Tačiau siekiant išvengti piktnaudžiavimo toks terminuotų darbo sutarčių reglamentavimas ribojamas paeiliui einančių darbo sutarčių tam pačiam darbdaviui trukme, t. y. terminuotos darbo sutartys, sudarytos su tuo pačiu darbuotoju tai pačiai darbo funkcijai atlikti maksimali trukmė yra 2 metai, išskyrus atvejus, kai darbuotojas priimamas laikinai dirbti į laikinai nesančio darbuotojo darbo vietą, o skirtingiems darbams maksimali trukmė negali viršyti 5 metų. Taip pat NDK aiškiai įtvirtinama terminuotų darbo sutarčių, sudarytų „paeiliui“ sąvoka. Paeiliui einančios terminuotos darbo sutartys dėl to pačio darbo Lietuvoje, kaip Estijoje ir formaliai Latvijoje (čia terminas skaičiuojamas kalendorinėmis dienomis sudaro 60 dienų), bus laikomos tos, kurias skirs ne ilgesnis kaip 2 mėnesių laikotarpis.[215] Dar vienas saugiklis, apribojantis terminuotų darbo sutarčių sudarymą – tai bus draudimas darbovietėje sudarytoms terminuotoms darbo sutartims viršyti 20 procentų ribą visų darbdavio sudarytų darbo sutarčių skaičiaus nuolatinio pobūdžio darbams.[216]

Manytina, kad naujasis terminuotų darbo sutarčių reglamentavimas išspręstų daugelį šiuo metu kylančių problemų, nes NDK panaikinus nuostatą, kuri šiandien leidžia kolektyvinėse sutartyse nustatyti kitokias nei LRDK terminuotų darbo sutarčių sąlygas, sumažinama darbdavio piktnaudžiavimo tikimybė paeiliui sudaromomis terminuotomis darbo sutartimis. Naujas darbo santykių reglamentavimas užtikrintų pusiausvyrą tarp lanksčių darbdaviui ir saugių darbuotojui darbo sąlygų, nes NDK darbdaviui suteikia galimybę pasinaudoti terminuotų darbo santykių institutu organizuojant nuolatinio pobūdžio darbus, tačiau su tam tikrais apribojimais, t. y. maksimalia bendra

[213] „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas“, *supra* note 2.
[214] *Ibid.,* 67 straipsnio 1 dalis.
[215] *Ibid.,* 68 straipsnio 1 dalis; „Employment Contracts Act“, *supra* note 35, 10 straipsnio 1 dalis.
[216] „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas“, *op. cit.,* 67 straipsnio 4 dalis.

terminuotų darbo sutarčių trukme, įskaitant paeiliui sudarytas terminuotas darbo sutartis, ir maksimaliu terminuotų darbo sutarčių skaičiumi įmonėje. [217]

NDK taip pat keičiasi renkamų ir skiriamų darbuotojų terminuotų darbo santykių reglamentavimas. NDK su renkamais ir skiriamais darbuotojais, kūrybinių profesijų ir mokslo darbuotojais, kolegialių renkamųjų organų skiriamais darbuotojais, ar kitais darbuotojais, terminuotų darbo sutarčių terminas negali viršyti 5 metų. Viešojo intereso gynimo tikslais šių darbuotojų terminuotus darbo santykius reglamentuoja specialieji įstatymai ir jiems NDK netaikomas. [218] Lyginant su šiuo metu galiojančiu reglamentavimu, NDK sukuria didesnę apsaugą renkamiems ir skiriamiems darbuotojams, nes numatoma, kad su šiais darbuotojais terminuotos darbo sutartys sudaromos nebe laikui, kuriam jie yra išrinkti (kadencijai), o ne daugiau kaip 5 metams. Kaip buvo aptarta anksčiau kadencija nėra objektyvi priežastis terminuotai darbo sutarčiai sudaryti, nes pasibaigus kadencijai ir laimėjus viešą konkursą į tas pačias pareigas antrą sykį su darbuotoju sudaroma neterminuota darbo sutartis.[219] Tai reiškia, kad terminuotų darbo santykių pobūdis yra prilyginamas neterminuotiems, ir, kad nebuvo teisėto pagrindo pirmai terminuotai darbo sutarčiai sudaryti. Visgi, kaip ir šiuo metu galiojančiame LRDK, taip ir NDK įtvirtinta tik bendro pobūdžio nuostata dėl terminuotų darbo sutarčių sudarymo su renkamais ir skiriamais darbuotojais, kuri, kaip išaiškinta ETT,[220] negali būti pateisinama aplinkybe šių sutarčių sudarymui. Todėl būtina analizuoti konkrečius įstatymus, kad būtų galima įvertinti terminuotų darbo sutarčių sudarymo teisėtumą.

Pagal NDK, terminuota darbo sutartis tampa neterminuota, kai išnyksta aplinkybės, dėl kurių buvo sudaryta ši sutartis, arba, panašiai kaip ir Estijoje (tik čia per 5 darbo dienas nuo to momento kai darbdavys sužinojo, arba turėjo sužinoti, kad terminuoti darbo santykiai faktiškai tęsiasi),[221] kai darbo santykiai faktiškai tęsiasi daugiau kaip vieną darbo dieną suėjus darbo sutarties terminui (ši sąlyga negalioja, kai terminuotos darbo sutartys yra sudarytos 5 metams dėl skirtingų funkcijų vykdymo), viršijamas leidžiamas maksimalus terminuotos darbo sutarties terminas, įskaitant paeiliui einančių terminuotų darbo sutarčių trukmes. Laikotarpiai tarp terminuotų darbo sutarčių įskaitomi į darbuotojo darbo santykių su darbdaviu trukmę, tačiau nėra apmokami.[222]

NDK numato naujoves ir terminuotos darbo sutarties nutraukimo procese. Pagal naująjį reglamentavimą, darbdaviui nustatoma pareiga raštu įspėti darbuotoją apie darbo santykių pabaigą suėjus terminui kai darbo santykiai tęsiasi ilgiau nei vienerius metus – prieš 5 darbo dienas, o kai

[217] „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas“, *supra* note 2.
[218] *Ibid.,* 68 straipsnio 4 dalis.
[219] Ingrida Mačernytė – Panomariovienė, *supra* note 38, p. 56 – 59; „Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas“, *supra* note 81, 65 straipsnio 4 dalis.
[220] Joined Cases C-378/07 to C-380/07, Kiriaki Angelidaki et. al. v. Organismos Nomarkhiaki Aftodiikisi Rethimnis, Kharikleia Giannoudi et. al. v. Dimos Geropotamou, 2009 E.C.R. I – 03071.
[221] „Employment Contracts Act“, *supra* note 35, 80 straipsnio 3 dalis.
[222] „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas“, *op. cit.,* 67 straipsnio 3 dalis, 68 straipsnio 2 – 3 dalys, 69 straipsnio 2 dalis.

daugiau nei trejus metus – prieš 10 darbo dienų. Ši pareiga galioja nepaisant to, kaip darbo sutartyje nustatytas terminas, ar kalendorine data, ar tam tikru laikotarpiu, ar sąlyga, tačiau ši pareiga netaikoma darbuotojams, su kuriais terminuotos darbo sutartys sudarytos dėl skirtingų funkcijų atlikimo.[223] Nevykdant šios įstatyme nustatytos pareigos, darbdavys darbuotojui privalo sumokėti darbo užmokestį už kiekvieną termino pažeidimo dieną, bet ne daugiau kaip už 5 ar 10 darbo dienų. Taip pat nauja tai, kad darbdavys privalės darbuotojui išmokėti vieno mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką, kai darbo santykiai tęsis ilgiau nei dvejus metus.[224]

Siekiant užtikrinti vienodas galimybes įsidarbinti pagal neterminuotą darbo sutartį, darbdavys privalės ne tik informuoti apie darbovietėje esančias laisvas darbo vietas, į kurias bus priimama dirbti pagal neterminuotą darbo sutartį, bet ir pasiūlyti užimti laisvą darbo vietą tokį patį, ar panašų darbą dirbančiam ir nustatytus kvalifikacinius reikalavimus atitinkančiam darbuotojui, kuris dirba pagal terminuotą darbo sutartį.[225]

NDK įtvirtintas nediskriminavimo principas draudžia darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis, sudaryti mažiau palankias darbo sąlygas, įskaitant darbo apmokėjimą, nei tą patį, ar pagal kvalifikaciją ir gebėjimus panašų, darbą dirbantiems nuolatiniams darbuotojams. Darbdaviui draudžiama dėl darbo sutarties trukmės diferencijuoti darbo, darbo apmokėjimo, kvalifikacijos tobulinimo ar skatinimo sąlygas.[226] Lyginant su šiuo metu galiojančiu LRDK, naujuoju reglamentavimu siekiama užtikrinti darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis, apsaugą nuo diskriminavimo platesne apimtimi – papildomai išskiriamos darbo apmokėjimo sąlygos.

Galima daryti išvadą, kad NDK įtvirtina visiškai naują ir liberalesnį terminuotų darbo santykių reguliavimą, sudarydamas palankią teisinę aplinką darbdaviams daugiau sudarinėti terminuotas darbo sutartis, ir išlaikydamas pusiausvyrą tarp liberalaus darbo santykių reguliavimo ir darbuotojų apsaugos nuo piktnaudžiavimo susiaurinant darbo teisių apimtį, lyginant su nuolatiniais darbuotojais. Manytina, kad NDK terminuotų darbo santykių instituto nuostatos iš esmės atitinka Bendrojo susitarimo keliamus tikslus, nes Lietuvoje, kitaip nei Latvijoje ir Estijoje, terminuotas darbo sutartis leidžiama sudaryti dėl bet kokio pobūdžio darbų su tam tikrais apribojimais, užtikrinančiais darbuotojų apsaugą nuo piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ir nediskriminavimo principo taikymą darbo sąlygų nustatymo atžvilgiu. Terminuotų darbo sutarčių skaičius įmonėje negalės viršyti 20 % visų darbo sutarčių ir jų maksimali bendra trukmė skirtingiems darbams – 5 metai, toms pačioms funkcijoms – 2 metai, įskaitant paeiliui sudarytas terminuotas darbo sutartis. Taip pat NDK įpareigoja darbdavius vadovautis nediskriminavimo principu nustatant darbo

[223] „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas“, *supra* note 2, 69 straipsnio 3, 5 dalys.
[224] *Ibid*, 69 straipsnio 4 dalis.
[225] *Ibid.,* 71 straipsnio 1 ir 2 dalis.
[226] *Ibid.,* 70 straipsnis.

sąlygas, darbo užmokestį, užtikrinant darbuotojo mokymą, kvalifikacijos tobulinimą, profesinį tobulėjimą ir karjerą, bei vienodas galimybes su nuolatiniais darbuotojais įsidarbinti pagal neterminuotas darbo sutartis. Renkami ir skiriami darbuotojai pagal NDK bus įdarbinami nebe kadencijai, o konkrečiam laikui iki 5 metų. Vis dėl to šių darbuotojų terminuotų darbo santykių reglamentavimas vis dar kelia abejonių, ar pakankamai užtikrinama jų apsauga, kaip nustatyta Bendrajame susitarime. Tačiau šiuo atveju būtina analizuoti specialiuosius Lietuvos Respublikos įstatymus.

## IŠVADOS

1. Terminuotų darbo sutarčių apibrėžimai Lietuvoje, Estijoje ir Latvijoje atitinka Bendrajame susitarime netiesiogiai įtvirtintą terminuotos darbo sutarties sąvoką – tai tarp darbdavio ir darbuotojo sudaryta darbo sutartis, kurioje abi sutarties šalys susitaria dėl esminių darbo sąlygų, teisių bei pareigų, o darbo sutarties, ar santykių pabaiga nustatoma pagal objektyvias sąlygas, tokias kaip konkreti data, konkrečios užduoties įvykdymas, ar konkretus įvykis.

2. Terminuotų darbo sutarčių populiarumą daugiausia lėmė ekonominiai veiksniai ir siekis pagerinti užimtumo rodiklius. Terminuota darbo sutartis Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje ypač reikšminga sukuriant papildomas galimybes įsidarbinti, mažinant nedarbą, padedant įtraukti į darbo rinką asmenis, kuriems yra sudėtingiau susirasti darbą, bei leidžiant darbdaviams lanksčiau organizuoti darbą.

3. Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje pagrindinės problemos, kylančios dėl terminuotos darbo sutarties kvalifikavimo yra susijusios su terminuotos darbo sutarties sudarymo pagrindo vertinimu, tinkamu termino nustatymu ir įstatymo numatytos terminuotos darbo sutarties formos laikymųsi. Vertinant, ar terminuota darbo sutartis sudaryta laikino pobūdžio darbams, turi būti įvertinti ne subjektyvūs sutarties šalių vertinimai, o pats darbo pobūdis, dėl kurio atlikimo sudaryta terminuota darbo sutartis.

4. Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje nepakanka vien tik suderintos šalių valios terminuotų darbo sutarčių sudarymui, būtini ir juridiniai faktai. Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje išskiriamos atskiros terminuotų darbo sutarčių sudarymo priežastys: objektyviai padidėjęs darbo jėgos poreikis (laikinai nesant darbuotojo, laikinai, kol suras tinkamos kompetencijos darbuotoją, laikinai padidėjus darbų krūviui, laikinai atsiradus darbui, kuris įmonėje nėra įprastai atliekamas, dėl *force majeure* atsiradusių iš anksto nenumatytų darbų, kuriuos reikia atlikti nedelsiant, siekiant išvengti didesnių pasekmių), poreikis atlikti laikino pobūdžio darbus, kurių atlikimą riboja tam tikras terminas (sezoniniai darbai), kitos priežastys, nustatytos įstatymuose ar kolektyvinėse sutartyse.

5. Estijos ir Latvijos terminuotų darbo sutarčių sudarymo sąlygos (objektyvios priežastys) atitinka Bendrojo susitarimo keliamus tikslus, tačiau Lietuva – pažeidžia, dėl LRDK įtvirtintos nuostatos, kuri leidžia terminuotas darbo sutartis sudaryti visais atvejais, numatytais konkrečiuose įstatymuose ar kolektyvinėse sutartyse. Lietuvoje nėra stiprių profesinių sąjungų, todėl tikėtina, kad kolektyvinėje sutartyje nustatytos terminuotų darbo sutarčių sudarymo sąlygos bus palankesnės darbdaviui, o ne darbuotojui. Manytina, kad ši įstatymo nuostata turi būti išeliminuota iš LRDK, arba palikta, nustatant tam tikrus apribojimus.

6. Estijos įstatymų leidėjas į darbo sutarties įstatymą perkėlė visas tris Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalyje numatytas prevencines priemones, Latvijos ir Lietuvos įstatymų leidėjas pasirinko

dvi prevencines priemones – nustatė maksimalią paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių ar santykių trukmę ir objektyvias priežastis, pateisinančias tokių sutarčių, ar santykių atnaujinimą. Nė viena iš nagrinėjamų valstybių neužtikrina darbuotojų apsaugos nuo piktnaudžiavimo pakartotinai sudarant terminuotas darbo sutartis ir taip pažeidžia Bendrojo susitarimo tikslus. Lietuvoje ir Latvijoje nėra nustatyto bendro maksimalaus visų sudarytų terminuotų darbo sutarčių su tuo pačiu darbuotoju termino, todėl nutraukus šią darbo sutartį ir išlaukus įstatyme nustatytą terminą, darbdavys gali sudarinėti terminuotas darbo sutartis su tuo pačiu darbuotoju neribotą kiekį. Estijoje nepakankamai užtikrinama akademinio personalo darbuotojų apsauga nuo piktnaudžiavimo pakartotinai sudaromomis terminuotomis darbo sutartimis. Kadangi akademiniam sektoriui būdinga tai, kad vasaros laikotarpiu paskaitos nevyksta, praėjus vasaros laikotarpiui – daugiau nei 2 mėnesiams su tuo pačiu darbuotoju galima sudaryti naują terminuotą darbo sutartį, tokia sutartis nelaikoma sudaryta „paeiliui“ arba neterminuota ir jos terminas pradedamas skaičiuoti iš naujo.

7. Dažniausiai darbo sutarčių pasikeitimas į neterminuotas siejamas su teisiniais padariniais, kylančiais iš pažeidimų netinkamai nustatant, arba nenustatant darbo sutarties termino, viršijant maksimalų terminuotos darbo sutarties terminą bei iš piktnaudžiavimo sudarant terminuotas darbo sutartis, ar pažeidžiant maksimalų terminuotų darbo santykių atnaujinimo skaičių ir kitų įstatymų ar kolektyvinių sutarčių nuostatų pažeidimų.

8. Siekiant nustatyti, ar pagal terminuotą darbo sutartį dirbantis darbuotojas yra mažiau palankiai vertinamas nei panašioje padėtyje esantis nuolatinis darbuotojas, privalo būti įvertintos objektyvios aplinkybės, kurių pagrindu buvo sudarytos terminuotos darbo sutartys ir būtina išsiaiškinti, ar šių darbuotojų situacijos yra panašios, ar darbo sąlygos nagrinėjamu konkrečiu atveju patenka į Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalies taikymo apimtį. Jeigu nustatomas skirtingų sąlygų darymas panašiems darbuotojams, vertinama, ar egzistuoja galimas objektyvus pateisinimas.

9. Estija netinkamai perkėlė Bendrojo susitarimo nuostatas, įgalinančias darbdavį užtikrinti vienodas galimybes į darbą pagal neterminuotas darbo sutartis ir taip pažeidė Bendrojo susitarimo tikslus. Estijos Darbo sutarties įstatymu darbdaviui leidžiama informuoti darbuotojus tik apie tokias laisvas nuolatines darbo vietas, kurios atitinka šių darbuotojų turimas žinias ir įgūdžius, paliekant terpę darbdavio piktnaudžiavimui darbuotojams pranešti ne apie visas laisvas darbo pozicijas.

10. NDK nuostatos atitinka Bendrojo susitarimo tikslus. NDK įtvirtintas lankstesnis darbdaviui ir saugesnis darbuotojui terminuotų darbo santykių reglamentavimas išsprendžia nemažai problemų, kylančių iš šiuo metu galiojančio LRDK. Užkertant kelią darbdavio piktnaudžiavimui pakartotinai sudarinėti terminuotas darbo sutartis, NDK nebelieka nuostatos, kuri leidžia kolektyvinėje sutartyje sulygti kitokias nei NDK nustatytos terminuotų darbo santykių sąlygos ir nustatoma su tuo pačiu darbuotoju tai pačiai darbo funkcijai / skirtingoms darbo funkcijoms atlikti bendra maksimali terminuotų darbo sutarčių trukmė.

## PASIŪLYMAI

1. Pritariant NDK nuostatoms ir atsižvelgiant į tai, kad Lietuva neturi stiprių profesinių sąjungų, Lietuvoje siūlytina terminuotus darbo santykius reglamentuoti tik įstatymo galią turinčiuose teisės aktuose, išskyrus kolektyvinius susitarimus. Toks reglamentavimas sumažintų galimybę darbdavio piktnaudžiavimui kolektyviniuose susitarimuose sulygti sau palankesnes sąlygas, kuriomis būtų leidžiama pakartotinai sudarinėti terminuotas darbo sutartis ir diskriminuoti, nustatant mažiau palankias darbo sąlygas darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis.

2. Pritariant NDK nuostatoms ir atsižvelgiant į tai, kad Lietuvoje terminuotos darbo sutarties kvalifikavimo problemos daugiausia yra susijusios su terminuotos darbo sutarties sudarymo pagrindo vertinimu, t. y. ar terminuota darbo sutartis sudaryta laikino pobūdžio darbams, leisti terminuotas darbo sutartis sudaryti nuolatinio pobūdžio darbams, tuo pačiu įtvirtinant įstatymuose darbuotojų apsaugą nuo piktnaudžiavimo, kaip tokių terminuotų darbo sutarčių maksimalų skaičių įmonėje ir nustatant bendrą maksimalų visų sudarytų terminuotų darbo sutarčių su tuo pačiu darbuotoju terminą.

3. Atsižvelgiant į tai, kad kadencija nėra objektyvi priežastis terminuotai darbo sutarčiai sudaryti, siūlytina Lietuvoje terminuotas darbo sutartis su renkamais ir skiriamais darbuotojais leisti sudaryti konkrečiam terminui.

4. Siekiant užtikrinti, kad būtų laikomasi teisės aktų, įtvirtinančių darbdavio pareigą nepiktnaudžiauti terminuotomis darbo sutartimis ir nediskriminuoti darbuotojų darbo sąlygų atžvilgiu dėl darbo sutarties termino, siūlytina Lietuvoje įstatymu nustatyti administracines sankcijas darbdaviams už šių nuostatų pažeidimus.

## LITERATŪROS SĄRAŠAS


**Lietuvos Respublikos įstatymai:**

1. „Lietuvos Respublikos konstitucija", Valstybės Žinios, Nr. 33-1014 (1992).
2. „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas", Valstybės žinios 64, 2569 (2002).
3. „Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas", Valstybės žinios 54, 2140 (2009).
4. „Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109, 127, 129, 130, 141, 152, 188, 203, 206, 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymas", *Valstybės žinios* 93, 3993 (2009).
5. „Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas", *Valstybės žinios* 67, 2400 (2005).
6. „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas", TAR, žiūrėta 2016 rugsėjo 19 d., https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89.

**Estijos Respublikos įstatymai:**

7. „Constitution of the Republic of Estonia", Office of the President, žiūrėta 2016 rugsėjo 7 d., https://www.president.ee/en/republic-of-estonia/the-constitution/.
8. „Employment Contracts Act", Riigi Teataja, žiūrėta 2016 rugsėjo 7 d., https://www.riigiteataja.ee/en/eli/530102013061/consolide.
9. „Universities Act", Riigi Teataja, žiūrėta 2016 rugsėjo 7 d., https://www.riigiteataja.ee/en/eli/521032014002/consolide.
10. „Equal Treatment Act", Riigi Teataja, žiūrėta 2016 spalio 13 d., https://www.riigiteataja.ee/en/eli/530102013066/consolide.

**Latvijos Respublikos įstatymai:**

11. „The Constitution of the Republic of Latvia", Latvijas Republikas Saeima, žiūrėta 2016 rugsėjo 7 d., http://www.saeima.lv/en/legislation/constitution.
12. „Darba likums", LIKUMI, žiūrėta 2016 spalio 13 d., http://likumi.lv/doc.php?id=26019.
13. „Labour Law", UNPAN, žiūrėta 2016 spalio 13 d., http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UNTC/UNPAN018399.pdf.

**Europos Sąjungos dokumentai:**

14. „Konsoliduotis Europos Sąjungos ir Europos Bendrijos steigimo sutartys“, TAR, žiūrėta 2016 lapkričio 21 d., https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.FB955915C80F.
15. „Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis“, OJ L 175/43 (1999).
16. „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)”, OJ L 014 (1998).
17. „Europos parlamento ir tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones“, OJ L 327/9 (2008).
18. “Tarybos direktyva pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotuose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe Nr. 91/383/EEB”, OJ L206/19 (1991).
19. „Tarybos direktyva dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu Nr. 76/207/EEB“, OJ L 039 (1976).
20. „Tarybos direktyva nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus Nr. 2000/78/EB“, OJ L 303 (2000).
21. „Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on working conditions for temporary workers”, OJ C 203E (2002).
22. „Communication from the Commission concerning its Action Programme relating to the Implementation of the Community Charter of Basic Social Rights for Workers”, COM (89) 569 final, (1989).
23. Žalioji knyga „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius“, Briuselis, 22.11.2006 KOM (2006) 708 galutinis.

**Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimai:**

24. Case C-596/14, Ana de Diego Porras v. Ministerio de Defensa, 2016 OL C 419.
25. Case C-238/14, European Commission v. Grand Duchy of Luxembourg, 2015 OL C 138.
26. Case C-212/04, Konstantinos Adeneler, et al. v. Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG), 2006 E.C.R. I – 06057.

27. Case C-268/06, Impact v. Minister for Agriculture and Food, et al., 2008, E.C.R. I – 02483.
28. Joined cases C-444/09 & C-456/09 Rosa María Gavieiro Gavieiro (C 444/09), Ana María Iglesias Torres (C 456/09) v. Consellería de Educación e Ordenación Universitaria de la Xunta de Galicia, 2010, E.C.R. I – 14031.
29. Case C-586/10, Bianca Kücük v. Land Nordrhein-Westfalen, 2012 OL C 73.
30. Case C-307/05, Yolanda Del Cerro Alonso v. Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, 2007, E.C.R. I – 07109.
31. Case C-177/14 María José Regojo Dans v. Consejo de Estado, 2015 OL C 294.
32. Joined Cases C - 362/13, C - 363/13, C - 407/13, Maurizio Fiamingo et.al. v. Rete Ferroviaria Italiana SpA, 2014 OJ C 292.
33. Case C-178/12, Rafaela Rivas Montes v. Instituto Municipal de Deportes de Córdoba (Imdeco), 2013 OL C 129.
34. Joined Cases C-302/11 to C-305/11, Rosanna Valenza et.al. v. Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, 2012 OL C 379.
35. Case C-38/13, Małgorzata Nierodzik v. amodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr. Stanisława Deresza w Choroszczy, 2014 OL C 135.
36. Case C-361/12, Carmela Carratù v. Poste Italiane SpA, 2013 OL C 52.
37. Joined Cases C - 395/08, C-396/08, Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) v. Tiziana Bruno et.al., 2010, E.C.R. I – 05119.
38. Case C-177/10, Francisco Javier Rosado Santana v. Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía, 2011 E.C.R. I – 07907.
39. Case C - 486/08 Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols v. Land Tirol, 2010 E.C.R. I – 03527.
40. Case C-167/97, Regina v. Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith and Laura Perez, 1999 E.C.R. I – 00623.
41. C-364/07, Vassilakis Spyridon et. al. v. Dimos Kerkyras, 2008 E.C.R. I – 00090.
42. Joined Cases C-378/07 to C-380/07, Kiriaki Angelidaki et. al. v. Organismos Nomarkhiaki Aftodiikisi Rethimnis, Kharikleia Giannoudi et. al. v. Dimos Geropotamou, 2009 E.C.R. I – 03071.

**Generalinio advokato nuomonė:**

43. Opinion of advocate general Jääskinen, Case C-313/10, Land Nordrhein – Westfalen v. Sylvia Jansen, 2011 E.C.R. I – 10511.

**Lietuvos Aukščiausiojo Teismo sprendimai:**

44. LAT 2009 m. rugsėjo 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-345/2009.
45. LAT 2009 m. lapkričio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-494/2009.
46. LAT 2005 m. lapkričio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-568/2005.
47. LAT 2006 m. sausio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-74/2006.
48. LAT 2014 m. birželio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-329/2014.
49. LAT 2014 m. gruodžio 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-572/2014.
50. LAT 2005 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-92/2005.
51. LAT 2005 m. rugsėjo 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-423/2005.
52. LAT 2010 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-466/10.

**Specialioji literatūra:**

53. Vėlyvis, Stasys ir kt. *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010.
54. Bagdanskis, Tomas, Genovaitė Dambrauskienė, Ramunė Guobaitė, Rytis Krasauskas, Vitas Lopinys, Rasa Macijauskienė, Ingrida Mačernytė – Panomariovienė, Laura Sirvydienė, Juozas Tartilas ir Justinas Usonis. *Darbo teisė.* Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008.
55. Petrylaitė, Daiva, Tomas Davulis, Vida Petrylaitė. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje.* Vilnius: Registrų centras, 2008.
56. Davulis, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2004.
57. Bužinskas, Gintautas, Genovaitė Dambrauskienė, Tomas Davulis, Petras Grėbliauskas, Paulius Koverovas, Jurijus Maculevičius, Vytautas Nekrašas, Ipolitas Nekrošius, Daiva Petrylaitė, Viktoras Tiažkijus ir Vidmondas Vėgelis. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras: I dalis Bendrosios nuostatos, II dalis Kolektyviniai darbo santykiai.* Vilnius: Justitia, 2003.
58. Bužinskas, Gintautas, Genovaitė Dambrauskienė, Tomas Davulis, Petras Grėbliauskas, Paulius Koverovas, Jurijus Maculevičius, Vytautas Nekrašas, Ipolitas Nekrošius, Daiva Petrylaitė, Viktoras Tiažkijus ir Vidmondas Vėgelis. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras: III dalis Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004.
59. Davulis, Tomas. „Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisė normas.“ *Teisė* 58, ISSN 1392–1274 (2006): 24–53.
60. Samuilytė – Mamontovė, Aistė. „Europos Sąjungos teisės įgyvendinimas valstybės narės teisme: netiesioginio direktyvų veikimo doktrinos taikymo ribos.” *Jurisprudencija* 5(3), ISSN 2029–2236 (2013): 865–883.

61. Mačernytė – Panomariovienė, Ingrida. „Terminuotų darbo sutarčių sudarymo teisėtumas", *Jurisprudencija*, 2015, 22 (1), ISSN 1392–6195: 48–63.
62. Mačiulaitis, Vilius. „Terminuotos darbo sutartys flexicurity aspektu." *Socialinių mokslų studijos* 3(7), ISSN 2029–2236 (2010): 293–310.
63. Zappala, Loredana. „Abuse of Fixed-Term Employment Contracts and Sanctions in the Recent ECJ`s Jurisprudence", *Industrial Law Journal* 35, 4 (2006): 439–444, http://ilj.oxfordjournals.org.skaitykla.mruni.eu/content/35/4.toc
64. Bubilaitytė, Beata. „Terminuotų darbo sutarčių reguliavimo ypatumai pagal Lietuvos teisę", *Teisė* 69, ISSN 1392–1274 (2008): 132–137.
65. Mačiulaitis, Vilius. „Darbo santykių nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės lankstumo ir saugumo aspektu." Daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2013,http://talpykla.elaba.lt.skaitykla.mruni.eu/elaba-fedora/objects/elaba:1884994/datastreams/MAIN/content.
66. Gumbrevičiūtė – Kuzminskienė, Diana. „Lygių galimybių principo įgyvendinimas Europos Sąjungos ir Lietuvos darbo teisėje." Daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2011, http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2011~D_20110427_090517-00687/DS.005.0.01.ETD.
67. Sädevirta, Markus. „A comparative study of the regulation governing the use of fixed - term contracts in three EU member states." Doctoral dissertation, University of Helsinki, 2013. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/40753/sadevirta_dissertation.pdf?sequence=1.

**Internetiniai tinklapiai:**

68. De la Porte, Caroline and Patrick Emmenegger. „The Court of Justice of the European Union and fixed-term workers: still fixed, but at least equal." European trade union institute. Žiūrėta 2016 spalio 23 d. http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/The-Court-of-Justice-of-the-European-Union-and-fixed-term-workers-still-fixed-but-at-least-equal
69. Eichhorst, Werner. „Fixed – term contracts: are fixed – term contracts a stepping stone to a permanent job or dead end?" IZA world of labour. Žiūrėta 2015 spalio 14 d. http://wol.iza.org/articles/fixed-term-contracts/long
70. Sulmanis, Toms. „Employment law review 2015: Latvia." Global HR Lawyers. 2015 vasario 25 d. http://www.globalhrlaw.com/resources/employment-law-review-2015-latvia
71. Vainovskis, Maris and Maris Logins. „Termination of employment relations: legal situation in Latvia." Žiūrėta 2015 spalio 9 d.

http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:quS0ffaJdJ8J:ec.europa.eu/social/BlobServlet%3FdocId%3D4630%26langId%3Den+&cd=1&hl=lt&ct=clnk&gl=lt

72. „Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem." Latvijas Respublikas augstākā tiesa. Žiūrėta 2016 spalio 20 d. http://at.gov.lv/files/uploads/files/docs/petijumi/darba%20stridi.pdf
73. „Employment Protection Legislation: Type of Employment Contracts." Žiūrėta 2015 spalio 8 d. http://www.cesifo-group.de/ifoHome/facts/DICE/Labour-Market-and-Migration/Labour-Market/Employment-Protection-Labour-Standards/EPL-typ-empl-contr-/fileBinary/EPL-typ-empl-contr.pdf
74. „Employment statistics." Eurostat statistics explained. Žiūrėta 2015 spalio 17 d. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics#Part-time_and_fixed-term_contracts
75. Davidavičius, Henrikas. „Terminuotų darbo sutarčių ypatumai." Žiūrėta 2015 spalio 9 d. http://www.teisesforumas.lt/darbo-teis/1583-terminuot-darbo-sutari-ypatumai-i.html
76. „EC refers Estonia to EU Court of Justice over successive fixed – term employment in the academic sector." Eesti Rahvusringhääling. Žiūrėta 2015 spalio 11 d. http://news.err.ee/v/politics/17a32e26-f03f-4da1-8ed3-4b0b678b199f
77. „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu." Latvijas Republikas Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārināšanas daļa. Žiūrėta 2015 spalio 25 d. http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_attiecibas_socialais_dialogs/quest_at.pdf
78. „Darba līgums uz noteiktu laiku." Darba jurists. 2014 rugpjūčio 5 d. http://darbajurists.lv/darba_jurists_Jaunumi_Darba_likuma_44_pants.html
79. Tuulmägi, Kairi. „Tähtajaline tööleping ning selle sõlmimisega seotud riskid." Žiūrėta 2015 spalio 25 d. http://apilv.ee/2012/12/tahtajaline-tooleping-ning-selle-solmimisega-seotud-riskid-2/
80. „Fixed-term contract – verbal or written form?" European labour law network. Žiūrėta 2015 spalio 25 d. http://www.labourlawnetwork.eu/national_labour_law/national_court_rulings/national_court_decisions_-_labour_law/prm/64/v__detail/id__5753/category__10/index.html
81. Gasūns, Renārs. "New amendments to the Labour Law from 2015." Žiūrėta 2016 spalio 20 d. https://www.bnt.eu/en/news-at-bnt-2/215-news/1855-new-amendments-to-the-labour-law-from-2015
82. „National Labour Law Profile: Latvia." International Labour Organization. Žiūrėta 2016 spalio 13 d.

http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158912/lang--en/index.htm

83. Dias da Silva, Antonio, and Alessandro Turrini „Precarious and less well paid? Wage differences between permanent and fixed-term contracts across the countries.” Economic and financial affairs. 2015 vasario 19 d. http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/economic_paper/2015/ecp544_en.htm
84. „ES valstybės narės (įstojimo į ES metai).“ Europos Sąjunga. Žiūrėta 2015 rugsėjo 20 d. http://europa.eu/about-eu/countries/index_lt.htm

## ANOTACIJA

**Reikšminiai žodžiai:** terminuota darbo sutartis, apsauga nuo piktnaudžiavimo, nediskriminavimas, Bendrasis susitarimas dėl darbo pagal terminuotas darbo sutartis.

Magistro baigiamajame darbe yra palyginti ir išanalizuoti Lietuvos, Latvijos ir Estijos terminuotų darbo santykių reglamentavimo ypatumai. Detaliau nagrinėjama terminuotos darbo sutarties samprata ir reikšmė, jos kvalifikavimo terminuotąja darbo sutartimi problematika, objektyvios aplinkybės terminuotų darbo sutarčių sudarymui, pasekmės dėl neteisėto terminuotų darbo sutarčių sudarymo, nediskriminavimo principo pagal Bendrąjį susitarimą įgyvendinimo aspektai, prevencinės priemonės, apsaugančios darbuotojus nuo piktnaudžiavimo pakartotinai sudarant terminuotas darbo sutartis bei jų efektyvumas užtikrinant Bendrojo susitarimo keliamus tikslus, pasirinktose ES valstybėse. Taip pat nagrinėjama NDK terminuotų darbo santykių reglamentavimo pakeitimų atitiktis Bendrojo susitarimo keliamiems tikslams.

Pasirinktos ES valstybės neužtikrina tinkamo Bendrojo susitarimo keliamų tikslų įgyvendinimo. Estijoje nepakankamai užtikrinama akademinio personalo darbuotojų apsauga nuo piktnaudžiavimo pakartotinai sudaromomis terminuotomis darbo sutartimis. Lietuvoje ir Latvijoje nėra nustatyto bendro maksimalaus visų sudarytų terminuotų darbo sutarčių su tuo pačiu darbuotoju termino, todėl nutraukus šią darbo sutartį ir išlaukus įstatyme nustatytą terminą, darbdavys gali sudarinėti terminuotas darbo sutartis su tuo pačiu darbuotoju neribotą kiekį. Lietuvoje leidimas terminuotas darbo sutartis sudaryti remiantis kolektyvinių sutarčių nuostatomis sudaro prielaidas darbdavio piktnaudžiavimui numatyti sau kaip darbdaviui palankesnes sąlygas.

## ANNOTATION

**Keywords:** fixed – term employment contract, abuse prevention, non – discrimination, Framework Agreement on fixed – term work.

Master thesis compare and analyze the specificity of fixed – term labour regulation in Lithuania, Latvia and Estonia. It considers the concept of fixed – term employment contract and its importance, problems qualifying contracts of this type, objective ground of fixed – term employment contracts, consequences arising from unlawful fixed – term employment contracts, the effectiveness of measures ensuring non – discrimination principal and preventing abuse arising from the use of successive fixed – term employment contracts in selected European Union countries. Also, it analyzes

fixed – term labour regulation amendments in new Labour code project of Lithuania in compliance with objectives of Framework Agreement on fixed – term work.

Selected countries do not provide an adequate implementation on objectives of Framework Agreement on fixed – term work. Estonia does not sufficiently guarantee academic staff protection against abuse of successive fixed – term employment contracts. In Lithuania and Latvia, there is no maximum total duration of successive fixed – term employment contracts with the same employee, therefore the employer after terminating the fixed – term employment contract has to wait statutory period to be available to conclude another fixed – term employment contracts as much as he wants. In Lithuania, it is allowed to conclude fixed – term employment contracts based on collective agreements, which creates preconditions to employer for abuse of providing more favorable conditions in collective agreements to himself.

## SANTRAUKA

## TERMINUOTŲ DARBO SANTYKIŲ REGULIAVIMO EUROPOS SĄJUNGOS VALSTYBĖSE LYGINAMOJI ANALIZĖ

Magistro baigiamojo darbo tikslas yra palyginti Lietuvos, Estijos ir Latvijos terminuotų darbo santykių reglamentavimo ypatumus įgyvendinant Bendrojo susitarimo keliamus tikslus. Šiame darbe atskleidžiama terminuotos darbo sutarties samprata ir reikšmė, aiškinamasi, ar terminuotų darbo santykių reglamentavimas pasirinktose ES valstybėse tinkamai užtikrina darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis, apsaugą nuo diskriminavimo darbo sąlygų atžvilgiu, nagrinėjamos prevencinės priemonės, apribojančios piktnaudžiavimą pakartotinai sudaromomis terminuotomis darbo sutartimis ir jų efektyvumas įgyvendinant Bendrojo susitarimo keliamus tikslus. Taip pat atskirai analizuojama, ar NDK terminuotų darbo santykių reglamentavimo pakeitimai neprieštarauja Bendrojo susitarimo keliamiems tikslams.

Magistrinį baigiamąjį darbą sudaro du skyriai. Pirmajame skyriuje aprašoma terminuotų darbo santykių reglamentavimo raida ES, Bendrojo susitarimo tikslai ir jo įtaka ES valstybių narių teisei bei terminuotos darbo sutarties samprata ir reikšmė. Antrajame skyriuje nagrinėjami šiame darbe iškelti uždaviniai. Lyginant Lietuvos, Estijos ir Latvijos terminuotų darbo santykių reglamentavimą analizuojami probleminiai aspektai sudarant terminuotas darbo sutartis pirmą kartą ir pakartotinai, jas vykdant ir nutraukiant: nagrinėjamos objektyvios aplinkybės, kurioms esant terminuotos darbo sutartys laikomos sudarytos teisėtai, prevencinių priemonių samprata pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį ir jų efektyvumas užtikrinant darbuotojų apsaugą nuo piktnaudžiavimo pakartotinai sudaromomis terminuotomis darbo sutartimis, neteisėtai sudarytų terminuotų darbo sutarčių (pirmą kartą ir pakartotinai) priežastys ir pasekmės, nediskriminavimo principo pagal Bendrojo susitarimo 4 punktą samprata ir, ar pasirinktos valstybės tinkamai įgyvendina šį principą, bei NDK įtvirtinto terminuotų darbo santykių reglamentavimo naujovės ir jų suderinamumo su Bendrojo susitarimo tikslais klausimai.

Magistro baigiamojo darbo rezultatai atskleidė, kad ES valstybių nacionalinei teisei įtaką daro direktyvos 1999/70/EB ir Bendrojo susitarimo nuostatos, todėl ETT jurisprudencija valstybių narių nacionaliniams teismams nustato tam tikras šio susitarimo įgyvendinimo ir aiškinimo gaires. Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje nepakankamai užtikrinama darbuotojų apsauga nuo pakartotino terminuotų darbo sutarčių sudarymo ir nediskriminavimo principo, kaip jis suprantamas pagal Bendrąjį susitarimą, įgyvendinimas terminuotuose darbo santykiuose.

## SUMMARY

## A COMPARATIVE STUDY OF THE REGULATION OF FIXED TERM WORK RELATIONS IN EUROPEAN UNION MEMBER STATES

Master thesis aims to compare the specificity of fixed – term labour regulation in compliance with objectives of Framework Agreement on fixed – term work in Lithuania, Latvia and Estonia. It considers the concept of fixed – term employment contract and its importance, analyzes if fixed – term work regulations in each selected country effectively ensures employee's, working under fixed – term contracts, protection against discrimination on working conditions, measures and its effectiveness preventing abuse arising from the use of successive fixed – term employment contracts. Also, it studies fixed – term labour regulation amendments in new Labour code project of Lithuania in compliance with objectives of Framework Agreement on fixed – term work.

Master thesis consists of two chapters. The first chapter studies the development of fixed – term employment relationships regulation and concept of fixed – term employment contract in the European Union, aims of Framework Agreement and its impact on European Union Member States' national law. The second chapter is devoted to this work targets. Comparing fixed – term work regulation in Lithuania, Estonia and Latvia there is analyzed problematic aspects arising from the use of fixed – term contracts for the first time and successive, its execution and termination.

Master's thesis results revealed that the European national legal system is influenced by Directive 1999/70/EC and the Framework Agreement on fixed – term work, therefore the jurisprudence of the European Union Court of Justice determines the specific implementation of this Framework Agreement and the guidelines of interpretation in selected European Union Member States. The fixed – term work regulation in Lithuania, Estonia and Latvia is not as sufficient as to ensure employee's protection against the use of successive fixed – term contracts and non – discrimination principal, within the meaning of the Framework Agreement.