



ISSN 2029-2236 (print)
ISSN 2029-2244 (online)
SOCIALINIŲ MOKSLŲ STUDIJOS
SOCIAL SCIENCES STUDIES
2010, 3(7), p. 293-310.

TERMINUOTOSIOS DARBO SUTARTYS *FLEXICURITY* ASPEKTU

Vilius Mačiulaitis

Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės ir socialinės saugos katedra
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius, Lietuva
Telefonas (+370 5) 2714 633
Elektroninis paštas viliumaciulaitis@mruni.eu

Pateikta 2010 m. gegužės 10 d., parengta spausdinti 2010 m. rugpjūčio 28 d.

Anotacija. *Terminuotosiomis sutartimis įforminami terminuoto pobūdžio darbo santykiai. Nors paprastai neleidžiama sudaryti terminuotųjų darbo sutarčių nuolatinio pobūdžio darbui, tačiau terminuotoji darbo sutartis dažnai įvardijama kaip lanksčių darbo santykių forma. Kadangi darbo santykių lankstumas vienaip arba kitaip yra susijęs su būtinybe derinti jį su saugumu, poreikis užtikrinti darbo santykių lankstumo bei saugumo pusiausvyrą taip pat iškyla ir sudarant terminuotąsias darbo sutartis. Šiame straipsnyje nagrinėjami terminuotųjų darbo sutarčių sudarymo, vykdymo bei nutraukimo probleminiai aspektai. Autorius, išanalizavęs Europos teisės šaltinius, užsienio valstybių praktiką, Europos Teisingumo Teismo bei nacionalinių teismų praktiką nagrinėjamoju klausimu, prieina prie išvados, kad darbuotojo ir darbdavio lūkesčiai bei interesai sudarant terminuotąsias darbo sutartis geriausiai gali būti suderinti tik užtikrinus darbo santykių lankstumo bei saugumo pusiausvyrą.*

Reikšminiai žodžiai: *lankstumas ir saugumas, nuolatinio pobūdžio darbas, terminuota darbo sutartis, darbo sutarties sąlygos, darbo sutarties nutraukimas, garantijos, darbo teisių gynimas.*

Ivadas

Šiame straipsnyje nagrinėjama terminuotųjų darbo sutarčių sudarymo, vykdymo ir nutraukimo problematika, susijusi su darbo santykių lankstumu ir saugumu (angl. *flexicity*). Vykstant globalizacijos, darbo spartaus organizavimo bei visuomenės raidos procesams ir dėl to atsirandant įvairioms darbo sutarčių rūšims iš esmės pasikeitė tradicinė darbo teisė. Viena iš tokių darbo sutarčių – terminuotoji darbo sutartis, ilgainiui įvardijama kaip viena iš galimų lanksčių darbo santykių įgyvendinimo formų.

Iš esmės darbo teisinių santykių stabilumas priklauso nuo įstatymo leidėjo nustatytos darbo sutarties konstrukcijos¹. XXI a. darbo teisės modernizavimo (arba transformavimo) tendencijos aiškiai susijusios su neoliberalistų siekiu transformuoti darbo teisę, perkeliant darbo teisinių santykių reguliavimą civilinei teisei.² Šiame straipsnyje analizuojami saugumo bei lankstumo pusiausvyros užtikrinimo teisiniai aspektai, aptariant ir kai kurių Europos Sąjungos valstybių praktiką. Be to, nagrinėjamos kai kurios terminuotųjų darbo sutarčių teisinio reguliavimo lankstumo bei saugumo užtikrinimo Lietuvos nacionalinėje teisėje problemos. Taip pat atkreipiamas dėmesys į būtinybę užtikrinti darbo santykių lankstumo ir saugumo pusiausvyrą bei išvengti galimų darbuotojų diskriminavimo apraiškų sudarant terminuotąsias darbo sutartis. Vienas svarbiausių autorių dominančių klausimų – ar darbas pagal terminuotąją darbo sutartį iš tiesų yra lankstus ir ar darbuotojai, dirbantys pagal terminuotąsias darbo sutartis, iš tiesų jaučiasi saugūs ir ar toks darbas nesudaro rimtų prielaidų darbuotojų diskriminacijai.

Šios problemos nagrinėjimo aktualumą lemia tai, kad esant sparčiai technologijų pažangai, stiprėjant konkurencijai, keičiantis vartotojų poreikiams atsiranda būtinybė tradicinį (statiškąjį) darbo santykių modelį pritaikyti pokyčiams bei itin dinamiškiems ekonominiams virsmams. Jau keletą dešimtmečių darbo teisės mokslininkai atkreipia dėmesį į tai, kad darbo teisė išgyvena sunkumus, susijusius su ekonominio konkurencingumo išaukštinimu³. Taigi netrūksta ir bandymų „supaprastinti“ darbo sutarčių sudarymą bei nutraukimą ir taip susilpninant darbuotojų darbo garantijas.

Tyrimo objektu pasirinkome terminuotąsias darbo sutartis, bendruosius jų teisinio reguliavimo principus. Tyrimo tikslas – išanalizuoti ir atskleisti terminuotųjų darbo sutarčių, kaip lankstaus darbo organizavimo formos, sudarymo, vykdymo bei nutraukimo liberalizavimo problematiką, ypač siekiant užtikrinti darbuotojų darbo garantijas. Analizuojant kai kurių valstybių nacionalinės teisės normas, reguliuojančias terminuotųjų darbo sutarčių sudarymą, vykdymą bei nutraukimą, naudotasi NATLEX duomenų baze⁴.

-
- 1 Lushnikova, M. V. *Ocherki trudovogo prava* [Essay of Labour Law]. Saint-Petersburg: Juridicheskij centr press, 2006, p. 639.
 - 2 Nekrošius, I. Darbo teisė: dabartis ir perspektyvos. Darbo ir socialinės apsaugos teisės XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. *Tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2006 m. gegužės 11–13 d., Vilniuje, medžiaga*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 49–56.
 - 3 Kiselev, I. Ja. *Novyj oblik trudovogo prava stran zapada* [New shape of Labour Law of Western Countries]. Moskva: Bizness-shkola, 2003, p. 8–10.
 - 4 Natlex, the database of national labour, social security and related human rights legislation [interaktyvus]. International Labour organization [žiūrėta 2010-01-16]. <http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home? p_lang=en>.

Tyrime neanalizuojamos sezoninės bei laikinosios darbo sutartys, kadangi, autoriaus nuomone, šias sudaryti, vykdyti bei nutraukti yra paprasčiau. Ir sezoninės, ir laikinosios darbo sutartys sudaromos, kai iš anksto žinomos ir teisės normose aiškiai įtvirtintos aplinkybės – sezoniskumas arba trumpalaikis darbo poreikio padidėjimas. Kitaip tariant, sudarydamos tokias sutartis, šalys aiškiai žino darbo santykių įforminimo būtent tokiais darbo sutartimis priežastis, kurios, be kita ko, konkrečiai įtvirtintos teisės normomis. Tuo tarpu sudaryti terminuotąsias darbo sutartis vien valios išraiškos nepakanka – darbo sutarties šalims būtina vertinti įvairias darbo santykių terminuotumą lemiančias papildomas aplinkybes, pagrindžiančias terminuotųjų darbo sutarčių sudarymą.

Terminuotųjų darbo sutarčių sudarymo, vykdymo bei nutraukimo, darbo teisiųjų santykių lankstumo bei saugumo įvairius probleminius aspektus nagrinėjo G. Dambrauskienė, I. Nekrošius, J. Usonis, R. Macijauskienė, T. Davulis, V. Tiažkijus, B. Gruževskis ir kiti. Taip pat minėtini ir užsienio mokslininkai: I. Kiseliovas, M. V. Lušnikova R. Blanpainas, B. Caruso, C. Bernardas, R. J. Rabinas, G. Schatzki. Terminuotųjų sutarčių sudarymo, vykdymo bei nutraukimo problematika, susijusi su darbo santykių lankstumu bei saugumu, mokslininkų darbuose nenagrinėta.

Tyrime taikyti filosofinis, loginis, dedukcinis, sisteminės bei dokumentų analizės metodai.

1. Terminuotoji darbo sutartis kaip specifinė darbo organizavimo forma

Spartūs globalizacijos procesai lėmė netipinių darbo santykių atsiradimą. Terminuotoji darbo sutartis, be abejo, taip pat laikytina specifine darbo organizavimo forma. Akivaizdu, kad esant ypatingoms aplinkybėms, o tai pripažino ir 1999 m. birželio 28 d. Europos Tarybos direktyva 1999/70/EB „Dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotąsias sutartis“⁵ įtvirtinto susitarimo šalys, terminuotosios darbo sutartys arba terminuoti darbo santykiai gali būti laikomi norma. Tačiau šis atvejis yra išskirtinis tuo, kad, skirtingai nei kartais bandoma traktuoti, ypač pristatant terminuotąją darbo sutartį, kaip lanksčią darbo organizavimo formą, mes kalbame apie ypatingus atvejus arba ypatingas aplinkybes, susijusias su objektyviomis priežastimis, pagrindžiančiomis terminuotosios sutarties sudarymą. Terminuotajai darbo sutarčiai atsirasti nepakanka vien tik suderintos šalių valios, bet yra būtinos ir tam tikros specifinės aplinkybės (juridiniai faktai)⁶. Vadinasi, terminuotosios darbo sutarties sudarymas turi būti grindžiamas objektyvia būtinybe patenkinti padidėjusį darbo poreikį⁷. Tad ypač svarbiomis aplinkybėmis, kurioms esant būtina sudaryti terminuotąsias darbo sutartis, laikytinos kai:

5 Europos Tarybos 1999 m. birželio 28 d. direktyva 1999/70/EB „Dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotąsias sutartis“. [1999] OL L 175/43.

6 Nekrošius, I., *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 218.

7 *Ibid.*, p. 220.

- a) objektyviai padidėja darbo poreikis;
- b) darbo poreikio padidėjimą lemia objektyvios priežastys;
- c) toks darbas negali būti dirbamas neterminuotai.

Šių ypatingų atvejų ir terminuotų santykių samplaika pati savaime, esant minimų aplinkybių visumai, laikytina veikia norma, o ne išimtimi. Tradicinių neterminuotų darbo teisinių santykių išimtimis turėtume laikyti darbo pagal iškvietimą, agentūrinio darbo, laisvai samdomų darbuotojų ir panašias darbo sutartis. Terminuotoji darbo sutartis, kaip ne tiek lanksčių, kiek mažiau stabilių darbo santykių forma, autoriaus nuomone, neturėtų būti laikoma darbo santykių lankstumo pavyzdžiu, skirtingai nei kitos minėtos lankstaus darbo organizavimo formos, atsirandančios esant tokioms aplinkybėms, kai įprastinė darbo sutartis tiesiog negalima ir neleidžianti tokiems santykiams atsirasti. Kaip jau ir minėta, terminuotųjų sutarčių sudarymas ypatingomis aplinkybėmis, kai šios aplinkybės grindžiamos objektyvia būtinybe patenkinti padidėjusį darbo poreikį, tėra atitinkamų specifinių darbo santykių objektyvi išraiška.

2. Terminuotų darbo santykių saugumas *versus* terminuotų darbo santykių lankstumas

Naujausiais Eurostato duomenimis⁸, Europos Sąjungoje 14 proc. dirbančiųjų dirba pagal terminuotąsias darbo sutartis. Daugiausiai tokių darbuotojų yra Ispanijoje (29,3 proc.), Lenkijoje (27 proc.), Portugalijoje (22,8 proc.). Esant tokioms tendencijoms, kaip ir paminėta Europos Komisijos Žaliojoje knygoje „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius“, reikėtų peržvelgti standartinių sutarčių teikiamas lankstumo galimybes, siekiant, kad jos labiau skatintų įdarbinti ir išlaikyti darbuotojus bei plėtros darbo rinkoje galimybes⁹. Su tokia pozicija galima sutikti, kadangi iš tiesų daugelyje Europos valstybių egzistuojančios tipinės neterminuoto darbo sutartys nėra pakankamai lanksčios, tačiau būtina pabrėžti, kad būtent toks iššūkis – suderinti darbo santykių lankstumą bei jų saugumą (angl. *flexicurity*) ir yra darbo teisės, kaip savarankiškos teisės šakos, uždavinys.

Viena iš neoklasikinės ekonomikos nuostatų – grįžti prie darbo, kaip prekės, sampratos. Prisiminkime, kad po Antrojo pasaulinio karo Vakarų valstybėse buvo prabilta, kad darbas nėra prekė. Iš tiesų mūsų dienomis darbas kaip ekonominė kategorija prilyginamas bet kokiai kitai prekei – plienui arba plastikui. Tačiau akivaizdu, kad taip lyginti galima tik matematiškai, kadangi mums nerūpi, kokioms sąlygoms esant laikomas plienas, tačiau mes ypač rūpinamės darbuotojo darbo aplinka bei jo gerove. Taip pat mums nereikia rūpintis plieno motyvavimu, o juolab nereikia sakyti, ką jam reikia daryti¹⁰. Būtent todėl tikslinga ginti saugumo viršenybės prieš lankstumą poziciją. Juolab kad, kaip jau minėta, pagrindinė darbo teisės funkcija – apsauginė. Taigi negalima nesutikti su

8 Total number of hours worked by temporary staff [interaktyvus]. Eurostat [žiūrėta 2010-01-25]. <<http://nui.epp.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=tps00073&lang=en#>>.

9 Europos Bendrijų Komisija. Žalioji knyga: Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius. Briuselis, 22.11.2006, KOM (2006) 708.

10 Stiglitz, E. J. Employment, social justice and societal well-being. *International Labour Review*. 2002, 141(1-2): 13.

Nobelio premijos laureato, amerikiečių ekonomisto Jozefo Stiglicio nuomone, kad darbo santykių lankstumo didinimo hiperbolizavimas yra ne kas kita, kaip nevykęs bandymas, prisidengiant ekonominio efektyvumo sąvoka, susilpninti darbuotojų per daugelio metų derybas ir politinę veiklą iškovotas pozicijas¹¹. Taip mes galėtume pasakyti apie vadinamojo „blogo“ lankstaus užimtumo tendencijas. Be jokios abejonės, beatodairiškas lankstumo siekimas, kruopščiai neįvertinant saugumo būtinybės užtikrinimo esant darbo teisiniams santykiams, susijęs su terminuotai dirbančių darbuotojų profesionalumo mažėjimu, fizinės bei moralinės darbuotojų būklės blogėjimu dėl darbo santykių nestabilumo, socialinio solidarumo bei profesinių ryšių silpnėjimu ir pagaliau daug didesniu traumatizmu darbe¹².

Europos Komisija 2006 m. Europos užimtumo ataskaitoje¹³ terminą „flexicurity“ apibūdina kaip optimalų darbo rinkos lankstumo ir darbuotojų apsaugos nuo darbo rinkos rizikų balansą. 2007 m. komunikate¹⁴ Komisija nurodė šiuos pagrindinius keturis lankstumo ir užimtumo garantijų politikos komponentus:

- lanksčios ir patikimos sutarčių sąlygos, užtikrinamos moderniais darbo teisės aktais, kolektyvinėmis sutartimis bei šiuolaikišku darbo procesų organizavimu;
- visapusiška, mokymosi visą gyvenimą strategija, kurios pagrindinis tikslas – užtikrinti, kad mažiausiai garantijų turintys darbuotojai galėtų pasinaudoti teikiama priemonėmis ir greitai prisitaikyti prie kintančios rinkos bei rasti darbą;
- veiksminga aktyvi darbo rinkos politika, kurio padeda žmonėms lengviau prisitaikyti prie sparčių rinkos pokyčių, sutrumpėtų nedarbo laikotarpių bei darbo paieškos laikas;
- šiuolaikiškos socialinės apsaugos sistemos, suteikiančios tinkamą finansinę paramą, skatinančios užimtumą bei mobilumą darbo rinkoje.

Taigi akivaizdu, kad lankstumas negalimas be tam tikros socialinės apsaugos. Tai reiškia, kad kalbant apie darbo santykių lankstumą *a priori* turi būti numatytos priemonės darbuotojų saugumui užtikrinti.

3. Terminuotųjų sutarčių lankstumas ir darbuotojų diskriminacijos aspektas

Suteikiant terminuotajai sutarčiai lankstaus darbo organizavimo statusą bei, tarkime, liberalizuojant jos sudarymo galimybes, autoriaus nuomone, kyla pagrįstų abejonų dėl tinkamo lankstumo bei saugumo pusiausvyros užtikrinimo. Negalime nesutikti, kad terminuoti darbo santykiai yra lankstūs ta prasme, kad darbdaviui ekonomiškai naudin-

11 Stiglitz, E. J. Employment, social justice and societal well-being. *International Labour Review*. 2002, 141(1-2): 15.

12 Lushnikova, M. V., *supra* note 1, p. 643.

13 Employment in Europe 2006 [interaktyvus]. Office for Official Publications of the European Communities [žiūrėta 2010-01-12]. <http://www.stop-discrimination.info/fileadmin/pdfs/Reports/Employment_in_2006/Employment_in_Europe_2006_en.pdf>.

14 Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Siekiant bendrą lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų“, KOM (2007) 359 galutinis.

gi. Tą pagrįsti galima kelias pavyzdžiais. Pavyzdžiui, darbdavys pasibaigus sutarties terminui neturi mokėti išeitinių išmokų, išvengiama įstatymų nustatytų garantijų nėščioms moterims arba darbuotojams, auginantiems mažus vaikus, ir kita. Be to, liberaliai sudarant terminuotąsias darbo sutartis, neužtikrinant tinkamos darbuotojų darbo teisių apsaugos, darbuotojai gali būti diskriminuojami. Nekelia abejonų tai, kad žmonės ieškodami darbo ir įsidarbindami tikisi, jog darbo santykiai tęsis kuo ilgiau. Darbas garantuoja tam tikrą pragyvenimo lygį, užtikrina galimybes komfortiškai jaustis socialinėje aplinkoje. Tad natūralu ir tai, kad dirbantis pagal terminuotąją darbo sutartį darbuotojas *de facto* gali atsisakyti daugelio darbo įstatymų jam garantuojamų teisių. Šį aspektą Valerio de Stefano¹⁵ savo tyrime pavadino „numanomo“ arba „užslėpto grasinimo“ mechanizmu (angl. „*implicit threat*“ *mechanism*). Taigi nors įstatymai numato ligos pašalpas, darbo laiko limitus, kolektyvinio dalyvavimo teises¹⁶, pagal terminuotą darbo sutartį dirbantis darbuotojas gali tokiomis teisėmis nepasinaudoti tiesiog nenorėdamas erzinti darbdavio ir siekdamas kiek įmanoma ilgiau pratęsti terminuotus darbo santykius. Toks santykis lemia tai, kad darbo bei organizacinės išlaidos sumažėja darbdaviui net ir nesinaudojant esama aukštesne hierarchine padėtimi. Be to, veikiami šio mechanizmo darbuotojai gali prisiimti tokių pareigų, kurios nėra numatytos jų darbo sutartyse. Tokiu atveju darbdavio hierarchinės galios pagal terminuotąją darbo sutartį dirbančio darbuotojo atžvilgiu yra daug didesnės negu dirbančio pagal neterminuotą darbo sutartį. Tad būtent anksčiau minėtos priežastys kelia pagrįstą abejonų dėl nepamatuotų siekių liberalizuoti terminuotųjų sutarčių sudarymo, vykdymo arba nutraukimo reikalavimus. Juolab kad toks procesas neleisėtų įgyvendinti Direktyvos 1999/70/EB nustatytų tikslų – sukurti bendruosius pagrindus, neleidžiančius piktnaudžiauti paeiliui sudarinėjant terminuotas darbo sutartis arba nustatant terminuotus darbo santykius. Be abejo, darbuotojas turi galimybę pasinaudodamas teisiniais instrumentais ginti savo pažeistą teisę teisme. Galbūt ir būtų pripažinta, kad viena arba kita terminuotoji sutartis sudaryta nesant tam pakankamo pagrindo, ir darbuotojas būtų grąžintas į darbą, įpareigojant darbdavį sudaryti su juo neterminuotą darbo sutartį. Kreipimosi teisinės gynybos tikimybė iš esmės priklauso nuo to, kiek darbuotojas tikisi, kad jam bus pasiūlytas darbas pagal neterminuotą darbo sutartį. Taip pat reikia pažymėti, kad teismo proceso trukmė bei siekis išsaugoti reputaciją dažniausiai sustabdo darbuotoją nuo aktyvios savo pažeistų teisių gynybos. Todėl darytina išvada, kad terminuotoji darbo sutartis suteikia darbdaviui ir ekonominę – terminuota darbo vieta jam mažiau kainuoja, ir teisinę pranašumą – terminuotoji sutartis nutraukiama lengviau. Net ir nacionalinei teisei nustačius griežtas terminuotųjų sutarčių nutraukimo prieš terminą taisykles, terminuotosios darbo sutarties terminas anksčiau arba vėliau pasibaigia, t. y. tik jai galiojant darbdaviui išlieka aktuali jos nutraukimo problema. Tuo tarpu neterminuotųjų darbo sutarčių nutraukimo galimybė pati savai-

15 De Stefano, V. *Smuggling-in flexibility: Temporary work contracts and the „implicit threat“ mechanism*. Geneva: International Labour Organization, 2009, p. 14–23.

16 *Ibid.*, p. 30. 2003 m. atliekant tyrimą apklausti pagal terminuotąsias darbo sutartis dirbantys arba anksčiau dirbę darbuotojai nurodė, kad nenori (ar neturėjo noro) tapti profesinių sąjungų nariais, kol dirba (dirbo) pagal terminuotąsias darbo sutartis. Kiti darbuotojai pažymėjo, kad, kaip rodo jų patirtis, laikinai dirbantys darbuotojai streikuoja rečiau nei turintys nuolatinį darbą. Be to, jie dažnai eina į darbą net ir sirgdami, tikėdamiesi, kad jų terminuotosios sutartys bus pratęstos joms besibaigiant.

me yra gana komplikuoja dėl nutraukimo procedūrų, būtinybės aiškiai motyvuoti darbo sutarties nutraukimą ir pagaliau sutarties nutraukimo teisėtumo garantijų. Darbuotojui palankesni neterminuoti darbo santykiai. Juos nutraukiant dažniausiai taikomos didesnės garantijos, nei nutraukiant terminuotus. Todėl pagal terminuotąsias darbo sutartis dirbančių darbuotojų nediskriminavimo laipsnis yra proporcingas lankstumo bei saugumo užtikrinimo, dirbant pagal terminuotąsias darbo sutartis, pusiausvyros lygiui – kuo labiau subalansuotas terminuotų darbo santykių lankstumas bei saugumas, tuo mažesnė darbuotojų diskriminacijos galimybė.

4. Lankstumo ir saugumo pusiausvyra sudarant terminuotąsias darbo sutartis

Neretai terminuotosios darbo sutartys įvardijamos kaip lankstesnės negu įprastos neterminuotosios. Be abejo, viena pagrindinių tokios nuomonės priežasčių – terminuotosios sutarties, taip pat ir darbo santykių laikinumas, galimybė be motyvų nutraukti darbo sutartį pasibaigus jos terminui. Juolab kad paprastai nacionalinė teisė minimalaus terminuotosios darbo sutarties termino nereglamentuoja, dažniausiai nustatydamą ilgiausią galimą terminuotų darbo santykių laikotarpį. Taip pat tokiai pozicijai pagrįsti gali būti pasitelkiami argumentai, kad terminuotumas lemia lankstumą ta prasme, jog darbdaviai (įmonės, įstaigos, organizacijos) turi galimybę laisviau modeliuoti savo veiklą atsižvelgdami į rinkos pokyčius bei vykdydami veiklą lanksčiau derinti darbo jėgos mastus su objektyviu jos poreikiu. Tačiau, kita vertus, darbo pagal terminuotąsias sutartis formos gali būti kur kas nelankstesnės nei įprastiniai darbo santykiai.

Europos Bendrija siekdama suvienodinti pagal terminuotąsias darbo sutartis dirbančių darbuotojų darbo sąlygas skirtingose valstybėse narėse 1999 m. birželio 28 d. priėmė Tarybos direktyvą 1999/70/EB „Dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotąsias sutartis“. Šia direktyva siekiama dviejų tikslų: užtikrinti nediskriminavimo principo taikymą ir sukurti bendruosius pagrindus, kurie neleistų piktnaudžiauti paeiliui sudarinėjant terminuotąsias darbo sutartis arba įteisinant terminuotus darbo santykius. Reikia atkreipti dėmesį, kad susitarimo šalys pripažino, jog neterminuotosios sutartys yra ir bus bendriausia darbdavių ir darbuotojų darbo santykių forma. Tačiau labai svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad šalys taip pat pripažino, jog terminuotosios sutartys tam tikromis aplinkybėmis atitinka darbdavių ir darbuotojų interesus¹⁷.

Susitarimo 5 punkte numatytos priemonės, kurias turėtų nustatyti valstybės narės, kad nebūtų leidžiama piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotąsias darbo sutartis arba nustatant terminuotus darbo santykius tais atvejais, kai nėra lygiaverčių teisinių priemonių, neleidžiančių piktnaudžiauti. Taigi valstybės narės nacionalinėje teisėje turi nustatyti: a) objektyvias priežastis, pateisinančias tokių sutarčių atnaujinimą; b) maksimalią

17 Davulis, T.; Petrylaitė, D.; Petrylaitė, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 200.

bendrą paėiliui sudaromų terminuotųjų darbo sutarčių arba nustatomų darbo santykių trukmę; c) tokių sutarčių ar santykių atnaujinimo skaičių.

Analizuojant Europos Sąjungos valstybių narių praktiką¹⁸, terminuotosioms darbo sutartims sudaryti taikomus nacionalinės teisės reikalavimus, iš esmės įgyvendinančius Susitarimo tikslus, o, be to, ir nustatančius papildomą apsaugą darbuotojams, įdarbinamiems pagal terminuotąsias darbo sutartis, galima skirstyti į tris sąlyginius lygmenis, t. y. taikomus:

- a) sudarant terminuotąją darbo sutartį;
- b) nustatant terminuotosios darbo sutarties terminą bei ją pratęsiant;
- c) reikalavimai, taikomi nutraukiant terminuotąją darbo sutartį.

Kaip jau minėta, Susitarimo 5 punkto 1 dalyje valstybės narės įpareigos sukurti atitinkamus apsaugos mechanizmus, neleidžiančius piktnaudžiauti sudarant bei pratęsiant terminuotąsias darbo sutartis, nustatančius maksimalią terminuotųjų darbo sutarčių trukmę bei šių sutarčių atnaujinimo skaičių. Iš tiesų praktika šiuo klausimu nėra viena-lytė. Daugelis valstybių yra nustačiusios kelių rūšių reikalavimus sudarant terminuotąsias darbo sutartis. Terminuotosios darbo sutartys gali būti sudaromos tik konkrečiam darbui, konkrečioms užduotims atlikti arba esant objektyviam laikino darbo poreikiui (Prancūzija, Vokietija, Italija, Portugalija, Suomija, Lietuva, Latvija, Estija), naujai įsi-Steigusiose įmonėse (Vokietija, Portugalija), su pirmą kartą įsidarbinančiais ar ilgai darbo ieškančiais darbuotojais (Portugalija), tam tikruose ekonominės veiklos sektoriuose (Liuksemburgas) arba su atitinkamo amžiaus darbuotojais¹⁹ (Vokietija, Švedija). Vals-tybių narių nacionalinė teisė taip pat numato ir galimybę sudaryti terminuotąsias darbo sutartis nesant objektyvių priežasčių²⁰ (Švedija, Ispanija, Vokietija²¹).

18 Plačiau: Caruso, B.; Sciarra, S. (eds.). *Flexibility and security in temporary work: a comparative and Euro-pean debate*. WP C.S.D.L.E. Massimo D'Antona. INT-56, 2007.

19 Europos Teisingumo Teismas byloje C-144/04 (*Werner Mangold prieš Rüdiger Helm, Teismo praktikos rinkinys*. 2005, puslapis I-09981) pažymėjo, kad 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB „Dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotąsias sutartis“ 8 punkto 3 dalį reikėtų aiškinti kaip nedraudžiančių nacionalinės teisės aktais, siekiant skatinti užimtumą bei neatsižvelgiant į Susitarimo įgyvendinimą, sumažinti asmenų amžiaus ribą, nuo kurios terminuotos darbo sutartys gali būti sudaromos be jokių apribojimų. Tačiau šiuo atveju reikia pažymėti, kad Teismas taip pat nurodė, jog aiškinant 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinės srities bendrojo pagrindus, 6 straipsnio 1 dalis aiškintina kaip draudžianti nacionalinės teisės aktais nustatyti galimybę be jokių apribojimų sudaryti terminuotąsias darbo sutartis, jeigu darbuotojui yra sukakę 52 metai. Atkreiptinas dėmesys, kad Tarybos direktyvos 2000/78/EB 6 straipsnio 1 dalis nustato, jog valstybės narės gali numatyti, kad skirtingas požiūris dėl amžiaus nėra diskriminacija, jeigu pagal nacionalinę teisę jį objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas, įskaitant teisėtos užimtumo politikos, darbo rinkos ir profesinio mokymo tikslus, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

20 Švedijos nacionalinė teisė numato termino darbo sutarčiai laisva sutarties šalių valia (*fixed-term-at-will; allmän visstidsanställning*) nustatymo galimybę.

21 Vokietijos nacionalinė teisė numato, kad terminuotai darbo sutarčiai nereikia objektyvių pagrindų, jeigu ter-minuotos sutarties terminas neviršija dvejų metų. Per šį terminą terminuotą darbo sutartį leidžiama pratęsti tris kartus.

Valstybių narių nacionalinės teisės normos terminuotųjų sutarčių termino nustatymą bei sutarčių pratęsimą reguliuoja taip pat įvairiai. Nacionalinė teisė ilgiausią galimą terminuotųjų sutarčių terminą nustato atsižvelgdama į sutarties sudarymo pagrindą (Prancūzija²², Ispanija²³), nustato maksimalų terminuotosios sutarties (įskaitant visus pratęsimus) terminą (Didžioji Britanija, Estija, Lietuva, Švedija, Liuksemburgas, Italija). Pratęsiant terminuotąsias darbo sutartis nacionalinė teisė gali nenustatyti galimų pratęsimų skaičiaus (Lietuva, Estija), nustatyti maksimalų galimą terminuotų sutarčių pratęsimų skaičių (Vokietija, Nyderlandai²⁴), nustatyti bendrą galimą darbo pagal terminuotąją darbo sutartį trukmę per atitinkamą laikotarpį (Ispanija²⁵). Atkreiptinas dėmesys, kad kai kurių valstybių nacionalinė teisė taip pat numato ir negalimumą nutraukti terminuotąją darbo sutartį iki jos termino pabaigos (Suomija, Švedija).

Pasibaigus terminuotosios darbo sutarties terminui valstybės narės taip pat taiko skirtingas taisykles: kai kuriose valstybėse nustatyta išeitinė išmoka (Prancūzija), privalomas darbuotojo išpėjimas apie nenumatomą terminuotosios darbo sutarties pratęsimą (Švedija). Didžiojoje Britanijoje nepratęsus terminuotosios darbo sutarties darbuotojas turi teisę kreiptis į teismą dėl neteisėto atleidimo iš darbo. Airijos teisė nustato priešingai – terminuotosios darbo sutarties pasibaigimas negali būti traktuojamas kaip neteisėtas atleidimas iš darbo (angl. *unfair dismissal*), tačiau nutraukus terminuotą darbo sutartį nepasibaigus jos terminui darbuotojas turi teisę, nepaisant darbo sutarties nutraukimo formulotės, kreiptis į teismą dėl neteisėto atleidimo²⁶.

Apibendrinant reikia pažymėti, kad skirtingų valstybių narių nacionalinė teisė nustato labai skirtingus reikalavimus sudarant, pratęsiant bei nutraukiant terminuotąsias darbo sutartis. Net ir detalai neanalizuojant užsienio valstybių praktikos akivaizdu, kad nacionalinės teisės normos sukuria pusiausvyrą tarp terminuotos darbo sutarties lanktumo bei pagal ją dirbančių darbuotojų apsaugos. Nustačius mažesnius vieno lygmens reikalavimus, atitinkamai padidinami kito, taip užtikrinant terminuotų darbo teisinių santykių lankstumą bei saugumą.

22 Prancūzijos nacionalinė teisė daugeliu atvejų numato, kad terminuotos darbo sutarties terminas negali viršyti 18 mėnesių (įskaitant ir pratęsimą). Šis terminas sutrumpinamas iki 9 mėnesių, jeigu terminuota sutartis sudaroma dėl specifinių objektyvių priežasčių (pvz., skubiems darbams) ir gali būti pailginamas iki 24 mėnesių, jeigu darbas vykdomas užsienyje.

23 Terminuotos darbo sutartys su neturinčiais kvalifikacijos jaunais (16-21 metų) darbuotojais jų mokymui ar baigusiais aukštąsias mokyklas ir siekiančiais įgyti praktikos gali būti sudaromos 6–24 mėnesiams.

24 Nyderlanduose taikoma vadinamoji 3x3x3 taisyklė, leidžianti sudaryti ne daugiau kaip tris vieną po kitos einančias terminuotas darbo sutartis, kurių bendras terminas negali viršyti trejų metų ir kurios bus laikomos viena paskui kitą einančiomis, jeigu tarp jų praėjo ne daugiau nei trys mėnesiai.

25 Ispanijos nacionalinė teisė numato, kad jeigu 30 mėnesių laikotarpiu ilgiau nei 24 mėnesius darbuotojas dirba pagal terminuotą darbo sutartį, sudarytą su tuo pačiu darbdaviu tam pačiam darbui, ji gali būti pripažinta neterminuota.

26 Fixed term contract. Ireland [interaktyvus]. Eurofund [žiūrėta 2010-01-15]. <<http://www.eurofound.europa.eu/emire/IRELAND/FIXEDTERMCONTRACT-IR.htm>>.

5. Direktyvos 1999/70/EB įgyvendinimas Lietuvos nacionalinėje teisėje

Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – Darbo kodeksas arba DK)²⁷ 109-111 straipsniai nustato reikalavimus sudarant terminuotąsias darbo sutartis. DK nustatytas teisinis reguliavimas iš esmės numato priemones, neleidžiančias piktnaudžiauti sudarant terminuotąsias sutartis: nustatytas maksimalus penkerių metų terminas, draudimas sudaryti terminuotąją darbo sutartį nuolatinio pobūdžio darbui²⁸. Reikia pažymėti, kad terminuotųjų sutarčių sudarymo principus teismai vertina itin preciziškai. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau – LAT) yra pažymėjęs, kad pagal DK 109 straipsnį terminuota darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbui atlikti gali būti sudaroma tik išimtiniais atvejais, nustatytais DK 109 straipsnio 2 dalyje. Teisėjų kolegija taip pat pažymėjo, kad LAT yra pripažinęs, jog sudarant terminuotą darbo sutartį, kai tam nėra teisinio pagrindo, pažeidžiamos darbuotojo teisės. Nustačius, kad terminuota darbo sutartis sudaryta pažeidžiant įstatymus, darbuotojo teisės turi būti ginamos²⁹. Sudaryti terminuotąją darbo sutartį paprastai naudingiau darbdaviui, darbuotojo teisės ir interesai esant terminuotajai darbo sutarčiai tampa labiau pažeidžiami. Viešąjį interesą daugiau atitinka darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyrą užtikrinančios neterminuotosios darbo sutartys, todėl terminuotosioms darbo sutartims sudaryti įstatyme nustatyti tam tikri imperatyvieji reikalavimai. Kaip jau minėta, neleidžiama sudaryti terminuotosios darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, tačiau Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalyje numatyta išlyga, t. y. kai tai numato įstatymai arba kolektyvinės sutartys. Tai reiškia, kad darbdaviui draudžiama pasiūlyti darbuotojui sudaryti terminuotą darbo sutartį, kai darbas yra nuolatinio pobūdžio ir įstatymai bei kolektyvinės sutartys nenumato galimybės sudaryti tokią sutartį. Bendriausia prasme darbas nėra nuolatinis, kai jis yra trumpalaikis. Vadinasi, kilus ginčui, ar darbas, kuriam atlikti yra sudaroma terminuota darbo sutartis, laikytinas nuolatinis ar laikinas, negali būti sprendžiama pagal sutarties šalių subjektyvius vertinimus. DK 109 straipsnio 2 dalyje nustatytas darbo sutarties šalių sprendimų laisvės apribojimas yra pagrįstas darbuotojo teisių apsauga nuo galimo piktnaudžiavimo sudarant terminuotąsias darbo sutartis³⁰. Vis dėlto analizuojant, ar Lietuvos nacionalinės teisės normos iš esmės atitinka anksčiau minėtojo Susitarimo nuostatas reikėtų sutikti su doc. dr. T. Davuliu, kad DK 109 straipsnio 2 dalies išlyga, leidžianti sudaryti terminuotąsias nuolatinio pobūdžio darbų sutartis, jei tai numato specialūs įstatymai, net ir nesant objektyvių priežasčių, pagrindžiančių santykių terminuotumą, yra proble-

27 Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 64-2569.

28 Tačiau, leidžiama sudaryti terminuotą darbo sutartį nenuolatinio pobūdžio darbui, kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys (LR DK 109 str. 2 d.).

29 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje *V. K. v. AB „Vilma“* (bylos Nr. 3K-7-4/2003); Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. lapkričio 14 d. nutartis civilinėje byloje *V. A. ir G. N. v. Panevėžio moksleivių namai* (bylos Nr. 3K-3-568/2005).

30 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 30 d. nutartis civilinėje byloje *J. B. v. Panevėžio moksleivių namai* (bylos Nr. 3K-3-74/2006).

matiška³¹. Europos Teisingumo Teismas byloje C-212/04 *Konstantinosas Adeneleris ir kiti prieš Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)*³² pažymėjo, kad 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB „Dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotąsias darbo sutartis“ priede įtvirtinto 1999 m. kovo 18 d. sudaryto bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotąsias sutartis 5 punkto 1 dalies *a* papunktis turi būti aiškinamas taip, kad jis draudžia paeiliui sudaryti terminuotąsias darbo sutartis, kai vienintelė tai pateisinanti aplinkybė yra ta, jog tai numato valstybės narės įstatymo arba kito teisės akto bendrojo pobūdžio nuostata. Priešingai, sąvoka „objektyvios priežastys“ remiantis šiuo punktu reikalauja, kad rėmimasis šia ypatinga darbo santykių rūšimi būtų pateisintas konkrečiais įrodymais, susijusiais su atitinkama veikla bei jos vykdymo sąlygomis. Vėlesnėje jurisprudencijoje Europos Teisingumo Teismas, be to, dar pažymėjo, kad vis dėlto tokie apribojimai netaikytini sudarant pirmąją arba vienintelę terminuotą darbo sutartį³³.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalyje numatyta galimybė sudaryti terminuotąsias darbo sutartis net ir nuolatinio pobūdžio darbui, jeigu tai nustato įstatymai ir kolektyvinės sutartys. Socialiniai partneriai kolektyvinėje sutartyje turi galimybę numatyti išimtis iš įstatymo imperatyvių nuostatų, neleidžiančių sudaryti terminuotųjų sutarčių nuolatiniam darbui. Sudaromoms kolektyvinėms sutartims taikytini teisingumo, protingumo, sąžiningumo bei draudimo piktnaudžiauti teise principai. Taigi kolektyvinėje sutartyje nustačius aiškiai neproporcingas terminuotųjų sutarčių sudarymo sąlygas, tokios nuostatos galėtų būti pripažįstamos neteisėtoms³⁴.

Išimtis iš imperatyvių Darbo kodekso nuostatų, neleidžiančių sudaryti terminuotąsias darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbui, taip pat gali numatyti ir įstatymai. Manytina, kad tokia nuostata būtų tinkama taikyti pirmajai arba vienintelei terminuotajai darbo sutarčiai, kaip ir yra pažymėjęs Europos Teisingumo Teismas, tačiau kyla klausimas, ar toks teisinis reguliavimas nesudaro prielaidų paeiliui sudarant terminuotąsias darbo sutartis piktnaudžiauti teise. Be to, atkreiptinas dėmesys, kad, pagal įstatymą (arba kolektyvinę sutartį) sudarant terminuotąją darbo sutartį, nuolatinio pobūdžio darbui, o vėliau paskesnę tokią pat sutartį darbuotojas neturi galimybės ginti savo teisės Lietuvos Respublikos darbo kodekso 111 straipsnio 3 dalyje nustatyta tvarka, kadangi tokių terminuotųjų darbo sutarčių sudarymą iš esmės legalizuoja atitinkamas įstatymas arba kolektyvinė sutartis. Taigi atsižvelgiant į anksčiau išdėstytus argumentus darytina išvada, kad terminuotųjų darbo sutarčių sudarymo teisinis reguliavimas gali sukurti tokią situaciją, kai nuolatiniam darbui darbuotojas būtų samdomas pagal terminuotąją darbo sutartį, pavyzdžiui, kad ir nustatant maksimalų 5 metų sutarties terminą, kuriam

31 Davulis, T.; Petrylaitė, D.; Petrylaitė, V., *supra* note 16, p. 209.

32 Byla C-212/04, *Konstantinosas Adeneleris ir kiti prieš Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)* [2006] ETA I-06057.

33 Bylos C-378/07-C-380/07 *Kiriaki Angelidaki ir kiti prieš Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymni; Charikleia Giannoudi prieš Dimosą Geropotamou; Georgiosas Karabousanosas ir Sofoklis Michopoulos prieš Dimosą Geropotamou (Teismo praktikos rinkinys. 2009).*

34 Nekrošius, I., *et al.*, *supra* note 2, p. 222.

pasibaigus su tuo pačiu darbuotoju vėl galėtų būti sudaroma terminuotoji to paties darbo sutartis (pvz., vėl penkeriems metams), o darbuotojas neturėtų galimybės reikalauti pripažinti tokią darbo sutartį neterminuota³⁵.

Nuo 2010 m. rugpjūčio 1 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekse laikinąja nuostata įtvirtinta dar viena galimybė sudaryti terminuotąją darbo sutartį neterminuotam darbui. Iki 2012 m. liepos 31 d. galiosiančioje Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalies redakcijoje numatyta, kad terminuotoji darbo sutartis taip pat gali būti sudaryta su darbuotojais, priimamais į naujai steigiamą darbo vietą³⁶. Įgyvendinant šią nuostatą įstatymas taip pat numato ir įvairių saugiklių. Pavyzdžiui, tokių terminuotųjų darbo sutarčių skaičius negali viršyti pusės visų įmonės, įstaigos arba organizacijos darbo sutarčių. Neleidžiama tokių sutarčių sudaryti su darbuotojais, kurie atleisti iš darbo pagal Darbo kodekso 125 arba 129 straipsnius išgaliojus įstatymui, t. y. po 2010 m. rugpjūčio 1 d. Be to, tokios sutartys negali būti sudarytos ilgesniam laikotarpiui nei iki 2012 m. liepos 31 d. Atsižvelgiant į naujų terminuotųjų darbo sutarčių sudarymo teisinį reguliavimą atkreiptinas dėmesys į kelis, autoriaus nuomone, svarbius aspektus. Pirmiausia pripažintina, kad terminuotųjų sutarčių sudarymo susiejimas su naujų darbo vietų steigimu iš tiesų gali paskatinti užimtumo didėjimą ta prasme, jog darbo rinkos dalyviai mažiau bijos kurti naujas darbo vietas, kai bus galimybė priimti darbuotojus esant mažesnėms garantijoms. Tačiau toks laikinas įstatymų leidėjo sprendimas silpnina darbuotojų pozicijas ir, kaip jau analizavome, sudaro prielaidas darbo teisinių santykių šalių nelygiateisiškumui. Be to, Lietuvos teisėje nėra apibrėžta naujai įsteigtos darbo vietos sąvoka. Antras svarbus aspektas, kad naujasis teisinis reguliavimas neleidžia sudaryti terminuotų darbo sutarčių su darbuotojais, kurie išgaliojus Darbo kodekso nuostatoms buvo atleisti iš tos pačios įmonės, įstaigos arba organizacijos pagal Kodekso 125 ar 129 straipsnį. Manytina, kad tokia nuostata pažeidžia nediskriminavimo principą, kadangi apriboja ir darbdavio, ir darbuotojo pasirinkimo galimybes esant kitiems darbo sutarties pasibaigimo atvejams. Darbo teisės subjektai negali būti diskriminuojami dėl aplinkybių, nesusijusių su dalykinėmis savybėmis. Tokio apribojimo tikslas yra aiškus – užkirsti kelią įvairiems piktnaudžiavimams viešajame sektoriuje atleidžiant darbuotojus išmokant jiems išeitines išmokas, o vėliau juos priimant. Tačiau neaišku, kodėl įstatymų leidėjas nustatė tik šiuos du darbo sutarties nutraukimo pagrindus, pavyzdžiui, išeitinė išmoka taip pat mokama nutraukus darbo sutartį pagal Darbo kodekso 127 straipsnio 2 dalį. Trečias svarbus aspektas – įstatymo leidėjo nustatyta tokių terminuotųjų darbo sutarčių trukmė. Papildytos Darbo kodekso nuostatos reglamentuoja, kad į naujai įsteigtas darbo vietas sudaromų terminuotųjų darbo sutarčių terminas negali būti ilgesnis nei dveji metai, tačiau ne ilgiau kaip iki 2010 m. liepos 31 d. Pažymėtina, kad terminuotosios darbo sutarties terminas yra būtinoji darbo sutarties sąlyga, sulygstama darbo sutarties šalių. Taip atsiranda tei-

35 Toks teisinis reguliavimas buvo nuo 2009 m. gegužės 11 d. nebegaliojančio Aukštojo mokslo įstatymo 31 straipsnio. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 27-715 bei jį pakeitusio Mokslo ir studijų įstatymo 61 straipsnio 1 dalies. *Valstybės žinios*. 2009, Nr. 54-2140.

36 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 123¹ straipsniu įstatymas. *Valstybės žinios*. 2010, Nr. 81-4221.

sinė kolizija – įstatymų leidėjas, viena vertus, suteikdamas teisę darbo sutarties šalims susitarti dėl būtinosios darbo sutarties sąlygos, atsižvelgiant į bendruosius reikalavimus, taikomus terminuotoms sutartims, kita vertus, šią teisę riboja. Apibendrinant reikėtų dar kartą pažymėti, kad laikinas vieno arba kito santykio teisinis reglamentavimas, ypač tokioje jautrioje socialinėje erdvėje, autoriaus nuomone, nėra pozityvus reiškinys. Reakcija į Darbo kodekso pakeitimus dažniausiai rinką paveikia daug labiau nei pačios pasikeitusios teisės normos. Teisės normai „išsigyventi“ taip pat reikia tam tikro laiko, todėl darbo teisinių santykių subjektams gana sudėtinga ja iš karto realiai pasinaudoti. Be to, ir pati praktika rodo, kad darbo teisinių santykių subjektai laikinomis nuostatomis pasinaudoti labai neskuba – Darbo kodekso 129–130 straipsnių 2009 m. laikinieji pakeitimai darbo rinkai jokio apčiuopiamo poveikio nepadarė.

6. Lietuvos nacionalinėje teisėje įtvirtinto terminuotosios darbo sutarties nutraukimo lankstumo proporcingumo problema

Analizuojant terminuotųjų darbo sutarčių nutraukimo teisinį reguliavimą reikia pažymėti, kad Darbo kodekso 129 straipsnio 5 dalis nustato, jog darbdavys turi teisę nutraukti terminuotąją darbo sutartį nepasibaigus jos terminui tik:

- a) ypatingais atvejais, kai nėra galimybės darbuotoją jo sutikimu perkelti į kitą darbą;
- b) sumokėjęs darbuotojui už likusį darbo sutarties galiojimo laiką vidutinį darbo užmokestį;
- c) kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais sumokėjęs ne mažesnę negu darbuotojo vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio išėtinę išmoką (ši nuostata galioja iki 2011 m. sausio 1 d.).

Atkreiptinas dėmesys, kad trečiasis atvejis tėra laikinoji nuostata, skirta laikinai sušvelninti darbo įstatymų reikalavimus ekonominio sunkmečio laikotarpiu. Kadangi šio straipsnio tikslas kiek kitoks, išsamiau neanalizuosime bendrosios globalizavimo veikiamos darbo teisės problematikos, tačiau būtina pažymėti kelis labai svarbius šio laikmečio darbo santykių teisinio reguliavimo aspektus. Pirmiausia sąmoningai atkreipėme dėmesį į trečiąjį terminuotosios darbo sutarties nutraukimo pagrindą, kadangi šiuo atveju įstatymų leidėjo pozicija (taip pat ir pats teisėkūros procesas) formuojant darbo teisę, autoriaus nuomone, yra iš esmės ydinga. Bendrieji darbo teisės principai nustato *in favorem* darbo teisės normų taikymą darbuotojui, todėl galima daryti prielaidas, kad laikinas „krizinis“ reguliavimas tėra desperatiškas bandymas pasinaudojant teisiniais įrankiais primesti iš anksto pasmerktą žlugti teisinį reglamentavimą. Tad, manytina, kad trečioji alternatyva tiesiog negalima, kaip prieštaraujanti bendriesiems darbo teisės principams, kadangi kolektyvinės sutarties nuostata negali nustatyti mažiau palankių darbuotojui sąlygų nei numato Darbo kodeksas. Akivaizdu, kad net ir esant Kodekso normų kolizijai, turi būti taikoma darbuotojui palankesnė nuostata (DK 11 str.).

Grįžtant prie terminuotosios darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva pagrindų reikia pažymėti, kad nutraukiant terminuotąsias darbo sutartis taikomos ypatingos

taisyklės. Taigi darbdavys, norėdamas nutraukti terminuotąją darbo sutartį nepasibaigus jos terminui, negali to padaryti jei nėra ypatingų aplinkybių, iš esmės neatitinkančių darbdavio interesų. Be abejo, kaip jau minėta, teisės normos numato galimybę nepasibaigus terminui nutraukti darbo sutartį sumokėjus vidutinį darbo užmokestį, tačiau ši galimybė taip pat nėra labai palanki darbdaviui, kadangi yra susijusi su nemažomis išmokomis.

Kita vertus, tam tikrų abejonių kelia ir pati terminuotosios sutarties nutraukimo bei objektyvių priežasčių galimybė. Europos Teisingumo Teismo jurisprudencijoje neretai pažymima, kad darbo stabilumas yra svarbiausias darbuotojų apsaugos elementas³⁷. Taip pat pripažintina, kad darbuotojui vertybė yra darbas, už kurį jis gauna atlyginimą. Atlyginimas už darbą šiuo požiūriu vertintinas kaip ištekliai asmeniniams poreikiams tenkinti. Taigi diskutuotina įstatymo nustatyta galimybė ir nesant ypatingų atvejų nutraukti terminuotą darbo sutartį, už likusį darbo sutarties galiojimo laiką sumokant darbuotojui vidutinį darbo užmokestį. Juolab kad šiuo pagrindu nutraukdamas darbo sutartį darbdavys neprivalo darbo sutarties nutraukimo pagrįsti kokiomis nors priežastimis, neprivalo darbuotojo išpėti apie darbo sutarties nutraukimą, taip pat nėra saistomas buvimu arba nebuvimu galimybės perkelti darbuotoją į kitą darbą³⁸. Dar daugiau pagrįstų abejonių kelia galimybė sumažinti išeitinę išmoką iki kolektyvinėje sutartyje numatytos minimalios³⁹. Atsižvelgiant į bendruosius darbo teisės principus bei įstatymo nustatytus teisinio reguliavimo tikslus galima daryti prielaidas, kad nemotyvuotai nutraukus terminuotąją darbo sutartį nepasibaigus jos terminui iš esmės pažeidžiami darbuotojo interesai ir toks sąlyginis terminuotosios darbo sutarties nutraukimo lankstumas nėra proporcingas darbuotojų apsaugai. Kita vertus, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas taip pat nenumato jokių apribojimų nutraukti darbo sutartį darbuotojo prašymu nepasibaigus jos terminui. Toks teisinis reguliavimas sukuria prielaidas lankstumo bei saugumo disproporcijai darbdavio atžvilgiu.

Išvados

1. Sudaromos terminuotosios darbo sutarties šalių – darbuotojo ir darbdavio – lūkesčiai bei interesai geriausiai gali būti suderinti tik užtikrinus darbo santykių lankstumo bei saugumo pusiausvyrą. Per daug sumažinus apsaugą ir padidinus lankstumą palankesnės sąlygos sudaromos darbdaviui, tačiau padidėja darbuotojų diskriminavimo galimybė. Ir atvirkščiai, pernelyg suvaržius lankstumo galimybes bei padidinus darbuo-

37 Žr.: Byla C-144/04 *Werner Mangold prieš Rüdiger Helmi* [2005] ETA I-09981; Bylos *Kiriaki Angelidaki ir kiti prieš Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis (C-378/07)*, *Charikleia Giannoudi prieš Dimosą Geropotamou (C-379/07)* ir *Georgiosas Karabousanosas bei Sofoklis Michopoulosas prieš Dimosą Geropotamou (C-380/07)* [2009] ETA 00000.

38 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Teisėjų senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“. *Teismų praktika*. 2003, Nr. 20.

39 Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109, 127, 129, 130, 141, 152, 188, 203, 206, 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2009, Nr. 93-3993.

tojų apsaugą, saugiau jaučiasi darbuotojas, tačiau tai nelabai naudinga darbdaviui. Pagrindinis tokią pusiausvyrą užtikrinantis instrumentas – socialinių partnerių derybomis pasiektas įstatymų leidėjo legalizuotas kompromisas. Saugumo bei lankstumo pusiausvyrą pasiekama suderinus darbo teisinių santykių subjektų – darbdavio bei darbuotojų – interesus sumažinus vienos iš šalių subjektinių teisių mastą vienu aspektu ir atitinkamai jį padidinus kitu aspektu.

2. Lietuvos nacionalinė teisė nustato griežtus reikalavimus sudarant terminuotąsias darbo sutartis, tačiau, kita vertus, Darbo kodeksas leidžia daryti imperatyvaus reguliavimo išimtis kituose įstatymuose arba kolektyvinėse sutartyse. Toks teisinis reguliavimas suteikia tam tikras lankstumo galimybes, tačiau gali sudaryti prielaidas darbuotojo teisių pažeidimui sudarant paskesnes terminuotąsias darbo sutartis tuo pačiu pagrindu tam pačiam darbui, kadangi tokių terminuotųjų darbo sutarčių sudarymą nuolatinio pobūdžio darbui iš esmės legalizuoja atitinkamas įstatymas arba kolektyvinė sutartis ir darbuotojas neturi galimybės ginti savo teisės Lietuvos Respublikos darbo kodekso 111 straipsnyje nustatyta tvarka.

3. Liberaliai sudarant terminuotąsias darbo sutartis neužtikrinant atitinkamos darbuotojų apsaugos atsiranda galimybė daryti darbuotojui spaudimą („užslėpto grasinimo“ mechanizmas). Galimos darbuotojų diskriminacijos galimybę mažina terminuotųjų darbo santykių lankstumo bei saugumo užtikrinimo pusiausvyrą. Kuo daugiau terminuotosios darbo sutarties šalys suderina tarpusavio interesus ir kuo labiau ši sudaryta sutartis atitinka sutarties šalių lūkesčius, užtikrinant ir darbo santykių lankstumą, ir saugumą, tuo mažesnė tikimybė, kad darbuotojai bus diskriminuojami.

4. Atsižvelgiant į išvadas teiktinas pasiūlymas reglamentuoti terminuotųjų darbo sutarčių sudarymą nustatant maksimalų galimą terminuotųjų darbo sutarčių pratęsimų skaičių per įstatyme nustatytą laikotarpį. Tai leistų išvengti piktnaudžiavimų neribotai pratęsiant terminuotąsias darbo sutartis. Be to, įstatymų leidėjas turėtų atsisakyti praktikos priimti įvairias laikinas nuostatas, kurios iš esmės nedaro didelio poveikio darbo teisiniams santykiams, tačiau sukuria juose nestabilumo atmosferą. Manytina, kad daug tiksliau būtų tobulinti darbo įstatymus socialiniams partneriams pasiekus ilgalaikius kompromisus, įtvirtintus darbo teisinius santykius reglamentuojančiuose teisės aktuose.

Literatūra

Byla C-212/04, *Konstantinos Adeneleris ir kiti prieš Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)* [2006] ETA I-06057.

Bylos C-378/07-C-380/07 *Kiriaki Angelidaki ir kiti prieš Organismos Nomarchiakis Auto-dioikisis Rethymni; Charikleia Giannoudi prieš Dimosą Geropotamou; Georgiosas*

Karabousanosas ir Sofoklis Michopoulosas prieš Dimosą Geropotamou [2009] ETA 00000.

Byla C-144/04, *Werner Mangold prieš Rüdiger Helm* [2005] ETA I-09981.

Davulis, T.; Petrylaitė, D.; Petrylaitė, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas*

- Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008.
- De Stefano, V. *Smuggling-in flexibility: Temporary work contracts and the „implicit threat“ mechanism*. Geneva: International Labour Organization, 2009.
- Europos Bendrijų Komisija. *Žalioji knyga: Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant XXI a. uždavinius*. Briuselis, 22.11.2006, KOM (2006) 708.
- Employment in Europe, 2006 [interaktyvus]. Office for Official Publications of the European Communities [žiūrėta 2010-01-12]. <http://www.stop-discrimination.info/file-admin/pdfs/Reports/Employment_in_2006/Employment_in_Europe_2006_en.pdf>.
- Kiselev, I. J. *Novyj oblik trudovogo prava stran zapada* [New shape of Labour Law of Western Countries]. Moskva: Bizness-shkola, 2003.
- Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „*Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų*“. KOM (2007) 359 galutinis.
- Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 64-2569.
- Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109, 127, 129, 130, 141, 152, 188, 203, 206, 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2009, Nr. 93-3993.
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje *V. K. v. AB „Vilma“* (bylos Nr. 3K-7-4/2003).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. lapkričio 14 d. nutartis civilinėje byloje *V. A. ir G. N. v. Panevėžio moksleivių namai* (bylos Nr. 3K-3-568/2005).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 30 d. nutartis civilinėje byloje *J. B. v. Panevėžio moksleivių namai* (bylos Nr. 3K-3-74/2006).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Teisėjų senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“. *Teismų praktika*. 2003, Nr. 20.
- Lushnikova, M. V. *Ocherki trudovogo prava* [Essay of Labour Law]. Saint-Petersburg: Juridicheskij centr press, 2006.
- Nekrošius, I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
- Nekrošius, I. Darbo teisė: dabartis ir perspektyvos. Darbo ir socialinės apsaugos teisės XXI a.: iššūkiai ir perspektyvos. *Tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2006 m. gegužės 11–13 d. Vilniuje, medžiaga*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007.
- Stiglitz, E. J. Employment, social justice and societal well-being. *International Labour Review*. 2002, 141(1-2).
- Tarybos 1999 m. birželio 28 d. direktyva 1999/70/EB „Dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis“. [1999] OL L 175/43.
- Total number of hours worked by temporary staff [interaktyvus]. Eurostat [žiūrėta 2010-01-25]. <<http://nui.epp.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=tps00073&lang=en#>>.

FIXED-TERM EMPLOYMENT CONTRACTS IN THE CONTEXT OF FLEXICURITY

Vilius Mačiulaitis

Mykolas Romeris University, Lithuania

Summary. *This article aims to examine the problems of the conclusion, implementation and termination of fixed-term employment contracts in the context of flexicurity. Globalization as well as rapid progress in work organization and in society caused the emergence of various types of employment contracts, and this factor has changed the traditional perception of labour law. For example, a fixed-term employment contract now is considered as one of the possible forms of flexible labour relations. This research aims to analyse and disclose the balance of labour relations' flexibility, safety and stability under temporary work conditions. The analysis of the legal aspects of flexicurity is based on problems in the Lithuanian national regulation as well as on the practice of some European Union countries.*

The relevance of this research is obvious due to the present economic situation: the rapid progress of technologies, intense competition and shifting needs of consumers require to soften the traditional pattern of labour relations, which must be adapted to the changes and, especially, to dynamic economical processes. Therefore, we can observe plenty of attempts to 'simplify' the conclusion and termination of labour contracts with a negative impact on employees' rights. The analysis of the legislation of Lithuania and other countries as well as the case-law of the European Court of Justice and national courts shows that the best way to match the interests and expectations of employees and employers is the ensured balance of flexibility and security of labour relations. Reduced security and enhanced flexibility weighs in the employer's favour and increases the possibility of employees' discrimination. And, on the contrary, reduced flexibility and enhanced security make employees feel safer; however, it gives less benefit to the employer.

Moreover, it was noticed that the national law of Lithuania sets forth strict requirements for the conclusion of temporary employment contracts; however, the Labour Code of the Republic of Lithuania allows exceptions to this imperative regulation in other laws or collective agreements. Such regulations of law provide, to some extent, flexible conditions, but it may also have an impact on further conclusions of temporary contracts on the same grounds and for the same work leading to the breach of the employee's rights.

We may also come to the conclusion that liberal conclusion of temporary employment contracts without proper security of employees allows to bring pressure upon them. The possibility of employee's discrimination may be reduced by the balance of flexibility and security of labour relations. The more parties of temporary labour contract coordinate their expectations, the less probability of employees' discrimination arises.

Keywords: *flexicurity, permanent work, fixed-term employment contract, provisions of labour contract, termination of labour contract, guarantees, protection of labour rights.*

Vilius Mačiulaitis, Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedros doktorantas. Mokslinių tyrimų kryptys: darbo teisė, darbo sutartis, darbo sutarčių nutraukimas.

Vilius Mačiulaitis, Mykolas Romeris University, Faculty of Law, Department of Labour Law and Social Security, doctoral student. Research interests: labour law, employment contract, termination of employment contract.