

# 1. CIVILINĖS TEISĖS BENDRIEJI KLAUSIMAI

## CIVILINIŲ IR DARBO SUTARČIŲ SĄVEIKA

**Prof. dr. Genovaitė Dambrauskienė**

Lietuvos teisės universitetas, Teisės fakultetas, Darbo teisės ir socialinės saugos katedra  
Ateities g. 20, 2057 Vilnius  
Telefonas 71 46 33  
Elektroninis paštas [dsk@ltu.lt](mailto:dsk@ltu.lt)

*Pateikta 2002 m. kovo 26 d.*

*Parengta spausdinti 2002 m. gegužės 25 d.*

*Recenzavo Lietuvos teisės universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedros docentė dr. Rasa Macijauskienė ir docentas Vytautas Nekrašas*

### S a n t r a u k a

Sutarties institutas svarbus ne tik civiliniams, bet ir darbo santykiams. Ilgą laiką darbo santykius reguliavo civilinės teisės normos, darbo sutartis buvo laikoma viena iš daugelio civilinių sutarčių rūšių. Ši padėtis XIX a. pasikeitė visose Europos valstybėse. Visur kito nuostatos, atskiriančios įdarbinimą pagal darbo sutartį nuo darbo pagal civilines sutartis. Kol darbo santykiai rėmėsi bendra sutarčių teise (civiline arba *common law*) ar net atskiromis nuostatomis, taikytomis kiekvienos darbo santykio rūšies atveju, nebuvo reikalo atskirti paslaugų samdą ir darbo samdą.

Staigūs pasaulinės ekonomikos pokyčiai, didinantys konkurencinę kovą ir mažinantys darbuotojų užimtumą, atnešė į darbo pasaulį naujovių, pasireiškiančių civilinių teisinių santykių ir darbo teisinių santykių sąveika.

Atskirti civilines ir darbo sutartis svarbu tiek teoriniu, tiek praktiniu požiūriu. Įstatymų netobulumas ir prieštaravimai šią painiavą padidina. Neretai nuosavybės santykiai susipina su darbo funkcijomis ir sunku juos atskirti.

Atsiranda subjektai, kurie kartu yra ir savininkai, ir tam tikro darbo proceso organizatoriai bei darbuotojai. Kaip pavyzdį galima paminėti ūkines bendrijas, taip pat žemės ūkio bendroves, ūkininkų ūkius, kur nuosavybės santykiai susipina su darbo santykiais. Painiavos kyla ir dėl valstybės vykdomos mokesčių politikos, kai, siekiant surinkti į biudžetą daugiau pajamų, darbo santykius bandoma išvelgti ten, kur jų visai nėra.

Neretai teigiama, kad būtina uždrausti arba riboti civilines teises darbo panaudojimo formas (rangos, pavedimo, paslaugų ir kt.) ir nustatyti vienintelę organizacinę teisinę darbo panaudojimo formą – darbo teisinius santykius. Tai prieštarauja rinkos ekonomikos poreikiams ir jos esmei.

Pastaraisiais metais vis ryškiau pasireiškia skirtingų teisės šakų integraciniai procesai, kai skirtingų teisės šakų normos ne priešinos viena kitai, bet siekiama vientiso teisės reguliavimo principo.

Straipsnyje pateikiama bendra civilinių ir darbo sutarčių samprata, jų principai, sudarymo, nutraukimo, šalių atsakomybės ir sutartinių santykių lyginamoji analizė, kriterijai, kurie padėtų atskirti darbo sutartis nuo civilinių sutarčių.

### Įvadas

Lygindami darbo ir civilines sutartis turėtume pabrėžti, jog jos buvo skirtingai traktuojamos, atsižvelgiant į tai, ar darbo teisė buvo kuriama kaip vienalytė, susisteminta teisės sritis, ar, atvirkščiai, kaip heterogenišku (nevienalyčių) taisyklių visuma, nebūtinai taikytina tai pačiai sričiai [1, p. 139].

Romanų–germanų teisės sistemos šalyse (pvz., Vokietijoje) darbo santykio samprata buvo anksti susisteminta ir darbo teisės sritis suvienodinta. Darbo sutartis tapo ne tik vienos ar kitos darbo teisės nuostatos dalyku, bet ir kriterijumi, apibūdinančiu šios teisės taikymo sritį. Šalyse, kuriose, kaip ir Didžiojoje Britanijoje, vyrauja *common law* taikymo kultūra, nebuvo įvirtinta vienalytė darbo sutarties sampratos definicija, priešingai, teisinė praktika apribojo ir komplikavo darbo teisės sritį [1, p. 140].

Dėl darbo sutarties teisinės definicijos painumo įvairiose ES šalyse Europos Bendrijos teisė dažnai nukreipia į sąvoką „darbo santykis“, o ne tik į „darbo sutartį“. Vartojant šią sąvoką turimas tikslas praplėsti socialinių nuostatų taikymo sritį už ribų, už kurių kazuistinė definicija galėtų neapibrėžti sutartinio darbo sampratos tam tikros šalies teisėkūroj [1, p. 145]. Visų Europos valstybių bendra teisės charakteristika yra sutartinio darbo ir pavaldaus darbo suvienodinimas.

Didžiojoje Britanijoje teismų praktika visuomet apibrėždavo darbo sutartį kaip priešingybę paslaugų teikimo sutarčiai. Atskyrimo kriterijų buvo bandoma grįsti tuo, kad darbdavys vadovauja pačiam darbo atlikimui (t. y. kontroliuoja). Pagal šį kriterijų darbo sutartis yra sutartis, kuria remiantis darbdavys gali primesti ne tik darbą, kuris turi būti atliktas, bet ir būdą, kaip jis turi būti atliktas, pavyzdžiui, vienoje byloje iškilo klausimas, ar futbolo komandos žaidėjas buvo šios komandos darbuotojas – teismai nustatė, kad taip, nes jis pakluso bendrai, t. y. treniruočių, drausmės ir žaidimo būdo, kontrolei. Tačiau kontrolės kriterijus nėra pritaikytas kvalifikuotų darbuotojų atžvilgiu, nes jų kompetencija viršija darbdavio kompetenciją. Todėl Didžiosios Britanijos teismai remiasi įvairiarūšių rodiklių testais (*mixed test*) [2, p. 17–18]. Išanalizavęs kontrolės lygį, kurį darbdavys taiko darbuotojui, teisėjas tikrina, ar įstatymo nuostatos susijusios su *contract of service* samprata, o iš esmės – faktą, ar suinteresuotas asmuo gali būti pripažintas dirbančiu savo sąskaita. Faktas, kad darbuotojas tam tikromis aplinkybėmis elgiasi kaip verslininkas, leidžia teismui pripažinti jį dirbančiu „savo sąskaita“, arba kitaip – „nepriklausomu darbuotoju“ [1, p. 145]. Be to, darbo sutarčiai atskirti nuo civilinės sutarties taikomas integravimosi kriterijus, t. y. darbuotojų pagal darbo sutartį atliekamas darbas yra visos įmonės, viso verslo sudedamoji dalis, o pagal civilinę (paslaugų) sutartį, nors darbas ir atliekamas siekiant tam tikram verslui naudoti, bet jį neintegruotas. Pavyzdžiui, sunkvežimio vairuotojas vairavo automobilį, kurį jam išnuomojo kompanija. Jis privalėjo nudažyti sunkvežimį kompanijos spalvomis ir turėjo vykdyti šios kompanijos nurodymus. Tačiau jis taip pat turėjo teisę pasinaudoti kitų vairuotojų paslaugomis (pvz., susirgus ar išėjus atostogauti). Be to, sutartyje buvo numatyta, kad jis nebus laikomas kompanijos darbuotoju. Taigi, kai kurios sutarties sąlygos rodė, kad jis yra darbuotojas, o kitos – kad nepriklausomas rangovas. Šioje byloje buvo nuspręsta, kad darbo sutartis yra tuomet, kai:

- 1) darbuotojas įsipareigoja pats atlikti savo darbą, panaudodamas savo sugebėjimus;
- 2) darbdavys turi tam tikru mastu kontroliuoti darbuotoją;
- 3) kitos sutarties sąlygos neturi prieštarauti darbo sutarčiai [2, p. 16–18].

Trys pagrindinės priežastys reikalauja skirti šias dvi sutarčių rūšis: darbo sutartį ir paslaugų teikimo sutartį<sup>1</sup>.

Pirma priežastis – tai įstatymų nuostatos. Darbo sutarties, Atostogų, Darbo apmokėjimo, Darbuotojų saugos ir sveikatos bei kiti įstatymai reikalauja skirti šias sutartis (pvz., kai kurios jų taikomos tik darbuotojams – dėl neteisėto atleidimo, atostogų suteikimo ir pan.). Be to, skiriasi mokesčių sistema: darbuotojas pats ir už jį darbdavys moka valstybinio socialinio draudimo įmokas, darbuotojai moka kitokio dydžio pajamų mokesčių ir pan. Dėl šios ir kitų priežasčių nemažai darbdavių, ypač statybų pramonėje, specialiai darbuotojus įdarbina ne pagal darbo sutartį, o pagal civilinę (paslaugų, rangos ar pan.) sutartį, taip išvengdami tam tikrų mokesčių mokėjimo, taip pat sumažindami savo teisinę atsakomybę.

Antra priežastis – darbdavio atsakomybė už padarytą žalą darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį, remiantis Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymu [9, str. 1–3].

---

<sup>1</sup> Kai turime omenyje paslaugų teikimo sutartį, kalbame apie „nepriklausomą rangovą“ arba apie „besiverčiantį privačia praktika“, arba „dirbantį savo įmonėje“. Nagrinėdami darbo sutartį kalbame apie darbuotoją (tarnautoją).

Pagaliau trečia – tam tikros teisės, pareigos, kurios yra būtina darbo sutarties dalis, netaikomos santykiams tarp „nepriklausomo rangovo“ ir asmens, kuriam jis dirba.

Pavyzdžiui, Prancūzijoje kriterijus, pagal kurį atskiriama darbo sutartis, yra teisinė pavaldumo samprata. Tačiau šis kriterijus yra labiau praplėstas ir remiasi darbo sutarties sampratos praplėtimu. Vadovaujantis idėja plėsti šią sampratą kyla klausimas, ar darbuotojas naudojasi savo verslo laisve, ar tik darbo laisve [1, p. 160].

Vokietijoje vartojama „asmeninės priklausomybės“ sąvoka, siekiant atskirti „sutartinį darbuotoją“ (*Arbeitsnehmer*) nuo nepriklausomo (*Selbstängiger*). Priklausomybės verifikacija (autentiškumo patvirtinimas) atliekama, viena vertus, pozityviu būdu, tikrinant, ar darbuotojas integruotas į gamybinį vienetą, kuris yra kontroliuojamas, o kita vertus – neigiamu, įsitikinant, ar darbuotojas nedirba savo sąskaita, ar neturi galimybės gauti pelno ar patirti nuostolių, ar neturi nuosavos technikos, klientų ir kt. [1, p. 161].

Portugalijoje, kur pavaldumo samprata apibrėžta įstatyme kaip valdžia ir vadovavimas, teismai naudojami ja ūkine, o ne tik teisine prasme. Tai reiškia, kad pavaldumas remiasi tik potencialiu teisiniu priklausymu ir neatmeta visiškos techninės autonomijos atliekant darbą [1, p. 162].

Italų parasubordinacijos sampratos perspektyva kita, tačiau rezultatai beveik vienodi. Parapavaldžių darbuotojų samprata atsirado priėmus įstatymą Nr. 533/1973, kuris praplėtė individualių darbo ginčų teisę agentinių santykių ir verslo atstovavimo atžvilgiu. Kalbama apie „atvirą“ įvairių profesijų darbuotojų kategoriją: advokatų, dirbančių bendrovei, valstybinės sveikatos tarnybos gydytojui ir kt. Italijoje kilo diskusija, ar remiantis šia samprata reikia pripažinti ūkinę priklausomybę, leidžiančią taikyti darbo teisę „parapavaldžių“ atžvilgiu, ar, atvirkščiai, juos palikti nepriklausomus, kurių atžvilgiu teisė taikoma tik tiksliai įstatyme apibrėžtais atvejais, t. y. daugiausia ginčų procedūros, darbo higienos užtikrinimo srityje. Doktrinoje ir teismų praktikoje įgyja persvarą antroji tezė [1, p. 166–167].

Nanto universiteto profesoriaus Alaino Supioto nuomone, iškilio būtinybė sukurti trečios rūšies darbo santykį, kuris būtų tarp įdarbinimo pagal sutartį ir nepriklausomo įdarbinimo [1, p. 170–173]. Kalbama apie nepriklausomą darbą, kuris visuomet egzistavo, tačiau nebuvo teisiškai apibrėžtas. Darbdavių organizacijos nesutinka suteikti darbuotojui nepriklausomojo statuso, nes tai, jų nuomone, ribotų ūkinę iniciatyvą. Profesinės sąjungos iki šiol negali apsispręsti. Viena vertus, galima bijoti, kad nepriklausomo darbuotojo statuso suteikimas gali panaikinti įdarbinimą pagal sutartį. Vis dėlto darbdaviai suinteresuoti kreiptis į šiuos laisvus darbininkus, nes jų samdymo išlaidos mažesnės už darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį. Kita vertus, *status quo* palaikymas neriboja šių bendradarbiavimo formų, tokiems darbuotojams paliekant sutarčių laisvę. Kaip pavyzdį galima būtų nurodyti administracijos vadovo ir akcinės bendrovės santykius. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas kasacine tvarka nagrinėdamas Radviliškio rajono savivaldybės kasacinį skundą konstatavo, kad, viena vertus, tai yra atstovavimo santykiai, kai administracijos vadovui, kaip bendrovės įgaliotiniui, pavedama veikti bendrovės vardu ir savo veiksmais sukurti bendrovei teises ir pareigas. Kita vertus, administracijos vadovas teikia tam tikras intelektines paslaugas, t. y. užtikrina kasdieninį bendrovės funkcionavimą ir jos reikalų tvarkymą. Trečia, administracijos vadovo veikla yra jo profesinė veikla ir pragyvenimo šaltinis, t. y. administracijos vadovo ir bendrovės santykiams būdingas darbuotoją ir darbdavį siejančio darbo santykio elementas. Tai, kad administracijos vadovo ir bendrovės santykiai nėra tradiciniai darbo santykiai, patvirtina ir 1998 m. kovo 19 d. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo Nr. VIII–666 29 straipsnio nuostatos, kad su administracijos vadovu gali būti sudaryta darbo sutartis arba, jeigu fizinis asmuo turi patentą teikti vadovavimo paslaugas, vadovavimo sutartis. Šie administracijos vadovo ir bendrovės santykių ypatumai sudaro pagrindą pripažinti, kad net ir tuo atveju, kai tarp administracijos vadovo ir bendrovės yra sudaryta darbo sutartis, šie santykiai iš esmės atitinka ne darbo, o civilinius teisinius santykius, kuriems taikytinos pavedimo sutartį reguliuojančios teisės normos. Kartu pažymėtina, kad tai, jog administracijos vadovas yra bendrovės organas, lemia, jog daugelis administracijos vadovo teisių ir pareigų atsiranda įstatymo, o ne sutarties pagrindu, taigi administracijos vadovo ir bendrovės santykiams labiau būdingi atstovavimo remiantis įstatymu bruožai. Išplėstinė teisėjų kolegija kon-

statavo, kad administracijos vadovo ir bendrovės santykiai savo esme yra pavedimo teisiniai santykiai [10, p. 4]. Tačiau, mūsų nuomone, tokiems santykiams atsirasti reikia savarankiško teisinio pagrindo, o kol kas reikėtų vadovautis Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 1 straipsnio 3 dalies nuostata ir AB vadovą traktuoti kaip dirbantį pagal darbo sutartį [6, str. 1].

## **Bendroji darbo sutarčių ir civilinių sutarčių samprata**

Darbo sutarties sąveika su civilinėmis sutartimis nagrinėjama atskleidžiant jų panašumus ir skirtumus bei bendrų sutartims principų veikimą.

Darbo sutartis svarbi ne tik ekonominiu, bet ir socialiniu atžvilgiu. Ji padeda sumažinti įtampą tarp socialinių grupių, derinti skirtingus įvairių asmenų interesus, pavyzdžiui, kolektyviniais susitarimais derinami darbdavių ir darbuotojų interesai.

Galima teigti, kad visos sutartys (ir darbo, ir civilinės) turi sutartims būdingus elementus.

Sutartis civilinėje teisėje – savarankiškos prievolės atsiradimo pagrindas. Civiliniame kodekse sutarties samprata apibrėžiama kaip dviejų ar daugiau asmenų susitarimas sukurti, pakeisti ar nutraukti civilinius teisinius santykius, kai vienas ar keli asmenys įsipareigoja kitam asmeniui ar asmenims atlikti tam tikrus veiksmus (ar susilaikyti nuo kitų veiksmų atlikimo), o šie įgyja reikalavimo teisę [5, str. 6. 154].

Darbo sutarties įstatyme [6, str. 3] darbo sutartis yra apibrėžiama kaip darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kai darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, paklusdamas nustatytai vidaus darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja mokėti darbuotojui darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, numatytas darbo įstatymuose, kolektyvinėse sutartyse, kituose norminiuose aktuose ir šalių susitarime.

Iš pateiktų sutarčių sąvokų išryškėja sutarties laisvės principas.

Sutarties laisvė yra gana imli sąvoka. Ją apibūdinant galima išskirti tokius momentus:

Sutartyje suderinama laisva šalių valia. Svarbiausiu sutarties požymiu laikant šalių valią, pripažįstama šalių teisė laisvai apsispręsti, verta ar ne sudaryti sutartį, taip pat laisvai nustatyti sutarties turinį [4, p. 34]. Tiek civilinėje, tiek ir darbo teisėje įstatymai nustato tam tikras sutarties laisvės ribas. Civilinėje teisėje šalių laisvė sudaryti sutartis yra platesnė. Šalys gali sudaryti ir CK nenumatytas sutartis, jeigu tai neprieštaruoja įstatymams [5, str. 6.156]. Sutartį apskritai nebūtina įvardyti. Gali būti kelių sutarčių elementai arba pavadinimas neatitikti turinio.

Civilinėje sutartyje yra kelių asmenų susitarimas atlikti arba neatlikti tam tikrus veiksmus, o pagrindinis darbo sutarties požymis yra tas, kad viena sutarties šalis (darbuotojas) kitos šalies (darbdavio) yra priimamas į darbą, o ne atlikti konkrečią užduotį, kitaip tariant, vykdyti tam tikrą darbo funkciją. Darbo sutartyje vyrauja pavaldumo santykiai, kai darbdavys duoda nurodymus, o darbuotojas privalo paklusti. Tai reikalauja įstatyme nustatyti darbdavio įgaliojimų ribas, kokius nurodymus gali duoti darbuotojui, ir kokius paliepiamus darbuotojas turi vykdyti bei kokie yra nepaklusimo padariniai.

Sudarant tiek darbo, tiek ir civilines sutartis yra laikoma, kad šalys yra lygios bei laisvos pačios nuspręsti su kuo ją sudaryti. Tačiau pažvelgę atidžiau pamatysime, kad ta lygybė toli gražu yra ne visada. Prieš sudarant sutartis tarp šalių susiklosto tam tikri ikisutartiniai santykiai, kurių pagrindas yra derybos, t. y. bandymas susitarti dėl būsimos sutarties sąlygų. Būtent šių santykių metu ir pasireiškia šalių galimybių nelygumas, kuris yra įvardijamas kaip derėjimosi galios nelygybė (*inequality of bargaining power*). Tokia derėjimosi nelygybė lemia, kad viena sutarties šalis savo ekonomine galia yra tiek pranašesnė už kitą, jog gali diktuoti sutarties sąlygas. Kai kuriose rinkose pasiūla tokia maža, o paklausa tokia didelė, kad paslaugos gavėjas faktiškai neturi galimybės pasinaudoti sutarties laisve ir paveikti sutarties turinio. Daugeliu atvejų nesiderama dėl sąlygų, nes viena šalis už kitą silpnesnė savo patyrimu, derybų meistriškumu, informacijos kiekiu, nesidomi sutarties turiniu ir todėl nesvyruodama priima jai siūlomas sąlygas. Todėl bandant pašalinti šiuos nelygumus civilines sutartis

reglamentuojančiuose aktuose yra įvestas silpnosios šalies institutas. Sudarant darbo sutartis ši nelygė yra jaučiama dar labiau. Pažymėtina, kad tokios nelygės laipsnis labai priklauso nuo šalies ekonominių, socialinių, politinių realijų. Todėl šiuo metu Lietuvoje kalbėti apie darbdavio ir darbuotojo lygumą tikraja to žodžio prasme būtų sunku. Tokia padėtis yra dėl didelio nedarbo, kad nėra iš tikrųjų veikiančių profesinių sąjungų (profesinių sąjungų Lietuvoje yra, tačiau jų įtaka menka), valdžios institucijų nesugebėjimo užtikrinti, kad būtų laikomasi įstatymų. Nemažai prie to prisideda ir pačių dirbančiųjų nenoras ginti savo teises, kurį lemia baimė prarasti darbą, gana menkas juridinis išprusimas bei kvalifikuotos teisinės pagalbos neprieinamumas. Darbuotojas ne visada yra silpnesnė darbo sutarties šalis, negalinti kelti savo sąlygų. Pavyzdžiui, daugelyje šalių trūkstant kvalifikuotų programuotojų susidarė sąlygos, kai būtent darbuotojai, o ne darbdaviai galėjo diktuoti, kad būtų nustatytos jiems palankios darbo sąlygos.

Rinkos ekonomikos sąlygomis numatoma esminė nuostata dėl sutarčių laisvės: šalys turi būti laisvos susitarti dėl įvairių sąlygų, kurios abipusiškai priimtinos, įstatymas turi apsiriboti tik bendrų sąvokų apibūdinimu. Antra vertus, sutarties laisvė nėra absoliuti laisvė ir, be abejo, gali būti apribota siekiant bendrų politikos tikslų ir principų.

Tai teisinga visų sutarčių atžvilgiu, bet darbo sutarties laisvės apribojimas turi ypatingą reikšmę. Įstatymai nustato daugumą privalomų sąlygų, būtinų aptarti darbo sutartyje. Laisvė aptarti kitas sąlygas dažniausiai numatoma taip pat įstatyme. Sutarties laisvę apriboja taip pat teisinės taisyklės, kurios apima beveik kiekvieną darbo sutarties aspektą. Pirmiausia tai galimybės pasirinkti sutarties šalį, t. y. su kuo sudaryti sutartį, apribojimas. Nustatyti įstatymu draudimai dėl diskriminacijos apriboja darbdavio laisvę priimti, paaukštinti arba atleisti darbuotojus dėl kai kurių jų požymių, pavyzdžiui, rasės, tautybės, lyties, religijos, amžiaus, politinių įsitikinimų. Darbdaviui neleidžiama atsisakyti sudaryti darbo sutartį su laimėjusiu konkursą asmeniu.

Vienos darbo sutarties šalių (darbuotojas) padėtis yra nelygiareikšmė, tai veda prie to, kad įstatymas įsikiša, siekdamas apsaugoti darbuotoją nuo nevaldomų rinkos jėgų socialinių padarinių.

Sutarčių turinys ir forma gana įvairi. Vienos gali būti sudaromos žodžiu, kitoms privaloma notarinė forma. Formos pasirinkimas priklauso nuo imperatyvių normų bei sutarties šalių susitarimo. Darbo sutarčiai yra privaloma rašytinė forma. Pažymėtina, kad Darbo sutarties įstatyme patvirtinta pavyzdinė tokios sutarties forma, o anksčiau buvo įteisinta netgi tipinė. Darbo, kaip ir civilinėse, sutartyse tam tikros (būtiniosios) sąlygos privalomai turi būti aptartos. Darbo sutartyje – tai darbuotojo darbo vieta, darbo funkcija (čia susitariama dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba dėl tam tikrų pareigų), darbo apmokėjimas. Tokios privalomos sąlygos yra numatytos DSĮ 8 straipsnyje, tačiau kiti norminiai aktai gali numatyti ir daugiau būtinų sąlygų [6].

Būtinios sutarčių sąlygos – tai tos minimalios sąlygos, kurios leidžia identifikuoti pačią sutartį, t. y. suprasti, dėl ko šalys susitarė, ką kiekviena šalis pagal sutartį turi gauti ir pan. Pavyzdžiui, rangos sutartyje būtina sąlyga – galutinis darbo rezultatas, nesusitarus dėl jo, sutartis laikoma negaliojančia. Tačiau darbo sutartyje, be jau minėtų šių sąlygų reikšmės, jos atlieka ir tam tikrų saugiklių vaidmenį. Tokiu būdu siekiama apsaugoti darbuotojo interesus. Todėl ir sąlygų minimumas yra apibrėžiamas atskiruose norminiuose aktuose (pvz., darbuotojo užmokesčio dydis negali būti mažesnis nei norminių aktų nustatytas).

Pažymėtina, kad darbo sutarčių turinį, be valstybės norminių aktų, gali riboti ir kolektyvinės sutartys. Todėl būsimas darbuotojas bei darbdavys, sudarydamas individualią darbo sutartį, yra saistomas tų sąlygų, kurios nustatytos kolektyvinėse sutartyse. Individualioms darbo sutartims neturi būti teikiama pirmenybė kolektyvinių sutarčių atžvilgiu, išskyrus tuos atvejus, kai individualiose sutartyse numatytos darbo sąlygos yra palankesnės [8, p. 76].

Šiandien darbdavio ir darbuotojo laisvam susitarimui yra palikta gana nedaug erdvės. Nors darbo sutarties turinį faktiškai visose pasaulio valstybėse riboja imperatyvios normos, tačiau pernelyg didelis apribojimas darbo sutartis, kaip ir visą darbo teisę apskritai, stumia iš privatinės į viešosios teisės erdvę.

## Sutartiniai santykiai

Darbo sutarties pagrindu atsiradę santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio yra gana specifiški ir yra nelabai panašūs į santykius, atsirandančius civilinių sutarčių pagrindu.

Darbo sutarties pagrindu tarp darbuotojo ir darbdavio susiformavusiems santykiams, kaip minėjome, būdingas pavaldumas. Darbuotojas iš esmės patenka darbdavio valion ir privalo vykdyti visus jo teisėtus paliepimus bei nurodymus. Tačiau toks pavaldumas yra būtinas, norint sudaryti sąlygas efektyviai ir racionaliai atlikti tam tikrus darbus. Todėl darbuotojo ir darbdavio lygybė yra preziumuojama tik esant ikisutartiniam santykiams. Be abejo, nevisiškai teisinga teigti, kad šalys yra nelygios, nes faktiškai teisės, neparemtos pareigomis, virsta privilegijomis, o pareigos prievolėmis. Taigi teisingiau būtų sakyti, kad šalių teisių ir pareigų apimtis skiriasi. Ji suponuoja skirtingą šalių vaidmenį santykių, atsiradusių po sutarties sudarymo, metu.

Tarp darbo sutarties šalių susiformuoja ne tik naudos principu paremti, o tai ypač būdinga daugeliui civilinių sutarčių, bet ir tam tikri asmeniniai santykiai. Tokie tarpusavio ryšiai lemia ir tam tikrų moralinių įsipareigojimų buvimą. Pavyzdžiui, darbuotojas turi būti lojalus darbdaviui, saugoti tam tikras prekybos paslaptis (kai kurių komercinių paslapčių atskleidimas yra ne tik moralinis, bet ir teisinis pažeidimas, taigi gali užtraukti net ir baudžiamąją atsakomybę). Tuo tarpu darbdavys turi rūpintis darbuotojo darbo sąlygomis, jo sveikata, pagal galimybes sudaryti kuo palankesnę darbo atmosferą, kuri atitiktų individualias darbuotojo ypatybes. Taigi glaudžių asmeninių ryšių atsiradimas eliminuoja šalių norą eksploatuoti vienas kitą bei gerina abiejų šalių padėtį. Pažymėtina, kad tokie asmeniniai ryšiai yra ypač ryškūs Japonijos darbovietėse. Todėl, pavyzdžiui, neretai darbuotojas, gavęs pasiūlymą dirbti kitoje įmonėje už didesnę atlyginimą, atsisako. Taip pat darbuotojai stengiasi išnaudoti savo potencialias galimybes, kad kompanija pasiektų kuo geresnių rezultatų. Savo ruožtu darbdaviai rūpinasi darbuotojų poilsiu (didelės bendrovės net turi savo poilsio namus), jų kvalifikacijos kėlimu, taip pat neretai dėl ekonomikos nuosmukio sumažėjus produkcijos gamybai ir atleidžiant darbuotojus, kurie yra nereikalingi, kompanija juos tam tikrą laiką gali išlaikyti, suteikdama įvairių darbų, be kurių iš tikrųjų galėtų ir apseiti. Net atleisti darbuotojai kompanijos lėšomis yra perkvalifikuojami, įmonė gana aktyviai padeda susirasti naują darbą [11, p. 320–330].

Darbo sutarties pagrindu atsirandantiems santykiams yra būdingas tęstinumas, nes dažniausiai sudaromos neterminuotos darbo sutartys, o terminuotas leidžiama sudaryti tik išimtiniais atvejais [6, str. 9–10]. Darbo sutartyje apibūdinamos tik sąlygos, pagal kurias bus vykdomas darbo procesas. Joje nieko nekalbama apie rezultatą. Tuo tarpu pagrindinis civilinių sutarčių elementas yra būtent ne pats procesas, o rezultatas. Savo ruožtu tai lemia, kad darbdavys paprastai darbuotojui suteikia visas reikiamas darbo priemones, medžiagas, nustato darbo trukmę ir pan. Be to, darbdavys tiesiogiai atsako užsakovui už darbuotojo atlikto darbo kokybę. Todėl, pavyzdžiui, pagal statybų rangos sutartį užsakovui rūpi tik su rezultatu susiję klausimai, t. y. kokios kokybės bus pastatytas namas, per kiek laiko jį pastatys, kiek reikės mokėti už tai ir pan. Tuo tarpu darbdaviui rūpi ne tik darbuotojų darbo rezultatas, bet ir pats namo statybos procesas. Nors užsakovas taip pat gali daryti įtaką, kontroliuoti darbų eigą, tačiau nepaisant to darbdavys labiau kišasi į darbo procesą, ir šis kišimasis yra iš esmės kitokio pobūdžio nei užsakovo. Kadangi darbo sutartis yra tęstinio pobūdžio, šalys (darbdavys ir darbuotojas) turi prisiderinti prie pasikeitusių aplinkybių. Tam reikalingos specifinės procedūros taisyklės, kai pasikeitus gamybos ar darbo sąlygoms modifikuojama darbo sutartis [6, str. 22–23].

Už darbą darbuotojas gauna darbo užmokestį. Darbo užmokestis yra suprantamas kaip abiejų šalių susitarimu darbdavio darbuotojui sistemiskai mokamas atlyginimas už jo atliekamą darbą, dėl kurio buvo susitarta darbo sutartyje. Civilinėse sutartyse sutarties vykdytojas taip pat gauna tam tikrą atlygį, tačiau jau ne darbo užmokestį, o atlyginimą. Skirtumas tarp atlyginimo ir užmokesčio yra tas, kad užmokestis paprastai yra mokamas sistemiskai, ir tas mokėjimas yra tęstinio pobūdžio. Todėl dažniausiai užmokesčio mokėjimas yra siejamas su tam tikru laiko tarpu (pvz., mokama kas mėnesį, kas savaitę ir pan.). Tuo tarpu

darbdavio gaunamas atlyginimas yra siejamas su konkrečiu rezultatu ir todėl paprastai jis sumokamas tinkamai įvykdžius sutartį. Be to, atlyginimo gavimas turi tam tikrą ypatybę, kurios nėra užmokestyje. Tai susiję su tuo, kad darbdavys, norėdamas gauti atlyginimą, iš pradžių į būsimų darbų atlikimą turi investuoti savo nuosavų lėšų, ir dėl to vėliau jis gali gauti pelno arba patirti nuostolių.

Darbuotojas pats privalo atlikti darbą ir negali jo pavesti atlikti kitiems asmenims. Tokią nuostatą lemia tai, kad darbo sutartis yra asmeninio pobūdžio, t. y. darbdaviui yra svarbu, kad ne tik būtų padarytas darbas, bet ir kas jį dirbs. Tai ypač svarbu, nes darbo proceso metu susiformavę santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio yra grindžiami tarpusavio pasitikėjimu. Tačiau panašiai, kaip ir civilinėse sutartyse, kurių vykdymas yra glaudžiai susijęs su konkrečiu asmeniu (pvz., juridinių paslaugų teikimu), darbdaviui sutikus, vietoj darbuotojo jo darbą gali atlikti ir kitas asmuo. Čia galima pažymėti, kad darbdavys, kaip ir šalys sudarius civilinę sutartį, negali reikalauti iš darbuotojo atlikti tam tikro darbo, dėl kurio nebuvo susitarta. Vis dėlto jau minėta derybų galios nelygybė čia taip pat egzistuoja, nes darbdavys gali pareikalauti atlikti darbą dėl kurio nebuvo tartasi. Civilinėse sutartyse viena šalis taip pat turi galimybių neleistina praplėsti savo reikalavimus, tačiau tai daug ribotesnės galimybės nei sudarius darbo sutartis. Tokį skirtumą suponuoja tai, kad šalys yra daugmaž viena nuo kitos nepriklausomos, nepavaldžios viena kitai, jų santykiai dažniausiai pagrįsti tik naudos principu.

Darbo sutarties, kaip ir kai kurių civilinių sutarčių, nutraukimo (pasibaigimo) pagrindai yra gana griežtai apibrėžti įstatyme. Nors civilinėse sutartyse savo galimybėmis pranašesnė šalis vis dėlto gali priversti kitą šalį sutartį nutraukti kada nori, tačiau tai daugiau išimtiniai atvejai, be to, gresiantys jai dideliais materialiniais nuostoliais. Darbo sutarties nutraukimas galimas tik įstatymo nustatytais pagrindais.

Šalis už nevykdymą ar netinkamą civilinės sutarties vykdymą privalo kitai šaliai sumokėti jos patirtus nuostolius bei netesybas (baudą ar delspinigius), jei jos buvo numatytos sutartyje. Taip pat, atsižvelgiant į sutarties rūšį, pažeidimo pobūdį gali tekti mokėti palūkanas (už pinigines prievolės nevykdymą), taip pat įvykdyti prievolę natūra ir pan. Taigi iš esmės atsakomybė yra tik materialinė.

Darbo sutarties šalys taip pat gali atsakyti materialiai už savo neteisėtus veiksmus, tačiau ir ta atsakomybė turi tam tikrų niuansų, pavyzdžiui, darbuotojas atsako tik esant jo kaltei, kai tuo tarpu civilinėse sutartyse galima atsakomybė ir be kaltės. Tačiau esminis skirtumas yra tai, kad, be materialinės, yra atsakomybė, tiesiogiai nukreipta į asmenį, o tai visai nebūdinga civilinėms sutartims, nes tikslas yra ne nubausti asmenį, o atkurti padėtį, buvusią iki pažeidimo, ar tiesiog priversti sutarties šalį vykdyti savo įsipareigojimus. Tuo tarpu darbo procese yra labai svarbi vidinė drausmė, sudaranti sąlygas efektyviai ir racionaliai organizuoti darbą. Todėl greta materialios egzistuoja ir drausminė atsakomybė. Taip pat pažymėtina, kad darbuotojui drausminę nuobaudą gali skirti darbdavys, t. y. viena sutarties šalis baudžia kitą sutarties šalį. Iš civilinių sutarčių atsirandančių santykių, kurių esmė visiškai teisinė šalių lygybė, šalys jokia būdu negali viena kitos atžvilgiu taikyti tam tikrų nuobaudų.

Norint atskirti darbo sutartį nuo civilinių sutarčių, rekomenduojama remtis visuma kriterijų [12, p. 172], pavyzdžiui, reikėtų nustatyti, kokia apimtimi paslaugų teikėjo atliekamas darbas yra įmonės įprastos veiklos dalis, ar įmonė nustato darbo laiko trukmę ir kitas darbo sąlygas, kokia apimtimi įmonė – paslaugų gavėja vykdo paslaugas teikiančio darbuotojo atliekamo darbo, taip pat darbo drausmės kontrolę, ar įmonė paslaugų teikėjui suteikia įrenginius, mašinas, medžiagas, būtinas atitinkamam darbui atlikti ir kokia apimtimi. Be to, būtina nustatyti: ar darbai vykdomi reguliariai (nuolat), ar įmonė periodiškai išmoka paslaugų teikėjui priklausantį atlyginimą ir ar jis nustatomas pagal iš anksto sutartus kriterijus; ar paslaugas teikiantis darbuotojas gali gauti pelno ir ar jis rizikuoja patirti su savo darbu susijusių nuostolių, ar paslaugas teikiantis asmuo dirba vienai įmonei – paslaugų gavėjui; ar įmonė teikia darbuotojui profesinio rengimo paslaugas.

## Išvados

Išnagrinėję darbo sutarčių ir civilinių sutarčių sąveiką galime padaryti išvadą, kad, be nemažų panašumų, egzistuoja ir gana nemažai skirtumų.

Kalbant apie panašumus reikia pažymėti, kad darbo sutartis yra visų pirma „sutartis“, kuriai būdingi visi pagrindiniai elementai, darantys elementarų draugišką susitarimą aktu, turinčiu šalims įstatymo galią. Be to, pabrėžtina, kad darbo sutarčių prigimtis taip pat yra „civilinė“, t. y. jas daugelį metų reglamentavo tos pačios normos, kurios buvo taikomos ir kitoms sutartims. Japonijoje ir dabar į Civilinį kodeksą yra įtraukta darbo sutartis [13, p. 423–426], tačiau ir ten girdimi balsai, raginantys pašalinti darbo sutartį iš Civilinio kodekso, nes tai – XIX a. liekana, kuri neatitinka šiuo metu rinkoje susiklostančių santykių. Tačiau galima trumpai apibūdinti sutarčių specifiką pagal šiuos bruožus: didelė derybų galios nelygybė tarp būsimojo darbuotojo ir darbdavio; didesni sutarčių laisvės principo apribojimai; darbo sutartyje apibrėžiamas tęstinis darbo procesas, kuris nėra siejamas su konkrečiu rezultatu; pavaldumo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo; privalomas paklusimas vidaus darbo taisyklėms; santykių tarp darbuotojo ir darbdavio asmeninis pobūdis, peržengiantis vien tik materialinės naudos siekimą; už darbų atlikimą darbuotojas gauna užmokestį, tuo tarpu darbdavys gali gauti pelno arba patirti nuostolių; dėl darbo sutarčių sukuriama santykių ypatybių darbdavys turi dideles galimybes vienašališkai nutraukti sutartį ir taip pažeisti darbuotojo teises bei interesus; už pažeidimus taikoma ne tik materialinė, bet ir drausminė atsakomybė.

Daugelis išskirtų darbo sutarčių bruožų yra būdingos ir atskiroms civilinėms sutartims, tačiau mes nerasime nė vienos sutarties, kuriai būtų būdingi visi minėti bruožai [3, p. 21–23].

Reikėtų pažymėti, kad atsižvelgiant į aptartus bruožus, negalima visiškai sutapatinti civilinių ir darbo sutarčių, nors nemažai normų, įtvirtintų Civiliniame kodekse, tinka ir darbo sutarčiai.

Praktika, kai darbai vykdomi naudojantis buvusių darbuotojų įsteigtomis ūkinėmis bendrijomis, sudaro sąlygas pritraukti darbuotojus tik prireikus ir pavesti jiems vykdyti analogiškas užduotis, kurias jie anksčiau vykdavo būdami pagal darbo sutartis dirbančiais darbuotojais, įvertinant visus jų statuso pasikeitimus. Negalima nepastebėti ir kitų pastaraisiais metais vykstančių pokyčių, ir ne visada darbuotojų naudai. Tačiau straipsnio apimtis neleidžia išsamiai jų išnagrinėti. Tam būtini tolesni tyrimai.



## LITERATŪRA

1. **Supiot A.** Zatrudnienie pracownicze i zatrudnienie niezależne. Referaty na VI Europejski kongres prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. – Warszawa, 13–17 września 1999.
2. **Carr. C. J., Kay P. J.** Employment law / seventh edition. Pitman Publishing 1998; John Bowers, Simon Honeyball. Textbook on labour law. 1998. P. 14–20.
3. **Clyde W. Summers.** Similarities and differences between Employment Contracts and Civil Commercial contracts // The International Journal of comparative labour law and industrial relations. 2001. Vol. 17. Issue 1. P. 5–23.
4. **Mikelėnas V.** Sutarčių teisė. – Vilnius: Justitia, 1996.
5. **Lietuvos Respublikos** civilinis kodeksas // Valstybės žinios. 2000. Nr. 74.
6. **Lietuvos Respublikos** darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios. 1991. Nr. 36.
7. **Zweigert K., Kotz H.** Lyginamosios teisės įvadas // Eugrimas, 2001. P. 278–279.
8. **Gernigon B., Odero A., Guido H.** Collective bargaining: ILO standards and the principles of the supervisory bodies. ILO. – Geneva, 2000.
9. **Lietuvos Respublikos** nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 1999. Nr. 110–3207 (su vėlesniais pakeitimais).
10. **Lietuvos** Aukščiausiojo Teismo nutartis // Civilinė byla Nr. 3K–7–760/2001 m. Bylų kategorija 2.11; 13; 50. <http://www.lat.litlex.lt>
11. **Reischauer E. O., Jansen M. B.** Japonai šiandien: permainos ir tęstinumas. – Litterae Universitatis, 1996.
12. **Международное Бюро Труда.** Труд на условиях подряда. – Женева, 1997.



13. **Nakakubo H.** Labour (employment) contracts in Japan: a comparison with civil and commercial contract // The international journal of comparative labour law and industrial relations. Vol. 7. 2001.



## ***Interaction of Civil and Employment Contracts***

***Dr. Prof. Genovaitė Dambrauskienė***

*Law University of Lithuania*

### **SUMMARY**

*Concept of „contract” is as important in the employment sphere as it is in the sphere of civil relations. For years employment relations were regulated by the norms of civil law and employment contract was held to be just a variety of civil contracts. In the 19<sup>th</sup> century the situation changed in all the European states. A tendency was to distinguish work performed according to employment contracts and work according to civil contracts. As long as employment relations were based on civil law or its particular provisions (civil or common law) there was no need to make a distinction between these two types of contracts.*

*Sudden changes in the world economy causing increase in competition and decrease in employment brought into labour world some novelties taking form of a certain amalgamation of civil and employment legal relations.*

*There is a theoretical and practical need to make a clear distinction between civil and employment contracts. Imperfection of laws and their internal contradictions cause even a greater confusion. Property relations quite often get mixed with employment functions, which makes it difficult to distinguish them. There are certain subjects who are at the same time owners, organisers of work process and employees, for example, agricultural companies or farmers. A certain deal of uncertainty is caused by the state tax policy as in order to attain the aim of collecting substantive revenue to the budget, employment relations tend to be found whereas they do not exist at all.*

*One could often hear the urge to prohibit or restrain the possibility to use civil legal forms of work such as contract for services or assignment contract, however, this would be contrary to the needs of market economy and its essence.*

*Processes of integration between various branches of law are being observed lately. The norms of various branches of law seek to find a common regulation principle rather than to enter into conflict with each other.*

*The article deals with the common concept of civil and employment contracts, their principles, as well as comparative analysis of formation and dissolution of contracts, contractual liability of the parties. The author seeks to formulate criteria aimed at helping distinguishing employment and civil contracts.*

