MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
VERSLO TEISĖS KATEDRA

MANTAS MATULIONIS
DARBO IR SOCIALINIO APRŪPINIMO TEISĖS STUDIJŲ PROGRAMA

DARBO SUTARČIŲ RŪŠYS IR JŲ PRAKTINIS TAIKYMAS

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –
Doc. dr. Rytis Krasauskas

Vilnius, 2015

TURINYS

ĮVADAS 3

1. DARBO SUTARTIS – VIENA IŠ TEISINIŲ DARBO PANAUDOJIMO FORMŲ 8

1.1. Darbo sutarties samprata 8

1.2. Darbo ir civilinės sutarties lyginamoji analizė 13

2. DARBO SUTARČIŲ RŪŠIŲ PRAKTINIO TAIKYMO KLAUSIMAI 21

2.1. Neterminuotos darbo sutartys 30

2.2. Terminuotos darbo sutartys 35

2.3. Darbo sutartys dėl nuotolinio darbo 44

IŠVADOS 48

LITERATŪROS SĄRAŠAS 49

ANOTACIJA 54

ANNOTATION 54

SANTRAUKA 55

SUMMARY 56

PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ 57

ĮVADAS

Temos aktualumas ir problematika Teisė į darbą yra viena iš pagrindinių žmogaus teisių, kuri yra įtvirtinta Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 str.: „Kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju[1]. Šią teisę asmuo realizuoja dalyvaudamas darbo teisiniuose santykiuose, kurių pagrindas yra būtent darbo sutartis. Šiems santykiams užimant vieną iš pagrindinių pozicijų žmogaus visuomeninių teisinių santykių kontekste, turint ypatingą reikšmę socialiniu bei ekonominiu požiūriu, nenuginčijamai svarbus yra tinkamas šių santykių reglamentavimas ne tik nacionalinių teisės aktų, bet ir darbo sutarčių lygmeniu.

Pasaulyje vykstant gana intensyviems socialiniams-ekonominiams pokyčiams, susijusiems su išaugusiu globalizacijos mastu, didėjančia konkurencija darbo rinkoje, taip pat poreikiu suderinti asmeninį užimtumą su darbine veikla, iškyla būtinybė adaptuoti ir darbinį užimtumą reglamentuojantį mechanizmą, šiuo atveju, darbo teisės normas su vykstančiais pokyčiais[2]. Pastaruoju metu darbo teisė išgyvena pakankamai ryškių pokyčių metą, siekiant sukurti liberalesnius, saugesnius darbo santykius yra įgyvendinamas projektas „Lietuvos socialinio modelio, apimančio užimtumo didinimą, darbo santykių reglamentavimo tobulinimą ir socialinio draudimo tvarumą, sukūrimas“[3]. Šio projekto pagrindu yra siūlomas naujojo darbo kodekso projektas[4], numatantis pakankamai didelį perversmą darbo teisėje: darbo sutarties sampratos išplėtimas, lankstesnis požiūris į darbo sutarties nutraukimą, darbo laiko organizavimą, įvairesnis darbo sutarčių rūšių pasirinkimas ir pan. Žinoma, darbo sutarties institutą (kaip visą darbo teisę) įvardijant kaip vieną iš prioritetinių reformų teisinėje sistemoje[5], žingsnis sukurti tobulesnį darbo santykius reguliuojantį mechanizmą yra vertintinas teigiamai, tačiau toks žingsnis iš kitos pusės taip pat kelia nemažai klausimų. Ar norint liberalizuoti darbo teisę tuo pačiu yra numatoma pakankamai liberalumą atsveriančių, darbo santykių saugumą, šalių interesų apsaugą užtikrinančių priemonių? Nemažai siūlomų darbo kodekso projekto teisės

[1] Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.
[2]Mačernytė – Panomariovienė I., Flexicurity samprata ir įgyvendinimo galimybės Lietuvos užimtumo politikoje, Jurisprudencija, 2011, 18(3), p. 1081–1099.
[3]Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsakymu Vilniaus universiteto, Mykolo Romerio universiteto ir Socialinių tyrimų centro konsorciumas kuria darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinį-administracinį modelį. Šio tikslas – tobulinti darbo rinką ir socialinę apsaugą reglamentuojančius teisės aktus taip, kad būtų didinamas užimtumas, gerinamas darbo santykių reguliavimas, skatinamos investicijos ir darbo vietų kūrimas. Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinis-administracinis modelis [interaktyvus], [žiūrėta 2015-02-02] http://www.socmodelis.lt/
[4] Lietuvos Respublikos Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinamo įstatymo projektas, [interaktyvus], [žiūrėta 2015-02-18] http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-kodekso-projektas.pdf].
[5] Dambrauskienė G., Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos, Jurisprudencija, 7-12, 2008.

normų yra tikrai geros ir atrodytų liberalios teoriškai, tačiau kaip tai būtų įgyvendinama praktikoje, kyla nemažai abejonių. Iš to taip pat kyla klausimas, ar parengtas naujojo darbo kodekso projektas tikrai atitinka esamą laiko dvasią, ir ar iš tiesų visuomeniniame gyvenime įvyko tiek daug socialinių, ekonominių ir kitų pokyčių, kurie lėmė tai, jog šiuo metu galiojantis Darbo kodeksas yra toks netinkamas ir netobulas, jog jo nebūtų galima tiesiog taisyti, pildyti?

Lietuvai stojant į Europos Sąjungą, ir prisiimant tam tikrus įsipareigojimus, neapseita ir be darbo sutarties institutui svarbių reglamentų. Turimas omenyje lanksčių darbo formų įgyvendinimo plėtojimas, kuris autoriaus nuomone, nacionalinėje darbo teisėje dar nėra pakankamai integruotas ir tebereikalaujantis gilesnių diskusijų. Šiuo aspektu pritartina Mačiulaičio V.[6] nuomonei, jog daugelis Europos Sąjungos valstybių perėmė flexicurity principą ir jį taiko savo darbo teisėje, kai tuo tarpu Lietuva šioje srityje vis dar atsilieka ir dar nėra pakankamai sistemiškai minėto principo pritaikiusi nacionalinėje darbo teisėje. Tiesa, pabrėžtina, jog naujojo Darbo kodekso projekte numatytos teisės normos daugeliu atveju yra keitimosi gerąja praktika su užsienio valstybėmis, rezultatas, nemažai teisinio reguliavimo yra bandoma perimti iš konkrečių Europos Sąjungos šalių. Tačiau vis dėlto, nereikia pamiršti, jog kitose Europos Sąjungos valstybėse puikiai prigijusi tam tikros teisės normos taikymo praktika nebūtinai sėkmingai būtų integruojama į Lietuvos nacionalinę teisę. Norint darbo santykius paversti patrauklesniais nepakanka perkelti gerosios užsienio šalių praktikos į nacionalinę darbo teisę, nes tai vienareikšmiškai nepriartina jos nei prie flexicurity nei prie kitų principų imperatyvų, o neretai, kaip galima pastebėti siūlomame projekte, daugiau pagrindžia tik vieną iš šio principo prasmių - lankstumą (angl. *flexibility),* ir nepakankamai saugumo (angl. *security)* elemento reikalavimus.

Temos problematiką autorius taip pat įžvelgia ir dėl tam tikrų darbo teisės normų, konkrečiai reglamentuojančių darbo sutarties institutą, taikymo ribų. Ypatingai svarbu šias ribas nubrėžti, kai kalbame apie civilinių ir darbo sutarčių panašumus. Kiek šios ribos turi būti išplėstos, ar susiaurintos, kad ši darbo organizavimo forma būtų patraukli, jog jos nenukonkuruotų darbas ne pagal darbo sutartį, pasižymintis tokiomis savybėmis, kurios gali būti patrauklios tiek darbdaviams, tiek darbuotojams (ypatingai trumpuoju laikotarpiu), tačiau galėtų turėti nemažai neigiamų padarinių (ypatingai ilguoju laikotarpiu).[7]

Darbo sutarties institutas, turintis pakankamai platų darbo sutarčių pasirinkimo spektrą, neišvengiamai susiduria su šių sutarčių aiškinimo būtinybe. Neretai teisinėje literatūroje yra akcentuojama, jog įstatymų leidėjas ir teismai turėtų prieiti prie vieningos pozicijos aiškinant tam tikras teisės normas, susijusias su nestandartinių darbo sutarčių taikymu praktikoje, darbo ir

[6]Mačiulaitis V., Terminuotos darbo sutartys flexicurity aspektu, Socialinių mokslų studijos, 2010, 3(7), p. 293–310.
[7]B. Martišienė, Kriterijų, atskiriančių skirtingas darbo organizavimo formas, analizė, Current Issues of BusinessandLaw, 2010, 5(2), Vilniaus universitetas.

civilinių sutarčių atskyrimu. Įstatymo leidėjui laikantis vienos pozicijos, teisinėje literatūroje diktuojamai kitai nuomonei, o teismo sprendimams esant dar kitokiems neretai gali kilti įvairių prieštaravimų[8]. Neabejotinai, darbo teisei remiantis įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principu, akcentuojama, kaip yra svarbu sukurti tokį darbo teisinių santykių reguliavimą, kuris leistų darbuotojams su įvairiais psichofiziniais duomenimis įgyvendinti Konstitucijos 48 straipsnyje įtvirtintą teisę.[9] Siūlomu naujojo Darbo kodekso projektu yra įvedama dar daugiau darbo sutarčių rūšių, atsisakoma tam tikrų iki šios galiojančių, o tai be abejo, gali sukelti tam tikrų neaiškumų, todėl diskusija šiuo klausimų tikrai aktuali bei reikalinga. Darbo sutarčių rūšių išmanymas ir atskyrimas bei teisingas parinkimas užtikrina tinkamą darbo teisinių santykių įgyvendinimą, garantuoja šių santykių stabilumą bei užkerta kelią galimam piktnaudžiavimui. Taigi šiuo aspektu neabejotinai yra svarbu diskutuoti dėl galimų saugiklių, įsijungiančių netinkamo darbo sutarties rūšies taikymo momentu, ir užtikrinančių deramą darbo teisinių santykių funkcionavimą.

Temos ištirtumo lygis. Darbo sutarčių rūšių praktinio taikymo analizė nėra plačiai diskutuojama tema nei lietuvių, nei užsienio mokslininkų bei tyrinėtojų darbuose. Lietuvių autoriai savo darbuose nėra išsamiai nagrinėję, tarpusavyje sistemiškai palyginę terminuotų ir neterminuotų sutarčių taikymo specifikos ar lanksčių galimybių, kaip nuo vienos sutarties pereiti prie kitos sutarties. Tuo tarpu užsienio tyrinėtojai lyginamuoju aspektu yra analizavę terminuotas ir neterminuotas sutartis[10], apžvelgę ir plačiau diskutavę apie konkrečių užsienio valstybių darbo rinkos situaciją[11]. Darbo sutarčių rūšių, ypatingai terminuotų sutarčių studijos, pastaruoju metu sulaukia daugiau lietuvių mokslininkų dėmesio, tačiau vis tiek nepakankamai. I. Povilaitienė[12], V. Mačiulaitis[13] skyrė dėmesio darbo sutarties instituto evoliucijos apžvalgai, akcentuodami būtinybę darbo sutarties institutą daugiau pagrįsti flexicurity principu. I. Mačernytė-Panomariovienė, pritardama Mačiulaičiui V. ir Usoniui J. dėl flexicurity integravimo nacionalinėje teisėje, taip pat analizavo atskiras darbo sutartis, susijusias su antraeilių pareigų ir papildomo darbo reglamentavimu bei taikymu praktikoje. Bagdanskis T. ir Macijauskienė R.[14] gilinosi, kokios yra nestandartinių darbo rūšių praktinės taikymo galimybės, akcentuodami šio

[8] *Ibid.*
[9] Nekrašas, V., *et al* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis: Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, II t. P. 75-76.
[10] Vermeylen G., Informal employment in the European Union, Paper prepared for WIEGO Workshop on Informal Employment in Developed Countries, Harvard University, 31 Oct -1 Nov 2008.
[11] Eichhorst W., Fixed-term contracts. Are fixed-term contracts a stepping stone to a permanent job or a dead end? IZA World of Labor, May 2014; Tobias H., Do Fixed-Term Contracts Increase the Long-Term Employment Opportunities of the Unemployed? ZEW Discussion Papers, No. 03-49.
[12] Povilaitienė I., Darbo sutartis ir kitos teisinės darbo panaudojimo formos, Daktaro disertacija, Socialiniai mokslai, Teisė (01 s), 2012.
[13] Mačiulaitis V., *supra* note, 6.
[14] Bagdanskis T., Macijauskiene R., Application of different types of employment contracts in Lithuania – related theoretical and practical problems, Jurisprudencija, 2012, 19(1), p. 249–267.

taikymo teisinio reglamento aiškumo stoką. G. Dambrauskienė gilinosi į darbo ir civilinių sutarčių sąveikavimą[15], lanksčių darbo organizavimo formų tobulinimo galimybes[16]. Taip pat keletas tyrinėtojų domėjosi sezoninių sutarčių specifika[17]. Atlikus mokslinės literatūros analizę matyti, kad, trumpalaikės bei sezoninės sutartys literatūroje dažniausiai aptariamos analizuojant terminuotas darbo sutartis. Tai logiška, kadangi šios darbo sutartys savo esme yra terminuotos, turi pakankamai aiškų, apibrėžtą tikslą, paskirtį, sąlygotą sezonų kaitos, trumpalaikio darbo jėgos poreikio ir kitų veiksnių. Atsižvelgiant į išdėstytus argumentus, trumpalaikės bei sezoninės darbo sutartys šiame tiriamajame darbe išsamiau analizuojamos nebus.

Darbo autoriui atlikus išsamią mokslinės literatūros analizę apie darbo sutarčių rūšis galima teigti, kad nei lietuvių, nei užsienio autorių moksliniuose darbuose nepavyko atrasti išsamios analizės apie visų ar bent jau pagrindinių darbo sutarčių rūšių praktinio taikymo problemas, ypatingai lankstumo aspektu. Todėl šiame darbe atskleidžiamos šiandien aktualios neterminuotų, terminuotų sutarčių bei nuotolinio darbo problemos, kylančios būtent praktiniame jų taikyme.

Taip pat akcentuotina, jog paruošus naujojo Darbo kodekso projektą pasigendama mokslinės diskusijos, kurioje aptariant siūlomas darbo institutui aktualias naujoves, būtų pateikti išsamūs šio projekto paaiškinimai, komentarai ir kt. Todėl platesnis diskursas šiame projekte siūlomų darbo sutarčių rūšių praktinio taikymo klausimais yra būtinas. Tai taip pat parodo darbe nagrinėjamos temos aktualumą.

Hipotezė. Darbo sutarties instituto liberalizavimas neturi paneigti darbo teisės prigimties, jos esminių principų bei darbo sutarties teisės normų lankstumas turi būti neatsiejama dalis nuo šių santykių apsaugos užtikinimo elementų.

Baigiamojo darbo praktinė reikšmė. Darbe atlikta išsami darbo sutarčių rūšių bei jų taikymo praktinėje plotmėje analizė gali būti naudojama kaip rekomendacinė medžiaga įstatymų leidėjui, taip pat naujo darbo kodekso projekto rengėjams. Taip pat tai gali būti mokomoji medžiaga aukštųjų mokyklų teisės studentams, darbdaviams - kaip metodinė priemonė, taikoma pasirenkant skirtingas darbo sutarčių rūšis konkretiems darbuotojams.

Tyrimo objektas. Darbo sutarčių rūšių taikymo praktikoje problemos.

[15]Dambrauskienė G., Civilinių ir darbo sutarčių sąveika, Jurisprudencija, 2002, t. 28(20); 7–16.
[16]Dambrauskienė G, Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje, Jurisprudencija, 2002, t. 25(17); 19–25.
[17]Atskiros sezoninių sutarčių analizės lietuvių mokslininkų darbuose nepavyko atrasti, tačiau keletas tyrinėtojų gvildena šią tema, tiesa ne atskirai sezonines sutartis, tačiau nemažai dėmesio skiriant būtent joms: D. Bruzgelevičiūtė, Darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas, laikinąsias, sezoninio ir antraeilio darbo sutartis, teisinis statusas Baltijos šalių darbo teisėje, magistro baigiamasis darbas, MRU, 2009, Vilnius.; Dringelytė J., Terminuota darbo sutartis kitų sutarčių kontekste, Vilniaus Universitetas, 2007.

Tyrimo tikslas. Išanalizuoti darbo sutarčių rūšių teorinius aspektus bei praktinio taikymo situaciją, perspektyvinius darbo sutarčių rūšių teisinio reglamentavimo tobulinimo būdus

Tyrimo uždaviniai:

1. Atskleisti darbo sutarties ir civilinės sutarties, kaip teisinių darbo panaudojimo formų, atskyrimo būtinybę bei išryškinti problemas, kylančias atribojant šias formas.
2. Išnagrinėti praktinius skirtingų darbo sutarčių rūšių taikymo klausimus išryškinant tobulintinas puses ir tobulinimo kryptis.

Tyrimo metodai. Baigiamojo darbo rengimo metu buvo taikomi teoriniai ir empiriniai mokslinio tyrimo metodai:

1. Sisteminės analizės. Šis metodas taikytas analizuojant darbo sutarties rūšis įtvirtinančias teisės normas darbo teisės kontekste.
2. Dokumentų analizės metodas taikytas siekiant išsiaiškinti praktines darbo sutarčių taikymo problemas bei naujojo darbo kodekso siūlomų nuostatų, susijusių su darbo sutarties instituto liberalizavimu, galimą pritaikymą darbo teisės praktikoje.
3. Lyginamosios analizės metodas taikytas analizuojant ir lyginant užsienio šalių ir Lietuvos nacionalinėje teisėje įtvirtintas darbo sutarčių rūšis, siūlomo naujojo darbo kodekso projekto teisės normas su šiuo metu galiojančiu teisiniu reguliavimu bei lyginant darbo ir civilinių sutarčių teisinio reguliavimo panašumus bei akcentuojant šių sutarčių skirtumus.
4. Apibendrinimo metodas buvo taikytas rengiant darbo įvadą bei išvadas.

Darbo struktūra. Baigiamąjį darbą sudaro įvadas, du pagrindiniai skyriai, smulkesni poskyriai, išvados 55 pozicijų literatūros sąrašas, santrauka lietuvių ir anglų kalbomis. Pirmajame skyriuje *Darbo sutartis – viena iš darbo teisinių panaudojimo formų* analizuojama kriterijų, atskiriančių darbo ir civilines sutartis nustatymo problematika, sprendžiamas klausimas kodėl yra svarbu nubrėžti aiškias samdomo ir savarankiško darbo ribas, analizuojama ar neužtenka darbą organizuoti tik viena iš aptariamų darbo organizavimo formų bei kuri iš jų yra parankesnė skirtingiems susiklosčiusių santykių subjektams ir netgi pačiai valstybei. Antrajame skyriuje *Darbo sutarčių praktinio taikymo klausimai* yra aptariamos problemos, kylančios konkrečių darbo sutarčių rūšių (neterminuotos, terminuotos, nuotolinio darbo sutarties) taikymo kontekste, analizuojama kokios yra galimybės liberalizuoti darbo sutarties institutą taip, kad tuo pačiu būtų užtikrinama darbo santykių apsaugos elementai bei kokias naujoves, susijusias su liberaliu darbo santykių reguliavimu siūlo darbo kodekso projektas.

1. DARBO SUTARTIS – VIENA IŠ TEISINIŲ DARBO PANAUDOJIMO FORMŲ

Darbas, kaip sąvoka teisės doktrinoje apibūdinama kaip tam tikru metu atliekama reikalinga, tinkama ir tikslinga žmogaus veikla, kuri yra susijusi tiek su fizinių, tiek su intelektinių žmogaus gebėjimų panaudojimu. Paprastai yra išskiriamos dvi pagrindinės darbo atmainos: samdomas darbas ir savarankiškas darbas. Samdomas darbas yra toks, kurį asmuo atlieka panaudodamas savo darbo jėgą, jis neturi galimybių tapti gamybos organizatoriumi, tačiau teisiniuose santykiuose dalyvauja kaip žmogiškųjų išteklių šaltinis[18]. Tokia darbo atmaina – samdomas darbas paprastai yra įteisinamas darbo sutartimi, privačiame ar valstybiniame sektoriuje dirbančius asmenis ir juos samdančius darbdavius sieja darbo teisiniai santykiai. Tuo tarpu savarankiškas darbas yra siejamas su įvairiomis civilinėmis sutartimis, kurios paprastai įteisina tokius santykius, kurie susiję su paslaugų teikimu, ūkinių narių bendrijų darbu ir pan. Taigi, kaip matome darbas gali būti ne tik darbo teisinių santykių objektu, jis yra atliekamas taip pat ir civilinių sutarčių sąlygomis.

Pažymėtina, jog praktikoje šios darbo panaudojimo formos – dabas pagal civilines sutartis ir darbas reguliuojamas darbo sutarties normomis ir yra labiausiai paplitę ir taikomos. Būtent dėl šios priežasties su darbo temą atspindinti darbo panaudojimo forma – darbo teisiniai santykiai, įtvirtinti darbo sutartimi, bus lyginami su šiuo metu, autoriaus nuomone, dar labiau populiarėjančia darbo panaudojimo forma – savarankišku darbu, įtvirtintu civilinėmis sutartis. Darbo sutartims nebeužimant vienareikšmiškai lyderiaujančios pozicijos, didėjant darbo panaudojimo formų pasirinkimui, neabejotinai susiduriama su visų šių formų teisinio taikymo ribų nustatymo būtinybe. Pažymėtina, jog ne tik Lietuvos[19] bet ir užsienio teisinėje literatūroje[20] akcentuojama, jog atsiradus įvairiems būdams organizuoti darbą, ypatingai mažėja darbo ir civilinės sutarties ribos, todėl mokslinė diskusija šiuo klausimu yra neabejotinai reikalinga.

1.1. Darbo sutarties samprata

Visų pirma, kalbant apie darbo sutartį, reikia aptarti darbo temai aktualų sutarties išorinį požymį – tai sutarties forma. Lietuvos nacionalinėje darbo teisėje pripažįstama tik rašytinė darbo sutarties forma (DK 99 str. 2d.). Šio reikalavimo nesilaikymas, ir darbo sutarties sudarymas

[18] I. Povilaitienė, *supra* note 12.
[19] G. Martišienė, *supra* note 7.
[20] Marlize Ingrid van Jaarsveld, Contract in Employment: Weathering Storms in Mixed Jurisdictions? Some Comparative Thoughts, electronic journal of comparative Law,[interaktyvus], [žiūrėta 2015-02-28] http://www.ejcl.org/.

žodžiu ar konkliudentiniais veiksmais yra pagrindas, vadovaujantis DK 98 str. 1 d. 1 punktu, konstatuoti nelegalaus darbo faktą, pagal kurį darbdavys traukiamas administracinėn atsakomybėn[21]. Pažymėtina, jog griežtas rašytinės darbo sutarties reikalavimas yra taikomas ne visose užsieinio valstybėse. Pavyzdžiui Prancūzijoje, Švedijoje, Suomijoje, Vokietijoje ir kitose šalyse pripažįstama ir žodinė darbo sutartis. Norvegijoje žodinė darbo sutartis gali būti sudaroma tik jei darbo terminas neviršija 12 dienų periodo[22]. Visa tai daugeliu atveju yra grindžiama siekiu sumažinti biurokratijos aparatą, darbo teisinius santykius padaryti lankstesnius. Taip pat tokiu būdu yra greičiau pereinama prie darbuotojo ir darbdavio laukiamo rezultato – konkrečių darbo santykių atsiradimo. Iš tiesų, prieš prasidedant darbo teisiniams santykiams darbuotojai turi būti įregistruojami socialinio draudimo sistemoje, o tai yra, faktas, jog darbo santykiai teisiškai egzistuoja. Tiesa, pažymėtina, jog naujojo darbo kodekso projekto 42 str. numato, jog *darbo sutartis sudaroma raštu*. Tačiau, analizuojant projekto 43 str. nuostatas susidaro įspūdis, jog tam tikrų kategorijų darbuotojams – tai yra tiems, kurių darbo sutarties terminas yra trumpesnis nei vienas mėnuo, rašytinė darbo sutarties forma yra tarsi nereikalinga. Projekto 32 str. 2 d. yra numatyta, jog susitarus dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų: darbo funkcijos, darbo apmokėjimo sąlygų ir darbovietės, yra laikoma, kad darbo sutartis yra sudaryta. Projekto 43 str. 1 d. numato, jog, jeigu darbo sąlygos, tarp kurių yra ir būtinosios sutarties sąlygos, nepateikiamos rašytinėje darbo sutartyje, darbdavys privalo darbuotojui pateikti šią informaciją per vieną mėnesį, supažindinti jį. Tame pačiame 43 str., 5 d. numatyta išimtis, jog aptariamas straipsnis gali būti netaikomas, jeigu darbuotojo darbo sutartis yra trumpesnė nei vienas mėnuo. Taip pat akcentuotina, jog darbo kodekso projekte nėra aptariama nelegalaus darbo sąvoka į kurią, pagal šiuo metu galiojantį DK patenka darbo sutarties sudarymo forma (Nelegalus darbas yra šio Kodekso 93 straipsnyje nustatyti darbo sutarties požymiai, o darbas dirbamas nesudarius rašytinės darbo sutarties DK 98 str. 1 d. 1 p.). Taigi, nors ir ne visai tiesiogiai, tačiau darbo kodekso projektas įtvirtina galimybę tam tikros kategorijos darbuotojams netaikyti rašytinės darbo sutarties sudarymo formos reikalavimo. Esant standartiniams darbo santykiams, darbo sutartyje neesant tam tikrų papildomų sąlygų, autoriaus nuomone, rašytinė darbo sutarties forma neretai visai nereikalinga. Siūlytina pasekti Norvegijos pavyzdžiu[23] bei darbo kodekse numatyti nuostatą dėl žodinės darbo sutarties sudarymo galimybės, su sąlyga, jog darbo teisiniai santykiai neviršija tam tikro numatyto termino, kaip tai, nors ir netiesiogiai, bet įtvirtinama darbo kodekso projekte. Atsiradus nenumatytam darbo jėgos poreikiui trumpam laikui, iš tiesų, pakaktų vien žodinio susitarimo sudaryti darbo teisinius santykius. Žinoma, iš kitos pusės rašytinė darbo

[21]Lietuvos Respublikos Administracinių teisės pažeidimų kodeksas 41(3) straipsnis, *Valstybės žinios*. 1985, Nr. 1-1.
[22] Europos užimtumo tarnyba Eures [interaktyvus], [žiūrėta 2015-02-02] http://www.ldb.lt/eures/index.aspx
[23]Europos užimtumo tarnyba Eures [interaktyvus], [žiūrėta 2015-02-09] http://www.ldb.lt/eures/index.aspx?page=/lt/gyvenimo_darbo_salygos/kitu_saliu_gyvenimo_ir_darbo_salygos/norvegija/

sutartis, ypatingai esant nestandartiniams darbo santykiams, suteikia daugiau užtikrintumo, apibrėžtumo, yra lengviau įrodinėti tam tikrų darbo sutarties sąlygų egzistavimą ir pan. Pernelyg neišsiplečiant, kaip jau minėjo darbo autorius, žodines darbo sutartis siūlytina numatyti standartiniams darbo santykiams, be išskirtinių darbo sąlygų (tokių kaip, pavyzdžiui, darbas ne visą darbo dieną) ir tiems santykiams, kurių poreikis dėl tam tikrų objektyvių priežasčių yra laikinas todėl sutartis truktų atitinkamą neilgą laiko tarpą.

Trumpai aptarus darbo sutarties formą, svarbu akcentuoti ir jos turinį. Darbo sutarties sąvoka Lietuvos nacionalinėje teisėje visų pirma yra siejama su įstatymo leidėjo įtvirtinta definicija, kuri nurodo, jog darbo sutartis yra *darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu* (LR DK 93 str)[24]. Pati darbo sąvokos definicija taip pat atskleidžia darbo sutarties požymius ir darbuotojų bei darbdavių pagrindines pareigas:

1. Darbo sutartis yra sudaroma bendru darbuotojo ir darbdavio susitarimu;
2. Darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas;
3. Darbuotojas sutinka paklūsti darbovietėje nustatytai tvarkai;
4. Darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą;
5. Darbuotojas įsipareigoja mokėti darbo sutartyje numatytą užmokestį;
6. Darbdavys įsipareigoja užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu.

Tiesa, pažymėtina, jog naujojo darbo kodekso projekte yra numatyta kiek kitokia darbo sutarties definicija – *tai susitarimas tarp darbuotojo ir darbdavio, pagal kurį darbuotojas įsipareigoja būdamas pavaldus darbdaviui ir jo naudai atlikti darbo funkciją, o darbdavys įsipareigoja už tai atlyginti (31 str. 1)*[25]. Aptariamame projekte ypatingai yra akcentuotinas darbuotojo pavaldumas darbdaviui. Tai, kaip žinoma yra vienas iš darbo santykius apibūdinančių bruožų. Darbo autoriaus nuomone, nors ir šiuo metu įgyvendinamo socialinio modelio vienas iš tikslų yra darbo teisę padaryti liberalesnę, darbo sutarties institutą lankstesnį, tačiau pritartina

[24]Lietuvos Respublikos Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2002-06-26, Nr. 64-2569.
[25] Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo Įstatymo projektas, http://www.Socmodelis.Lt/Wp-Content/Uploads/Darbo-Kodekso-Projektas.Pdf.

Usonio J.[26] teiginiui, jog „pataikavimas neišvengiamai didėjančiam darbo santykių reglamentavimo lankstumo poreikiui gali susilpninti darbo teisės principų įgyvendinimą ir grąžinti kai kuriuos darbo teisės institutus atgal į civilinės teisės reguliavimo sritį“. Taigi, pamatinių darbo sutarties instituto principų akcentavimas, šio instituto liberalizavimo kontekste, yra laikytinas teigiamu akcentu.

Įstatymų leidėjas taip pat imperatyviai reglamentuoja koks turėtų būti darbo sutarties turinys – dėl ko darbo sutartyje susitarti yra privalu. Remiantis DK 95 str. 1 d. būtinosios darbo sutarties sąlygos yra darbuotojo darbovietė ir darbo funkcijos. Nesusitarus dėl šių sąlygų yra laikoma, jog darbo sutartis yra nesudaryta.

Jeigu darbo teisiniuose santykiuose darbą traktuojame kaip šių santykių objektą, tai šių santykių dalykas yra darbo funkcija. Kitaip tariant tai rūšiniais požymiais apibrėžti darbai arba paslaugos, kurie atliekami kitai šaliai vadovaujant, nustatant darbų atlikimo tvarką, užtikrinant saugias ir tinkamas darbo sąlygas, taip pat darbams, paslaugoms esant atlygintinoms.[27] Tiesa, gali kilti keblumų aiškinant situaciją kai teigiama jog darbo funkcija – rūšiniais požymiais apibrėžti darbai ar paslaugos, kurie yra atlygintinos formos, tačiau būtent tas atlygintinumas, darbo užmokestis darbo sutartyje nėra laikoma būtinąja sąlyga, be kurios sutartis tiesiog būtų laikoma nesudaryta. Darbo užmokesčiui, kaip darbo sutarties sąlygai, įstatymų leidėjas suteikia privilegijuotą statusą, ši sąlyga laikoma privaloma. Tai reiškia, jog nesvarbu ar ši sąlyga yra numatyta darbo sutartyje ar ne, už atliekamą darbą, paslaugas privaloma mokėti darbo užmokestį. Tačiau natūraliai kyla klausimas, jeigu darbo sutartyje nėra įvardintas darbo užmokesčio dydis, kaip jis tuomet turėtų būti nustatomas? Kaip teigia I. Povilaitienė[28], įstatymų leidėjas nenumato ir neaiškina tokių galimos situacijos sprendimo variantų. Taip pat pažymėtina, jog ir remiantis Lietuvos teismų informacinės sistemos viešos sprendimų paieškos rezultatais[29] nepavyko surasti bylų, kuriose būtų nagrinėjamas klausimas dėl darbo sutartyje nesulygto darbo užmokesčio nustatymo. Taigi galime teigti, jog ir teismų praktika šiuo klausimu nėra susiformavusi, bei konkretaus išaiškinimo nepateikia. I. Povilaitienė nurodo, jog tokiu atveju reikėtų vadovautis trimis taisyklėmis: darbo užmokestis negali būti mažesnis nei Vyriausybės (ar kolektyvinės sutarties, jei tokia taikoma) nustatytas minimalus darbo užmokestis, darbo užmokesčio nustatymui reikia taikyti įstatymų analogijos principą pagal (DK 9 str., CK 1. 1 str.) - darbo užmokesčio dydis turėtų būti nustatomas vadovaujantis LR CK 6. 313 str. nustatyta taisykle dėl kainos nustatymo ir trečia – nustatant darbo užmokesčio dydį yra privalu laikytis

[26]Usonis J. , Darbo teisės problemų evoliucija Lietuvoje po 1990 m., Jurisprudencija, 2012, 19(3), p. 1131–1148; Dambrauskienė G., supra *note* 15.
[27]Povilaitienė I., supra *note* 12.
[28]*Ibid.*
[29] Lietuvos teismų informacinės sistemos vieša sprendimų paieška [interaktyvus], [žiūrėta 2015-03-02] www.liteko.lt

Konstitucijos 48 str.[30] įtvirtintos nuostatos, jog darbo užmokestis turi būti teisingas. Tiesa, pažymėtina, jog vien tai, jog dirbdamas asmuo gauna atlyginimą, neleidžia daryti išvados, jog tarp šalių yra susiklostę darbo santykiai. Kokie santykiai priskirti darbo teisės reguliavimo sričiai, o kurie civilinės teisės reguliavimo sričiai, tikslingiausia bus nagrinėti aptariant šių sutarčių sąveikavimą, lyginant jas.

Naujojo darbo kodekso projekte prie būtinųjų darbo sutarties sąlygų taip pat priskiriamos ir *darbo apmokėjimo sąlygos (32 str. 2 d.).* Tik aptarus visas tris būtinąsias sąlygas yra laikoma, jog darbo sutartis sudaryta. Iš tiesų toks teisinis reguliavimas suteikia daugiau aiškumo, darbo sutartyje nenumačius darbo apmokėjimo sąlygų, ir paskui bandant jas nustatyti aptartaisiais būdais, gali kilti daugiau nepatogumų, nors praktikoje tai pasitaiko ypatingai retai, tačiau manytina, jog tokios sąlygos numatymas darbo sutartyje turi būti įstatymo imperatyviai įteisintas.

Siekiant kuo tiksliau atskleisti darbo sutarties sampratą, svarbu išanalizuoti būtinąsias jos sudarymo sąlygas. Aptarus darbo funkcijos sąvoką, taip pat svarbu akcentuoti, jog šios funkcijos atlikimas yra susijęs su tęstinumu, procesu, tačiau ne rezultatu. Darbo sutartyje šalys sulygsta būtent dėl darbo funkcijų, vadovaujantis DK, jos apibrėžiamos nurodant profesiją, specialybę, kvalifikaciją, pagal kurią dirbs darbuotojas, arba eis pareigas, o ne dėl konkretaus tikslo, užduoties atlikimo. Pastarasis veiksmas paprastai yra siejamas su civilinėmis sutartimis ir darbo sutartyje numačius atlikti užduotį ar pasiekti tam tikrą tikslą, pagrįstai gali kilti abejonių dėl tokio pobūdžio darbo priskyrimo darbo teisės reguliavimo sričiai.[31]

Paprastai darbo funkcijos nėra detalizuojamos pačioje darbo sutartyje, yra nurodoma tik kokiai profesijai, specialybei darbuotojas yra priimamas dirbti. Darbuotojo darbo funkcijos, jo einamos pareigos, jo kompetencijai priskirtini darbai paprastai yra įtvirtinti tam tikruose pareigybių aprašymuose, darbo tvarkos taisyklėse ir pan. Tačiau, kaip nurodo I. Povilaitienė[32] kartais pasikliaujama ir tik visuotinai susiformavusia samprata, įsitikinimu, kokių funkcijų vykdymą apima vienos ar kitos pareigos ir jų turinys jokiame norminiame teisės akte nėra atskleidžiamas. Būtent tokiu atveju gali kilti įvairių prieštaravimų tarp darbdavių ir darbuotojų lūkesčių dėl pastarųjų pareigų. Kliautis vien visuotinai susiformavusia tam tikros profesijos, pareigybės samprata yra labai netikslinga. Pasaulyje vykstant įvairiems socialiniams, ekonominiams pokyčiams samprata apie tam tikras konkrečiai profesijai priskirtinas pareigas, darbus taip pat gali kisti, priklausomai nuo darbdavio poreikių, rinkose susiklosčiusios situacijos ir kitų veiksnių. Darbo funkcijos turi būti aptartos gana tiksliai, darbdavys neturi teisės reikalauti iš darbuotojo darbo sutartyje nesulygtų pareigų atlikimo, kaip ir darbuotojas neturi teisės

[30]Lietuvos Respublikos Konstitucija, *Valstybės Žinios*. 1992, Nr. 33-1014 (1992-11-30).
[31]Nekrošius I., *et al* Darbo teisė, MRU, 2008.
[32]Povilaitienė I., *supra* note 12.

reikalauti, kad jam suteiktų tokį darbą kokio jis panorėtų, jis pasilieka teisę reikalauti suteikti tą darbą, kuriam jis ir buvo įdarbintas.

Sudarant darbo sutartį darbdavys ir darbuotojas gali susitarti dėl išbandymo termino, kuris nacionalinėje teisėje gali būti nustatytas 3 mėnesiams su galimybe pratęsti jį iki 6 mėnesių. Šio laikotarpio metu tiek darbdavys tiek darbuotojas gali įsitikinti ar darbuotojas yra pajėgus atlikti darbo sutartyje sulygtas darbo funkcijas taip pat ar darbuotoją jos tenkina. Naujojo darbo kodekso projekte yra numatyti tokie patys terminai išbandymui, šiek tiek skiriasi tik įspėjimo terminas nutraukti darbo sutartį išbandymo laikotarpiu.

Kita būtina darbo sutarties sąlyga yra darbovietė. Susitarimas dėl darbovietės turi būti suprantamas kaip susitarimas dėl numatytų darbo funkcijų atlikimo vietos, ypač tai aktualu, kai darbovietė turi kelis padalinius, skyrius ir pan. Nors įstatymų leidėjas tiesiogiai nenurodo, jog darbo sutartyje turi būti nurodytas ir darbovietės adresas, vis dėlto, kaip nurodo I. Povilaitienė[33], sistemiškai aiškinant DK teisės normas darytina išvada, jog sutarties šalys, susitardamos dėl darbo vietos, susitaria ir dėl darbo funkcijų atlikimo vietos (šis susitarimas dažniau sudaromas konkliudentiniais veiksmais). Todėl darbdavys turėtų suteikti darbuotojui darbą toje vietovėje, dėl kurios šalys susitarė, o norėdamas pavesti nuolat dirbti kitoje vietovėje (t.y. pakeisti būtinąją darbo sutarties sąlygą) turėtų gauti išankstinį rašytinį darbuotojo sutikimą, nebent šalys būtų susitarusios dėl kilnojamojo darbo pobūdžio ar atskirai aptarusios, kad darbdavys turi teisę keisti darbo funkcijų atlikimo vietą.

1.2. Darbo ir civilinės sutarties lyginamoji analizė

Kaip jau minėta šiame skyriuje bus nagrinėjamos dvi tipiškiausios darbo panaudojimo formos, tai darbas apibrėžtas civiline sutartimi ir darbas pagal darbo sutartį. Daugelis mokslininkų pripažįsta, jog riba tarp darbo reguliavimo civilinėmis ir darbo teisės normomis vis labiau mažėja.[34] Remiantis šio tiriamojo darbo kryptimi, bandysime atsakyti į klausimą ar liberalizuojant, darbo sutartį, padarant ją kiek įmanoma lankstesnę bei patrauklesnę, ji pernelyg nesupanašės su civiline sutartimi ir ar nebus paneigta pačios darbo teisės, kaip teisės šakos prigimtis? Galbūt vertėtų visai atsisakyti darbo sutarčių ar civilinių sutarčių ir darbą organizuoti viena forma?

Apie aptariamų sutarčių atskyrimą diskutuoti yra svarbu, kadangi šiomis sutartimis įgyvendinimas darbas turi skirtingų, specifinių bruožų, to nesuvokdamas darbuotojas gali pasirašyti visai sau nepalankią, jo lūkesčių neatitinkančią sutartį. Ypatingai svarbu kalbėti apie šių sutarčių atskyrimą, kai yra keliamas klausimas apie įvairias tik darbuotojui (ne samdomam

[33]Povilaitienė I., *supra* note 12.
[34]Martišienė B., Priklausomą ir savarankišką darbą atskiriančių požymių pokyčiai, Teisė 2011 80; Martišienė G., *supra* note 7; Usonis J., *supra* note 27; Dambrauskienė G., supra note 15.

asmeniui), taikomas socialines garantijas, lengvatas – socialinį draudimą, atostogas, minimalų darbo užmokestį ir kt. Šis atskyrimas yra taip pat svarbus ir dėl kitos santykių šalies – darbdavio specifinės atsakomybės už darbuotojus, darbo saugą ir kt.[35].

Kalbant iš kitos, platesnės puses šių dviejų darbo panaudojimo formų atskyrimas yra svarbus dėl vis mažėjančios ribos, skiriančios šias formas. Kalbėdami apie šių sutarčių ribas turime omenyje tai, jog atsirandant vis naujoms netipinėms darbo sutartims, neretai pasidaro nebeaišku kaip susiklostę konkretūs santykiai turėtų būti reguliuojami. Populiarėjant nestandartinėms darbo sutartims, kurios savo reguliavimo pobūdžiu galėtų būti priskirtinos civilinės teisės reguliavimo sričiai, iškyla realus poreikis nustatyti šių darbo organizavimo formų ribas.

Kaip nurodo G. Dambrauskienė[36], pakankamai ilgą laiką darbo sutarties institutas (kaip ir visa darbo teisė) buvo reguliuojamas civilinėmis teisės normomis, o darbo sutartis buvo laikyta tik viena iš šių sutarčių rūšių. Autorė nurodo, jog požiūris į darbo sutartį pradėjo kisti beveik visose Europos valstybėse XIX amžiuje dėka staigių pasaulinės ekonomikos pokyčių, sąlygojusių konkurenciją dėl darbo ir darbuotojų užimtumo sumažėjimą. Darbuotojų streikai, profesinių sąjungų kūrimasis nors ir labai palengva, tačiau valstybes privertė pažvelgti į darbuotojų padėtį iš kitos pusės. Laikui bėgant nemažai valstybių priėjo prie aptariamų darbo organizavimo formų reguliavimo atskyrimo, išskiriant darbo santykius, kaip atskiros teisės šakos reguliavimo dalyką. Reglamentavus darbo organizavimo formą – samdomą darbą, pakeitusį rangos, samdos sutartis atsirado tam tikra konkurencija tarp aptariamų darbo formų. Žinoma daug vėliau, tačiau gana ryškus tokio reiškinio pavyzdys yra pateiktas Usonio J.[37] aprašant situaciją Lietuvos darbo rinkoje po DK priėmimo. Įstatymų leidėjui siekus sumažinti nedeklaruoto darbo mąstą, taip pat turėjus tikslą surinkti kuo daugiau mokesčių, tokiu būdu suteikiant darbuotojams socialines garantijas, ir viso to siekiant griežtinant darbo įstatymus, rezultatas gavosi atvirkštinis. Darbdaviams užkraunant nepamatuotai didelę darbuotojams suteikiamų garantijų naštą, šie tiesiog pradėjo vengti tokios darbo organizavimo formos. Darbdaviai rinkdavosi įvairias civilines sutartis organizuoti darbui, ko pasėkoje plito nedeklaruotas darbas. Šis pavyzdys gana ryškiai atskleidžia, jog tam tikrais atvejais pernelyg griežta įstatymų leidėjo pozicija gali sukelti atvirkštinį rezultatą. Būtent todėl, vengiat ryškios šių darbo panaudojimo formų konkurencijos, autoriaus nuomone, darbo sutarties normos turi būti kiek įmanoma lankstesnės, o jų teisinis reguliavimas tam tikrais aspektais nukreiptas į dispozityvumą. Tik tokiu atveju galima tikėtis, jog darbo sutarties nenukonkuruos darbas ne pagal darbo sutartį, pasižymintis tokiomis savybėmis, kurios gali būti patrauklios tiek

[35] Darbo sutarties ir civilinių sutarčių atskyrimo problema [interaktyvus] [žiūrėta 2015-03-01] www.jurex.lt
[36]Dambrauskienė G., *supra* note 15.
[37]Usonis J., *supra* note 27.

darbdaviams, tiek darbuotojams (ypatingai trumpuoju laikotarpiu), tačiau galėtų turėti nemažai neigiamų padarinių (ypatingai ilguoju laikotarpiu)[38], aptartų Usonio J. Žinoma, darbo sutarties instituto lankstumas neturi paneigti apsauginės pačios darbo teisės funkcijos, kuri galimai laikytina viena iš svarbiausių šią teisės šaką individualizuojančių bruožų.

Teisinėje literatūroje galima atrasti netgi tokių siūlymų, jog vertėtų riboti ar net visai atsisakyti civilinės teisinės darbo panaudojimo formos (rangos, pavedimo, paslaugų ir kt.) paliekant tik darbo sutartį, kuria apibrėžiama vienintelė teisinė darbo panaudojimo forma– darbo santykiai. Civilinių teisinių darbo panaudojimo formų ribojimą Usonis J.[39] įvardijo kaip problemą neišspręstą iki šių dienų. Šiai nuostatai darbo autorius nepritaria, palaiko G. Dambrauskienės išdėstytą poziciją, jog toks teisinių darbo panaudojimo formų ribojimas iš tiesų „prieštarauja rinkos ekonomikos poreikiams ir jos esmei“[40]. Paprastai tariant, tiesiog yra tokių kategorijų darbų, kurie vargu ar būtų lengvai ir tinkamai įgyvendinami, jeigu būtų reguliuojami pavyzdžiui tik darbo sutarties teisės normomis. Vargu, ar visus darbo organizavimo formas suvienodinant ir reguliuojant darbo teisės normomis būtų patenkinti darbuotojo bei darbdavio interesai ir lūkesčiai. Esant įvairioms darbo organizavimo formoms yra ne tik suteikiama laisvė pasirinkti asmens lūkesčius, poreikius bei galimybes atitinkantį darbą, bet tai taip pat yra ir valstybei naudinga pozicija. Kaip nurodo Martišienė[41], būtent skirtingas darbo organizavimo formų paplitimas skatina didesnį produktyvumą, na o didesnis produktyvumas yra tiesiogiai susijęs su pelnu, valstybės biudžeto pildymu.

Tačiau svarbu paminėti ir kitą „medalio pusę“ kalbant apie šių dviejų teisinių darbo panaudojimo formų įgyvendinimą. Tenka pritarti Dambrauskienės G.[42] nuomonei, jog neretai kalbant apie valstybės vykdomą mokesčių politiką tenka susidaryti nuomonę, jog darbo teisiniai santykiai yra naudingesnė darbo organizavimo forma nei darbas pagal civilines sutartis. Iš tiesų, darbo sutartimi apibrėžti teisiniai santykiai valstybei atneša nemažai mokesčių, darbo vietą išlaikyti kainuoja pakankamai didelius pinigus. Tiek darbdavys, tiek darbuotojas (išskaitant iš jo atlyginimo) turi mokėti tam tikrus mokesčius, o to nedarant įsijungia valstybės prievartos aparatas ir paprastai rezultatas būna toks, jog tos sumos vis tiek būna išieškomos. Kiek lanksčiau reguliuojama, mokesčių prasme, galėtų pasirodyti darbo forma apibrėžta civilinėmis teisės normomis. Šiuo atveju, autoriaus nuomone, yra kur kas didesnės galimybės laviruoti tarp to kiek mokėti mokesčių valstybei. Neretai praktikoje pasitaiko, jog asmuo dirba savarankišką darbą, pavyzdžiui pardavinėja savo rankų darbo dirbinius, ir tai daro pagal individualios veiklos pažymėjimą. Tokiu atveju, jis savo pelną, nuo kurio priklausys jo mokamų mokesčių dydis, gali

[38]Dambrauskienė G., *supra* note 15.
[39]Usonis J., *op.cit.*
[40]*Ibid.*
[41]Martišienė G., *supra* note
[42]Dambrauskienė G.,*op. cit.*

nuslėpti kur kas lengviau nei darbdavys, nuo kurio pelno visai nepriklauso faktas, jog jis turi mokėti mokesčius už savo darbuotojus. Taigi galime spėti, jog neretai ši darbo panaudojimo forma – darbo teisiniai santykiai, valstybei tampa parankesni mokesčių surinkimo prasme. Kaip nurodo Dambrauskienė G.[43] dėl būtent tokios valstybės įgyvendinamos mokesčių politikos, kuria siekiama surinkti į biudžetą daugiau mokesčių, darbo santykius bandoma įžvelgti ten, kur jų visai nėra.

Teisinėje literatūroje nuolat galime pastebėti mokslininkų, tyrinėtojų nuomonių išsiskyrimą, dėl darbo sutarties, kaip savarankiškos sutarties rūšies egzistavimo ar jos priskyrimo civilinių sutarčių ratui. Iš tiesų, pritartina I. Povilaitienės[44] išdėstytiems teiginiams, jog yra nemažai svarių argumentų darbo sutartį laikyti civilinių sutarčių rūšimi, pavyzdžiui dėl darbo teisiniams santykiams taikytino principo, jog neretai šių santykių nesureguliavus darbo teisės normomis, yra taikomos civilinės teisės nuostatos. Naujojo darbo kodekso projekte, netgi yra įtvirtinta nuostata, jog *Civilinius santykius reglamentuojančios teisės normos ir civilinės teisės principai gali būti taikomi darbo santykiams tik esant teisinio reglamentavimo spragai ir jei tai neprieštarauja darbo santykių teisinio reglamentavimo esmei (4 str. 2 d.)* [45]. Nors ir nurodoma, jog galima taikyti civilinės teisės principus tik esant atitinkamoms sąlygoms, tačiau tokiu būdu pripažįstama, jog šios teisės šakos yra labai giminingos. Iš kitos pusės darbo sutarties institutas yra paremtas teisės normomis, reglamentuojančiomis darbuotojų (taip pat ir darbdavių) interesų apsaugą. Ši apsauga yra taip pat glaudžiai susijusi su valstybės prievartos aparatu (baudų skyrimas, kitos sankcijos), kas byloja apie viešosios teisės reguliavimo sferą. Būtent išskiriant darbo temai aktualios darbo organizavimo formos ypatumus, skirtumus nuo civilinių sutarčių ir yra tikslingiausias būdas parodyti kur baigiasi vienos formos ir kur prasideda kitos formos reguliavimo sritis.

Kaip jau minėta aptariant darbo sutarties sampratą, darbo funkcija yra viena pagrindinių darbo sutarties sąlygų. Darbo sutartyje šalys sulygsta dėl tęstinio pobūdžio darbo santykių, kuriuos darbuotojas įgyvendina atlikdamas tam tikros profesijos, kvalifikacijos darbą. Vienas svarbiausių akcentų darbo sutartyje yra tai, jog šalys sutaria dėl tęstinio darbo funkcijų atlikimo, joms svarbiausia yra procesas, bet ne rezultatas. Rezultatas paprastai yra civilinių sutarčių sudedamoji dalis. Akcentuotina ir tai, jog darbo sutartyje šalims sutarus, jog darbuotojas eis tam tikras pareigas, atliks tam tikros kvalifikacijos darbą, šių darbo funkcijų darbuotojas negali patikėti atlikti niekam kitam, tai yra tiesiogiai susiję su jo asmeniu. Civilinių sutarčių atvejais, šalims susitarus dėl tam tikro rezultato paprastai nėra numatoma, jog darbą turi atlikti konkretus asmuo,

[43]Dambrauskienė G., *supra* note 15, p. 9.
[44]Povilaitienė I., *supra* note 12.
[45]Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo Įstatymo projektas, [interaktyvus], [žiūrėta 2015-03-06] http://Www.Socmodelis.Lt/Wp-Content/Uploads/Darbo-Kodekso-Projektas.Pdf.

tam jis gali pasisamdyti kitą asmenį, sudaryti sutartį su kita įmone dėl darbų atlikimo ir pan. Žinoma, tai neturi prieštarauti pačios sutarties nuostatoms, kadangi kartais sutartyje numatytas rezultatas yra susijęs su konkrečiu žmogumi ir tai tampa jo asmenine prievole. Paprastai prievolė nėra darbo teisinių santykių pagrindas, o yra siejama su civilinių santykių atsiradimu.

Kitas esminis darbo bei civilinių sutarčių skirtumas yra pavaldumo elementas šiuose teisiniuose santykiuose. Atlikdamas tam tikrą darbo funkciją darbuotojas taip pat privalo paklusti darbovietėje nustatytoms darbo tvarkos taisyklėms, laikytis darbdavio nurodymų dėl darbo laiko, darbo atlikimo būdo ar kitų darbo organizavimo taisyklių. Tuo tarpu asmuo, dirbdamas savarankiškai, pagal civilinę sutartį turi daugiau laisvės bei mažiau kontrolės darbo organizavimo prasme. Tiesa, reikia pritarti Martišienės B.[46] pastebėjimams, jog požiūris į tradicinę subordinaciją šiuolaikiniuose darbo santykiuose kinta. Didėjant intelektinio darbo poreikiui, tobulinant vadybos metodiką darbo teisiniuose santykiuose pavaldumas tarp darbuotojo ir darbdavio nebėra toks ryškus. Taigi, kaip nurodo autorė pavaldumo požymio nustatymas (ar pavaldumas egzistuoja ar ne) nebetenka tokios svarbios reikšmės ir siūlytina šį požymį ne vien konstatuoti, tačiau ir vertinti lyginant jį su priešingu požymiu – savarankiškumu. Tai reiškia, jog pavyzdžiui nustatant ar susiklostę santykiai yra priskirtini darbo sutarties reguliavimo sričiai taip pat svarbu įvertinti ir subordinacijos bei savarankiškumo laipsnį, kuris padėtų tikslingiau nustatyti konkrečių santykių priklausymą vienai ar kitai darbo organizavimo formos reguliavimo sričiai.

Darbo atlygintinumas taip pat yra vienas iš aptariamas sutartis atskiriančių bruožų. Pabrėžtina, jog įstatymų leidėjas imperatyviai nurodo, jog darbo teisiniai santykiai yra būtinai atlygintino pobūdžio. Civilinėmis sutartimis organizuojamas darbas, skirtingai nei minėtasis, gali būti ir neatlygintino pobūdžio. Paprastai asmenys, dirbantys pagal darbo sutartį gauna tam tikrą periodišką darbo užmokestį (periodiškumas ir yra siejamas su jau akcentuotu darbo funkcijų testiniu pobūdžiu) už vykdomas darbo funkcijas, o tuo tarpu savarankiškai dirbantys asmenys kaip nurodo I. Povilaitienė[47] gauna atlyginimą – paprastai jis siejamas ne su tam tikrų darbo funkcijų atlikimu, tačiau su rezultato pasiekimu.

Martišienė G.[48] taip pat akcentuoja ir Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo pateiktą komentarą, jog savarankiškas darbas, skirtingai nei samdomas darbas, yra susijęs su savų ar skolintų lėšų investavimu, rizika ir gauto pelno panaudojimu. Kalbant apie riziką, taip pat vienas skiriamųjų aptariamų sutarčių rūšių bruožų ir yra rizikos pasiskirstymas. Darbdavys paprastai neša visą didžiąją dalį rizikos, atsakomybę už savo darbuotojus, tuo tarpu savarankiškai dirbantis asmuo tuo turi pasirūpinti pats.

[46]Martišienė G., *supra* note 35.
[47] Povilaitienė I., *supra* note 12.
[48] Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo teisėjų kolegijos 2009 m. vasario 19 d. nutartis administracinėje byloje byloje A. B. ir N. B. *v.* Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos, (bylos Nr. A-442-66/2009)

Aptartieji požymiai atskiriantys civilines ir darbo sutartis teisinėje literatūroje pateikiami dažniausiai. Darbo autorius mano, jog šias darbo organizavimo formas taip pat skiria nors ir plačiai neanalizuojamas, tačiau realiai tikrai egzistuojantis šalių nelygiavertiškumo požymis. Nors darbo teisėje yra preziumuojama, jog šio teisinio santykio šalys yra lygios, tačiau iš tiesų tai galėtų būti tiesa, nebent jeigu kalbėtume apie tarp šių šalių susiklosčiusius ikisutartinius santykius. Vadinamus ikisutartinius santykius yra įprasta sieti su šalių derybomis dėl būsimų darbo sąlygų. Tačiau, kaip nurodo G. Dambrauskienė[49] jau šiame etape galime pastebėti gana ryškų santykio šalių nelygiavertiškumą vadinamą *derėjimosi galios nelygybe*. Ši nelygybe pasireiškia tuo, jog viena iš santykio šalių yra kur kas pranašesnė už kitą savo ekonomine galia, taip pat derėjimosi įgūdžiais, informacijos bagažu, kas lemia jog pastaroji šalis ir paprastai diktuoja darbo sutarties sąlygas. Žinoma, negalima taikyti šio modelio visiems darbo teisiniams santykiams, kadangi egzistuoja tokių rinkų, kuriose darbo paklausa yra labai didelė, o pasiūla iš tiesų maža, ir tokiu atveju darbuotojas paprastai gali diktuoti visai kitokias darbo sutarties sąlygas ir tvirčiau naudotis sutarčių sudarymo laisve. Neretai tokioje darbo rinkoje, kurioje paklausa maža o pasiūla didelė asmuo tiesiog džiaugiasi, jog jis sudaro darbo sutartį, atranda darbą, ir kelia mažai reikalavimų dėl darbo sutarties sąlygų. Na o civilinių sutarčių pagrindu pripažįstama, jog sutarčių laisvės principas iš tiesų yra įgyvendinimas bei juo naudojamasi daugiau.

Pateikti darbo bei civilinių sutarčių skirtumai yra teisės doktrinoje akcentuojami ir analizuojami dažniausiai, žinoma, jų galime surasti daugiau, tačiau tam reikia atskiros gilesnės bei platesnės analizės. Vis dėlto teisės doktrinoje vyraujantis šių darbo bei civilinių sutarčių atskyrimo būdas ir aptartieji požymiai neleidžia visiškai tiksliai apibrėžti pagal kokius specifinius bruožus atskirsime šias sutartis, kadangi kaip nurodo Martišienė G., dėka įvairių ekonominių, technologinių pokyčių šie bruožai gali būti vienaip ar kitaip pritaikomi tiek darbo, tiek civilinei sutarčiai. Taip pat mokslininkė akcentuoja, jog šis modelis kritikuotinas, kadangi nėra nei teorinio nei praktinio išaiškinimo dėl klausimo kiek šių požymių turi būti, kad būtų galima atskirti, ar turi būti sudaryta darbo, ar civilinė sutartis. Taip pat pabrėžtina, jog atsirandant vis daugiau mišrių darbo santykių, turinčių tiek civilinės, tiek darbo sutarties bruožų šis sutarčių atskyrimo modelis tiesiog nebepasiteisina. Autorius pritaria mokslininkės nuomonei, jog Lietuvos nacionalinėje teisėje yra pakankamai ryški problema dėl darbo ir civilinių sutarčių atskyrimo. Nacionalinė teisė, kaip nurodo Martišienė G.[50], tiesiog atsitiktiniu būdu nurodo, jog tam tikros darbų kategorijos priskirtinos tik vienai arba tik kitai darbo organizavimo formai, taigi galima sakyti iš dalies yra ribojama teisė asmeniui pasirinkti norimą darbo organizavimo formą. Pavyzdžiui pagal Lietuvos

[49]Dambrauskienė G., *supra* note 15.
[50]Martišienė G., *supra* note 7.

Respublikos kūno kultūros ir sporto įstatymo 35 str. 1 d.[51] *sportininkas* profesionalas, vykdydamas sportinę veiklą sporto organizacijoje, su ja privalo sudaryti *sportinės veiklos sutartį*. Pagal Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 4 dalį[52] su *bendrovės vadovu* sudaroma *darbo sutartis* ir t.t. Pateikti pavyzdžiai puikiai įrodo, jog įstatymų leidėjas numato tam tikras darbų kategorijas, kurias galima dirbti tik pagal vieną darbo organizavimo formą. Iš tiesų tokia įstatymų leidėjo pozicija sukelia tam tikrų keblumų. Visų pirma, aptariamieji, teisės doktrinoje, teismų praktikoje naudojami, išdiskutuoti darbo bei civilinių sutarčių skirtumai tiesiog nebetenka prasmės – įstatymų leidėjas ir taip numato, jog konkretus darbas turi būti dirbamas tik pagal vieną iš aptariamų sutarčių. Antra, toks reguliavimas neretai gali kelti neaiškumų, kadangi vienu momentu yra išplečiama darbo sutarties, kitu momentu civilinės sutarties taikymo sritis, taigi trūksta sistemiškumo. Trečia, Lietuvos teismų praktika formuojasi kitokia, ji nepriklauso nuo įstatymų leidėjo pozicijos. Taigi remiantis tuo, kas išdėstyta galime pritarti Martišienės G. išvadoms, jog darbo sutarties ribos yra nustatomos tiek įstatymo, tiek teismų praktikos, tiek teisės doktrinos. Šioje situacijoje, siekiant liberalesnio bei dispozityvesnio teisinio reguliavimo, siūlytina suteikti daugiau laisvės šalims įgyvendinant savo teisę į darbą, pasirinkti patiems kokia teisine darbo organizavimo forma jie naudosis. Žinoma, toks pasirinkimas turi būti atitikti konkrečių civilinių ar darbo santykių modelį, turi turėti tik šiems santykiams būdingus bruožus, įstatymų leidėjas šiuo atveju galėtų įsikišti tik nubrėždamas tam tikrą darbo ar civilinių santykių modelį, tačiau nepateikdamas sąrašo darbų, kuriuos dirbti galima tik sudarius darbo sutartį ar civilinę sutartį.

Teisinėje literatūroje yra įvairių nuomonių dėl aptariamų sutarčių sąveikavimo, vieni autoriai laikosi nuomonės, jog sutartys papildo viena kitą, yra labai gimininges, galbūt netgi turėtų būti reguliuojamos vienos teisės šakos. Darbo autorius pritaria Usoniui J.[53], išdėstytai pozicijai, jog vis dėlto didesne dalimi šios darbo panaudojimo formos konkuruoja tarpusavyje. Autorius mano, jog vis labiau populiarėjant lanksčioms darbo organizavimo formoms – nuotoliniam darbui, darbui ne visą darbo laiką, terminuotai darbo sutarčiai, yra linkstama link dispozityvesnio darbo organizavimo pobūdžio, kas iš tiesų, yra labiau taikytina civilinėms sutartims. Taigi kyla klausimas, ar siekiant kuo daugiau asmenų pritraukti į darbo teisinius santykius, padaryti juos patrauklesnius nebus paneigiama pati darbo teisės, kaip atskiros teisės šakos prigimtis? Iš tiesų, darbo teisė yra pakankamai jauna teisės šaka, o jai jau tenka susidurti su gana ryškiais ekonominiais, socialiniais pokyčiais, kurie nepaneigiamai įtakoja darbo teisinius santykius bei priverčia į juos pažiūrėti ne visada iš tradicinės pusės. Tradiciniai darbo santykiai

[51]Lietuvos Respubliko sKūno kultūros ir sporto Įstatymo pakeitimo Įstatymas. *Valstybės Žinios*. 2008-04-24, Nr. 47-1752.
[52]Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių Įstatymas, *Valstybės Žinios*., 2000, Nr. 64-1914.
[53]Usonis J., *supra* note 27.

neretai nebetenkina darbo rinkoje susiklosčiusios situacijos, todėl teisinis tokių santykių reguliavimas turi būti pritaikytas prie atitinkamų visuomenėje vykstančių pokyčių taip pat laiko dvasios. Jeigu darbo teisė nereaguotų į aplink vykstančius ekonominius bei socialinius reiškinius, galimai sumenkėtų jos reikšmė, taigi jos prisitaikymas prie išorės veiksnių yra būtinas. Tačiau, kalbant apie šio instituto lankstumą, neabejotinai turime pabrėžti, jog jis privalo išlaikyti savitumą bei savarankiškumą nuo civilinės sutarties. Naujojo darbo kodekso projekte, siekiant pabrėžti darbo sutarties instituto savarankiškumą ir nepriklausomumą nuo civilinės teisės yra įtvirtinama nuostata, jog *Šalys negali sudaryti civilinio pobūdžio susitarimų dėl šiame Kodekse nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo. Tokiems susitarimams taikomos darbo teisės normos (32 str. 5 d.*[54]*).*

Žiūrint iš kitos pusės tenka pripažinti, jog nors ir linkstama link dispozityvesnio šios teisės šakos teisinio reguliavimo, darbo sutarties institutas vis dar atsilieka nuo kitų Europos Sąjungos valstybių flexicurity[55] principo inkorporavimu savo nacionalinėje teisėje[56]. Nors ir tenka pritarti teisės doktrinoje vyraujančiai nuomonei, jog darbo sutartis darbuotojui yra naudingesnė, nei kitos darbo įgyvendinimo formos, tačiau kada ji yra pernelyg statiška ir imperatyvi, žmonės gali imti rinktis ir kitokias darbo organizavimo formas – civilines sutartis. Visa tai galėtų atkartoti Usonio J. aprašytą situaciją, kada Lietuvoje atkūrus Nepriklausomybę ir atsiradus galimybėms darbo santykius reguliuoti lanksčiau, bet įstatymų leidėjui to nepadarius, ir teisės normoms išlikus pakankamai griežtoms, žmonės dažniau rinkosi lankstesnes darbo panaudojimo formas – civilines sutartis, agentūrinį darbą. Viso to pasėkoje susiformavo tokia problema, kaip nedeklaruotas darbas[57]. Dispozityvesnio darbo sutarties (kaip ir visos darbo teisės) instituto reglamentavimui taip pat pritaria ir T. Bagdanskis[58], teigdamas, jog kuo daugiau laisvės reikia suteikti sutarties šalims ir socialiniams partneriams dėl darbo sąlygų derybų ir kaip įmanoma mažiau imperatyviai reglamentuoti šį institutą. Galimą darbo sutarties liberalizavimą tikslingiausia būtų analizuoti aptariant kiekvieną darbe nagrinėjamą darbo sutarties rūšį.

---

[54] Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo Įstatymo projektas, [interaktyvus], [žiūrėta 2015-03-06] http://www.Socmodelis.Lt/Wp-Content/Uploads/Darbo-Kodekso-Projektas.Pdf.

[55] „Flexicurity principas yra suprantamas kaip užimtumo stiprinimo strategija, vienodai ir sąmoningai siekianti užtikrinti darbo santykių ir darbo organizavimo lankstumą, socialinę apsaugą bei aktyviomis darbo rinkos priemonėmis, tarp jų ir mokymusi visą gyvenimą, apsaugoti neužimtus bet aktyviai darbo ieškančius asmenis. „“<...> juo siekiama pagerinti užimtumą, orientuotas į skirtingus darbo rinkos dalyvius: valstybę ir darbo santykių dalyvius – darbdavius ir darbuotojus <...>.“ I. Mačernytė-Panomariovienė, *supra* note 2.

[56] J. Usonis, *op.cit.*

[57] Usonis J., *supra* note 27.

[58] J. Usonis, T. Bagdanskis, Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje, Socialinių mokslų studijos, 2011, 3(2), p. 575–593.

2. DARBO SUTARČIŲ RŪŠIŲ PRAKTINIO TAIKYMO KLAUSIMAI

Atsižvelgdamas į darbuotojų kategorijas, darbo pobūdį, jo poreikį ir kt. aspektus, įstatymų leidėjas numato šias darbo sutarčių rūšis: neterminuotos, terminuotos, trumpalaikės, sezoninės, dėl antraeilių pareigų, nuotolinio darbo ir kitos (DK 108 str.)[59]. Bendriausia, pagrindine sutarties forma laikoma neterminuota sutartis, tai įtvirtinta ir DK 108 str. 2 d.: *Darbo sutartis paprastai sudaroma neapibrėžtam laikui (neterminuota)*. Neterminuotos sutarties naudą bei jos išskirtinę poziciją taip pat pabrėžia ir Europos Sąjungos Taryba direktyvoje 1999/70[60] nurodydama, jog „<...>...šalys pripažįsta, kad neterminuotos sutartys yra ir bus bendriausia darbdavių ir darbuotojų darbo santykių forma. <...>“. Remiantis DK nuostatomis bei Europos tarybos išsakyta pozicija galime daryti išvadą, jog, jeigu neterminuota sutartis yra laikoma bendriausia, standartine forma, tai kitas sutartis galime įvardinti kaip netipines, nestandartines, daugiau ar mažiau atitolusias nuo bendrosios darbo sutarties pobūdžio. DK 108 str. nurodytas sutarčių sąrašas nėra baigtinis, tai reiškia, jog įstatymų leidėjas taip pat pripažįsta ir kituose teisės aktuose numatytas darbo sutarčių rūšis, nustatydamas tik specialiai joms taikomas teisės normas (DK 117 str.)[61].

Akcentuotina, jog šiuo metu darbo teisė išgyvena gana ryškių galimų pasikeitimų metą, dabar yra įgyvendinamas projektas „Lietuvos socialinio modelio, apimančio užimtumo didinimą, darbo santykių reglamentavimo tobulinimą ir socialinio draudimo tvarumą, sukūrimas“. Šiuo projektu siekiama tobulinti darbo teisę, užimtumą ir socialinę apsaugą reglamentuojančius teisės aktus, kurti bendrą, ekonomiškai pagrįstą ir subalansuotą šių santykių sistemą, tokiu būdu siekiant didinti užimtumą, gerinti darbo santykius ir skatinti investicijas. Dėl darbo apimtiems, tam tikri šio projekto tikslai bei rezultatai bus analizuojami tik tiek, kiek jie yra susiję su darbo sutarčių rūšimis, jų taikymo ypatybėmis. Taigi šiuo darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisiniu administraciniu modeliu, siekiant lankstesnio darbo santykių reguliavimo bei tuo pačiu saugumo užtikrinimo, yra siūlomas naujo darbo kodekso projektas. Toks įstatymas numatytų nemažai naujovių, susijusių su darbo sutartimis, viena iš jų – gausesnis sutarčių pasirinkimas, jau esamas sutarčių rūšis papildytų: darbinio mokymo darbo sutartis; pameistrystės darbo sutartis; nenustatytos apimties darbo sutartis; projektinio darbo sutartis; darbo vietos

[59] Lietuvos Respublikos Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2002-06-26, Nr. 64-2569.

[60] Europos Sąjungos Tarybos Direktyva „Dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo
susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis“. 1999/70/EB. OL L 175 1999 07 10.

[61] Lietuvos Respublikos Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2002-06-26, Nr. 64-2569.

dalijimosi darbo sutartis; darbo keliems darbdaviams sutartis. Tiesa, pabrėžtina, jog šiame darbo kodekso projekte yra atsisakyta šiuo metu galiojančios nuotolinio darbo sutarties (ji pripažįstama ne atskira sutartimi, o darbo organizavimo forma, tai plačiau aptarsime 2.3 poskyryje), darbo sutarties dėl antraeilių pareigų (numatoma tik iš dalies panaši darbo sutartis keliems darbdaviams) bei sezoninės darbo sutarties. Sezoninės darbo sutartys yra pasirašomos darbams, kurie dėl gamtinių ir klimato sąlygų dirbami ne visus metus, o tam tikrais periodais (sezonais), ne ilgesniais kaip aštuoni mėnesiai (vienas po kito einančių dvylikos mėnesių laikotarpiu), atlikti ir yra įtraukti į sezoninių darbų sąrašą (DK 112 str.)[62]. Iš tiesų, juk sezoninė darbo sutartis yra viena iš terminuotų sutarčių rūšių, taigi manytina, jog pagal šias darbo sutartis susiklostantiems santykiams esant labai panašiems, siekiant aiškesnio teisinio reguliavimo yra norima numatyti vieną darbo sutartį tinkančią reguliuoti abu aptartus atvejus. Nors žiūrint į kitų Europos sąjungos valstybių praktiką – Prancūzijoje, Latvijoje, Švedijoje Vengrijoje ir kt. sezoninė darbo sutartis yra numatyta nacionaliniuose darbo įstatymuose, o Prancūzijoje ši sutartis turi ir atskirą rūšį – derliaus sutartį[63]. Autoriaus nuomone, sezoninė darbo sutartis yra reikalinga, ja yra gana aiškiai apibrėžiamas poreikis sudaryti trumpalaikius darbo santykius, šios sutarties teisinis reguliavimas pakankamai tikslus bei aiškiai reglamentuotas, todėl siūlytina neatsisakyti šios sutarties rūšies. Nauja, darbo kodekso projekte numatyta darbo sutarties rūšis – darbinio mokymo darbo sutartis, kuria *darbuotojas priimamas į darbą siekiant suteikti jam bet kokios darbo veiklos įgūdžių (80 str. 1 d.)*[64]. Darbo autorius mano, jog tiek šios sutarties sąvoka, tiek numatomas reguliavimas stokoja aiškumo, savaime suprantama, jog tokia sutartis yra naudinga į darbo rinką tik ką ateinančiam darbuotojui, bedarbiui, tačiau kodėl ji turėtų būti patraukli darbdaviams ir kas skatintų juos pasirašyti tokias sutartis? Žinoma, numatomas reguliavimas leistų darbdaviui išskaityti su darbo užmokymu susijusias išlaidas iš tokio darbuotojo darbo užmokesčio (darbo kodekso projekto 82 str.)[65], tačiau vis tiek kyla klausimas kokią kitą naudą, negu įdarbindamas darbuotoją pagal paprastą terminuotą sutartį, gauna darbdavys? Deja, bet darbo kodekso projekto komentaras ar tam tikri paaiškinimai nėra pateikiami. Dar viena naujovė darbo sutarties institute, vėlgi labiau orientuota į nedirbančių asmenų pritraukimą į darbo rinką, tai pameistrystės darbo sutartis. Šia sutartimi *teritorinės darbo biržos siųstas asmuo priimamas į darbą, siekiant įgyti profesiją, papildant profesinio mokymo įstaigoje gautas teorines žinias praktiniu mokymu darbo*

[62] Lietuvos Respublikos Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2002-06-26, Nr. 64-2569.

[63] Lietuvos Socialinio Modelio, apimančio užimtumo didinimą, darbo santykių reglamentavimo tobulinimą ir socialinio draudimo tvarumą, sukūrimas“ viešinimo renginys. Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinio – administracinio modelio rezultatų pristatymas, „Darbo sutarčių rūšių ypatumai ir jų įvairovė užsienio valstybėse“, Ana Plechanova.

[64] Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo Įstatymo projektas, [interaktyvus], [žiūrėta 2015-03-06] http://www.Socmodelis.Lt/Wp-Content/Uploads/Darbo-Kodekso-Projektas.Pdf.

[65] Ana Plechanova, *supra* note 66.

vietoje darbdavio darbovietėje (84 str. 1 d.).[66] To paties aptariamo darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinio administracinio modelio pagrindu siūlomame Užimtumo Įstatymo projekte[67] pameistrystės sutarties samprata ir ypatybės yra aptariamos šiek tiek detaliau nei darbo kodekso projekte. Užimtumo Įstatymo projekto 38 str. 1 d. nurodoma, jog „<...> *darbas pagal*; *profesinio mokymo sutartis gali būti organizuojamas asmenims, kurie dalyvauja profesiniame mokyme taikant pameistrystės formą, kai asmens praktinis mokymas yra organizuojamas darbo vietoje, o teorinis mokymas – profesinio mokymo įstaigoje šio įstatymo 37 straipsnyje nustatyta tvarka.“* Kuo ši darbo sutartis gali būti patraukli darbdaviui, yra akivaizdžiai įtvirtinta Užimtumo Įstatymo 28 str. 3 d., kurioje nurodoma, jog „*Darbdaviams, vykdantiems profesinį mokymą pagal pameistrystės formą <...> jų rašytiniu prašymu kompensuojama 40 procentų darbo užmokesčio, nurodyto įdarbinto pagal pameistrystės darbo sutartį asmens darbo sutartyje, dalies* <...>. Tokia darbo sutartis, autoriaus nuomone galėtų susilaukti pakankamai nemažo susidomėjimo tiek iš siekiančių įsitraukti į darbo santykius asmenų, tiek iš darbdavių, kurie sudarę darbo sutartis su tokiais darbuotojais gali gauti kompensacijas už pastarųjų darbo užmokestį. Pameistrystės darbo sutartys taip pat yra įtvirtintos ir Prancūzijos darbo kodekse, Austrijoje, Nyderlanduose (praktikos darbo sutartis), Jungtinėje Karalystėje, Vengrijoje (sutartys tarp mokyklų kooperatyvų ir jų narių) [68]. Dar viena nauja, taip pat ir kitose Europos Sąjungos valstybėse taikoma darbo sutartis - nenustatytos apimties darbo sutartis, *pagal kurią darbo funkcijos atlikimo laikas iš anksto nenustatytas, tačiau darbuotojas įsipareigoja darbo funkciją atlikti darbdavio kvietimu , o darbdavys įsipareigoja darbuotojui sumokėti už jo atliktą darbą. (Darbo kodekso projekto 87 str. 1 d.)*. Ši lanksti darbo sutartis numato, jog darbuotojui darbo užmokestis yra mokamas už realiai dirbtą darbo laiką, per kurį jis vykdė darbo funkcijas, gavęs darbdavio kvietimą. Darbuotojui palankios sąlygos, numatytos šia sutartimi yra imperatyvus nurodymas, jog darbdavys negali apsiriboti tik vienu kvietimu dirbti (87 str. 3 d.), bei sąlyga, jog minimalioji darbo trukmė, kurią turi išdirbti darbuotojas, yra aštuonios valandos per kalendorinį mėnesį (87 str. 5 d.). Taip pat labai palankus darbuotojams reguliavimas yra nustatytas 90 str. 2 d. numatant aplinkybę, darbuotojui dirbant pagal vieną iškvietimą ilgiau nei aštuonias savaites, kuria remiantis darbo sutartis tampa neterminuota (tokia pat darbo funkcijos apimtimi, kokia buvo nustatyta paskutiniu kvietimu dirbti). Šios sutarties esmė yra patenkinti laikiną darbo poreikį, kuris dėl tam tikrų priežasčių yra sunkiai prognozuojamas. Vokietijoje bei Vengrijoje tokios sutartys vadinamos

[66] Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo Įstatymo projektas, [interaktyvus], [žiūrėta 2015-03-08] http://www.Socmodelis.Lt/Wp-Content/Uploads/Darbo-Kodekso-Projektas.Pdf.

[67] Lietuvos Respublikos Užimtumo įstatymo projektas, [interaktyvus], [žiūrėta 2015-03-08] http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/U%C5%BEimtumo-%C4%AFstatymo-projektas.pdf

[68] Prancūzijos DK pameistrystės sutartys vadinamos pakaitinėmis darbo sutartimis: mokymosi sutartis -mokiniams ir studentams nuo 16 iki 25 metų amžiaus; Profesionalumo sutartis - skirta jaunimui nuo 16 iki 25 metų amžiaus bei darbo ieškantiems vyresniems kaip 25 metų amžiaus asmenims, gaunantiems įvairias išmokas iš valstybės. Ana Plechanova, *supra* note 66.

darbo pagal iškvietimą sutartimis, Jungtinėje Karalystėje, Nyderlanduose – nulio valandų sutartimi, šių šalių darbo įstatymuose numatyta pareiga darbdaviui per įstatyme numatytą terminą pranešti darbuotojui apie planuojamas darbo valandas[69], tuo tarpu Lietuvoje siūlomo darbo kodekso projekto normos nenustato imperatyvaus kvietimo dirbti įteikimo termino. Šiame projekte yra nurodoma, jog tai turi būti aptarta darbo sutartyje. Nors toks reguliavimas suteikia daugiau lankstumo, nei griežtas įstatymo nurodymas, tačiau, manytina, jog siekiant didesnės darbuotojų interesų apsaugos reikėtų įstatyme numatyti minimalų kvietimo dirbti įteikimo terminą, kurį, nepabloginant darbuotojų padėties, galima būti koreguoti darbo sutartyje šalims susitarus. Dar viena naujovė siūlomame darbo kodekso projekte – projektinio darbo sutartis *kuria darbuotojas įsipareigoja atlikti savo darbo funkciją konkrečiam rezultatui pasiekti dirbdamas savo nustatytu darbo laiko rėžimu darbovietėje, ar už jos ribų, o darbdavys įsipareigoja už ją sumokėti sulygtą atlyginimą (91 str. 1 d.).*[70] Tokia darbo sutartis gali pasitarnauti, kai įmonėje atsiranda darbo jėgos poreikis trumpalaikiams darbams, kurie susiję su įgyvendinamais projektais, dažnai šiuo metu tai yra Europos Sąjungos lėšoms įsisavinti kuriami projektai. Būsimas darbuotojas pasirašydamas tokią sutartį iš karto žinotų kokios bus jo darbo sąlygos, kiek laiko truks projektas ir pan. Tai suteikia darbo santykiams daugiau apibrėžtumo. Tačiau, šiai sutarčiai, siūloma nustatyta terminuotos sutarties statusą, tai yra - ilgiausias jos terminas - trys metai. Jeigu tai būtų viena iš terminuotos sutarties rūšių, kyla klausimas, ar reikia tiek terminuotos sutarties atmainų, ar dar didesnis jų pasirinkimas nesudarys tam tikro chaoso? Darbuotojams, siekiantiems įsidarbinti tam tikrame projekte, galima pasiūlyti sudaryti paprastą terminuotą sutartį, kurios poreikis yra grindžiamas būtent konkretaus projekto rezultatų pasiekimu. Taip pat toje pačioje darbovietėje dirbantiems darbuotojams, įsijungiant į tam tikro projekto veiklą, galima būtų numatyti sąlygas dėl papildomo darbo ir pan. Remiantis sėkminga Europos sąjungos valstybių praktika, darbo kodekso projekte taip pat numatyta darbo vietos dalijimosi sutartis[71] bei darbo keliems darbdaviams sutartis[72]. Darbo vietos dalijimosi sutartis numato labai lanksčias darbo laiko organizavimo galimybes, tačiau taip pat darbuotojus, besidalijančius darbo vieta, padaro sąlyginai priklausomus vienas nuo kito. Darbo kodekso projekto 97 str. 1 d. numato, jog darbo sutarčiai pasibaigus su vienu darbuotoju, su kitu darbuotoju ji tęsiama dar vieną mėnesį, kol bus sudaryta darbo sutartis su kitu darbuotoju, arba to nepadarius per vieną mėnesį, darbdavys gali nutraukti darbo santykius su darbuotoju, įspėjęs jį

[69] Ana Plechanova, *supra* note 66.
[70] Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo Įstatymo projektas, [interaktyvus], [žiūrėta 2015-03-08] http://www.Socmodelis.Lt/Wp-Content/Uploads/Darbo-Kodekso-Projektas.Pdf.
[71] Darbo dalijimosi sutartis taip pat įtvirtinta Jungtinės Karalystės, Vokietijos, Vengrijos nacionalinėje darbo teisėje. Ana Plechanova, *supra* note 66.
[72] Darbo keliems darbdaviams sutartis yra numatyta ir Vengrijos darbo kodekse. Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo Įstatymo projektas, [interaktyvus], [žiūrėta 2015-03-08] http://www.Socmodelis.Lt/Wp-Content/Uploads/Darbo-Kodekso-Projektas.Pdf.

prieš tris dienas, ir sumokėdamas pusė darbuotojo vidutinio mėnesio atlyginimo išeitinę išmoką. Iš vienos pusės, ši darbo sutarties rūšis atrodo pakankamai lanksti, tokio darbuotojo interesai yra apsaugomi normomis, numatančiomis, jog darbo santykiai nenutrūksta tuoj pat nutraukus darbo sutartį su kitu darbuotoju. Tačiau, kaip jau minėta šia darbo sutartimi darbuotojai tampa iš dalies pakankamai priklausomi vienas nuo kito, darbo autorius mano, jog tai gali suteikti darbo santykiams tam tikrą netikrumo jausmą, tokie santykiai nebeatrodo tokie stabilūs kaip santykiai, susiklostantys tik tarp dviejų subjektų - darbuotojo ir darbdavio. Darbo keliems darbdaviams sutarties esmė yra iš dalies panaši į darbo sutartį dėl antraeilių pareigų, darbo sutartyje turi būti įvardijama kas bus pirmasis darbdavys, darbuotojas dirba pas du atskirus darbdavius, kaip ir darbo sutartyje dėl antraeilių pareigų. Tačiau, visiškai naujas reguliavimas yra tai, jog pirmasis darbdavys yra įpareigotas atlikti *<...>darbdavio funkcijas, susijusias su darbuotojo pajamų apmokestinimu, socialinio draudimo ir kitų įmokų už šį darbuotoją sumokėjimu, informacijos apie jį pateikimu. <...>Kiti darbdaviai pirmajam darbdaviui privalo kompensuoti išlaidas pagal jų sudarytą susitarimą priklausomai nuo darbo laiko, kurį jiems dirbo šis darbuotojas <...>(darbo kodekso projekto 100 str.)*[73]. Taip pat vienas iš esminių šios sutarties bruožų yra tai, jog darbuotojas atlieka tą pačia darbo funkciją keliems darbdaviams (98 str. 1 d.). Autoriaus nuomone, stabiliausi, labiausiai darbo teisės prigimtį, tikslus, funkciją ir kitus aspektus atitinkantys santykiai susiklosto tarp dviejų subjektų – darbuotojo ir darbdavio.

Analizuojant naujojo Darbo kodekso projekto siūlomas normas, ypač susijusias su naujų darbo sutarčių įvairove, susidaro įspūdis, jog daugiau palankesnių normų yra numatyta darbdaviams, bei būsimiems darbuotojams - šiuo metu bedarbiams. Taip pat pažymėtina, jog darbdaviai, bei kiti verslo, politikos, kultūros, mokslo ir visuomeninių organizacijų nariai 2015 m. Balandžio 8 d. vykusiame Valstybės pažangos tarybos posėdyje beveik vienbalsiai pasisakė už siūlomo darbo kodekso priėmimą[74]. Žinoma, šis projektas bus svarstomas Lietuvos Trišalėje taryboje, tačiau paminėtina yra tai, jog vienos pusės – darbdavių pozicija apie šį projektą yra jau pakankamai tvirta.

Kalbant apie bedarbius, jiems, lyginant su dabartiniu reguliavimu, įtvirtintu DK, yra numatyta kur kas daugiau galimybių bei būdų įsitraukti į darbo rinką, sudaryti darbo sutartis. Šia prasme iš vienos pusės tokie siūlymai vertintini pakankamai gerai, kadangi aptariamo socialinio modelio vienas iš uždavinių ir buvo numatyti būdus, kuriais galima skatinti užimtumą, bedarbių įsitraukimą į darbo rinką. Tačiau iš kitos pusės, darbo autorius labai abejoja ar tam tikros naujos darbo sutarčių rūšys, teisės normos atspindi esamą laiko dvasią, darbdavių kultūrą bei kitus

[73] Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo Įstatymo projektas, [interaktyvus], [žiūrėta 2015-03-08] http://www.Socmodelis.Lt/Wp-Content/Uploads/Darbo-Kodekso-Projektas.Pdf

[74] Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija [interaktyvus], [žiūrėta 2015-04-08]. http://www.socmin.lt/lt/naujienos/pranesimai-spaudai/valstybes-pazangos-taryboje-w6b7.html .

faktorius, kaip jau minėta, daugelis siūlomų nuostatų yra puikios teoriškai, tačiau praktiškai, manytina, daug sunkiau įsisavintinos.

Dabartinis teisinis reguliavimas yra daug imperatyvesnis, nei siūlomas naujojo darbo kodekso. Iš vienos pusės tai galėtų atrodyti tikrai puikus sprendimas liberalesnio darbo sutarties instituto (kaip ir visos darbo teisės) reguliavimo link, tačiau iš kitos pusės, darbo santykiams suteikiant pernelyg daug demokratiškumo gali nukentėti silpnesnė darbo santykių šalis – darbuotojas. Kaip jau minėta, dažnai darbuotojas neturi tiek daug derėjimosi, dėl darbo sutarties sąlygų, įgūdžių, kiek darbdavys, todėl įstatymu numačius, jog dėl daugelio darbo sutarties sąlygų galima susitarti šio santykio šalims, darbuotojas realiai gali nukentėti tikrai labiau nei darbdavys.

Aptariamo socialinio modelio uždaviniu tapęs *Darbo santykius reglamentuojančio teisės akto projektas* numato ir daug kitų lankstesnio darbo sutarčių reguliavimo aspektų, tokių kaip paprastesnė darbuotojų atleidimo tvarka tam tikrų sutarčių kontekste, liberalesnis požiūris į darbo laiko reguliavimą, darbuotojų poilsį ir pan. Šios naujovės bus aptariamos analizuojant kiekvieną iš darbe aptariamų darbo sutarčių.

Bendrai, reglamentuodamas skirtingas darbo sutarčių rūšis, įstatymų leidėjas laikosi DK įtvirtinto darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principo. Darbuotojams esant skirtingiems, juos priskiriant atitinkamoms grupėms pagal psichofizines ir kitas savybes, yra būtina parinkti ir skirtingą darbo pobūdį, darbo teisinius santykius įforminti atitinkamai skirtingomis, to darbuotojo lūkesčius, galimybes ir kt. aspektus atitinkamomis darbo sutartimis, kurios leistų kiekvienam vienodai įgyvendinti pagrindines savo darbo teises bei pareigas, gauti socialines garantijas, valstybės apsaugą[75].Būtent dėl tokių objektyvių priežasčių kaip skirtingi darbuotojų gebėjimai, psichofizinės savybės, negalima taikyti vienodų sutarties sąlygų kiekvienam darbuotojui. Ypatingai akcentuotinas yra nestandartinių (angl. *atypical*) darbo sutarčių išskyrimo poreikis. Naujasis darbo kodekso projektas siūlo dar daugiau netipinių darbo sutarčių, su tokia pat intencija - tenkinti darbuotojų ir darbdavių poreikius, atsižvelgiant į atskiroms darbuotojų kategorijoms taikomus darbo ypatumus[76]. Darbo sutarčių diferencijavimas taip pat svarbus ir dėl to, jog numato galimybę darbuotojui realizuoti save ne viename darbe. Tai reiškia, jog asmuo gali papildomai užsidirbti eidamas antraeiles pareigas, sezono metu pasirinkdamas papildomą darbą ir pan. Tai aktualu jaunimui, besimokantiems moksleiviams siekiantiems išnaudoti savo darbo jėgą papildomu, nuo jų pagrindinio užsiėmimo metu. Tiesa, kaip nurodo Usonis J.[77] darbo teisės normų diferencijavimo principas turi būti taikomas labai pamatuotai, kad nustatant įvairias lengvatas tam tikros kategorijos darbuotojams, pavyzdžiui nepilnamečiams, neįgaliesiems, šie

[75]J. Usonis, Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas, Jurisprudencija, 2003, t. 40(32); 85–91.
[76] Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo Įstatymo projektas, [interaktyvus], [žiūrėta 2015-03-08] http://www.Socmodelis.Lt/Wp-Content/Uploads/Darbo-Kodekso-Projektas.Pdf
[77] J. Usonis, *op. cit.*

netaptų nepageidaujami darbdavių. Tokia situacija susidaro būtent tada, kai konkrečių kategorijų darbuotojams įstatytų leidėjas imperatyviai nustato tam tikras lengvatas, kelia aukštus reikalavimus darbdaviui dėl tokioms darbo vietoms atitinkamų sąlygų sukūrimo. Jeigu darbdaviai tokius reikalavimus turi įvykdyti iš savo biudžeto, galimai prasideda vengimas sudaryti darbo sutartis su aptariamų kategorijų darbuotojais. Autoriaus nuomone teisingas kelias yra tokių darbo vietų (pvz. darbo vieta neįgaliesiems) subsidijavimas iš valstybės biudžeto, ir kitos įdarbinimo rėmimo formos. Jos leidžia ir darbdaviui, pasiekti vieną iš pagrindinių tikslų – gauti pelną įdarbinus darbuotoją ir darbuotojui įgyvendinti savo teises į darbą, gauti darbo užmokestį, turėti socialines garantijas.[78] Pažymėtina, jog ir naujojo socialinio modelio pagrindu sukurtas užimtumo įstatymo projektas taip pat ir toliau numato neįgaliųjų asmenų darbo vietų bei naujų darbo vietų subsidijavimą panašiomis sąlygomis[79].

Darbo sutarčių diferencijavimas, jų platesnis pasirinkimas taip pat aktualus ir darbdaviams. Esant tam tikram laikinam darbo jėgos poreikiui, sąlygotam sezonų kaitos, gamybos padidėjimo ir kitų veiksnių, yra tikslinga rinktis tokią darbo sutartį, kuri patenkintų būtent tuo metu aktualų darbo jėgos poreikį. Darbdaviui, tik vasaros sezono metu siūlančiam tam tikras paslaugas bus neaktualu darbuotoją įdarbinti neterminuota sutartimi, tam jis rinksis būtent sezoninę darbo sutartį.

Tiesa, analizuojant darbo sutarčių rūšis, kokios jos yra dabar, kokias siūloma numatyti naujajame darbo kodekso projekte svarbu akcentuoti, ir tai kaip keitėsi šios rūšis, požiūris į jas ir tam tikri jų reguliavimo aspektai tik priėmus DK. Šio įstatymo priėmimą, kaip atskaitos tašką, palyginimui kaip keitėsi darbo sutarties rūšys ar jų samprata, pasirinkome ne be reikalo. Anksčiau galiojęs tarybinis darbo įstatymų kodeksas buvo jau gerokai morališkai pasenęs, o atskiri po Nepriklausomybės priimti teisės aktai nebeužtikrino ir neatspindėjo darbo teisės reformos siekio. Lietuvai stojant į Europos Sąjungą (toliau ES) savo nacionalinę darbo teisę reikėjo gerokai reformuoti, pritaikyti ją prie ES direktyvų, pasirašytų tarptautinių sutarčių. Vienas iš šios reformos kelių buvo priimti liberalesnį, lankstesnį nei iki šiol, vientisą darbo teisės normas jungiantį įstatymą – Darbo kodeksą.[80] Tai daugelio mokslininkų nuomone buvo teisingas žingsnis liberalesnės darbo teisės reguliavimo link. Darbo sutarčių rūšys priėmus DK, bei vėlesnes jo pataisas ypatingai daug nesikeitė: laikinąsias darbo sutartis pakeitė trumpalaikės[81], darbo su namudininkais sutartys pakeistos nuotolinio darbo sutartimis[82], atsisakyta patarnavimo

---

[78] Darbo vietų steigimo (pritaikymo) subsidijavimas, [interaktyvus], [žiūrėta 2015-03-10] http://www.ldb.lt/Informacija/PaslaugosDarbdaviams/Puslapiai/dv_steigimo_subsidijavimas.aspx.

[79] Lietuvos Respublikos Užimtumo įstatymo projektas, [interaktyvus], [žiūrėta 2015-03-08] http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/U%C5%BEimtumo-%C4%AFstatymo-projektas.pdf

[80] Lietuvos Respublikos darbo kodekso projekto aiškinamasis raštas. *Valstybės Žinios*. 2001-12-10.

[81] *Ibid.*

[82] Lietuvos RespublikosDarbo Kodekso 88, 108, 113, 130[1], 132 straipsnių pakeitimo ir papildymo Įstatymas, Valstybės Žinios, 2011-06-07, Nr. 69-3288.

sutarčių[83]. Pastarųjų sutarčių rūšių eliminavimas iš DK yra aiškinamas taip, jog šios sutartys dubliuodavosi su veikla, atliekama pagal verslo liudijimus ar individualios veiklos pažymėjimus. Taip pat remiantis valstybinės darbo inspekcijos duomenis akcentuotina, jog ši darbo sutarties rūšis praktikoje pasitaikydavo ypač retai. Remiantis darbo bei civilinės sutarties atribojimo kriterijais, bruožais taip pat nurodoma, jog patarnavimo sutartis yra gimininges nė civilinei sutarčiai, todėl nuspręsta patarnavimo darbus atlikti kaip individualią veiklą.[84]

Kitas svarbus, ilgai lauktas pakeitimas, taip pat aktualus darbo sutarties institutui, buvo įsidarbinimo per (laikino) įdarbinimo įmones mechanizmo (anksčiau vadinta darbo nuomos[85]) sureguliavimas. Reglamentavus šią veiklą buvo išspręsta nemažai praktikoje kylančių problemų, ir užpildyta įstatymo spragų. Darbas per laikinojo įdarbinimo įmones yra viena iš lanksčių darbo organizavimo formų, tačiau šios formos autorius neaptarinėjo pirmame skyriuje analizuojant darbo panaudojimo formas, apibrėžtas civilinėmis sutartimis ir darbo sutartimis. Darbo autorius laikosi nuomonės, jog vis tik ši darbo forma yra priskirtina samdomą darbą reguliuojančiai teisės šakai, todėl neišskirtina kaip atskira darbo organizavimo forma. Šiuose įsidarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones santykiuose, skirtingai nei įprastuose darbo santykiuose dalyvauja trys šalys: įmonė, teikianti laikinojo įdarbinimo paslaugas, arba kitaip užsiimanti darbuotojų nuoma, darbuotojas ir laikinojo darbo naudotojas, tai įmonės, kurios išsinuomoja darbuotojus.[86]Kaip matome aptariamuose santykiuose tarp šalių yra susiklostę ir darbo ir civiliniai santykiai: darbuotoją ir laikinojo įdarbinimo įmonę sieja darbo santykiai, pagal juos darbuotojas laikinai paklūsta įmonei, kuri išsinuomoja darbuotoją iš laikinojo įdarbinimo įmonės, o pastarąsias sieja būtent civiliniai santykiai. Pakankamai ilgą laiką šis mechanizmas, nors ir veikė praktiškai, tačiau visai nebuvo sureguliuotas teisiškai. Tikslaus tokių susiklosčiusių santykių reglamentavimo reikėjo visų pirma, žinoma, dėl darbuotojų teisių apsaugos užtikrinimo, laikinojo įdarbinimo bei darbo naudotojo įmonės susiklosčiusių santykių apibrėžtumo. Taip pat pabrėžtina, jog tokios lanksčios darbo organizavimo formos įtvirtinimas nacionaliniuose teisės aktuose buvo įgyvendinamos 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Tarybos direktyvos 2008/104/EB[87], privalomos visoms valstybėms narėms, rezultatas. Pažymėtina, jog dabar

[83]Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei kodekso papildymo 123[1]straipsniu Įstatymas. *Valstybės Žinios*. 2010, Nr. 81-4221.

[84]Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 98 str., 99 str., 108 str. 136 str. Straipsnių pakeitimo ir 116 straipsnio pripažinimo netekusiu galios įstatymo projekto aiškinamasis raštas, [interaktyvus], [žiūrėta 2015-03-05] http://www.lrv.lt/Posed_medz/2011/111221/18.pdf.

[85] Darbo nuoma, kaip sąvoka buvo kilusi iš 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2008/104/EB Dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones.

[86]Lietuvos Respublikos Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones Įstatymas. *Valstybės Žinios*. 2011, Nr. 69-3287.

[87]Europos Parlamento ir Tarybos 2008 m. lapkričio 19 d. direktyva nr. 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones, [interaktyvus], [žiūrėta 2015-03-15] http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:LT:PDF.

įsidarbinimą per laikinojo įdarbinimo įmones, bei kitus laikinosios darbo sutarties ypatumus reglamentuoja atskiras Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones, įstatymas. Naujojo darbo kodekso projekte, pastarojo įstatymo normos perkeliamos į naują vientisą darbo įstatymų teisyną – darbo kodeksą. Pažymėtina, jog darbo kodekso projekte įsidarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones sutartys vėl pervadinamos laikinosiomis darbo sutartimis[88]. Pastarųjų sutarčių reguliavimui skiriama daugiau dėmesio, negu dabartiniame Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones, Įstatyme. *Nustatoma maksimali tokios darbo sutarties trukmė taip pat paeiliui einančių*[89] *sutarčių, kurios sudarytos su tuo pačiu darbuotoju tam pačiam darbui, bendra maksimali trukmė, kuri yra penkeri metai*. Reglamentuojama, jog *siuntimas dirbti pas laikinojo darbo naudotoją turi būti įteiktas darbuotojui ne vėliau kaip prieš tris kalendorines dienas*. Detaliau reglamentuojamos šio santykio trijų šalių teisės bei pareigos viena kitos atžvilgiu. Plačiau laikinosios darbo sutartys, dėl atitinkamos darbo apimties, bei autoriaus nuomonės, jų teisinio reguliavimo, kuris pats savaime suponuoja pakankamai aiškų jų tikslą bei paskirtį, sąlygotą trumpalaikio darbo jėgos poreikio padidėjimo ir kitų veiksnių, šiame darbe nebus aptarinėjamos.

Kaip matome darbo sutartys DK yra numatytos pakankamai įvairios, įstatymų leidėjas jas diferencijuoja, siekdamas darbo sutartį padaryti prieinamą įvairių kategorijų darbuotojams, skirtingų poreikių turintiems darbdaviams. Tačiau taip pat pastebima, jog nuo DK priėmimo darbo sutarčių rūšys pernelyg daug nepasikeitė, neatsirado naujų, visai kitokių, nei įprasta naudoti nacionalinėje teisėje, sutarčių, nors nuo DK priėmimo praėjo jau kiek daugiau nei dešimtmetis. Aptariama santykių sfera yra laikoma labai dinamiška, glaudžiai susijusi ir veikiama išorinės aplinkos pokyčių – globalizacijos, ekonomikos augimo bei nuosmukio ir kt. veiksnių, todėl darbo sutarties institutas turi reaguoti į tai, pritaikyti teisės normos prie vykstančių realijų, neįsprausti darbuotojo ir darbdavio į pernelyg griežtus rėmus. Žinoma, tai nereiškia, jog darbo sutarčių rūšys laikui bėgant turi labai kisti, jų atsirasti vis įvairesnių, tačiau remiantis teisės doktrinoje vyraujančia nuomone, jog darbo sutarties institutas (kaip ir darbo teisė) vis dar yra pakankamai statiškas, griežtai reglamentuotas, ir darbo teisės liberalizavimą įvardinant kaip vieną svarbiausių jos tobulinimo krypčių, manytina, jog dar tikrai ne visos darbo sutarties rūšys yra orientuotos į tokius pasikeitimus. Tai, galimai, bandoma paneigti naujame darbo kodekso projekte, kuriame, kaip jau minėta, numatoma daugiau įvairesnių darbo sutarčių rūšių, tam tikrais aspektais jų reguliavimas siūlomas iš tiesų labai lankstus, tačiau ar lankstumas

[88]Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 88, 108, 113, 130[1], 132 straipsnių pakeitimo ir papildymo Įstatymu (Valstybės Žinios. 2011-06-07, Nr. 69-3288), Laikinoji darbo sutartis pakeista trumpalaike darbo sutartimi, o naujuoju Darbo kodekso projektu siekiama trumpalaikes darbo sutartis vėl vadinti laikinosiomis darbo sutartimis.
[89]Paeiliui einančiomis laikomos darbo sutartys, kurias skiria ne ilgesnis kaip dviejų savaičių laikotarpis Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo Įstatymo projekto 71 str. 4 d. [interaktyvus], [žiūrėta 2015-03-06] http://www.Socmodelis.Lt/Wp-Content/Uploads/Darbo-Kodekso-Projektas.Pdf.

sudarys lygią atsvarą tokių teisinių santykių apsaugos užtikrinimui, dar negalima atsakyti vienareikšmiškai. Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija[90] šiuo metu pasisako pakankamai griežtai prieš daugelį siūlomų naujų darbo kodekso projekto normų, todėl autoriaus nuomone, diskusija dėl šio projekto, planuojama svarstyti Trišalėje taryboje, gali užsitęsti ilgiau nei yra numatyta. Vis dėlto darbe, analizuojant konkrečias darbo sutartis, ieškant probleminių jų lankstumo taikymo bei apsaugos užtikrinimo aspektų, bus remiamasi ir siūlomo darbo kodekso projekto nuostatomis.

2.1. Neterminuotos darbo sutartys

Neterminuotų sutarčių studijos sulaukia pakankamai mažai mokslininkų, tyrinėtojų dėmesio. Darbo autorius mano, jog tai siejama su tuo, jog šios sutartys yra laikomos standartinėmis (angl. *typical),* seniausiai gyvuojančiomis, taigi, manytina, pakankamai tiksliai reglamentuotos bei jų taikymo praktika susiformavusi. Kaip jau minėta tiek nacionalinės teisės Įstatymų leidėjas, tiek Europos Taryba direktyvoje1999/70[91] pripažįsta, jog ši darbo sutarties rūšis yra laikoma pagrindine, dažniausiai sudaroma, bendriausia darbdavių ir darbuotojų darbo santykių forma. Pripažįstama ir tai, jog ši darbo sutarties rūšis padeda darbuotojui jaustis saugesniam, labiau užtikrintam dėl savo ateities[92], o tai galimai turi įtakos ir pačiai darbo kokybei, kai darbuotojas jaučiasi užtikrintas, saugus jis yra interesuotas dirbti našiau, būti lojalus. Taip pat pažymėtina, jog neterminuotos sutartys DK nėra aptariamos atskirai (kaip, pavyzdžiui, terminuotos ir kitos sutartys) – jos reglamentuojamos visomis DK normomis, jei tik šios normos nėra skirtos kokiai konkrečiai darbo sutarties rūšiai. Tad galime teigti, jog neterminuotas sutartis reguliuojančios teisės normos yra bendrosios darbo teisės normos, o kitos darbo sutarčių rūšys yra reglamentuojamos specialiomis teisės normomis.[93]

Darbo autorius taip pat pastebi, jog lietuvių autoriai giliai nėra lyginamuoju aspektu analizavę terminuotų ir neterminuotų sutarčių specifikos, galimybių iš vienos sutarties sudaryti kitą sutartį. Lietuvių mokslininkų bei tyrinėtojų analizė šiuo klausimu paprastai apsiriboja tokių nuostatų aprašymu, jog terminuotai sutarčiai pasibaigus, ir šalims neišreiškus savo valios nutraukti darbo teisinius santykius šie tampa neterminuoti, tokiu pagrindu ir darbo sutartis

[90]LPSK - Didžiausias profesinių sąjungų centras Lietuvoje, šiuo metu vienijantis 26 šakines organizacijas. [interaktyvus], [žiūrėta 2015-03-10] http://www.lpsk.lt .
[91]Europos Sąjungos Tarybos Direktyva „dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo
susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis“. 1999/70/EB. OL L 175 1999 07 10.
[92] Mačiulaitis V., *supra* note 6.
[93]Nekrošius I., *et al, supra* note 32

laikoma neterminuota.[94] Taip pat pabrėžiama, jog netinkamas sutarties rūšies nustatymas nepaverčia jos negaliojančia, jog paprastai netinkamai parinkta darbo sutarties rūšis, pavyzdžiui terminuota sutartis tampa neterminuota paaiškėjus, jog tokio pobūdžio darbas negali būti įformintas terminuota sutartimi[95].Užsienio tyrinėtojai skiria šiek tiek dėmesio terminuotų ir neterminuotų sutarčių palyginimui[96], konkrečių užsienio valstybių darbo rinkos situacijos apžvalgai ir diskusijai[97]. Šioje srityje atlikti tyrinėjimai, teisinėje literatūroje[98] vyraujanti nuostata, leidžia daryti išvadą, jog paprastai neterminuotos sutartys pasirašomos su aukštesnės kvalifikacijos darbuotojais. Kokios yra galimybės iš terminuotos sutarties pereiti į neterminuotos darbo teisinius santykius konkrečiose valstybėse, pateiksime nagrinėjant terminuotąsias sutartis 2.2. poskyryje.

Nors neterminuotos darbo sutartys yra laikomos standartinėmis *typical* darbo sutartimis, lankstus darbo organizavimas, netipinis darbo pobūdis ir net flexicurity principas gali būti įgyvendinamas ir šioje darbo sutarties formoje. Ne visai tipinis darbo pobūdis - darbas ne visą darbo dieną. Žinoma, pabrėžtina, jog darbas ne visą darbo dieną gali būti įvairių darbo sutarčių objektu. Neterminuotos sutarties lankstumo apraiškų yra visai nedaug, todėl darbas ne visą darbo dieną yra vienas iš galimų lanksčių neterminuotos darbo sutarties organizavimo būdų. Tačiau jo darbe atskirai neanalizuosime dėl siekio susikoncentruoti į pasirinktų pagrindinių darbo sutarčių probleminius aspektus, lankstumo galimybes, išskiriant kiekvienai konkrečiai darbo sutarčiai būdingas problematikas.

Neterminuotos darbo sutarties reguliavimas šiomis dienomis vis dar išlieka pakankamai griežtas ir statiškas[99], tai mokslininkai numatė ir įvardijo kaip problemą dar prieš DK priėmimą, ir teigia, jog ši problema išliko iki šių dienų[100]. Šią padėtį bandoma taisyti sukūrus naujojo darbo kodekso projektą[101], kuris numato nemažai naujovių, susijusių su būtent lanksčiu neterminuotų, bei kitų darbo sutarčių, reguliavimu.

Visų pirma, kalbant apie griežtas, galimai koreguotinas neterminuotų sutarčių sąlygas, akcentuotina neterminuotos darbo sutarties nutraukimo procedūra. Dažnai teisinėje literatūroje galima aptikti pastabų, jog nutraukiant neterminuotą darbo sutartį ne dėl darbuotojo kaltės, darbdavys turi apie tai pranešti prieš pakankamai ilgą laiko tarpą. Darbo autorius iš dalies sutinka

[94]Nekrošius I., *et al*, *supra* note 32
[95]J. Usonis, Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje, Socialinių mokslų studijos/ 2011, 3(2), p. 575–593.
[96]Vermeylen G., *supra* note 10.
[97]Eichhorst W., *supra* note 11; Tobias H., *supra* note 11.
[98]Vermeylen G., *op. cit.*
[99]Europos Komisijos Užimtumo, Socialinių reikalų ir lygių galimybiu generalinio direktorato 2006 m. spalio mėn. rankraštis, [interaktyvus], [žiūrėta 2015-02-27] http://ec.europa.eu/.
[100]Usonis J., *supra* note 27.
[101]Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo Įstatymo projektas, [interaktyvus], [žiūrėta 2015-03-08] http://www.Socmodelis.Lt/Wp-Content/Uploads/Darbo-Kodekso-Projektas.Pdf.

su tokia nuomone, tačiau žiūrint ir iš kitos – darbuotojo pusės, manytina, jog ir jam norint nutraukti neterminuotą darbo sutartį, tam tikrai atvejais galima būtų sutrumpinti įspėjimo terminą iki minimumo. DK 127 str. 1 d. numato, jog darbuotojas gali *nutraukti neterminuotą darbo apie tai raštu įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika darbo dienų*.[102] Tačiau, autoriaus nuomone, toks terminas yra gerokai per ilgas. Naujojo Darbo kodekso projekto 54 str. 1 d. numatomas dar ilgesnis, dvidešimties dienų įspėjimo terminas darbuotojui nutraukiant tiek neterminuotą, tiek terminuotą sutartį be svarbių priežasčių[103]. Žinoma, tokiu reguliavimo bandoma apsaugoti darbdavio interesus, kad jis per nurodytą įspėjimo terminą galėtų susirasti kitą darbuotoją, ar prisitaikyti prie darbo jėgos sumažėjimo. Tačiau iš kitos pusės darbuotojas neretai atsiduria ne labai geroje situacijoje, praktikoje pasitaiko kada darbdavys piktinasi, kad darbuotojas išeina iš darbo, ir per tas keturiolika dienų stengiasi darbuotojui sudaryti nepalankias sąlygas dirbti, rašo papeikimus ir pan. Darbuotojas taip pat gali gauti pasiūlymą dirbti kitoje darbovietėje nuo atitinkamos datos, tačiau jis to padaryti negali, kadangi dar turi atidirbti senoje darbovietėje keturiolika dienų. Susiklosčius panašioms situacijoms siūlytina šį terminą nustatyti trumpesnį, taip pat jis galėtų priklausyti nuo tam tikrų papildomų aplinkybių[104]. Pavyzdžiui esant atitinkamoms sąlygoms galima numatyti, jog norėdamas nutraukti darbo santykius anksčiau, ir neatidirbinėti keturiolikos dienų, darbuotojas turi pateikti tam tikrą savo vykdomos veiklos ataskaitą. Ji galėtų būti tarsi darbo „pridavimas“, pavyzdžiui, darbuotojas dirba vadybininku-ekspeditoriumi, ir jis pateikia ataskaitą kurioje matosi kokie jo sandoriai yra nepabaigti vykdyti (pavyzdžiui dar nepakrautos prekės), kokie sandoriai dar yra neapmokėti ir pan. Tai turėtų padėti ir darbdaviams lengviau prisitaikyti kai išeina vienas iš jo darbuotojų (ypatingai kalbant apie mažesnius darbdavius). Taigi šalia DK 107 str. 2 d. numatytų sąlygų, kurioms esant galima nutraukti darbo santykius įspėjus darbdavį prieš tris dienas, taip pat siūlytina numatyti sąlygas ir tam tikrų kategorijų darbuotojams, kurie gali pateikti veiklos ataskaitą ir nutraukti darbo santykius anksčiau bendro įstatyme numatyto keturiolikos dienų termino. Žinoma, toks reguliavimas netiktų visų kategorijų darbuotojams, tikslingiausia tai būtų pritaikyti ne techninį darbą dirbantiems asmenims: vadybininkams, įvairių projektų darbuotojams, dėstytojams ir kt.

Analizuojant naujojo darbo kodekso projektą, kaip jau minėta, akcentuotina, jog įspėjimo terminas nutraukti darbo sutartį (tiek neterminuotą, tiek terminuotą) darbuotojui yra prailgintas darbdavių naudai. Darbdaviai pagal aptariamą projektą yra įpareigoti įspėti darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą prieš vieną mėnesį, arba jeigu darbuotojas dirba trumpiau nei

[102] Lietuvos RespublikosDarbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimoįstatymas2002 m. birželio 4 d. Nr. Ix-926,Valstybės žinios, 2002-06-26, Nr. 64-2569.
[103] Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo Įstatymo projektas, *op. cit.*
[104]Dabartinis reguliavimas taip pat numato kelias išimtis nutraukti darbo sutartį perspėjus darbdavį vėliau nei prieš keturiolika dienų –DK 127 str. 2 d., tačiau tai susiję vien su darbuotojo sveikatos būkle ar darbdavio nemokumu.

vienerius metus- prieš dvi savaites[105]. Lyginant su dabartiniu teisiniu reguliavimu, šis įspėjimo terminas sutrumpėjo dvigubai darbuotojų nenaudai. Taigi galime teigti, jog darbo sutarties nutraukimas laiko atžvilgiu siūlomu darbo kodekso projektu yra kur kas palankesnis darbdaviams. Tai, autoriaus nuomone, galėtų būti vertintina teigiamai tik tuo atveju jei darbuotojams susiaurinus teisės šiuo aspektu, tam tikros jų teisės būtų praplečiamos kitu aspektu, susijusiu su darbo sutarties nutraukimu, ir tai galėtų būti atitinkamos išeitinės išmokos nustatymas. Tačiau, remiantis darbo kodekso projekto siūlomomis normomis susidaro įspūdis, jog darbo sutarties nutraukimo atveju darbdaviams beveik vienareikšmiškai yra sukuriamos palankesnės sąlygos.

Taigi, analizuojant galimus koreguotinus neterminuotos sutarties nutraukimo aspektus svarbu, kaip jau minėta, aptarti išmokų, darbdavio iniciatyva nutraukiant neterminuotą darbo sutartį, dydžius. DK numato, jog tokiu atveju nutraukiant sutartį darbuotojui turi išmokėti pakankamai dideles išmokas, priklausančias nuo darbovietėje išdirbo laiko, ir kitų aplinkybių (DK 140 str.)[106]. Neretai, ypač išskiriant tuos darbdavius, kurie iš tiesų įdarbina vos keletą darbuotojų[107], tokių išeitinių išmokų mokėjimas jiems gali tapti labai didele našta. Vengiant tokių išmokų darbdaviai žiūrint į praktiką, stengiasi įkalbėti darbuotojus bei daryti jiems psichologinį spaudimą dėl to, jog šie nutrauktų darbo sutartį šalių susitarimu, ar darbuotojo prašymu, kadangi įstatymų leidėjas šiais atvejais nenumato tokių kompensacijų[108]. Krizės laikotarpiu Lietuvoje buvo atleista labai daug darbuotojų, tačiau didžioji dalis nutraukė darbo teisinius santykius šalių susitarimu, ar darbuotojo prašymu.[109] Paradoksalu, kadangi tuo laikotarpiu žmonės turbūt kaip niekada stengėsi išsaugoti darbo vietas. Siekiant išvengti tokio darbdavių piktnaudžiavimo siūlytina mažiems darbdaviams, turintiems tam tikrą nustatytą darbuotojų skaičių (naujojo darbo kodekso projekte numatyta, jog mažos įmonės yra kai jose dirba mažiau nei 10 arba mažiau nei 5 darbuotojai), arba didesniam darbdaviui, atsižvelgiant į jo metinį pelną, sumažinti išeitinių išmokų dydį iki 2 mėnesinių atlyginimų dydžio. Nustačius tokį reguliavimą darbdavys nebebus toks sukaustytas ir galimai vengs įkalbinėti, ar apgaulės būdu priversti darbuotojus pasirašyti darbo sutarties nutraukimą šalių susitarimu ar darbuotojo iniciatyva, kadangi jo nebeslėgs tokia didžiulė išeitinės išmokos našta. Iš to gali laimėti abi pusės – ir darbdavys, elgsis pagal įstatymą, nesibaimindamas dėl galimai jam gresiančios

[105]Naujojo Darbo kodekso projekte 125-126 straipsniuose įtvirtinta nauja darbdavių kategorija, turinčių iki 10 ar iki 5 darbuotojų, kuri leidžia darbo sutartį nutraukti prieš 14 dienų (įmonė, turinti mažiau nei 10 darbuotojų,) ir atleisti darbuotoją be įspėjimo termino, sumokant jam 3 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką (įmonė, turinti mažiau nei 5 darbuotojus).

[106] Lietuvos RespublikosDarbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimoįstatymas2002 m. birželio 4 d. Nr. Ix-926,Valstybės žinios, 2002-06-26, Nr. 64-2569.

[108] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. Liepos 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-295/2009, http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=3b33a5ab-e997-4312-ac2b-e24bde666cac;

[109] Usonis J., *supra* note 27.

administracinės atsakomybės taikymo (dėl išeitinės išmokos mokėjimo vengimo), pernelyg nenukentės finansiškai ir darbuotojas, kuris gaus išeitinę išmoką. Taip pat siūlytina šią teisės normą, reguliuojančią išeitines išmokas dereguliuoti iš griežtų įstatymų rėmų ir perkelti ją į lokalius susitarimus tarp darbo santykių šalių ar jų atstovų. Įstatymų leidėjas galėtų numatyti minimalų išeitinės išmokos dydį, kuris galėtų būti lygus, pavyzdžiui, dviejų mėnesių darbo užmokesčiui. Tačiau šalys turėtų teisę darbo sutartyje ar atstovai kolektyvinėje sutartyje numatyti ir kitokį dydį, tiesa ne mažesnį nei numato įstatymas (dabartinis teisinis reguliavimas numato didesnę išeitinę išmoką, jeigu tai yra sulygtą tik kolektyvinėje sutartyje). Kita pozicija dėl išeitinių išmokų dydžio yra išdėstyta naujojo darbo kodekso projekto 56 str. 8 d.*: Atleidžiamam darbuotojui turi būti išmokėta vieno jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, o jei darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus – pusės jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka.* Kritikuotina yra tai, jog šiame projekte yra išskiriami taip vadinami mažieji darbdaviai, turintys iki 10 darbuotojų, jiems yra taikomos tam tikros išlygos dėl darbo sutarties nutraukimo termino ir kitų aspektų, tačiau būtent išeitinė išmoka yra nustatoma vienoda visiems darbdaviams ar tai būtų šimtą ar dešimt darbuotojų įdarbinusi įmonė. Autoriaus nuomone vieno vidutinio mėnesinio uždarbio dydžio išmoka darbuotojui yra gerokai per maža. Tai galėtų būti taikoma tai numatytai darbdavių kategorijai, kuri yra įdarbinusi iki dešimties darbuotojų, tačiau tikrai ne visoms įmonėms.

Pernelyg griežtas bei statiškas neterminuotos sutarties reguliavimas, kaip nurodo W. Eichhorst[110], gali privesti prie pernelyg ryškaus darbo rinkos dualizavimo (kaip tai atsitiko Portugalijoje). Darbdaviai dėl pernelyg didelės apsaugos darbuotojų atleidimo atveju, susijusiu su didelėmis išeitines išmokas ir pan., siekė sudaryti daugiau jiems palankesnių terminuotų sutarčių, kurios gali pasiūlyti mažesnius kaštus išlaikyti darbuotoją, tačiau pasiekti tą patį tikslą – gauti pelną. Iš to galime daryti išvadą, jog pernelyg griežtas vienos darbo sutarties reguliavimas, palyginant su kitos rūšies darbo sutartimi, gali ją paversti nepageidaujama vienos iš santykio šalių atžvilgiu. Autorius mano, jog nors ir ši darbo sutartis yra laikoma bendriausia darbo santykių forma, ji negali nekisti. Dauguma jos bruožų turi išlikti, atitikti jos prigimtį, atspindėti darbo teisės, kaip atskiros teisės šakos savitumą, tačiau taip pat nemažai nuostatų turi būti reguliuojamos atsižvelgiant į visuomenėje, pasaulyje vykstančius pokyčius, kurie reikalauja darbo rinkos lankstumo, siejamo su darbo santykių liberalizavimu ir valstybės vaidmens darbo teisėje, mažinimu[111].

[110] Tobias H., *supra* note 11.
[111] Švedaitė E, Tamošiūnas T., Lankstumo koncepcijos raiška sutarčių teorijoje, Profesinės studijos: teorija ir praktika, 2013/12.

2.2. Terminuotos darbo sutartys

Kaip jau minėta, tam kad darbo sutartis galiotų, būtų laikoma sudaryta, reikia, jog kuriamo teisinio santykio šalys sutartyje sulygtų dėl būtinųjų sąlygų (darbovietės bei darbo funkcijos). To paprastai[112] pakanka esant tipiniams, standartiniams darbo teisiniams santykiams su neterminuota darbo sutartimi. Tačiau sudarant terminuotą sutartį prisideda dar viena būtinoji tokios sutarties sąlyga – terminas. Esminis aptariamų būtinųjų sąlygų skirtumas yra tai, jog neaptarus visoms darbo sutartims reikalaujamų būtinųjų sąlygų – darbo funkcijos ir darbovietės – sutartis yra laikoma nesudaryta. Tuo tarpu kita būtinoji sąlyga (tam tikroms sutarties rūšims) – terminas – ar jis numatytas ar nenumatytas – darbo sutarties nedaro negaliojančia, tik charakterizuoja darbo sutarties rūšį. Jeigu darbo sutarties šalys nesulygo dėl jos termino ir šis nėra nustatytas imperatyviųjų teisės normų, laikytina, kad yra sudaryta neterminuota darbo sutartis[113]. Pažymėtina, jog pagal įstatymų leidėjas numato, jog terminuota darbo sutartis gali būti pasirašoma esant laikinam darbo jėgos poreikiui tai yra nenuolatiniam darbui. Išimtis numatyta DK 109 str., kuriame nurodoma, jog darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbui atlikti gali būti sudaroma tik išimtiniais atvejais, nustatytais įstatymo ar kolektyvinės sutarties (DK 109 str. 2 d. redakcija nuo 2015 m. rugpjūčio 1 d.). Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pripažinęs, kad terminuotos darbo sutarties sudarymas, kai tam nėra teisinio pagrindo, pažeidžia darbuotojo teises. Nustačius, kad terminuota darbo sutartis sudaryta pažeidžiant darbo įstatymus, darbuotojo teisės turi būti ginamos[114]. Dar viena įstatymų leidėjo numatyta išimtis dėl terminuotos sutarties sudarymo yra įtvirtinta 109 str. 3 d. [115] nurodančioje, jog *su renkamaisiais darbuotojais terminuota darbo sutartis sudaroma laikui, kuriam jie išrinkti, o su darbuotojais, kuriuos pagal įstatymus arba pagal įmonės, įstaigos, organizacijos įstatus skiria į darbą renkamieji organai, išskyrus savivaldybių tarybas, terminuota darbo sutartis sudaroma tų renkamųjų organų įgaliojimų laiku*. Pažymėtina, jog ši teisės norma yra imperatyvaus pobūdžio, todėl šalys negali tarpusavio susitarimu keisti šios nuostatos privalomumo, tokiam darbui sudarinėti neterminuotąsias darbo sutartis ir vieno ar kito darbo teisės subjekto naudai iškraipyti imperatyviųjų teisės normų turinį.[116]

---

[112]Teoriškai šių dviejų sąlygų pakanka sudaryti darbo sutartį, tačiau praktiškai dažniausiai visada sudarant darbo sutartį yra aptariama ir privaloma sutarties sąlyga – užmokestis.

[113] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. gegužės 25 d. nutartis, civilinėje byloje A. L. v. Lietuvos socialdemokratų partija, bylos Nr. 3K-3-235/2010

[114] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje V. K. prieš AB „Vilma“, byla Nr. 3K-7-4/2003) (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. lapkričio 14 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-568/2005.

[115] Lietuvos Respublikos Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2002-06-26, Nr. 64-2569.

[116] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje P. L. v. LSDP, bylos Nr. 3K-3-235/2010.

Analizuojant terminuotąsias darbo sutartis, jų lankstumo galimybes, tikslingiausia tai daryti aptariant terminuotų sutarčių sąlygas, reglamentuotas DK 109 str. .Visų pirma įstatymų leidėjas nurodo, jog *Terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, bet ne ilgiau kaip penkeriems metams.* Akcentuotina, jog ši darbo sutarties sąlyga – terminas yra sutartinė, taigi jos nustatymas darbo sutartyje priklauso nuo šalių išreikštos valios, jų susitarimo, tai yra ji neįtakota įstatymų ar kitų norminių teisės aktų. Teisės doktrinoje nurodoma, jog terminas laikomas būtinąja sutarties sąlyga tik esant terminuotai darbo sutarčiai.[117]

Lietuva yra perėmus nemažai teisinių idėjų ir pritaikiusi kitų Europos valstybių šalių praktiką, teisės normas, nacionalinėje teisėje, todėl tikslinga būtų apžvelgti kaip kitos Europos šalys reglamentuoja terminuotąsias darbo sutartis: ar yra leidžiama terminuotą sutartį sudaryti nuolatiniam darbui, kokia yra galima terminuotos sutarties trukmė bei kokios galimybės iš terminuotų santykių pereiti į neterminuotus. Taigi, tokios valstybės kaip Austrija, Belgija nenumato galimybės sudaryti terminuotas sutartis nuolatiniam darbui, bet nėra nustatytų ribojimų dėl terminuotų darbo sutarčių sudarymo laiko bei jo pratęsimo. Vokietijoje– terminuota sutartis dėl ne nuolatinio darbo neribojama terminais, jeigu ji sudaroma dėl objektyvių priežasčių, jei objektyvių priežasčių nėra – nustatomas 24 mėnesių terminas. Italijoje sudarant terminuotą darbo sutartį po 36 mėnesių darbuotojas įgyja teisę sudaryti toje įmonėje neterminuotą darbo sutartį**.** Tačiau, nors ir tokią nuostatą būtų galima traktuoti kaip žingsnį link neterminuos sutarties sudarymo, bet kaip nurodo W. Eichhorst[118], kelias iki tokios sutarties sudarymo tokiu atveju Italijos praktikoje yra pakankamai ilgas. Taigi galime daryti išvadą, jog konkreti praktika formuojama atskirai nuo įstatymų leidėjo pozicijos. Ispanija – šalis, kurioje terminuotų darbo sutarčių yra sudaroma daugiausiai Europos Sąjungoje. Terminuotos sutarties laikotarpis šioje šalyje - 36 mėnesiai, jį galima pratęsti dar 12 mėnesių**.** Nauji darbuotojai, kurie ateina į darbo rinką net 90 procentų atvejų pradeda dirbti darbą, sulygtą terminuota sutartimi. Būtent dėl tokio didelio terminuotų sutarčių sudarymo mąsto galimai šalyje ir susiklostė tokia situacija, jog šių sutarčių pabaiga paprastai siejama ne su galimybe sudaryti neterminuotus darbo santykius, bet dažniausiai ji veda prie nedarbo arba savarankiško darbo organizavimo (angl. *self-employment).* Švedijoje– nuolatiniam ir nenuolatiniam darbui nustatomas pakankamai trumpas 24 mėnesių terminas su tokiu pat terminu pratęsti sutartį. Ukrainoje – nėra limito nustatyto net nuolatinio pobūdžio darbui, vienintelė išimtis taikoma sezoninei sutarčiai, kuri negali tęstis ilgiau nei 6 mėnesius. Jungtinėje karalystėje – nėra ribojimų sudarant terminuotą sutartį, tačiau po 4 metų *sėkmingo* darbo, darbuotojai įgyja teisę tapti nuolatiniais darbuotojais, tiesa tam taikomos

[117]Nekrašas, V., *et al, supra* note 9.
[118] Eichhorst W., *supra* note 11.

išimtys, kurias turi įrodinėti darbdavys[119]. Iš tiesų Jungtinės Karalystės pavyzdys dėl sėkmingo darbo ir to rezultato – darbuotojo pripažinimo nuolatiniu darbuotoju yra puikus darbuotojų motyvavimo pavyzdys. Remiantis Jungtinės karalystės praktika, siūlytina ir nacionalinėje teisėje numatyti tokią galimybę sėkmingai dirbant pagal terminuotą sutartyje, sudaryti sąlygas (tai galėtų būti vastybės rėmimas, ar darbdaviui taikomi mažesni mokesčiai tam tikrą laiką už konkretų darbuotoją), neterminuotų darbo santykių atsiradimui. Autoriaus nuomone, tinkamai nustačius *sėkmingo* darbo kriterijus, sąvoką, būtų gerokai padidinamos darbo garantijos darbuotojų atžvilgiu, taip pat tai būtų puikus lanksčių darbo santykių organizavimo pavyzdys.

Kita terminuotos sutarties sąlyga, reglamentuota DK 109 str. 2 d. nurodo, jog *Neleidžiama sudaryti terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai ar kolektyvinės sutartys*.[120] Iki DK priėmimo terminuotų sutarčių sudarymas ir pratęsimas buvo suvokiamas ir reglamentuojamas kiek kitaip nei dabar, galime sakyti, jog buvo paliekama daugiau laisvės santykių šalims susitarti dėl terminuotos sutarties sąlygų. Darbo sutarties įstatymas[121] numatė, jog „neleidžiama sudaryti terminuotą darbo sutartį, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai sudaryti tokią sutartį pageidauja pats darbuotojas arba tai nustato kiti įstatymai“. Šiuo metu DK nenumato galimybės sudaryti terminuotą darbo sutartį nuolatiniam darbui, jeigu to pageidauja pats darbuotojas. Terminuotos sutarties sudarymas nuolatiniam darbui darbuotojo pageidavimu, autoriaus nuomone pats savaime išryškina tam tikrą teisės spragą, sudaro sąlygas darbdavių piktnaudžiavimui. Galiojant darbo sutarties įstatymui, darbuotojams sudarant terminuotas sutartis nuolatiniam darbui nebuvo ribojamas šių sutarčių atnaujinimas. Tai reiškia, jog darbuotojui paprašius, darbdavys terminuotas sutartis atnaujindavo ir, jeigu tik kildavo būtinybė, turėjo teisę, vadovaudamasis specialiomis terminuotų sutarčių teisės normomis, pasibaigus terminuotai sutarčiai nebeatnaujinti darbo sutarties ir tiesiog nutraukti teisinius santykius su darbuotoju nemokėdamas jam išeitinės išmokos, kuri būtų privaloma, jeigu darbo sutartis būtų neterminuota. Taigi, nors dabartinis teisinis terminuotos sutarties reguliavimas šiuo aspektu yra imperatyvesnis, tačiau tai leidžia labiau apsaugoti silpnesnės santykių pusės interesus. Nors nacionalinėje teisėje siekiama darbo teisinius santykius padaryti lankstesnius, ir liberalesnius, tačiau, remiantis į nacionalinę teisę integruojamu flexicurity principu, jie taip pat turi būti ir „saugūs“ *(flexicurity: flex* – lankstus, *security*– apsauga angl.).

Dabartiniu teisiniu reguliavimu nurodoma, jog neleidžiama sudaryti terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai ar

[119]Labor Market Regulation Data 2015 [interaktyvus], [žiūrėta 2015-03-10] http://www.doingbusiness.org

[120] Lietuvos RespublikosDarbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimoįstatymas2002 m. birželio 4 d. Nr. Ix-926,Valstybės žinios, 2002-06-26, Nr. 64-2569.

[121]Lietuvos Respublikos darbo sutarties Įstatymas. *Valstybės Žinios.* 1991, Nr. 36-973, Nr. I-2048.

kolektyvinės sutartys arba kai darbuotojas priimamas į naujai steigiamą darbo vietą.[122] Įstatymų leidėjas komentuoja, jog „Terminuotos darbo sutartys pagal Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalį naujai įsteigtoms darbo vietoms gali būti sudaromos ne ilgesniam laikui kaip iki 2015 m. liepos 31 d. Darbo santykiams pagal tokią terminuotą darbo sutartį tęsiantis po 2015 m. liepos 31 d., darbo sutartis tampa neterminuota darbo sutartimi“[123]. Ši išimtis buvo numatyta skatinant naujų darbo vietų steigimą ir darbuotojų įsidarbinimo galimybes. Tiesa, pažymėtina, jog nepavyko rasti jokios mokslines teisinės diskusijos dėl šios išimties naudos ir pagaliau jos atsisakymo. Iš tiesų, leidimas naujai steigiamai darbo vietai taikyti terminuotos sutarties teisės normas, manytina, palengvino darbdavių padėtį, juk ne visada iš anksto yra žinoma ar naujai steigiama darbo vieta bus tokia reikalinga, bei naudinga, jog su darbuotoju galima būtų sudaryti neterminuotą sutartį. Tačiau iš kitos pusės tokia išimtis suvaržo darbuotojo – silpnesnės darbo santykių pusės interesus – jis dirba nuolatinį darbą, tačiau jo darbo sutartis yra terminuota. Tačiau ginant šios laikinos teisės normos idėją pritraukti bent kiek daugiau darbuotojų į darbo rinką, pažymėtina, jog terminuota darbo sutartis darbuotojui kaip bebūtų turbūt yra visada geriau negu jokios darbo sutarties. Vėl gi, žiūrint iš kitos pusės tai yra laikina teisės norma, ir ji į teisinius darbo santykius gali atnešti šiokio tokio neapibrėžtumo, nestabilumo. Darbo autorius pritaria Mačiulaičio V. nuomonei, jog neretai įstatymo leidėjo numatomas laikinas tam tikros naujos teisės normos inkorporavimas, šiuo atveju į darbo teisę, ne visada yra vien pozityvus reiškinys. Mokslininkas nurodo, jog naujai teisės normai taip pat reikia prisitaikyti, konkrečių santykių subjektai į tokias naujoves nereaguoja pakankamai greitai, bei nepuola naudotis naujomis teisės normomis. Tokioms naujovėms prigyti paprastai reikia daugiau laiko, nei įstatymų leidėjas numato, teisinių santykių subjektai tiesiog nepripranta prie naujovės, o ji greitu metu nebetenka galios, nes buvo numatyta tik apibrėžtam laiko tarpui. Mačiulaitis V. taip pat akcentuoja, jog praktikoje aptariamų santykių subjektai laikinosiomis teisės normomis nesinaudoja pernelyg dažnai, ir apskritai neskuba to daryti, o šio reiškinio pavyzdys - DK 129–130 str. 2009 m. laikinieji nuostatų pakeitimai, kurie darbo rinkoje nepaliko jokio ryškaus rezultato. [124]

Kalbant apie draudimą sudaryti terminuotąsias sutartis nuolatiniam darbui yra svarbu akcentuoti, jog Lietuvos nacionalinėje darbo teisėje įgyvendinamoje Europos Sąjungos direktyvoje dėl darbo pagal terminuotąsias sutartis[125], toks draudimas nėra numatytas. Šią

[122]Lietuvos Respublikosdarbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei kodekso papildymo 123^1 straipsniu Įstatymas. *Valstybės Žinios*. 2010, Nr. 81-4221.

[123]Lietuvos RespublikosDarbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo Įstatymas2002 m. birželio 4 d. Nr. Ix-926,Valstybės žinios, 2002-06-26, Nr. 64-2569.

[124] Mačiulaitis V., *supra* note 6.

[125] Europos Sąjungos Tarybos Direktyva „dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo

nuostatą valstybės taiko savo nacionalinėje darbo teisės praktikoje dėl siekio apsaugoti darbuotojus nuo galimo darbdavių piktnaudžiavimo, remiantis sistemiška šio teisės akto analize, teigtina, jog toks draudimas neprieštarauja direktyvos normoms. Tačiau, neleidžiant piktnaudžiauti sudarinėjant terminuotąsias sutartis, aptariamos direktyvos 5 punktas nurodo, jog valstybės narės savo darbo teisės reguliavime turi numatyti, a) objektyvias priežastis, pateisinančias tokių sutarčių atnaujinimą; b) maksimalią bendrą paeiliui sudaromų terminuotųjų darbo sutarčių arba nustatomų darbo santykių trukmę; c) tokių sutarčių ar santykių atnaujinimo skaičių. Pažymėtina, jog Lietuvos nacionalinėje darbo teisės įstatymuose nėra numatyta kiek kartų galima atnaujinti terminuotą darbo sutartį ir kiek paeiliui galima sudaryti tokių sutarčių. Dabartinis teisinis reguliavimas numato 5 metų maksimalų terminuotos sutarties terminą. Tačiau autoriaus nuomone terminuotos sutarties termino nustatymo reglamentavimas turėtų būti labiau išplėstas ir konkretizuotas. Įstatymų leidėjas leidžia terminuotą darbo sutartį sudaryti tais atvejais, kai darbas yra nenuolatinio pobūdžio arba kai tokie atvejai yra numatyti įstatymuose arba kolektyvinėse sutartyse (DK 109 str. 2 d.). Pritartina V. Mačiulaičio [126] ir I. Mačernytės – Panomariovienės[127]išdėstytiems siūlymams dėl kitokio terminuotųjų darbo sutarčių sudarymo reglamentavimo, kuris nustatytų nuolatinį darbą, pagal terminuotąsias sutartis dirbantiems darbuotojams, maksimalų galimą terminuotųjų darbo sutarčių pratęsimų skaičių per įstatyme nustatytą laikotarpį. Tai reiškia, jog jeigu įstatyme ar kolektyvinėje sutartyje tam tikras darbas, kuris yra nuolatinio pobūdžio, yra leidžiamas dirbti pasirašius terminuota sutartimi, tai siūlytina nustatyti tokį saugiklį, kuris tokiu atveju ribotų aptariamų sutarčių sudarymo tam pačiam darbui su tuo pačiu darbuotoju, skaičių. Pavyzdžiui trečią ar ketvirtą kartą sudaryta tokio pobūdžio sutartis turėtų tapti neterminuotąją. Tai galimai leistų išvengti piktnaudžiavimų neribotai pratęsiant terminuotąsias darbo sutartis. Tačiau, autoriaus nuomone, dėl tokio pernelyg griežto reguliavimo galima būtų sulaukti ir atvirkštinio varianto: su nuolatinį darbą pagal terminuotąją sutartį dirbančiu darbuotoju terminuota sutartis pratęsiama tik 2 kartus (o tarkime įstatymų leidėjas numato, jog neterminuota sutartis tampa po 3 terminuotos sutarties pratęsimų), vengiant su juo dėl pratęsimų ribojimo, sudaryti neterminuotą sutartį. Tokiu būdu darbdavys galėtų nutraukti darbo teisinius santykius su pastaruoju darbuotoju pasibaigus jo sutarties terminui, ir vietoje šio darbuotojo priimti į darbą kitą darbuotoją su tokia pat galimybe pratęsti sutartį iki tiek kartų, kiek leidžiama nesudarant neterminuotos sutarties. Taigi, autoriaus nuomone, priimant tokią nuostatą svarbu nustatyti ir tam tikrą ribojimą darbdaviui į tą pačią darbo vietą nuolatiniam darbui paeiliui priiminėti vis naujus darbuotojus, pasirašant su jais terminuotąsias darbo sutartis, pratęsiant jas tik tiek kartų, kiek įstatymų leidėjas numato tam, kad darbo teisiniai santykiai

susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis“. 1999/70/EB. OL L 175 1999 07 10.
[126] Mačiulaitis V., *op. cit.*
[127] Mačernytė – Panomariovienė I., *supra* note 2.

netaptų neterminuotais. Darbdavys tokiu atveju turėtų objektyviai pagrįsti būtinybę samdyti n-tąjį darbuotoją į tą pačią darbo vietą nuolatiniam darbui, pasirašant terminuotą darbo sutartį. Taigi, apžvelgiant tai kas išdėstyta, dar kartą galime akcentuoti, jog darbo teisiniuose santykiuose lankstumas turi būti taikomas neatsiejamai nuo saugumo užtikrinimo būtinybės, ypač žinant, jog pagal prigimtį viena pagrindinių darbo teisės funkcijų yra apsauginė.

Terminuotos sutartys yra laikomos viena iš lanksčių darbo santykių įgyvendinimo formų. Kaip jau minėta, darbo sutartis siekiant padaryti lankstesnėmis, konkrečiai kalbant apie terminuotas darbo sutartis, neatsiejama šio proceso dalis yra flexicurity principo taikymas. Paprastai terminuotoms darbo sutartims suteikiant per daug lankstumo, ir sumažinant silpnesnės santykių šalies apsaugą, palankesnės sąlygos tenka darbdaviui. Atvirkštiniu variantu, pernelyg padidinus apsaugą, automatiškai sumažėja lankstumas, ir konkrečiu atveju nukenčia darbdaviai. Apskritai pripažįstama, jog terminuota darbo sutartis yra palankesnė darbdaviui tiek ekonominiu, tiek teisiniu požiūriu – tokią darbo vietą išlaikyti yra pigiau, o nutraukti terminuotus darbo santykius yra paprasčiau nei neterminuotus. Dėl tokios situacijos, taip pat siekiant apsaugoti silpnesnės santykių šalies interesus, užtikrinti nediskriminavimo principo taikymą ir sukurti bendruosius pagrindus, kurie neleistų piktnaudžiauti paeiliui sudarinėjant terminuotąsias darbo sutartis arba įteisinant terminuotus darbo santykius, ir buvo pasirašyta jau minėta direktyva dėl terminuotų sutarčių sudarymo[128]. Akcentuotina, kad šiuo susitarimu šalys sulygo, jog neterminuotos darbo sutartys yra ir bus bendriausia šių teisinių santykių forma, tačiau taip pat pripažino, jog esant tam tikroms aplinkybėms, ar priklausant nuo atliekamo darbo specifikos, terminuotosios sutartys yra tiek darbdavių tiek darbuotojų interesus atitinkanti darbo organizavimo forma.[129]

Kalbant apie nediskriminavimo principą, jis tiesiogiai yra įtvirtintas aptariamos direktyvos (Bendro susitarimo) 4 str. 1 d., kurioje nurodoma, jog draudžiama taikyti mažiau palankias sąlygas terminuotų sutarčių darbuotojams, nei tai yra taikoma neterminuotas sutartis pasirašiusiems darbuotojams, nebent tokios sąlygos būtų objektyviai pagrindžiamos. Susitarime yra numatyta, jog darbdavys privalo informuoti darbuotojus apie toje darbovietėje esančias laisvas darbo vietas, užtikrinti, kad šie galėtų gauti nuolatinį darbą kaip ir kiti darbuotojai, taip pat kiek įmanoma padėti naudotis mokymosi ir tobulinimosi galimybėmis kiek tai susiję su darboviete. Darbdaviai taip pat turi teikti darbuotojus atstovaujančioms organizacijoms informaciją apie darbą pagal terminuotąsias sutartis, kokia situacija yra darbovietėje. Tačiau svarbu akcentuoti, jog Lietuvos nacionalinėje teisėje šis principas dar nėra pakankamai prigijęs,

[128] Europos Sąjungos Tarybos Direktyva „dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo
susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis“. 1999/70/EB. OL L 175 1999 07 10.
[129] Mačiulaitis V., *supra* note 6.

teisės aktuose taip pat tiesiogiai nėra reglamentuotas. Žinoma, darbuotojai, dirbantys pagal terminuotąsias darbo sutartis yra apsaugoti nuo diskriminavimo atskirose teisės normose numatant imperatyvą darbuotojus vertinti pagal dalykines savybes, laikyti juos lygiaverčiais, nepaisant kokia darbo sutartis yra pasirašyta (DK 2 str. 1 d. 4 p. – lygiateisiškumo principas)[130]. Taip pat įstatymų leidėjas numato saugiklį, neleidžiantį terminuotomis sutartimis dirbantį darbuotoją diskriminuoti mokant jam mažesnį atlyginimą, taikyti užmokesčio skirtingus tarifus (DK 186 str. 3 d.)[131]. Pažeidus šias teisės normas, saugančias terminuota sutartimi dirbantį darbuotoją, pastarasis turi teisę kreiptis į atitinkamą darbo ginčą nagrinėjantį organą. Tačiau, darbo autorius akcentuoja, jog tokių atvejų teismų praktikoje praktiškai nebūna, nors labai abejotina ar to nepasitaiko darbovietėje. Autoriaus nuomone, praktika nėra susiformavusi, kadangi darbuotojai dar pakankamai pasyviai gina savo teises, galimai bijodami užsitraukti darbdavio nemalonę ir visai netekti darbo. Pavyzdžiui Ispanijoje[132], kur terminuotų sutarčių kiekis gerokai viršija įprastinių – neterminuotų darbo sutarčių kiekius, ir terminuotomis sutartimis daugiausiai dirbant jaunimui, pastarieji rengia dažnus streikus, kas Lietuvoje yra pakankamai reta.

Vadovaujantis aptariamo Susitarimo 6 ir 7 str. įtvirtintomis nuostatomis, pabrėžtina, jog Lietuvos nacionalinėje darbo teisėje taip pat nėra tiesiogiai įtvirtina pareiga darbdaviui pateikti informaciją apie terminuotąsias darbo sutartis darbuotojų atstovams įmonėje, taip pat nėra numatyta jokių lengvatų aptariamiems darbuotojams persikvalifikuoti ar kelti kvalifikaciją pačioje įmonėje. Šias nuostatas pritaikyti nacionalinei teisei yra būtina, kadangi aptariamos Susitarimo nuostatos turi imperatyvų, direktyvos rėžimą, už kurio nesilaikymą ar netinkamą laikymąsi valstybė narė gali sulaukti tam tikrų nuobaudų. Tiesa, pažymėtina, jog kuriant naują socialinį modelį į tai atsižvelgta ir naujojo darbo kodekso projekto 69 str. 4 d. yra įtvirtinama *pareiga užtikrinti tokio darbuotojo mokymą, kvalifikacijos kėlimą, profesinį tobulėjimą ir karjerą, nebent tai būtų objektyviai nepagrįsta.*

Terminuotos darbo sutartys apskritai nėra naujovė, tačiau per paskutinius dešimtmečius, Europai (ir ne tik) susiduriant su įvairiais ekonomikos pokyčiais, tokių sutarčių sudarymo mastas didėja. Daugiausiai šių sutarčių sudaroma Ispanijoje, Portugalijoje, Lenkijoje, Danijoje, daugiausiai terminuotų sutarčių yra pasirašoma su jaunimu, dažniausiai būtent tokiu būdu jie įsitraukia į darbo rinką. Nors teigiama, jog netipinių sutarčių sudarymas yra kaip viena iš darbo rinkos problemų sprendimo variantų, priemonė liberalizuoti darbo sutarties institutą ir visą darbo teisę, tačiau šios sutartys turi ne tik teigiamą pusę. Dažnai terminuotos sutartys yra siejamos su

[130] Lietuvos RespublikosDarbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo Įstatymas2002 m. birželio 4 d. Nr. Ix-926,Valstybės žinios, 2002-06-26, Nr. 64-2569.
[131] *Ibid.*
[132] Eichhorst W., *supra* note 11.

mažiau kvalifikuotu darbu, žemesniu atlyginimu ir mažesnėmis socialinėmis garantijomis[133]. Autoriaus nuomone, tokia nuostata yra susiformavusi dėl galbūt ne visada tinkamo šių sutarčių lankstumo reguliavimo. Tai reiškia, jog, preziumuojant, jog terminuota darbo sutartis yra palankesnė darbdaviui, ir jam esant tiek ekonomiškai tiek teisiškai pranašesniam, darbuotojai gali tapti fiziškai ar morališkai labiau paveikiami dėl tokio darbo santykiu nestabilumo, o tokia demotyvacija, manytina, turi didelės įtakos ir profesionalumo mažėjimui.

Taigi terminuotąsias sutartis pripažįstant visose Europos valstybėse, galime apžvelgi kokias terminuotų sutarčių rūšis, galima būtų pritaikyti Lietuvos nacionalinėje darbo teisėje, be siūlomų naujojo darbo kodekso projektu. Darbo autorius išskirtų Prancūzijoje[134] įtvirtintą terminuotą darbo sutartį su vyresnio amžiaus asmenims, ir Švedijos[135] vyresnių nei 67 metų amžiaus darbuotojų terminuotą sutartį. Žvelgiant į Lietuvos darbo statistinius duomenis akivaizdu, jog Lietuvoje darbo jėga senėja, taip pat pažymint, didžiulius emigracijos mastus, neabejotinai aktualus tampa vyresnio amžiaus darbuotojų užimtumo, įsitraukimo į darbo rinką klausimas. Iš tiesų, pažymėtina, jog, atsižvelgiant į užsienio praktiką, taip pat remiantis Europos tarybos direktyvomis, Lietuvoje taip pat minėtojo socialinio administracinio modelio pagrindu yra siekiama numatytam skaičiui 54 ir vyresniojo amžiaus asmenims suteikti galimybę įgyti naują kvalifikaciją, tobulinti esamą; suteikti subsidijas tam tikram skaičiui darbdavių, įdarbinant atitinkamo amžiaus asmenis jų darbo užmokesčiui bei numatytam skaičiui projekto dalyvių, kurie susiras darbą toliau nuo gyvenamosios vietos, bus kompensuojamos išlaidos susijusios su apgyvendinimo bei kelionės išlaidomis. Šis projektas, tikėtina, turėtų atnešti pakankamai nemažai teigiamų rezultatų, tai padės įsitraukti ar grįžti į darbo rinką vyresnio amžiaus darbuotojams. Tačiau, projektas ketinamas vykdyti ribotą laiką – 2015-2017 metais. Praėjus šiam laikotarpiui atsiras naujų bedarbių, patenkančių į aptariamą amžiaus ribą, kurių užimtumo klausimas vėl turės būti sprendžiamas iš naujo. Autoriaus nuomone įgyvendinus šį projektą galima būtų siekti projekto užsibrėžtų tikslų ir toliau įstatymų leidėjo pagalba. Tai galėtų būtų pasirėmimas Prancūzijos bei Švedijos pavyzdžiais, numatant naują terminuotos sutarties rūšį – terminuota sutartis su vyresnio amžiaus asmeninis. Žinoma, įstatymų leidėjas visų pirma turi pateikti vyresnio amžiaus žmonių sąvoką, paaiškinimą, tačiau manytina, jog vyresni nei 54 metų asmenys turėtų pakliūti į šią kategoriją. Europos bendrijos direktyvoje ED1999/70 yra numatyta, jog valstybės nares turi savo nacionalinėje teisėje numatyti objektyvias priežastis terminuotoms sutartims sudaryti. Taigi naujos terminuotos sutarties su vyresnio amžiaus asmenimis sudarymas

[133] Eichhorst W., *supra* note 11.
[134] Lokiec P., Fixed-Term Contractsin France, [interaktyvus], [žiūrėta 2015-03-01] http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.9_france.pdf.
[135] Rönnmar M., Professor of Private Law Faculty of Law Lund University, Intergenerational Bargaining: Towards integrated bargaining for younger and older workers in EU countries, 2013, [interaktyvus], [žiūrėta 2015-03-01] http://intergenerationalbargaining.eu/pages/home.

ir turėtų nusakyti tą objektyvią priežastį. Taip pat pažymėtina, jog darbo įstatymuose numatant tokią sutartį taip pat turėtų būti aptariamos darbdaviui suteikiamos lengvatos, kuris priima į darbą minėtos kategorijos darbuotojus. Šioje situacijoje galėtų likti patenkintos abi pusės: tiek darbdavys, kuris turėdamas objektyvią įstatymo numatytą priežastį sudaro su darbuotoju terminuotą sutartį, tuo pačiu gaudamas tam tikras lengvatas, tiek darbuotojas – gaudamas darbą, galėdamas išnaudoti savo darbo jėga, gaudamas už tai darbo užmokestį. Kalbant apie tam tikras galimas darbdaviui suteikiamas lengvatas, autoriaus nuomone turėtų būti akcentuojama jų laikinumas (kad tai netaptų diskriminacija pries kitos kategorijos darbuotojus) bei darbuotojo apsaugos priemonės, kurios turėtų įsijungti pasibaigus lengvatos terminui. Tai galėtų būti tokia sąlyga, jog, jeigu darbdavys įdarbina aptariamos kategorijos darbuotoją ir pasinaudoja lengvata, kuri tarkim numato žymiai mažesnį tokios darbo vietos išlaikymą, paskui jis su konkrečiu darbuotoju negali nutraukti darbo sutarties dar 6-12 mėnesių, priklausomai nuo tam tikrų aplinkybių.

Darbo autorius taip pat išskirtų Jungtinėje Karalystėje[136] taikomą praktiką, kada darbo sutartis gali būti apibrėžta darbo rezultatais. Kaip jau minėta, aptariant terminuotų sutarčių leistiną sudarymo laikotarpį įvairiose Europos valstybėse, Jungtinėje Karalystėje yra įtvirtintas sėkmingo darbo modelis: keturis metus *sėkmingai* dirbę darbuotojai tampa nuolatiniais darbuotojais[137]. Iš tiesų, autoriaus nuomone, įgyvendinant tokią nuostatą, net nereikėtų nustatyti pernelyg didelių lengvatų darbdaviams, taikantiems tokią nuostatą su terminuotąsias sutartis pasirašiusiais darbuotojais. Visų pirma svarbiausia būtų gana tiksliai nustatyti, kaip jau minėta, sėkmingo darbo kriterijus, atskleisti šios sąvokos sampratą. Pernelyg didelio rėmimo iš valstybės pusės neturėtų būti, kadangi darbdavys visada yra suinteresuotas įdarbinti motyvuotus darbuotojus, kurie padeda atnešti pelną, turi idėjų jo didinimui ir pan. Autoriaus nuomone, siekiant darbo sutarties instituto lankstumo, siūlytina DK palikti ir įprastą terminuotąją sutartį ir numatyti naują- darbo rezultatais apibrėžtą darbo sutartį. Lankstumas šiuo atveju yra tame, jog darbdavys nėra priverstas rinktis tik darbo rezultatais apibrėžtos terminuotosios sutarties, jeigu jį tenkina įprastiniai terminuotieji darbo santykiai. Tačiau, autoriaus nuomone, darbdavys, siekiantis į savo komandą suburti motyvuotus, perspektyvius darbuotojus (dėl tam tikrų objektyvių priežasčių negalintis su jais pasirašyti neterminuotosios darbo sutarties), tikrai apsvarstys ir galimai pasiriks bei pasiūlys būsimiems darbuotojams darbo rezultatais apibrėžtą terminuotą darbo sutartį. Įstatyme įtvirtinant tokią terminuotą darbo sutarties rūšį, siūlytina darbdaviams suteikti šiokią tokią lengvatą ir leisti būtent tokią darbo sutartį pasirašyti ir darbui,

[136] Fixed term contract, [interaktyvus], [žiūrėta 2015-02-18] https://www.gov.uk/fixed-term-contracts/renewing-or-ending-a-fixedterm-contract.
[137] Labor Market Regulation Data 2015, [interaktyvus], [žiūrėta 2015-03-10] http://www.doingbusiness.org.

kuris yra nuolatinio pobūdžio. Ypatingai, tokia darbo sutartis galėtų tikti jaunimui, pabaigusiam aukštąsias mokyklas, turintiems tam tikrų specifinių gebėjimų konkrečioje sferoje, norintiems įsitvirtinti darbo rinkoje. Paprastai norint išbandyti ar darbas bus tinkamas darbuotojui, ar pastarojo atliekamas darbas tenkins darbdavį, yra galimybė darbo sutartyje numatyti išbandymo laikotarpį (kurio terminas gali būti iki 6 mėnesių[138]). Tačiau turbūt kartais to gali nepakakti tiek darbuotojui, tiek darbdaviui. Todėl manytina, jog tokia darbo rezultatais apibrėžta terminuota darbo sutartis turėtų išspręsti šį klausimą ir būti pakankamai paklausi. Liberalizuojant darbo sutarties teisės normas, kaip jau minėta, neišvengiamai turi būti apibrėžtas ir būsimų teisinių darbo santykių apsaugos klausimas. Darbdavys, atleisdamas darbuotoją, su kuriuo buvo pasirašyta būtent tokią terminuota darbo sutartis, turėtų objektyviai pagrįsti kodėl atitinkamo darbuotojo darbas neatitinka sėkmingo darbo kriterijų. Darbdavio iniciatyva nutraukus tokią darbo sutartį siūlytina numatyti vienodas 1-2 mėnesių dydžio išeitines išmokas. Autoriaus nuomone, tokiai teisės normai prigijus praktikoje, galima būti lengviau paneigti faktą, jog terminuotos sutartys yra sudaromos su žemesnės kvalifikacijos darbuotojais.

2.3. Darbo sutartys dėl nuotolinio darbo

Ši darbo sutartis yra viena lanksčiausių, netipiškiausių darbo sutarčių rūšių. Nuotolinio darbo sutartis pakeitė iki 2010 m. DK galiojusią darbo sutartį su namudininkais. Ankstesnis teisinis reguliavimas numatė darbo sutartį su namudininkais kada darbuotojas galėdavo darbo funkcijas atlikti namuose. Tačiau pastarasis reguliavimas, kaip nurodo Usonis J.[139] turėjo nemažai trūkumų: darbdavys prieš pasirašant tokią sutartį su darbuotoju turėdavo įvertinti profesinę riziką darbo vietoje, domėtis šeimos sudėtimi ir pan., todėl tai sukeldavo daugiau sunkumų nei lankstumo, taigi darbdaviai šia darbo sutarties rūšimi pernelyg nesidomėjo. O to pasėkoje 2010 m. darbo sutartis su namudininkais buvo pakeista į nuotolinio darbo sutartį.[140]

Viena iš priežasčių nacionalinėje teisėje įtvirtinti tokią darbo sutarties rūšį buvo ir Europos Sąjungos profesinių sąjungų konfederacijos, Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos, Europos vidutinių ir smulkių įmonių asociacijos ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro 2002 m. liepos 16 d. pasirašytas bendrasis susitarimas (toliau – Susitarimas) dėl teledarbo (nuotolinio darbo). Susitarimo 2 str. yra įtvirtinta *teledarbo*, sąvoka kuri aiškina tokį darbą kaip darbo organizavimo formą, kai naudojantis informacinėmis

[138] Lietuvos RespublikosDarbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo Įstatymas2002 m. birželio 4 d. Nr. Ix-926,Valstybės žinios, 2002-06-26, Nr. 64-2569.
[139] Usonis J., *supra* note 27.
[140]Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. liepos 21 d. nutarimas Nr. 1094 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimo Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“pakeitimo“. *Valstybės žinios*. 2010, Nr. 89-4710.

technologijomis darbas yra atliekamas kitoje vietoje nei darbovietė. Šis susitarimas taip pat įtvirtina pagrindinis aptariamo darbo principus - laisvanoriškumo, įdarbinimo sąlygų, duomenų apsaugos, privatumo garantijų, tinkamos įrangos, darbo įrankių, priemonių suteikimo sąlygų, darbuotojų saugos ir sveikatos principų, darbo organizavimo, darbuotojų mokymų, kolektyviniais susitarimais nustatytų teisių. Pažymėtina, jog nacionalinėje darbo teisėje nėra įvardinta, jog nuotolinis darbas turi būti atliekamas naudojantis informacinėmis technologijomis. Kai kurie mokslininkai tai kritikuodami nurodo, jog pakeičiant darbą su namudininkais į nuotolinį darbą praktiškai buvo pakeistas tik tokio darbo pobūdžio/rūšies pavadinimas bei numatyta didesnė galimybė pasirinkti darbo atlikimo vietą (ne tik namuose), o perkeliamų aptariamo Susitarimo nuostatų įgyvendinimui nacionaliniai socialiniai partneriai neskyrė pernelyg daug dėmesio.[141] G. Tamašauskaitė, pagal Susitarime įtvirtintą *teledarbo* sąvoką išskiria šiuos aptariamo darbo požymius: "1) de facto teledarbas reiškiasi kaip darbo organizavimo būdas (forma), 2) naudojamos informacinės technologijos, 3) sudaryta darbo sutartis arba darbas atliekamas esant darbo teisiniams santykiams (savarankiškojo darbo atvejai nepatenka), 4) reguliarus darbo funkcijos atlikimas nuotoliniu būdu (atsitiktiniai atvejai nepatenka), 5) darbas atliekamas už darbdaviui priklausančios darbo vietos ribų, tačiau darbo funkcijos pasižymi tuo, kad jos gali būti atliekamos ir įprastoje darbo vietoje"[142]. Kaip matome Susitarime dėl *teledarbo* yra nurodyta, jog toks darbas yra viena iš darbo organizavimo formų, tačiau ne atskira darbo sutartis. Atkreiptinas dėmesys, jog naujojo darbo kodekso projekte nuotolinis darbas yra įtvirtinamas kaip organizavimo forma arba darbo atlikimo būdas, bet ne atskira darbo sutarties rūšis[143]. Tai, autoriaus nuomone, vertintina teigiamai, kadangi nuotoliniu būdu galima dirbti tiek neterminuotos, tiek terminuotos sutarties atveju, ne išimtis turėtų būti taikoma ir sezoninėms sutartims, darbas dėl antraeilių pareigų taip pat galėtų būti atliekamas nuotoliniu būdu (jeigu tokios sutarčių rūšys galiotų, nes kaip minėta darbo kodekso projektas tokių nenumato). Nustatant tokį darbo atlikimo būdą, bet ne sutarties rūšį galima bene visus susiklostančius teisinius darbo santykius pagal įvairias darbo sutartis, reguliuoti lanksčiau. Taip pat siūlant nuotolinį darbą traktuoti kaip darbo organizavimo formą, be abejo yra bandoma tinkamiau perkelti minėto 2002 m. liepos 16 d. Susitarimo dėl *teledarbo* nuostatas, taip pat sekti sėkmingos Europos sąjungos valstybių praktikos pavyzdžiu.

[141]Tamašauskaitė G., Nuotolinio darbo teisinis reguliavimas, Teisė, 2013/ 89.
[142] *Ibid.*
[143]Darbo kodekso projekto, 51 str. 1 d. Nuotolinis darbas yra darbo organizavimo forma arba darbo atlikimo būdas, kai darbuotojas jam priskirtas darbo funkcijas ar jų dalį visą arba dalį darbo laiko su darbdaviu suderinta tvarka reguliariai atlieka nuotoliniu būdu, tai yra sulygtoje darbo sutarties šalims priimtinoje kitoje negu darbovietė vietoje, taip pat naudojant informacines technologijas (teledarbas).

Aptariant nuotolinio darbo sutartį, kaip bene lanksčiausią darbo sutartį, autorius pritaria Usonio J.[144] išsakytai pozicijai, jog ši darbo sutarties rūšis turi daugiau civilinio teisinio reguliavimo metodo bruožų. Esant nuotolinei darbo sutarčiai, darbdavys minimaliai vadovauja darbo procesui, o tikrina tik rezultatą, taip pat yra labiau paskirstoma atsakomybė tarp darbdavio ir darbuotojo už darbo saugą. Darbuotojas, nors ir jam pagal Vyriausybės nutarimą (bei pagal naujojo DK projekto 51 str. 7 d.[145]) yra sudaromos sąlygos bendrauti, kontaktuoti su kitais kolegomis, tačiau iš tiesų, autoriaus nuomone, jis sąlyginai nustoja būti kolektyvo dalimi, o tai lyg ir labiau panašu į civilines sutartis, kada asmuo atlieka tam tikrą darbą savarankiškai ir nėra įtrauktas į darbdavio (civilinių sutarčių atveju – užsakovo) kolektyvo ratą“[146]. Toks teisinis reguliavimas iš tiesų labiau primena civilinius santykius, o ne darbo. Pritartina Usonio J. nuomonei, jog kuriant įvairias lanksčias darbo sutarties instituto normas, taikant tam tikras išimtis, ne visai atitinkančias darbo teisės prigimtį, galima sukelti tam tikrą pavojų darbo teisės, kaip teisės šakos, savarankiškumui. Tokiu būdu beatodairiškai siekiant lankstesnio darbo santykių reguliavimo gali susilpnėti darbo teisės principų įgyvendinimas, ir kai kurie darbo teisės institutai vėl grįžtų į civilinės teisės reguliavimo sferą. Autoriaus nuomone, siekiant šią darbo sutarties rūšį padaryti lanksčią, bet tuo tačiau pernelyg nenutolusią nuo bendrosios darbo sutarties sampratos, paskirties, funkcijų, siūlytina nuotolinį darbą labiau sieti su *teledarbo* sąvoka. Naujojo darbo kodekso projekte, kaip minėta, to ir siekiama. *Teledarbas,* kaip minėjome, skiriasi nuo nuotolinio darbo sampratos pagrinde tik tuo, jog turi būti atliekamas naudojantis informacinėmis technologijos priemonėmis. Darbuotojas dirbdamas tam tikrą darbą, pavyzdžiui namuose, turėtų turėti tam tikra *teleryšį* su darbdaviu, kad pastarasis, nors ir minimaliai, bet galėtų tam tikra prasme kontroliuoti darbuotoją, kas ir yra viena iš samdomo darbo ypatybių. Darbdavys turėtų tikrinti ne tik darbo rezultatą, tačiau taip pat ir domėtis visu darbo procesu, nes tai ir yra dar viena darbo santykių savybė. Šia sutartimi siekiant sukurti lanksčius, bet tuo pačiu ir darbo teisės principus bei jos prigimtį atspindinčius teisinius santykius, svarbu yra nustatyti tam tikrus šios sutarties momentus, kurie šiuo metu įstatymo leidėjo nėra numatyti. Visų pirma, naujojo darbo kodekso projekte jau yra numatyta sąlyga, jog nuotolinis darbas turi būti organizuojamas naudojantis informacinėmis technologijomis. Tai keičia dabartinį reguliavimą, kuris įtvirtina, jog darbuotojas darbo funkciją arba dalį sulygtų darbo funkcijų tiesiog atliks kitose negu darbovietė, darbuotojui priimtinose vietose. Naujojo darbo kodekso projekte numatyta sąlyga, manytina, labiau atitiktų darbo sutarties prigimtį, darbuotojas galėtų visada būti pasiekiamas tam tikru *teleryšiu,* darbdavys neprarastų visiškos jo kontrolės.

[144] Usonis J., *supra* note 27.
[145] Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo Įstatymo projektas, [interaktyvus], [žiūrėta 2015-03-08] http://www.Socmodelis.Lt/Wp-Content/Uploads/Darbo-Kodekso-Projektas.Pdf.
[146] Usonis J., op. cit.

Antra, darbo sutartyje turi būti numatyta kokiu konkrečiu laiku ar laiko intervale darbuotojas realiai dirba, ir kokiu metu jis neturėtų būti trukdomas. Pavyzdžiui jeigu sutariama, jog darbuotojas dirba nuo 7 valandos ryto iki 11 valandos, paskui jis turi 2 valandų pertrauką, tai reiškia, jog jos metu darbdavys neturėtų kontroliuoti darbo proceso, ir darbuotojas vienas pats liktų atsakingas už tai kaip jis praleis tas dvi valandas skirtas poilsiui. Juk darbdavys, kaip subjektas, kontroliuojantis darbo procesą, turėtų žinoti kuo konkrečiu darbo metu darbuotojas užsiima, ar tuo metu jis atlieka darbo funkcijas, ar naudojasi poilsio laiku, kokiu metu į jį kreiptis ir pan. Deja, naujojo darbo kodekso projekte nenumatyta tokia šio teisinio santykio šalių pareiga susitarti dėl konkretaus darbo laiko, yra įvardijama tik, jog už nuotolinio darbo laiko apskaitą yra atsakingas darbuotojas[147], tačiau vis dėlto siekiant konkretesnio šalių interesų užtikrinimo, siūlytina organizuojant darbą tokia forma sutartyje numatyti aptariamą punktą.

Taip pat kalbant apie tokių teisinių darbo santykių kontrolę, pabrėžtina, jog darbdavys turi teisę tikrinti darbo procesą – konkrečiu atveju jis turi teisę ir prie su darbu susijusios informacijos priėjimo. Darbdavys, kaip darbo procesą kontroliuojantis subjektas, turi teisę tikrinti ir darbuotojo kompiuterį, kurį jis naudoja darbo funkcijoms atlikti, nepriklausomai ar jis darbo funkcijas atlieka įprastoje darbo vietoje, ar tai būtų nuotoline sutartimi (ar tiesiog nuotoliniu būdu) sulygtas darbas kitoje aplinkoje. Tačiau pastaruoju atveju, ypatingai, jeigu darbuotojas darbo funkcijoms atlikti naudojasi savo asmeninėmis informacinėmis technologijos priemonėmis, pavyzdžiui kompiuteriu, ir darbdaviui kylant poreikiui patikrinti šią priemonę, gali kilti tam tikra kolizija tarp darbuotojo teisės į nuosavybę ir darbdavio interesų.[148] Pritartina G. Tamašauskaitės siūlymui, jog pravartu būtų dar prieš pasirašant darbo sutartį su darbdaviu aptarti kokiu būdu darbdavys kontroliuos darbuotoją, kad nei vienam nei kitam tai nebūtų naujiena ir nekiltų didelių nesusipratimų. Pažymėtina, jog naujojo darbo kodekso projekte yra numatytas visas straipsnis, skirtas darbuotojo asmens duomenų ir jo teisės į privatų gyvenimą apsaugai (*Projekto 26 str.*)[149], kuriame nurodoma, jog darbuotojai turi būti supažindinti su informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo bei darbuotojų stebėsenos ir kontrolės darbo vietoje tvarka. Taigi, tokiai teisės normai įsigaliojus, darbdavys turėtų supažindinti darbuotoją su kontrolės tvarka ir kai darbuotojas dirba pagal nuotolinę darbo sutartį (arba nuotoliniu būdu).

[147]Darbo kodekso projekto 51 str. 1 d. Nuotolinio darbo atveju darbuotojo dirbto laiko darbdavys neapskaito. Savo darbo laiką darbuotojas skirsto savo nuožiūra, nepažeisdamas maksimaliųjų darbo ir minimaliųjų poilsio laiko reikalavimų.

[148] Tamašauskaitė G., Informacinių technologijų poveikis darbuotojo teisei Į privatų gyvenimą, Teisė, 2013/88.

[149] Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo Įstatymo projektas, [interaktyvus], [žiūrėta 2015-03-08] http://www.Socmodelis.Lt/Wp-Content/Uploads/Darbo-Kodekso-Projektas.Pdf.

IŠVADOS

1. Atsirandant įvairioms naujoms netipinėms darbo sutarčių rūšims, teisės normoms, ne visada atspindinčioms tradicinius darbo teisinius santykius, ir savo esme labiau primenančias civilinius santykius, iškyla reali būtinybė atskirti dvi dažniausiai praktikoje pasitaikančias darbo organizavimo formas – samdomą ir savarankišką darbą. Atribojant darbo sutartį nuo civilinės sutarties susiduriama su nevienoda atskyrimo kriterijų aiškinimo metodika teisės doktrinoje, teismų praktikoje ir įstatymų leidėjo pozicijoje, kas neleidžia nubrėžti pakankamai aiškių šių formų reguliavimo ribų. Paprastai nebepakanka vadovautis vien tik teisės doktrinoje suformuotais ir nusistovėjusiais šių darbo panaudojimo formų atskyrimo kriterijais. Pavaldumo kriterijus, didėjant intelektinio darbo poreikiui, tobulinant vadybos metodiką darbo teisiniuose santykiuose taip pat tampa nebetoks ryškus, todėl norint jį konstatuoti yra svarbu taip pat vertinti teisinių santykių subordinacijos bei savarankiškumo laipsnį. Teismų praktikoje suformuotas darbo panaudojimo formas atskiriantis kriterijų sąrašas, dėka vykstančių ekonomikos, visuomenės technikos pokyčių gali būti vienodai pritaikomas tiek darbo tiek civilinei sutarčiai. Įstatymų leidėjo pozicija, kuria nustatoma viena darbo organizavimo forma tam tikrų darbų kategorijoms, stokoja sistemiškumo: vienu momentu yra išplečiama darbo sutarties, kitu momentu civilinės sutarties taikymo sritis, bei tai paneigia prigimtinius, koncepcinius priklausomo ir savarankiško darbo skirtumus.

2. Analizuojant darbo sutarties dabartinio teisinio reguliavimo problemas, darytina išvada, jog jos kyla dėl pernelyg griežto, statiško bei nepakankamai liberalaus darbo santykių reguliavimo: pasirašyti neterminuotas darbo sutartis darbdavius stabdo pernelyg ilgi įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminai, didelės išeitinės išmokos dydžiai; terminuotos darbo sutartys tam tikrais aspektais neužtikrina darbuotojų teisių apsaugos ir yra siejamos su žemesnės kvalifikacijos darbu; nuotolinio darbo sutartis stokoja aiškesnio teisinio reglamentavimo, jos reguliavimo sritis pernelyg susiaurinta, kadangi tai turėtų būti netgi ne sutarties rūšis, o darbo panaudojimo forma. Naujuoju darbo kodekso projektu siūlomas lankstesnis darbo sutarties instituto reguliavimas daugelyje nuostatų (trumpesnis įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminas neadekvatus siūlomoms išeitinėms darbo išmokoms) neretai paneigia darbo teisės, kaip atskiros teisės šakos vieną pagrindinių funkcijų – apsaugą, daugeliu atvejų įtvirtina tik vieną flexicurity principo taikymo aspektą – lankstumą, tačiau nepakankamai užtikrina darbo teisinių santykių saugumą.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

NORMNIAI TEISĖS AKTAI

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2002-06-26, Nr. 64-2569.
3. Lietuvos Respublikos Kūno kultūros ir sporto Įstatymo pakeitimo Įstatymas. *Valstybės Žinios*. 2008-04-24, Nr. 47-1752.
4. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių Įstatymas, *Valstybės Žinios*., 2000, Nr. 64-1914.
5. Lietuvos Respublikos Administracinių teisės pažeidimų kodeksas 41(3). *Valstybės žinios*. 1985, Nr. 1-1.
6. Europos Sąjungos Tarybos Direktyva „Dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis“. 1999/70/EB. OL L 175 1999 07 10.
7. Lietuvos Respublikos darbo kodekso projekto aiškinamasis raštas. *Valstybės Žinios*. 2001-12-10.
8. Europos Parlamento ir Tarybos 2008 m. lapkričio 19 d. direktyva „Dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones“ 2008/104/EB.
9. Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso 88, 108, 113, 130^{1}, 132 straipsnių pakeitimo ir papildymo Įstatymas. *Valstybės Žinios*. 2011-06-07, Nr. 69-3288.
10. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei kodekso papildymo 123^{1}straipsniu Įstatymas. *Valstybės Žinios*. 2010, Nr. 81-4221.
11. Lietuvos Respublikos Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones Įstatymas. *Valstybės Žinios*. 2011, Nr. 69-3287.
12. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. liepos 21 d. nutarimas Nr. 1094 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimo Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ pakeitimo“. *Valstybės žinios*. 2010, Nr. 89-4710.

TEISMŲ PRAKTIKA

13. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo teisėjų kolegijos 2009 m. vasario 19 d. nutartis administracinėje byloje byloje A. B. ir N. B. *v.* Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos, (bylos Nr. A-442-66/2009).

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

15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. lapkričio 14 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-568/2005.

16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje P. L. v. LSDP, bylos Nr. 3K-3-235/2010.

17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. gegužės 25 d. nutartis, civilinėje byloje A. L. v. Lietuvos socialdemokratų partija, bylos Nr. 3K-3-235/2010.

TEISINĖ LITERATŪRA

18. Bagdanskis T., Macijauskienė R., Application of different types of employment contracts in Lithuania – related theoretical and practical problems, Jurisprudencija, 2012, 19(1), p. 249–267.

19. D. Bruzgelevičiūtė, Darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas, laikinąsias, sezoninio ir antraeilio darbo sutartis, teisinis statusas Baltijos šalių darbo teisėje, magistro baigiamasis darbas, MRU, 2009, Vilnius

20. Dambrauskienė G., Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos, Jurisprudencija, 7-12, 2008.

21. Dambrauskienė G., Civilinių ir darbo sutarčių sąveika, Jurisprudencija, 2002, t. 28(20); 7–16.

22. Dambrauskienė G, Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje, Jurisprudencija, 2002, t. 25(17); 19–25.

23. Dringelytė J., Terminuota darbo sutartis kitų sutarčių kontekste, Vilniaus Universitetas, 2007.

24. Eichhorst W., Fixed-term contracts. Are fixed-term contracts a stepping stone to a permanent job or a dead end? IZA World of Labor, May 2014

25. Martišienė G., Kriterijų, atskiriančių skirtingas darbo organizavimo formas, analizė, CurrentIssuesofBusinessandLaw, 2010, 5(2), Vilniaus universitetas.

26. Martišienė B., Priklausomą ir savarankišką darbą atskiriančių požymių pokyčiai, Teisė 2011 80;

27. Mačernytė – Panomariovienė I., Flexicurity samprata ir įgyvendinimo galimybės Lietuvos užimtumo politikoje, Jurisprudencija, 2011, 18(3), p. 1081–1099.

28. Mačiulaitis V., Terminuotos darbo sutartys flexicurity aspektu, Socialinių mokslų studijos, 2010, 3(7), p. 293–310.

29. Nekrašas, V., *et al* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis: Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, II t. P. 75-76.

30. Nekrošius I., *et al* Darbo teisė, MRU, 2008.

31. Lietuvos Socialinio Modelio, apimančio užimtumo didinimą, darbo santykių reglamentavimo tobulinimą ir socialinio draudimo tvarumą, sukūrimas“ viešinimo renginys. Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinio – administracinio modelio rezultatų pristatymas, „Darbo sutarčių rūšių ypatumai ir jų įvairovė užsienio valstybėse“, Ana Plechanova.

32. Tamašauskaitė G., Informacinių technologijų poveikis darbuotojo teisei Į privatų gyvenimą, Teisė, 2013/88.

33. Tamašauskaitė G., Nuotolinio darbo teisinis reguliavimas, Teisė, 2013/ 89.

34. Tobias H., Do Fixed-Term Contracts Increase the Long-Term Employment Opportunities of the Unemployed? ZEW Discussion Papers, No. 03-49.

35. Švedaitė E, Tamošiūnas T., Lankstumo koncepcijos raiška sutarčių teorijoje, Profesinės studijos: teorija ir praktika, 2013/12.

36. J. Usonis, T. Bagdanskis, Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje, Socialinių mokslų studijos, 2011, 3(2), p. 575–593.

37. J. Usonis, Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas, Jurisprudencija, 2003, t. 40(32); 85–91.

38. Usonis J. , Darbo teisės problemų evoliucija Lietuvoje po 1990 m., Jurisprudencija, 2012, 19(3), p. 1131–1148;

39. Vermeylen G., Informal employment in the European Union, Paper prepared for WIEGO Workshop on Informal Employment in Developed Countries, Harvard University, 31 Oct -1 Nov 2008.

ELEKTRONINIAI ŠALTINIAI

40. Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinis-administracinis modelis [interaktyvus], [žiūrėta 2015-02-02] http://www.socmodelis.lt/

41. Europos užimtumo tarnyba Eures [interaktyvus], [žiūrėta 2015-02-02] http://www.ldb.lt/eures/index.aspx

42. Europos Komisijos Užimtumo, Socialinių reikalų ir lygių galimybiu generalinio direktorato 2006 m. spalio mėn. rankraštis, [interaktyvus], [žiūrėta 2015-02-27] http://ec.europa.eu/.

43. Darbo vietų steigimo (pritaikymo) subsidijavimas, [interaktyvus], [žiūrėta 2015-03-03] https://www.ldb.lt/Informacija/PaslaugosDarbdaviams/Puslapiai/dv_steigimo_subsidijavimas.aspx

44. Darbo sutarties ir civilinių sutarčių atskyrimo problema [interaktyvus] [žiūrėta 2015-03-01] www.jurex.lt

45. Fixed term contract, [interaktyvus], [žiūrėta 2015-02-18] https://www.gov.uk/fixed-term-contracts/renewing-or-ending-a-fixedterm-contract.

46. Labor Market Regulation Data 2015 [interaktyvus], [žiūrėta 2015-03-10] http://www.doingbusiness.org

47. Lietuvos darbo federacija [interaktyvus], [žiūrėta 2015-02-25] http://www.ldf.lt/index.php?cid=4668

48. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinamo įstatymo projektas, [interaktyvus], [žiūrėta 2015-02-18] http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-kodekso-projektas.pdf .

49. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 98 str., 99 str., 108 str. 136 str. Straipsnių pakeitimo ir 116 straipsnio pripažinimo netekusiu galios įstatymo projekto aiškinamasis raštas, [interaktyvus], [žiūrėta 2015-03-05] http://www.lrv.lt/Posed_medz/2011/111221/18.pdf.

50. Lietuvos Respublikos Užimtumo įstatymo projektas, [interaktyvus], [žiūrėta 2015-03-08] http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/U%C5%BEimtumo-%C4%AFstatymo-projektas.pdf

51. Lietuvos teismų informacinės sistemos vieša sprendimų paieška [interaktyvus], [žiūrėta 2015-03-02] www.liteko.lt

52. Lokiec P., Fixed-Term Contractsin France, [interaktyvus], [žiūrėta 2015-03-01] http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.9_france.pdf.

53. Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija. [interaktyvus], [žiūrėta 2015-03-10] http://www.lpsk.lt .

54. Marlize Ingrid van Jaarsveld, Contract in Employment: Weathering Storms in Mixed Jurisdictions? Some Comparative Thoughts, electronic journal of comparative Law,[interaktyvus], [žiūrėta 2015-02-28] http://www.ejcl.org/.

55. Rönnmar M., Professor of Private Law Faculty of Law Lund University, Intergenerational Bargaining: Towards integrated bargaining for younger and older workers in EU countries, 2013, [interaktyvus], [žiūrėta 2015-03-01] http://intergenerationalbargaining.eu/pages/home.

ANOTACIJA

Šio magistro baigiamojo darbo tikslas - išanalizuoti darbo sutarčių rūšių teorinius aspektus bei praktinio taikymo situaciją, perspektyvinius darbo sutarčių rūšių teisinio reglamentavimo tobulinimo būdus. Darbe atlikta analizė parodė, jog pagrindinė problema atskiriant darbo panaudojimo rūšis, yra nevienodas kriterijų, nusakančių samdomo ir savarankiško darbo ribas, aiškinimas teisės doktrinoje, teismų praktikoje ir nacionalinėje jurisprudencijoje. Išsami teisės aktų, jų projektų, teismų praktikos bei mokslinės literatūros analizė išryškino tam tikrą skirtingų darbo sutarčių rūšių praktinio taikymo problematiką, susijusią su nepakankama flexicurity principo bei kai kurių kitų liberalizavimo idėjų integracija šiame darbo teisės institute.

Reikšmingi žodžiai: darbo panaudojimo forma, flexicurity principas, teisinis reguliavimas, darbo sutartis, darbo kodekso projektas.

ANNOTATION

Selected goal of this thesis is to analyze employment contracts theoretical aspects and practical application of the situation, up-and-coming improvements of employment contracts of legal regulation. It was found that the main problem of the separation of labor exploitation is diferent interpretation for the kind of criteria limits that characterize hired and of self-employment forms in the of the doctrine of law, case law and jurisprudence of the legislature. Detailed analysis of legal acts, their projects, case law and legal doctrine revealed the employment contract and the kind‘s of it problems addressed in practical in its application which is relating to the application of the principle of flexicurity and the liberalization ideas of institute of employment contract.

Key words: forms of work organization, flexicurity principle, legal regulation, empoyment contract, project of Labour Code.

SANTRAUKA

Darbo sutarčių rūšių praktinio taikymo klausimai šiuo metu užima vieną svarbiausių reformuotinų aspektų nacionalinėje teisės taikymo srityje. Dabartinis darbo sutarties instituto reglamentavimas tam tikrais aspektais yra ganėtinai per griežtas, nemažai teisės normų ne visai atitinka pasirašytų Europos Sąjungos direktyvų nuostatas. Didelis poreikis darbo teisę priartinti prie Europos Sąjungos diktuojamos darbo teisinių santykių lankstumo koncepcijos jaučiamas teisės doktrinoje, atsispindi naujame siūlomame darbo kodekso projekte. Pastarasis, pažymėtina, moksliniu lygmeniu nėra analizuotas, todėl darbo teorinė reikšmė šiuo aspektu gali būti indėlis į teorinį galimos darbo teisės reformos analizės pagrindą. Praktiniu pobūdžiu darbo reikšmė yra atliktos analizės galimas naudojimas kaip rekomendacinės medžiagos įstatymų leidėjui, naujo darbo kodekso projekto rengėjams, taip pat kaip mokomoji medžiaga aukštųjų mokyklų studentams.

Darbe autorius atskleidžia darbo pagal darbo sutartį bei savarankiško darbo atribojimo būtinybę bei problematika - atsirandant vis naujoms netipinėms darbo sutartims, siūlančioms ypač liberalų tokių santykių reguliavimą, neretai pasidaro nebeaišku kaip susiklostę konkretūs santykiai turėtų būti reguliuojami bei kur riba, skirianti šias darbo panaudojimo formas. Darbe taip pat analizuojamos galiojančiame darbo kodekse numatytų darbo sutarčių rūšių problematikos, kurios yra siejamos su pernelyg imperatyviu jų reguliavimu: ilgi įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminai, didelės išeitinės išmokos, darbuotojams, dirbantiems pagal neterminuotas darbo sutartis, terminuotų darbo sutarčių darbuotojų nepakankamas nediskriminavimo principo užtikrinimas, nuotolinės darbo sutarties pakeitimas, numatant, jog tai turėtų būti ne atskira darbo sutartis, bet darbo panaudojimo forma, ir pan. Taip pat darbe aptariamos ir naujuoju darbo kodekso projektu siūlomos teisės normos, susijusios su šio instituto liberalizavimu, darbo autorius pateikia savo siūlymus dėl galimo darbo kodekso papildymo tokiomis darbo sutartimis kaip darbo rezultatu apibrėžta darbo sutartis, darbo sutartis su vyresnio amžiaus žmonėmis.

SUMMARY

The practical application issues of employment contracts currently occupies one of the most important aspects in application of the national legal reforms. Current regulation of the institute of employment contract, in certain respects rather too strict, and many rules do not fully meet the European Union signed directives. High demand for labor law to closer to the European Union dictated labor relations flexibility Concepts felt the doctrine of law, reflected in the new Labour Code of the proposed project. Also, it should be noted, that the project is not analyzed in the scientific level, so the theoretical value of the work in this regard is a contribution to the theoretical potential for labor law reform analysis. In practical value the analysis made on this paper work could be possible used as reference material for the legislator, promoter of the new Labour Code of the project, also it could be good teaching material.

The author of paper work reveals the need of separation of employment and self-delimitation and facing problems – then new atypical employment contracts, offering particularly liberal regulation of such relations, appears, often it becomes unclear as how the specific relations should be regulated, and where the line separating these forms of labor exploitation. The paper also analyzes the current labor code problems of employment contracts, which are linked to their quite strict regulation: long warning of termination of the employment contract, a large severance payments for workers under permanent contracts, fixed-term contract workers ensure non-discrimination, teleworking contract changing and providing that this should not be a separate contract of employment, but labor, in the form of, and so on. It is also discussed the new Labour Code project, which suggest more liberalization of this Institute, the author makes proposals for the possible addition of the Labour Code under contracts of result defined employment contract and work contract of employment with the elderly.

Forma patvirtinta Mykolo Romerio universiteto
Senato 2012 m. lapkričio 20 d. nutarimu Nr.1SN-10

PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ

2015-04-
Vilnius

Aš, Mykolo Romerio universiteto (toliau – Universitetas),
Teisės fakulteto, Verslo teisės katedros, Darbo ir socialinio aprūpinimo teisės studijų programos
(fakulteto / instituto, programos pavadinimas)

Studentas (-ė) Mantas Matulionis,
(vardas, pavardė)

patvirtinu, kad šis magistro baigiamasis darbas

„Darbo sutarčių rūšys ir jų praktinis taikymas“:

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

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

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