

# TERMINUOTŲ DARBO SUTARČIŲ TEISINIO REGULIAVIMO YPATUMAI PAGAL LIETUVOS TEISĘ

**Beata Bubilaitytė**

Vilniaus universiteto  
Teisės fakulteto studentė  
Saulėtekio al. 9, 1 rūmai, LT-10222 Vilnius  
Tel. (+370 5) 236 61 85

## Įvadas

Šio straipsnio objektas – terminuotų darbo sutarčių teisinis reguliavimas Lietuvoje. Terminuota darbo sutartis yra viena iš netipinio užimtumo formų, kurioms daug dėmesio skiriama ir tarptautiniuose teisės aktuose. 1999 m. birželio 28 d. Taryba priėmė direktyvą 1999/70/EB dėl Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotąsias sutartis [1], kurią Lietuvos įstatymų leidėjas įgyvendino naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse (toliau – LR DK) [2]. Šio straipsnio tikslas – išanalizuoti šiuolaikinio terminuotų darbo sutarčių teisinio reguliavimo Lietuvoje ypatumus.

## Terminuotų darbo sutarčių samprata

Lietuvos teisės moksle [4, p. 374] atsižvelgiant į darbo trukmę terminuotos darbo sutarties sąvoka vartojama dviem reikšmėmis: plačiąja (tai „darbo sutartis,

sudaroma tam tikram laikui – apibrėžtam terminui“ [4, p. 374], ir skiriamos tokios sutarčių rūšys: terminuota paprastoji, sezoninė, laikinoji) ir siaurąja (tik viena iš minėtų sutarčių rūšių – terminuota paprastoji darbo sutartis). Šiame straipsnyje analizuojama tik terminuota paprastoji darbo sutartis.

LR DK nepateikiama terminuotų darbo sutarčių apibrėžimo (pagal Dabartinės lietuvių kalbos žodyną apibrėžimas – tai tikslus, logiškas aptarimas, sąvokos turinio nustatymas, definicija [13]), tačiau įtvirtinama terminuotų darbo sutarčių sąvoka (pagal Dabartinės lietuvių kalbos žodyną sąvoka – tai mąstymo turinio elementas, reiškiamas žodžiu ar žodžiais [13]), nurodoma bendras darbo sutarties apibrėžimas (LR DK 93 straipsnis) ir nurodomi terminuotoms darbo sutartims būdingi požymiai (LR DK 109-111 straipsniai). Manytina, kad tokia įstatymų leidėjo nuostata pirmiausia grindžiama pozicija, kad teisės aktai (ypač kodeksas) neturi sureguliuoti visko iki pačių smulkmenų. Antra, yra nuomonė (Austrijos–Vengrijos imperatorė Marija Teresė), kad apibrė-

žimai yra paskaitos, t. y. teisės mokslo dalykas, o ne įstatymų leidėjo reikalas, todėl kodekse jų neturėtų būti [5, p. 73]. Kodeksas turi palikti pakankamai laisvės teismų praktikai ir teisės doktrinai toliau plėtoti teisę, kad būtų užtikrinamas tokio kodekso ilgaamžiškumas.

Lietuvos teisės moksle pateikiamas terminuotos darbo sutarties apibrėžimas, kuris išplaukia iš LR DK nuostatų: „terminuota darbo sutartis yra tokia darbo sutartis, kuri sudaryta tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, pavyzdžiui, sutartis, sudaryta šešioms mėnesiams, sutartis, sudaryta su darbuotoja, kol iš motinystės atostogų grįš kita, iki tol dirbusi darbuotoja, ir kt.“ [4, p. 374].

Taigi apibendrinant pažymėtina, kad LR DK neįtvirtinamas terminuotos darbo sutarties apibrėžimas, tačiau pateikiama jos samprata (pagal Dabartinės lietuvių kalbos žodyną, samprata – ko nors suvokimo būdas, pažiūra, koncepcija [13]), kurios dėka Lietuvos teisės moksle suformuluojamas terminuotų darbo sutarčių apibrėžimas.

### **Terminuotų darbo sutarčių sudarymas**

Tam, kad būtų sudaryta terminuota darbo sutartis, turi būti patenkintos dvejopos sąlygos:

1) bendrosios – tokios, kurios yra būtinos visoms darbo sutartims. Pagal LR DK 95 straipsnį kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo susilygti dėl būtinųjų sutarties sąlygų: darbuotojo darbovietės (įmonės, įstaigos, organizacijos, struktūrinio padalinio ir kt.) ir darbo funkcijų, t. y. dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba tam tikrų pareigų;

2) specialiosios – tokios, kurios yra būtinos terminuotoms darbo sutartims. Būtent šios sąlygos bus analizuojamos detalčiau.

Pirmiausia tam, kad būtų sudaryta terminuota darbo sutartis, turi būti nurodytas darbo sutarties terminas. Terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma ne ilgesniam kaip penkerių metų terminui. Terminui apibrėžti yra du būdai:

- 1) darbo sutarties terminas gali būti nustatomas iki tam tikros kalendorinės datos arba
- 2) darbo sutarties terminas gali būti nustatomas iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo arba pasibaigimo.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymėjo, kad „darbo sutarties šalys, susilygdamos dėl terminuotos darbo sutarties termino, gali pasirinkti tik vieną iš paminėtų būdų“ [10]. Toks griežtas požiūris į termino apibrėžimą vertintinas teigiamai: terminuotos darbo sutarties terminas turi būti nustatomas aiškiai ir nedviprasmiškai, nes termino pabaiga sukelia reikšmingus teisinius padarinius (LR DK 111 straipsnis). Taip pat ir LR DK 110 straipsnyje nurodoma, kad jeigu darbo sutartyje jos terminas nenurodytas arba netinkamai nustatytas, laikoma, kad sudaryta neterminuota darbo sutartis.

Vis dėlto šią poziciją sušvelnina Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nurodyti teisiniai abiejų metodų naudojimo padariniai: abiejų termino nustatymo metodų naudojimas (pvz., darbo sutartis sudaroma iki buhalterės nėštumo ir gimdymo atostogų pabaigos, bet ne ilgiau kaip iki 2004 m. liepos 15 d.) nedaro terminuotos darbo sutarties negaliojančios ar neterminuotos,

bet vienas iš metodų turi nusverti kitą. Sprendžiant, kuris metodas yra svaresnis, atsižvelgiama į „priežastį, nulėmusią terminuotos darbo sutarties tarp šalių sudarymą, ir į darbo sutartyje nustatytą jos terminą“ [10]. Vadinasi, abiejų metodų naudojimas darbo sutarties terminui apibrėžti nėra LR DK 110 straipsnyje nurodytas „netinkamas termino nustatymas“. Netinkamas termino nustatymas reiškia situaciją, prieštaraujančią imperatyvioms teisės normoms.

Apibendrinant pažymėtina, kad terminuotos darbo sutarties terminas yra esminė sutarties sąlyga, jis turi būti aiškiai nustatytas, tačiau turi būti atsižvelgiama ir į sutarties šalių valią (jeigu šalys panaudojo du metodus terminui nustatyti, tai jų valia buvo sudaryti terminuotą darbo sutartį, tačiau ši valia buvo netinkamai išreikšta).

Kita esminė terminuotos darbo sutarties sudarymo sąlyga yra aplinkybė, kad teisės aktai turi apskritai leisti sudaryti terminuotą darbo sutartį. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pabrėžė, kad „terminuotos darbo sutarties sudarymas, kai tam nėra teisinio pagrindo, pažeidžia darbuotojo teises“ [11], todėl jos turi būti ginamos [6]. Remiantis LR DK 109 straipsnio 2 dalimi neleidžiama sudaryti terminuotą darbo sutarčių, jeigu darbas yra nuolatinis, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys. Tačiau sąvoka „ne/nuolatinio pobūdžio darbai“ yra vertinamoji, nes nei LR DK, nei kiti teisės aktai nenustato tokio pobūdžio darbų apibūdinimų. Tik analizuojant konkrečią situaciją galima atsakyti į šį klausimą. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas iki šiol savo bylose tokias aplinkybes laikė nuolatinio darbo įrodymais:

- pagal terminuotą darbo sutartį dirbusio darbuotojo darbo vieta išliko atleidus minėtą darbuotoją [11];
- darbovietės teisės aktai (pavyzdžiui, įmonės apsaugos organizavimo nuostatai) rodo nuolatinį darbo pobūdį [6];
- kitų dirbančių darbuotojų teisinė padėtis: vieni darbuotojai įdarbinami pagal terminuotas, kiti pagal neterminuotas darbo sutartis [11], kitų einančių tokias pareigas darbuotojų darbo stažas yra iki keliolikos metų [6] ir kt.;
- darbovietės veiklos paskirtis, uždaviniai, finansavimo limitai [11];
- ir t. t.

## **Terminuotų darbo sutarčių vykdymas**

Terminuotų darbo sutarčių vykdymas iš esmės nėra labai išskirtinis, palyginti su kitomis darbo sutarčių rūšimis, todėl šiame straipsnyje nebus plačiai analizuojamas.

Kaip terminuotų darbo sutarčių vykdymo ypatumas gali būti paminėtos teisinės nuostatos dėl darbuotojų informavimo. 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB patvirtinto susitarimo 6 punkte nurodyta, kad darbdaviai informuoja pagal terminuotas darbo sutartis dirbančius darbuotojus apie toje įmonėje ar įstaigoje esančias laisvas darbo vietas, siekiant užtikrinti, kad jie turėtų tas pačias galimybes užsitikrinti nuolatinės pareigas kaip ir kiti darbuotojai. Ši nuostata visiškai įgyvendinama pagal LR DK 109 straipsnio 4 punktą, kuriame teigiama, kad darbdavys privalo informuoti darbuotojus, dirbančius pagal terminuotą darbo sutartį, apie laisvas darbo vietas ir užtikrinti, kad

jie turėtų tokias pat galimybes įsidarbinti nuolat kaip ir kiti asmenys. Atkreiptinas dėmesys, kad ši nuostata yra teisinio reglamentavimo naujovė, todėl kol kas Lietuvoje dar nėra teismų praktikos dėl šių reikalavimų nevykdymo.

## **Terminuotų darbo sutarčių pasibaigimas**

Terminuota darbo sutartis gali baigtis dviem būdais:

- 1) suėjus jos terminui;
- 2) ją nutraukus.

Suėjus terminuotos darbo sutarties terminui darbdavys ir darbuotojas įgyja teisę ją nutraukti. Pagal LR DK 111 straipsnio 1 dalį, jeigu darbo sutarties terminas baigėsi, o darbo santykiai faktiškai trunka ir nė viena šalis iki pasibaigiant terminui nepareikalavo jos nutraukti, laikoma, kad sutartis pratęsta neapibrėžtam laikui. Vadinasi, suėjus terminui, darbo sutartis automatiškai nesibaigia. Svarbi yra šalių valia, o ji turi būti išreikšta. Taigi dvi aplinkybės yra svarbios: pirma, terminuotos darbo sutarties termino pabaiga; antra, terminuotos darbo sutarties šalių valia. Terminuotos darbo sutarties pabaigai užtenka fakto, kad baigėsi jos terminas. Tačiau darbo sutarties pabaigai būtina ne tik terminuotos darbo sutarties termino pabaiga, bet ir šalių valia nutraukti darbo santykius.

Tam, kad būtų išvengta piktnaudžiavimo terminuotos darbo sutarties institutu, LR DK numatyta tam tikrą apsauga pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams: jeigu darbo sutartis, pasibaigus jos terminui, nepratęsiamą arba nutraukiamą, bet nepraėjus vienam mėnesiui nuo

jos nutraukimo dienos su atleistu iš darbo darbuotoju vėl sudaroma terminuota darbo sutartis tam pačiam darbui, tai darbuotojo reikalavimu tokia sutartis pripažįstama sudaryta neapibrėžtam laikui, išskyrus LR DK nustatytus atvejus. Ši nuostata grindžiama aplinkybe, kad „sudaryti terminuotą darbo sutartį paprastai yra naudingiau darbdaviui“ [12], o „darbuotojo teisės ir interesai, esant terminuotai darbo sutarčiai, tampa labiau pažeidžiami“ [12]. Tai patvirtina Lietuvos Aukščiausiojo Teismo pozicija, kad LR DK 131 straipsnio garantijos (darbo sutarties nutraukimo apribojimais) nėra taikomos darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis [7]. Tačiau LR DK 132 straipsnyje nurodytos garantijos nėščioms moterims yra taikomos [7; 8; 9; 10]. Taigi Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo byloje suformulavo taisyklę, kad vienos garantijos pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams yra taikomos (garantijos nėščioms moterims), o kitos (darbo sutarties nutraukimo apribojimais) – ne. Šią Lietuvos Aukščiausiojo Teismo poziciją palaiko ir Valstybinė darbo inspekcija [4, p. 450]. Pažymėtina, kad pozicija netaikyti darbo sutarties nutraukimo apribojimų pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams grindžiama pažodiniu LR DK aiškinimu: „DK 131 straipsnio 1 dalis kalba apie draudimą darbdaviui įspėti darbuotoją apie būsimą atleidimą iš darbo ir atleisti iš darbo darbuotojo laikinojo nedarbingumo laikotarpiu. Aiškinant šią DK normą būtina nurodyti, kad ji taikoma tais atvejais, kada nutraukiant darbo sutartį, darbuotoją būtina įspėti apie būsimą atleidimą iš darbo. Esant terminuotai darbo sutarčiai įspėjimas nenumatytas“ [7], todėl ši garantija terminuotų

darbo sutarčių nutraukimo atveju nėra taikoma.

Lietuvos teisės moksle [3, p. 91] laikomasi priešingos nuomonės: pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams turi būti taikomos LR DK 131 straipsnyje numatytos garantijos. Šią poziciją galima pagrįsti naudojant teleologinį teisės aiškinimo metodą. LR DK 131 straipsnio nuostatų tikslas – uždrausti darbdaviui priimti sprendimą „už akių“, suteikti darbuotojui teisę tiesiogiai dalyvauti priimant sprendimą, neleisti darbdaviui piktnaudžiauti galimybe nutraukti darbo sutartį [4, p. 447], suteikti darbuotojui socialinę apsaugą. Šių tikslų turi būti siekiama ne tik esant tradicinėms darbo užimtumo formoms, bet ir darbo santykiams susiklosčius pagal terminuotas darbo sutartis.

Apibendrinant galima teigti, kad įstatymas aiškiai nepasako, ar darbo sutarties nutraukimo apribojimai turi būti taikomi darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis. Pirma, teikiant pirmenybę įstatymo dvasiai, o ne įstatymo raidei, antra, siekiant užtikrinti logišką ir nuoseklų teisinį reguliavimą (visos garantijos taikomos arba esant svariems

pagrindams ar kai kurios netaikomos), trečia, kadangi nėra rimtų pagrindų netaikyti LR DK 131 straipsnio garantijų, palaikytina antroji pozicija – garantijos dėl darbo sutarties nutraukimo apribojimų turi būti taikomos darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis.

## Išvados

1. Terminuotos darbo sutarties terminas turi būti aiškiai apibrėžtas naudojant tik vieną iš LR DK 110 straipsnyje nurodytų metodų, tačiau abiejų metodų naudojimas nedaro sutarties negaliojančios ar neterminuotos.
2. Suėjus terminuotos darbo sutarties terminui, ji baigiasi, bet ne darbo sutartis apskritai. Terminuotos darbo sutarties pabaigai užtenka fakto, kad baigėsi šios sutarties terminas. Tačiau darbo sutarties pabaigai būtina ne tik terminuotos darbo sutarties termino pabaiga, bet ir šalių valia nutraukti darbo santykius.
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo pozicija netaikyti LR DK 131 straipsnyje numatytų garantijų pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams vertintina kritiškai.

## LITERATŪRA

1. 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotąsias sutartis // *Official Journal L*, 2003-04-17, Nr. 99-49.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, patvirtintas 2002 m. birželio 4 d. įstatymu Nr. IX-926 (su pakeitimais ir papildymais) // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

3. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004.
4. Tiažkijus Viktoras. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005.
5. Mikelėnas Valentinas. Naujų kodeksų privatinės teisės srityje svarstymo, priėmimo ir įgyvendinimo problemos // *Teisės problemos*. 2000, Nr. 2.
6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. sausio 16 d. nutartis c. b. *V. Kavleiskis v. UAB „Vilma“*, Nr. 3K-7-4/2003, kat. 2.11.

7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. kovo 22 d. nutartis c. b. *M. Jakaitė v. UAB „Vokė III“*, Nr. 3K-3-220/2004, kat. 2.8.

8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. balandžio 22 d. konsultacija „Dėl kai kurių Darbo kodekso, Advokatūros įstatymo, Advokatūros įstatymo įgyvendinimo įstatymo normų taikymo“. Nr. A3-105.

9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. vasario 9 d. nutartis c. b. *A. Mateikaitė v. UAB „Electrolux“*, Nr. 3K-3-92/2005, kat. 11.6.1; 11.9.2.

10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. rugsėjo 26 d.

nutartis c. b. *A. Servienė v. UAB „Lemminkainen Lietuva“*, Nr. 3K-3-423/2005, kat. 11.6.1; 13.2.2.

11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. lapkričio 14 d. nutartis c. b. *V. Andrijauskienė ir G. Norvaišienė v. Panevėžio moksleivių namai*, Nr. 3K-3-568/2005, kat. 11.6.1.

12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 30 d. nutartis *J. B. v. Panevėžio moksleivių namai*, Nr. 3K-3-47/2006, kat. 11.6.1 (S).

13. Dabartinės Lietuvių kalbos žodynas [Žiūrėta 2008-04-02]. Prieiga per internetą: <http://www.autoinfa.lt/webdic/>.

## PECULIARITIES OF FIXED-TERM EMPLOYMENT CONTRACT UNDER LITHUANIAN LAW

**Beata Bubilaitė**

S u m m a r y

The purpose of this paper is to explore and to analyse peculiarities of Lithuanian legal regulation of fixed-term employment agreement. Peculiarities are divided into four groups: peculiarities of concept of fixed-term employment agreement, peculiarities of conclusion, performance and expiry of fixed-term employment agreement. Specific essential conditions for conclusion of a fixed-term employment contract are: the term of an employment contract (if the parties to the contract have used both methods to define the term, one of them must be chosen as a prevailing one) and the circumstance that legal acts must allow to conclude it at all. The performance of a fixed-term employment contract according to

Lithuanian labour law is not that specific compared to the performance of other employment contracts. Peculiarities of the expiry of fixed-term employment contract are: firstly, only the will to terminate fixed-term employment contract does end the employment contract at all. Otherwise, the expiry of the term of an employment contract will end only the fixed-term employment contract but not the employment contract itself. Secondly, the law does not make it clear, whether restrictions on the termination of an employment contract must be applicable to fixed-term employment agreements. Lithuanian legal doctrine does believe that they should, but Lithuanian Supreme Court says that they should not.

*Įteikta 2008 m. birželio 10 d.*

*Priimta publikuoti 2008 m. rugsėjo 26 d.*