

## TERMINUOTŲJŲ DARBO SUTARČIŲ SUDARYMO TEISĖTUMAS

Prof. dr. INGRIDA MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ

Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto

Verslo teisės katedra

El. p. [ingridam@mruni.eu](mailto:ingridam@mruni.eu)

Straipsnis pateiktas 2014 m. lapkričio 5 d.,  
parengtas spausdinti 2015 m. gegužės 20 d.

DOI: 10.13165/JUR-15-22-1-03

**Santrauka.** Šiame straipsnyje tiriamas terminuotųjų darbo sutarčių pobūdis, jų sudarymo ypatumai ir reguliavimo trūkumai Lietuvoje. Nemažai teisinių suvaržymų, numatytų Lietuvos Respublikos darbo kodekse, teikia tikėtinų darbuotojų apsaugos nuo piktnaudžiavimo sudarant terminuotas darbo sutartis prielaidų. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas terminuotąją darbo sutartį pripažįsta teisėta, jeigu joje yra užfiksuotos aplinkybės, objektyviai pagrindžiančios darbo santykių laikinumą. Tačiau įstatymai terminuotą darbo sutartį leidžia sudaryti net nesant poreikio ar pateisinamos priežasties tokius terminuotus darbo santykius kaskart atnaujinti. Todėl manoma, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatos ne tik neatitinka tarptautinių ir Europos darbo standartų bei kitų įsipareigojimų, bet ir pažeidžia žmogaus darbo teises.

**Reikšminiai žodžiai:** terminuota darbo sutartis, kadencija, laikini darbuotojai, darbo sutarties pratęsimas, objektyvios priežastys.

## Ivadas

Terminuotos darbo sutarties esminis bruožas, skiriantis ją nuo neterminuotų darbo sutarčių – termino nustatymas, t. y. sutartyje nurodoma, iki kada sutarties šalys bus susietos darbo santykiais. Kitos sąlygos, dėl kurių šalys susitaria, turėtų būti analogiškos neterminuotoms darbo sutartims ir taikomos vienodai, neatsižvelgiant į tai, pagal kokią darbo sutartį asmenys dirba. Tačiau praktika kiek kitokia, – asmenų, dirbančių pagal terminuotąsias darbo sutartis, teisinė padėtis yra blogesnė, jie jaučiasi diskriminuojami.

Neterminuotos darbo sutartys yra ir bus pagrindinė darbdavių ir darbuotojų darbo santykių forma<sup>1</sup>. Terminuotos darbo sutartys, palyginti su neterminuotomis, yra išimtinio pobūdžio<sup>2</sup>. Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto 6 straipsnis, Europos socialinės chartijos (pataisytos) 1 straipsnis „Teisė į darbą“, Europos Sąjungos direktyva Nr. 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 (toliau – Bendrasis susitarimas) ir kiti tarptautiniai bei regioniniai dokumentai numato tam tikrus minimalius reikalavimus, nediskriminavimo principus ir bendrąsias nuostatas, kurios draudžia piktnaudžiauti paeiliui sudarinėjant terminuotąsias darbo sutartis arba įteisinant terminuotus darbo santykius. Terminuotos darbo sutartys turėtų būti sudaromos tik išimtiniais atvejais ir grindžiamos objektyviomis priežastimis, užkertant kelią piktnaudžiavimui ir padedant geriau užtikrinti moterų ir vyrų lygias galimybes. Daugelis autorių nurodo, kad būtina riboti paeiliui sudarinėjamų terminuotų darbo sutarčių skaičių<sup>3</sup>. Vadinamoju pokriziniu laikotarpiu siekiant diegti lanksčias užimtumo formas, ypač – spręsti jaunimo nedarbo problemą, vis dažniau pasigirsta siūlymų minėtas problemas spręsti taikant terminuotas darbo sutartis, tačiau valstybių praktika šiuo klausimu yra skirtinga. Pavyzdžiui, Ispanijoje, kur dirbančių

<sup>1</sup> Europos Parlamento ir Tarybos direktyva Nr. 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. OL L 175, 1999 07 10, p. 43.

<sup>2</sup> Byla C-109/09 *Deutsche Lufthansa AG prieš Gertraud Kumpa*.

<sup>3</sup> WILTHAGEN, T. *Mapping out flexicurity pathways in the European Union*. Tilburg University, Flexicurity Research Programme the Netherlands, 2008, p. 16, 19 [interaktyvus]. [žiūrėta 2014-06-10]. <[www.tilburguniversity.nl/flexicurity](http://www.tilburguniversity.nl/flexicurity)>.

pagal terminuotas darbo sutartis darbuotojų 2011 m. buvo apie 25 proc.<sup>4</sup>, vengiant šių sutarčių keliamų problemų teisiniu reguliavimu skatinama (nors kol kas ne itin sėkmingai) steigti daugiau nuolatinių darbo vietų<sup>5</sup>.

Lietuvoje 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojus Lietuvos Respublikos darbo kodeksui (toliau – DK), terminuotoms darbo sutartims taikomas teisinis reguliavimas šiek tiek pasikeitė. Statistiniais duomenimis, 2004 m. dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis darbuotojų buvo 6,6 proc., šis skaičius kasmet mažėjo iki 2,3 proc. 2009 m., vėliau augo, o 2013 m. buvo tik 2,7 proc.<sup>6</sup> Palyginti su kitomis 27-iomis Europos Sąjungos valstybėmis (vidurkis – 14 proc.<sup>7</sup>) tai yra labai maži skaičiai. Kyla klausimas, – kodėl? „Eurostat“ duomenis apibendrinę tyrėjai nurodo: „Tai galbūt bent iš dalies priklauso nuo nacionalinės praktikos, darbo jėgos pasiūlos ir paklausos, darbdavio prognozės dėl galimo augimo ar mažėjimo bei dėl to, ar darbdaviams paprasta įdarbinti ar atleisti darbuotoją.“<sup>8</sup> Straipsnio tyrimo tikslas – išanalizuoti terminuotųjų darbo sutarčių reguliavimo ypatumus ir taikymo problemas Lietuvoje ir identifikuoti teisinio reguliavimo trūkumus, todėl bus bandoma ieškoti atsakymų į klausimus: kokia terminuotųjų darbo sutarčių paskirtis, kam naudinga sudaryti tokias sutartis, kokių kyla padarinių (garantijų) dėl jų neteisėto sudarymo ar pratęsimo, kokie šios srities teisinio reguliavimo Lietuvos Respublikos darbo kodekse trūkumai?

Terminuotas darbo sutartis Lietuvos teisinio reglamentavimo kontekste nagrinėjo nemažai autorių: V. Tiažkijus, I. Nekrošius, T. Davulis, V. Mačiulaitis, T. Bagdanskis, R. Macijauskienė, H. Davidavičius, B. Bubilaitytė ir kt. Daugiausia jie aptarė ir komentavo DK normas, susijusias su terminuotųjų darbo sutarčių sudarymo ypatumais, arba vertino tik tam tikrus kriterijus, pvz., V. Mačiulaitis terminuotas darbo sutartis vertino atsižvelgdamas į lankstumo ir saugumo kriterijus. Atliekant tyrimą taikomi mokslinio pažinimo metodai: dokumentų analizės, sisteminės analizės, teleologinis, analitinis kritinis, loginis ir kt.

<sup>4</sup> Užimtumo statistika. Europos Komisijos „Eurostat“ duomenys [interaktyvus]. [žiūrėta 2014-06-10]. <[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Employment\\_statistics/lt](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Employment_statistics/lt)>.

<sup>5</sup> CHUNG, H.; BEKKER, S.; HOUWING, H. Young people and the post-recession labour market in the context of Europe 2020. *Transfer: European Review of Labour and Research*. 2012, 18: 310–311 [interaktyvus]. [žiūrėta 2014-06-10]. <<http://trs.sagepub.com/content/18/3/301>>.

<sup>6</sup> Temporary employees as percentage of the total number of employees, by sex and age (%). „Eurostat“ duomenys [interaktyvus]. [žiūrėta 2014-06-10]. <[http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_etpga&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_etpga&lang=en)>.

<sup>7</sup> *Supra* note 4.

<sup>8</sup> *Ibid.*

## 1. Terminuotųjų darbo sutarčių reikšmė ir paskirtis

Apžvelgiant Lietuvos teisinį reguliavimą, ypač laikotarpį nuo DK įsigaliojimo iki šių dienų, matyti, kad teismų praktikoje formuojama pozicija terminuotas darbo sutartis vertinti kaip bloginančias darbuotojo padėtį pateikiant tokius motyvus: „Viešąjį interesą labiau atitinka darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyrą užtikrinančios neterminuotos darbo sutartys, todėl terminuotų darbo sutarčių sudarymui įstatymas nustato tam tikrus imperatyvius reikalavimus <...>“; „Sudaryti terminuotą darbo sutartį paprastai yra naudingiau darbdaviui, darbuotojo teisės ir interesai, esant terminuotai darbo sutarčiai, tampa labiau pažeidžiami <...>“<sup>9</sup>; „terminuotos darbo sutarties sudarymas, palyginus su neterminuota darbo sutartimi, tam tikra prasme sumažina darbuotojo subjektinių teisių apimtį (pavyzdžiui, suėjus darbo sutarties terminui, darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį ir atleisti darbuotoją, neišpėjęs apie atleidimą iš darbo ir nemokėdamas jam išseitinės išmokos (DK 126 straipsnio 1 dalis)). Kita vertus, terminuota darbo sutartis tam tikrais atvejais apriboja ir darbdavio teises (pavyzdžiui, nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos darbdavys gali tik ypatingais atvejais (DK 129 straipsnio 5 dalis)“<sup>10</sup>. Todėl „terminuotų darbo sutarčių sudarymo apribojimas yra grįstas darbuotojų teisių apsauga nuo darbdavio piktnaudžiavimo savo teisėmis“<sup>11</sup>. T. Bagdanskis ir R. Macijauskienė, nagrinėję teismų praktiką, pastebėjo, kad darbdaviai kartais būna „priversti“ sudaryti su darbuotojais terminuotas darbo sutartis, taip piktnaudžiaudami ir pažeidinėdami darbuotojų teises<sup>12</sup>, nes iki 2002 m. galiojęs Darbo sutarties įstatymas leido terminuotas darbo sutartis sudaryti ir darbuotojo prašymu.

Atsižvelgiant į Europos Bendrijos dokumentus, tarptautinius darbo standartus bei pagrindinius žmogaus teisių principus, Lietuvoje keitėsi ir terminuotųjų darbo sutarčių normų reguliavimas. DK 109 straipsnio 2 dalyje nenumatyta galimybė sudaryti su darbuotoju terminuotą darbo sutartį vien tuo pagrindu, kad to pageidauja darbuotojas<sup>13</sup>. Kaip pastebi V. Mačiulaitis, nagrinėjęs Lietuvos Aukščiausiojo

<sup>9</sup> LAT 2006 m. sausio 30 d. nutartis civilinėje byloje *J. B. v. Panevėžio moksleivių namai*, Nr. 3K-3-74/2006.

<sup>10</sup> LAT 2009 m. lapkričio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-494/2009.

<sup>11</sup> *Supra* note 9.

<sup>12</sup> BAGDANSKIS, T.; MACIJAUŠKIENĖ, R. Application of Different Types of Employment Contracts in Lithuania – Related Theoretical and Practical Problems. *Jurisprudence*, 2012, 19(1).

<sup>13</sup> *Supra* note 9; Vilniaus apygardos teismo 2012 m. sausio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-2958-178/2011.

Teismo (toliau – LAT) praktiką, darbo sutarties laikinumo pobūdis negali būti grindžiamas sutarties šalių subjektyviais vertinimais<sup>14</sup>. Be to, nė viena iš sutarties šalių negali primesti savo valios ir noro, kad nesant objektyvių priežasčių būtų sudaryta terminuota darbo sutartis. LAT formuoja praktiką, kad terminuotos darbo sutarties sudarymas nesant teisinio pagrindo yra asmens teisių pažeidimas<sup>15</sup>, nes tokia sutartis laikoma bloginančia darbuotojo padėtį<sup>16</sup>. Juk būtinoji darbo sutarties sąlyga – darbo sutarties terminas – negali būti siejama nei su konkrečiu darbuotoju, jo kvalifikacija ar gebėjimais, nei su kitais subjektyviais kriterijais. Nors yra šalininkų nuomonės, kad sudarydamas tokią sutartį darbuotojas taip pat gali planuoti vienus ar kitus savo gyvenimo įvykius<sup>17</sup>, tačiau iš esmės darbuotojui sudaryti terminuotą darbo sutartį nėra tikslinga. Tuo labiau kad neterminuota darbo sutartis darbuotojo valia gali būti nutraukiama bet kada, laikantis įstatymų nustatytos darbo sutarties nutraukimo darbuotojo pareiškimu tvarkos, ir nėra jokio poreikio iš anksto nustatyti tokio termino pabaigos bei darbdaviui dėl to neatsiranda pareigos mokėti išėitinę išmoką. Darbo sutarties termino paskirtis turi būti susijusi su darbais, pareigomis arba aplinkybėmis. Todėl atsakant į klausimą reikia pasakyti, kad ši darbo sutarties forma yra priimtinesnė darbdaviui, kuriam rūpi tam tikros darbo organizavimo, ekonominės ir verslo plėtros, padidėjusios darbų apimtys (piko) ar sezoniškumo problemos.

## 2. Terminuotųjų darbo sutarčių sudarymo teisiniai pagrindai

Dabartinis teisinis reguliavimas numato draudimą sudaryti terminuotą darbo sutartį, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai ar kolektyvinės sutartys arba kai darbuotojas priimamas į naujai steigiamą darbo vietą iki 2015 m. liepos 31 d. (DK 109 straipsnio 2 dalis). Atkreiptinas dėmesys, kad, pvz., Švedijoje po 2007 m. darbo teisinio reguliavimo reformos terminuotų darbo sutarčių sudarymo apribojimai buvo nustatomi kolektyvinėmis sutartimis, o ne įstatymais, nes išplėtotas socialinis dialogas ir stiprios profesinės sąjungos ten

---

<sup>14</sup> MAČIULAITIS, V. *Darbo santykių nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės lankstumo ir saugumo aspektu*. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 144.

<sup>15</sup> LAT 2005 m. lapkričio 14 d. nutartis civilinėje byloje *V. Andrijauskienė ir G. Norvaišienė v. Panevėžio moksleivių namai*, Nr. 3K-3-568/2005.

<sup>16</sup> LAT 2003 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje *V. K. v. AB „Vilma“*, Nr. 3K-7-4/2003.

<sup>17</sup> *Lietuvoje taikomų lankstaus darbo organizavimo formų teisinio reguliavimo įvertinimo studija*. 2011. Užsakovas: VŠĮ „Socialinės gerovės projekcija“; atlikėjas: advokatų kontora Judickienė, Greičius ir partneriai JUREX. Atlikimo laikas: 2011 m. lapkričio 21–30 d.

pajėgios išsiderėti terminuotos darbo sutarties „kainą“ bei „labiau kontroliuoti ir apsaugoti darbuotojų teises dėl terminuotų santykių pobūdžio“<sup>18</sup>. Tačiau Lietuvoje profesinės sąjungos nėra tokios stiprios, todėl kritikuotina tai, kad leidžiama kolektyvinėse sutartyse numatyti tam tikrus nuolatinio pobūdžio darbus ar pareigas, į kurias darbuotojai gali būti priimami pagal terminuotas darbo sutartis, nors jų pobūdis prilygsta neterminuotoms darbo sutartims. Tokį prieštaravimą įstatymams, DK komentaro ir Darbo teisės vadovėlio autorių nuomone, šalys gali „panaikinti savo susitarimu pakeisdamos darbo sutartį ir nustatydamas sutarties terminą, o jei bent viena iš šalių to nesutinka daryti – sutartis gali būti nutraukiama pagal DK 139 straipsnį <...>, nes sutarties terminą nustatyti būtų galima tik vėliau sudaromose sutartyse <...>, o pasibaigus kolektyvinės sutarties galiojimui, iki tol jos pagrindu sudarytos terminuotos sutartys lieka galioti iki jų termino pabaigos, bet naujų terminuotų sutarčių sudaryti jau negalima“<sup>19</sup>. „Liberaliai sudarant terminuotąsias darbo sutartis, neužtikrinant tinkamos darbuotojų darbo teisių apsaugos, darbuotojai gali būti diskriminuojami.“<sup>20</sup> Pavyzdžiui, 1992–2005 m. atsakovas su dramos, dailės ir kitokių būrelių vadovais sudarydavo neterminuotas darbo sutartis (tokių sutarčių skaičius buvo nuo 14 (1993–1994 m.) iki 27 (2004–2005 m.)). Taigi su daugiau nei puse būrelių vadovų būdavo sudaromos neterminuotosios darbo sutartys (T. 2, b. l. 115–129). Vadinasi, atsakovas darbuotojams, dirbantiems nuolatinio pobūdžio darba, taikė skirtingas darbo sąlygas ir taip juos diskriminavo<sup>21</sup>. Kaip pastebi mokslininkai, tokioms darbo sutartims sudaryti būtinas įstatyminis reguliavimas<sup>22</sup>. Pavyzdžiui, DK ir kiti įstatymai įtvirtina terminuotųjų darbo sutarčių sudarymo atvejus: su renkamais ir renkamų organų skiriamais darbuotojais (pvz., įmonių (įstaigų) vadovais)<sup>23</sup>; su iki konkurso paskelbimo į konkursinių pareigų sąrašą

<sup>18</sup> ENGBLOM, S. Fixed-Term-at-Will: The New Regulation of Fixed-term Work in Sweden. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. 2008, 24(1): 149 [interaktyvus]. [žiūrėta 2014-06-12]. <file:///C:/Documents%20and%20Settings/user/My%20Documents/Downloads/24IntJCompLabLIndusRel13.pdf>.

<sup>19</sup> NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS, G.; ČIOČYS, P. A., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: TIC, 2008, p. 222.

<sup>20</sup> MAČIULAITIS, V. Terminuotosios darbo sutartys *flexicurity* aspektu. *Socialinių mokslų studijos*, 2010, 3(7): 298.

<sup>21</sup> *Supra* note 15.

<sup>22</sup> BAGDANSKIS, T.; MACIJAUSKIENĖ, R., *Supra* note 12.

<sup>23</sup> Sveikatos priežiūros įstaigų įstatymo 15 str. 1 ir 2 d., 28 str. ir 32 str. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 66-1572; Teatrų ir koncertinių įstaigų įstatymo 10 str. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 96-3523; 2006, Nr. 48-1698; Mokslo ir studijų įstatymo 17 str. 5 d., 18 str. 2 d., 91 str. 3 d. *Valstybės žinios*, 2009, Nr. 54-2140, Nr. 61, Nr. 101, ir kt.

įtrauktais darbuotojais<sup>24</sup>; su darbuotojais, dirbančiais įmonės bankroto procedūrų metu<sup>25</sup>; su darbo ieškančiais asmenimis, laikinai pakeičiančiais darbuotojus jų tikslinių atostogų metu ar kolektyvinėse sutartyse numatytais atvejais<sup>26</sup>; su viešiesiems darbams įdarbintais bedarbiais<sup>27</sup>; su darbuotojais, kai jie priimami į naujai steigiamą darbo vietą (DK 109 straipsnio 2 dalis, galiojanti iki 2015 m. rugpjūčio 1 d.) ir kt. Kai kuriuose teisės aktuose aiškiai įvardijamos objektyvios priežastys, leidžiančios sudaryti terminuotas darbo sutartis: vietoj darbuotojų, nedirbančių dėl motinystės (tėvystės) atostogų, kasmetinių atostogų ar vaiko priežiūros atostogų arba dėl ilgalaikės ligos; bankrutuojančios įmonės likvidavimo procedūrai ir pan. Tačiau išanalizavus Lietuvos Respublikos įstatymus galima pastebėti, kad nors pagrindai terminuotoms darbo sutartims sudaryti įtvirtinti įstatymais, tačiau ne visi iš jų yra teisėti. Pritariant V. Mačiulaičio<sup>28</sup> ir D. Petrylaitės<sup>29</sup> pateiktoms išvargoms pabrėžtina, kad DK 109 straipsnio 2 dalies išlyga, leidžianti sudaryti terminuotas nuolatinio pobūdžio darbo sutartis, jei tai numato specialūs įstatymai, net ir nesant objektyvių priežasčių, pagrindžiančių santykių terminuotumą, yra problematiška.

Kaip minėta, vadovaujantis DK 109 straipsnio 3 dalimi terminuotos darbo sutartys gali būti sudaromos išrinkimo laikui su renkamais darbuotojais bei renkamų organų įgaliojimų laikui (kadencijai) su skiriamais darbuotojais, kuriuos pagal įstatymus arba pagal įmonės, įstaigos, organizacijos įstatus skiria į darbą renkamieji organai, išskyrus savivaldybių tarybas. Įstatymo leidėjo nurodytas pagrindas terminuotoms darbo sutartims sudaryti siejamas su rinkimais arba paskyrimu į atitinkamas pareigas, kurioms eiti yra suteikti laikini įgaliojimai. Tokio pagrindo niekas neginčija, tačiau nesutariama dėl situacijos, kai pasibaigus įgaliojimams baigiasi terminuota darbo sutartis ir nėra kam pavaduoti arba eiti pareigų, nes dar neišrinktas (nepaskirtas) naujai kadencijai ar įgaliojimų laikui kitas asmuo. Tokiu

<sup>24</sup> Iki konkurso asmuo gali būti priimamas pagal terminuotą darbo sutartį, bet ne ilgesniam negu vienerių metų laikui (DK 101 str. 3 d.). Pvz., DK 101 str. 2 d. nustatyta, kad konkursinių pareigų sąrašą ir konkursų savivaldybių įstaigose tvarką nustato Vyriausybė. Kadangi Vyriausybė tokį sąrašą nustatė tik 2007 m. kovo 21 d. nutarimu Nr. 301, atsakovas iki to laiko turėjo galimybę priimti asmenį į stadiono direktoriaus pareigas pagal terminuotą darbo sutartį, bet ne ilgesniam kaip vienerių metų terminui (DK 101 str. 3 d.), žr. LAT 2008 m. rugsėjo 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-420/2008 (S).

<sup>25</sup> Įmonių bankroto įstatymo 19 str. 4 d. *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 31-1010.

<sup>26</sup> Užimtumo rėmimo įstatymo 28 str. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 73-2762.

<sup>27</sup> Užimtumo rėmimo įstatymo 27 str. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 73-2762.

<sup>28</sup> Mačiulaitis, V., *Supra* note 14, p. 144.

<sup>29</sup> PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktu įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 207–209.

atveju, kaip pripažįsta DK komentaro autoriai, „pirmiau skirtas darbuotojas turėtų vykdyti savo darbo funkcijas“, bet „laikyti, kad darbo santykiams faktiškai trunkant darbo sutartis pratęsta neapibrėžtam terminui, negalima“<sup>30</sup>.

Atkreipiamas dėmesys į tai, kad DK 109 straipsnyje nekalbama apie teminuotus darbo santykius su darbuotojais, atrinktais konkurso būdu pagal DK 101 straipsnį ar išlaikiusiais kvalifikacinius egzaminus pagal DK 103 straipsnį. Vadinasi, kai organizuojami konkursai ar kvalifikaciniai egzaminai, kurie padeda atrinkti geriausius darbuotojus į tokias pareigas, kurioms eiti būtini tam tikri gebėjimai, specialios žinios arba keliama ypatingi intelekto, fiziniai, sveikatos ar kiti reikalavimai, – darbo sutartys su jais neturėtų būti terminuotos. Tačiau, kaip minėta, kai kuriuose įstatymuose numatoma galimybė sudaryti terminuotas darbo sutartis ir nenurodant tokių sutarčių sudarymo objektyvios priežasties, pvz., kviestiniams dėstytojams ir mokslo darbuotojams<sup>31</sup>, mokslininkams stažuotojams<sup>32</sup> ir kt. Vis dar pasitaiko įstatymuose įtvirtintų nuostatų, susijusių su darbo sutarties terminu, kuris apibrėžiamas darbuotojo amžiumi, nors tokių nuostatų įtvirtinimas jau ne kartą autorės<sup>33</sup> ir kitų mokslininkų<sup>34</sup>,

<sup>30</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Vilnius, 2004, p. 85.

<sup>31</sup> Dirbti pagal terminuotą darbo sutartį gali ne ilgiau kaip dvejus metus (Mokslo ir studijų įstatymo 61 str. 4 d.).

<sup>32</sup> Į mokslininkų stažuotojų pareigas asmenys skiriami Vyriausybės nustatyta tvarka ne ilgiau kaip dvejais metams. Šis laikotarpis Vyriausybės nustatyta tvarka gali būti pratęstas dar vieneriems metams (Mokslo ir studijų įstatymo 65 str. 2 d.).

<sup>33</sup> MIKULIONIENĖ, S.; MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Amžiaus diskriminacija viešajame sektoriuje: mokslo studija* [elektroninis išteklius]. Vilnius: Regioninis pilietinės edukacijos centras, 2007, p. 111 (tyrimo santrauka [interaktyvus]. [žiūrėta 2014-06-10]. <[http://www.mature-project.eu/materials/Annex\\_4\\_Summariesofsociologicalstudies.pdf](http://www.mature-project.eu/materials/Annex_4_Summariesofsociologicalstudies.pdf)>); MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Length of service (experience) and its impact on youth employment in Lithuania. *Journal on legal and economic issues of Central Europe*. London: STS Science Centre. 2013, 4(2): 90–95. [STS Science centre] ([interaktyvus]. [žiūrėta 2014-06-10]. <[http://sts-science.co.uk/sts/journal\\_on\\_legal\\_and\\_economic\\_issues\\_of\\_central\\_eu.html](http://sts-science.co.uk/sts/journal_on_legal_and_economic_issues_of_central_eu.html)>); MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Įsidarbinimo amžiaus ceno nustatymas ir jo pagrįstumas. *Teisės problemos*, 2008, 1(59): 5–23; MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Amžiaus reikalavimai sudarant ir nutraukiant darbo sutartį. *Teisės problemos*, 2008, 2(60): 5–23; MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I.; PETRYLAITĖ, V. Adequacy of labour law and social policy instruments aimed to increase youth employment in Lithuania. *Journal on legal and economic issues of Central Europe*, London: STS Science Centre. 2014, 5(2): 9–18 ir kt.

<sup>34</sup> REID, M. Age discrimination in employment: issues arising in practice. Conference: The Race and Framework Employment Directives Academy of European Law. *Paper for ERA Trier* 2 October 2004; HYNES, G. Age Discrimination: The Framework Employment Directive (Council Directive 2000/78/EC): Irish Legislation and Irish Case law. *Trier Conference*, 12th May 2003.



Europos Teisingumo Teismo (toliau – ETT)<sup>35</sup> bei LAT<sup>36</sup> yra nurodytas kaip darbuotojus diskriminuojantis dėl jų amžiaus. Pvz., Lietuvos Respublikos Vilniaus universiteto statuto patvirtinimo įstatymo Nr. I-281 pakeitimo įstatymo<sup>37</sup> 15 straipsnio 4 dalyje nurodyta, kad „jeigu dėstytojas ar mokslo (meno) darbuotojas antrą kartą laimi konkursą toms pačioms pareigoms eiti, su juo sudaroma neterminuota darbo sutartis. Ši sutartis pasibaigia paskutinę mokslo metų, kuriais tam darbuotojui sukaks 65 metai, dieną.“ „Vyresni kaip 65 metų dėstytojai ir mokslo (meno) darbuotojai gali dirbti Universitete, jeigu Senatas pritaria, kad su jais būtų sudaryta terminuota darbo sutartis ne ilgesniam kaip 3 metų laikotarpiui. Tokia sutartis Senato sprendimu vieną kartą gali būti sudaroma pakartotinai.“ Darbo santykių pasibaigimo pagrindas – suėjęs atitinkamas darbuotojo amžius – nėra objektyvus, nes kiekvieno sulaukusio tam tikro amžiaus asmens darbingumas bus įvertinamas subjektyviai, o objektyvūs pagrindai turėtų būti siejami su sveikatos, kvalifikacijos ir kt. reikalavimais.

### 2.1. Kadencija – terminuotųjų darbo sutarčių sudarymo pagrindas?

Kita didelė grupė darbuotojų, su kuriais sudaromos terminuotos, dažniausiai penkerių metų kadencijai, darbo sutartys, – dėstytojai ir mokslo darbuotojai<sup>38</sup>, universitetų ligoninių sveikatos priežiūros specialistai<sup>39</sup> ir kt. Galėtume kadenciją įvardyti kaip objektyvią priežastį, tačiau jai pasibaigus ir skelbiant naują konkursą toms pačioms pareigoms ir laimėjus konkursą tam pačiam darbuotojui darbo santykiai palyginti su praėjusia kadencija iš esmės nepasikeičia. Manytina, kad kadencija nėra objektyvi priežastis darbo santykių terminui nustatyti, nes Mokslo ir studijų įstatymo 65 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad „su asmeniu, antrą kartą iš eilės laimėjusiu konkursą toms pačioms dėstytojo ar mokslo darbuotojo pareigoms eiti, sudaroma neterminuota darbo sutartis šioms pareigoms eiti. Šis asmuo atestuojamas kas penkeri metai mokslo ir studijų institucijų nustatyta tvarka <...>“<sup>40</sup>. Panašiai

<sup>35</sup> ETT sprendimas 2002 m. kovo 19 d. *Lommers* byloje C-476/99 // Rink., p. I-2891; ETT 2005 m. lapkričio 22 d. sprendimo byloje C-144/04 *Werner Mangold prieš Rüdiger Helm*, 65 punktas.

<sup>36</sup> LAT 2003 m. rugsėjo 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-838/2003.

<sup>37</sup> Lietuvos Respublikos Vilniaus universiteto statuto patvirtinimo įstatymo Nr. I-281 pakeitimo įstatymas. TAR, 2014-05-20, Nr. 05522.

<sup>38</sup> Į mokslo ir studijų institucijų dėstytojų ir mokslo darbuotojų, išskyrus mokslininkus stažuotojus ir asmenis, nurodytus 61 straipsnyje ir šio straipsnio 4 dalyje, pareigas asmenys priimami viešo konkurso būdu penkerių metų kadencijai (Mokslo ir studijų įstatymo 65 str. 1 d.).

<sup>39</sup> Į darbą priimami viešo konkurso būdu penkeriems metams (Sveikatos priežiūros įstaigų įstatymo 15 str. 6 d. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 66-1572.)

<sup>40</sup> Mokslo ir studijų įstatymas. *Valstybės žinios*, 2009, Nr. 54-2140, Nr. 61, Nr. 101.

turėtų būti įdarbinami ir medicinos darbuotojai, kurie priimami dirbti licencijos suteikimo laikui, betgi licencija, liudijimas, pažymėjimas (pvz., vairuotojo) ar kitas dokumentas įrodo tik tinkamumą pareigoms. Darbuotojas negali eiti pareigų ar dirbti darbo be dokumento, kuris tam tikram darbui suteikia specialią teisę<sup>41</sup>. Kita vertus, tiek DK 129 straipsnio 2 dalis, leidžianti darbdaviui nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo kvalifikacijos ar profesinių gebėjimų neatitikimo einamoms pareigoms, tiek DK 136 straipsnio 1 dalies 2 ar 3 punktai, leidžiantys nutraukti darbo sutartį be įspėjimo, tiek ir kiti įstatymai<sup>42</sup> numato reikalavimus, kurie negali būti susiję su darbo sutarties terminu. Vien įstatymo ar kito teisės akto bendrojo pobūdžio nuostata, leidžianti paeiliui sudarinėti terminuotas darbo sutartis, negali būti pateisinama aplinkybė<sup>43</sup>. Todėl kyla klausimas, kam reikalinga nustatyti darbo sutarties terminą, jei darbdaviui yra suteikti visi įrankiai<sup>44</sup>, kuriais, kaip matyti apžvelgus teismų praktiką, aktyviai naudojamosi<sup>45</sup>, ir nėra papildomų įpareigojimų ar trukdžių nutraukti tokias darbo sutartis?

Išanalizavus įstatymus, kuriuose numatomos terminuotų darbo sutarčių sudarymo sąlygos, pasakytina, kad kol kas tik Mokslo ir studijų įstatyme ir Lietuvos Respublikos Vilniaus universiteto statuto patvirtinimo įstatymo Nr. I-281 pakeitimo įstatyme<sup>46</sup> numatyta sąlyga dėl antrosios tokios pat darbo sutarties su tuo pačiu darbuotoju, kuri tampa neterminuota. Kituose įstatymuose dažniausiai į vadovų pareigas paskirtiems ar išrinktiems darbuotojams nurodomas iš eilės einančių kadencijų skaičiaus apribojimas, pvz., Vilniaus dailės akademijos statuto 56 punkte numatyta, kad „rektorius kadencija – penkeri metai. Tas pats asmuo rektoriumi gali būti renkamas ne daugiau kaip dvi kadencijas iš eilės ir ne anksčiau kaip po

<sup>41</sup> LAT 2006 m. vasario 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-116/2006 (S).

<sup>42</sup> Pvz., Sveikatos priežiūros įstaigų įstatymo 15 str. 3 d. numatytas reikalavimas „LNSS biudžetinių ir viešųjų įstaigų vadovai privalo periodiškai tobulinti vadovavimo įstaigai gebėjimus“ (*Valstybės žinios*, 1996, Nr. 66-1572).

<sup>43</sup> ETT (trečioji kolegija) 2009 m. balandžio 23 d. sprendimas sujungtose bylose C-378/07–C-380/07.

<sup>44</sup> Pvz., pagal Akcinių bendrovių įstatymo 37 str. 3 d. kompetentingas bendrovės organas turi teisę bet kada atšaukti jo išrinktą administracijos vadovą, nepaisant to, yra jo kaltė ar ne (žr. LAT 2007 m. birželio 22 d. nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-3-260/2007); V. D. buvo atšauktas iš asociacijos tarybos pirmininko pareigų, nes visuotinio narių susirinkimo teisė skirti (rinkti) ir atšaukti tarybos pirmininką yra absoliuti, tai yra neribota jokių sąlygų (žr. Klaipėdos apygardos teismo nutartį byloje Nr. 2A-260-159-2011); ir kt.

<sup>45</sup> LAT 2006 m. vasario 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-123/2006; LAT 2007 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-260/2007, ir kt.

<sup>46</sup> Lietuvos Respublikos Vilniaus universiteto statuto patvirtinimo įstatymo Nr. I-281 pakeitimo įstatymas. TAR, 2014-05-20, Nr. 05522.

penkerių metų nuo paskutinės kadencijos pabaigos, jeigu paskutinė kadencija buvo iš eilės antra<sup>47</sup>. Vienoje iš bylų nagrinėjęs teatrų vadovų paskyrimo klausimus LAT pabrėžė, kad šios teisės normos atskleidžia logišką įstatymų leidėjo valią griežčiau reglamentuoti tik valstybės ir savivaldybių finansuojamų teatrų vadovų skyrimą ir darbo santykius (nustatant privalomą teatro vadovo skyrimo tvarką konkurso būdu, terminuotos darbo sutarties sudarymą), o kitų teatrų steigėjams palikti didesnę sprendimų šiais klausimais laisvę. Toks reglamentavimas suprantamas atsižvelgiant į tai, kad tinkamas valstybės ir savivaldybių biudžetų lėšų naudojimas ir šiomis lėšomis finansuojamų teatrų veiklos kokybė yra viešasis interesas, todėl būtina griežtesnė tokių teatrų veiklos kontrolė, negu privačiomis lėšomis finansuojamų. Siekiant užtikrinti viešojo intereso apsaugą ir užkirsti kelią valstybės ar savivaldybės institucijų atstovų piktnaudžiavimui jiems suteikta teise rinktis teatro vadovą, šios teisės įgyvendinimas apribotas Teatrų ir koncertinių įstaigų įstatymo 10 straipsnio 1 dalies nuostatomis, formalizuotais konkursų teatro vadovo pareigoms eiti tvarkos reikalavimais (Lietuvos Respublikos kultūros ministro 2004 m. gruodžio 29 d. įsakymas Nr. ĮV-426)<sup>48</sup>.

Kadencija viešo konkurso būdu atrinktiems ne vadovaujantiems darbuotojams kaip objektyvi priežastis negali būti teisėtas pagrindas sudaryti terminuotąją darbo sutartį. Pabrėžtina, kad Aukštojo mokslo įstatymo, galiojusio iki 2009 m. gegužės 12 d., 31 straipsnio 3 dalyje buvo numatyta galimybė tik profesoriams, laimėjusiems konkursą trečiai kadencijai, įgyti teisę toliau be konkurso eiti šias pareigas toje pačioje aukštojoje mokykloje, bet ne ilgiau kaip iki jam sueis 65 metai. Todėl minėtą įstatymą pakeitęs Mokslo ir studijų įstatymas nelygybę kitų dėstytojų ir mokslo darbuotojų atžvilgiu ištaisė numatydamas, kad „su asmeniu, antrą kartą iš eilės laimėjusiu konkursą toms pačioms dėstytojo ar mokslo darbuotojo pareigoms eiti, sudaroma neterminuota darbo sutartis šioms pareigoms eiti“<sup>49</sup>. Taip pat atkreiptinas dėmesys į kadencijų skaičių. Galiojančios normos numato dvi sąlygas, kai terminuota kadencijai darbo sutartis gali tapti neterminuotais darbo santykiais, 1) dirbta vieną kadenciją, ir 2) antrą kartą laimėtas viešas konkursas toms pačioms pareigoms eiti. Taigi terminuotų darbo santykių pobūdis iš esmės yra prilygintas neterminuotiems. Kitaip tariant, terminuotos darbo sutartys sudaromos

---

<sup>47</sup> Lietuvos Respublikos Seimo 2011 m. birželio 23 d. nutarimas Nr. XI-1536 „Dėl Vilniaus dailės akademijos statuto patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 80-3898.

<sup>48</sup> LAT 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-308/2008.

<sup>49</sup> Mokslo ir studijų įstatymas. *Valstybės žinios*, 2009, Nr. 54-2140, Nr. 61, Nr. 101.

iki 10 metų kaip „pereinamasis“ laikotarpis iki nuolatinių darbo santykių<sup>50</sup>. Iki tol galiojusi sąlyga tik profesoriams net tris kartus laimėti viešą konkursą į pareigas yra nesusijusi su darbų (funkcijų, pareigų) laikinumu. Labiau tikėtina, kad konkurso metu tikrinama darbuotojo kvalifikacija, bet šiuolaikinis teisinis reguliavimas suteikia galimybę darbuotojų kvalifikaciją patikrinti taikant atestacijos procedūrą be konkurso.

Kai kuriuose įstatymuose įtvirtinta kritikuotina norma dėl teisės į neterminuotus darbo santykius draudimo: „5. Jeigu su dėstytoju ar mokslo (meno) darbuotoju sudaryta darbo sutartis buvo nutraukta ar pakeista dėl darbo vietos pasikeitimo nepasibaigus penkerių metų laikotarpiui, dėstytojas ar mokslo (meno) darbuotojas, antrą kartą laimėjęs konkursą toms pačioms pareigoms eiti, neįgyja teisės sudaryti su Universitetu neterminuotos darbo sutarties.“<sup>51</sup> Šia norma apribojama darbuotojo teisė į neterminuotus darbo santykius tuo atveju, jei laimėjęs konkursą darbuotojui, nesant jo kaltės, teko dirbti kitoje darbo vietoje arba iš viso darbo sutartis su juo buvo nutraukta neaišku kokių pagrindų. Nėra aiškūs įstatymo leidėjo nustatyti terminuoti ir neterminuoti darbo santykių objektyvūs kriterijai, nulemiantys neterminuotus santykius, nes nors viešo konkurso laimėjimas, įrodantis asmens tinkamumą eiti pareigas pagal kvalifikaciją ir gebėjimus, antrą kartą ir yra nepakankamas, būtina dar penkerių metų kadencija.

Atitinkamai siūlytina peržiūrėti visus Lietuvos įstatymus, kuriuose numatytos sąlygos terminuotoms darbo sutartims sudaryti, ir pakoreguoti šių sąlygų teisėtumą, kad jos atitiktų Bendrojo susitarimo nuostatas.

### **3. Objektyvių priežasčių sąrašas**

Analizuojant LAT praktiką matyti, kad ginčijama terminuota darbo sutartis Teismo pripažįstama teisėta, jeigu būna nurodytos aplinkybės, objektyviai pagrindžiančios darbo santykių laikinumą. Kaip tik konkrečios aplinkybės lemia, kokios rūšies darbo sutartis turėjo būti sudaryta. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas sprenddamas tokio pobūdžio ginčus pabrėžia, kad tiek teisinis reglamentavimas, tiek teismų praktika nukreipta į tai, jog terminuotos darbo sutarties sudarymas turi būti grindžiamas objektyvia būtinybe patenkinti laikinai padidėjusį darbo jėgos poreikį,

<sup>50</sup> JÜRGENS, U.; KRZYWDZINSKI, M. Competence development on the shop floor and industrial upgrading: case studies of auto makers in China. *The International Journal of Human Resource Management*, 2014.

<sup>51</sup> Lietuvos Respublikos Vilniaus universiteto statuto patvirtinimo įstatymo Nr. I-281 pakeitimo įstatymas. TAR, 2014-05-20, Nr. 05522.

be to, darbas, kuriam dirbti sudaroma terminuota sutartis, neturi būti nuolatinis – jo poreikį ar atlikimą objektyviai riboja tam tikras laikas (arba tam tikrų darbų atlikimo laikas)<sup>52</sup>. LAT formuoja praktiką, kad dėl darbo pobūdžio kilęs ginčas turi būti sprendžiamas ne pagal subjektyvius šalių vertinimus ar šalių susitarimą laikyti darbo sutartį terminuotąja, o pagal atliekamo darbo pobūdį – ar jis nuolatinis, ar ne<sup>53</sup>. Vilniaus apygardos teismo sprendimas civilinėje byloje buvo motyvuojamas tuo, kad terminuotą darbo sutarčių su pedagoginiu personalu sudarymo faktas jau savaime pašalina ar iki minimumo sumažina rizikas (pvz., galimo studentų skaičiaus mažėjimo) ir leidžia tam tikrais etapais reguliuoti vienos ar kitos disciplinos ar specialybės dėstytojų (asistentų, lektorių, docentų, profesorių) poreikį. Priešingu atveju, kaip nurodė teismas, t. y. nenumatant iš anksto studentų skaičiaus kitimo, būtų sudaromos neterminuotos darbo sutartys, nes pats darbas būtų suprantamas kaip nuolatinio pobūdžio, o ne laikinas<sup>54</sup>. Kitaip tariant, terminuotosios darbo sutartys su dėstytojais penkerių metų kadencijai gali būti grindžiamos poreikiu, kurį tik iš dalies parodo studentų skaičius ir atitinkamam studijų laikotarpiui, pvz., bakalauro ketverių metų studijoms, patvirtintos studijų programos. Vadinas, dėstytojų darbas pagal terminuotas penkerių metų darbo sutartis turi būti užtikrintas atitinkamu darbo krūviu per numatytą laikotarpį, pripažįstant jį nuolatinio darbu. Panašiai kitoje byloje LAT nuolatinio pobūdžio darbu pripažino pedagogų papildomojo ugdymo darbą, nes nuolatinį šio darbo pobūdį lėmė tiek jo specifika, tiek faktas, kad būreliai, kuriems pedagogai vadovavo, veikė nuolat<sup>55</sup>.

Bendras susitarimas numato išimtis tik dėl minėtų reikalavimų netaikymo pirminio profesinio mokymo santykiams ir gamybinės praktikos programoms; darbo sutartims ar darbo santykiams, sudarantiems ar nustatytiems pagal konkrečią valstybinę ar valstybės finansuojamą mokymo, integravimo ar profesinio perkvalifikavimo programą<sup>56</sup>, todėl Lietuvos užimtumo rėmimo įstatyme yra numatyta, kad tik su neįgaliais bedarbiais turi būti sudarytos neterminuotos darbo

---

<sup>52</sup> LAT 2009 m. lapkričio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-494/2009.

<sup>53</sup> LAT 2006 m. sausio 30 d. nutartis civilinėje byloje *J. B. v. Panevėžio moksleivių namai*, Nr. 3K-3-74/2006.

<sup>54</sup> Vilniaus apygardos teismo 2012 m. vasario 13 d. sprendimas civilinėje byloje *A. V. v. Vilniaus pedagoginis universitetas*, Nr. 2A-755-464/2012.

<sup>55</sup> LAT 2005 m. lapkričio 14 d. nutartis civilinėje byloje *V. A., G. N. v. Panevėžio moksleivių namai*, Nr. 3K-3-568/2005.

<sup>56</sup> Europos Parlamento ir Tarybos direktyva Nr. 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. OL L 175, 1999 07 10, p. 43.

sutartys, o kitus bedarbius įdarbinant pagal valstybės rėmimo programas tokių reikalavimų nėra.

Pagal Lietuvoje egzistuojančią tokių sutarčių sudarymo praktiką galima būtų skirti šias terminuotų darbo sutarčių sudarymo objektyvias priežastis:

1) padidėjusi darbų apimtis (darbo poreikis), kuri gali būti dvejopa:

a) kai darbuotojai laikinai nedirba (pvz., dėl komandiruotės, ligos, atostogų, motinystės ar tėvystės, vaiko priežiūros atostogų, nemokamų atostogų ir pan.) ir juos reikia pavaduoti<sup>57</sup>.

b) dėl darbų piko, fizinio darbų apimties (krūvio) padidėjimo (pvz., dėl darbų sezoniskumo; dėl rinkos sąlygų pasikeitimų ar kitų ekonominių veiksnių, lėmusių skubius didelius užsakymus; dėl papildomų darbų (užsakymų) ar kito trumpalaikio darbų poreikio ir pan.). Tačiau ginčytina galimybė šiuo pagrindu laikinus darbus atskirti nuo nuolatinio pobūdžio darbų, kuriuos dirba kiti darbuotojai, įdarbinti pagal neterminuotas darbo sutartis. Terminuota darbo sutartis su darbuotojais negalėtų būti sudaroma dėl tariamai laikino darbo, t. y. dėl atskiro užsakymo, objekto ar gamybos operacijos atlikimo, nes šie darbai yra įmonės nuolatinės veiklos pagrindas, nepertraukiamas gamybos procesas<sup>58</sup>;

2) terminuotas darbų pobūdis, objektyviai laiko apribotas darbas (tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui)<sup>59</sup>, pvz., kai trumpalaikiams darbams pasitelkiami atitinkami specialistai, kurių nuolatiniam darbui nereikia, arba sezoninio pobūdžio darbams ir pan.;

3) iki konkurso, kurį organizuoti įpareigoja įstatymas (DK 101 straipsnis);

4) į naujai steigiamą darbo vietą (DK 109 straipsnio 2 dalis, galiojanti iki 2015 m. liepos 31 d.);

5) renkamų organų įgaliojimų laikui, kuriam asmenys išrinkti ar paskirti (DK 109 straipsnio 3 dalis).

Taigi darbdavys neturi diskrecijos sudaryti terminuotą darbo sutartį vien tik savo noru, kitaip tariant, terminuotai darbo sutarčiai sudaryti nepakanka vien tik suderintos šalių valios, – būtinos ir tam tikros specifinės aplinkybės (juridiniai faktai)<sup>60</sup>.

<sup>57</sup> LAT 2009 m. rugsėjo 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-345/2009.

<sup>58</sup> DAVIDAVIČIUS, H. Terminuotų darbo sutarčių ypatumai [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-09-24]. <<http://www.teisesforumas.lt/index.php/darbo-teis/1583-terminuot-darbo-sutari-ypatumai-i.html>>.

<sup>59</sup> LAT 2009 m. lapkričio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-494/2009.

<sup>60</sup> MAČIULAITIS, V., *Supra* note 20, p. 296.

## Išvados

1. Terminuotųjų darbo sutarčių sudarymas – išimtinai tik darbdaviui naudinga nuostata, todėl įstatymai arba kolektyvinės sutartys pagal jas dirbantiems darbuotojams turi numatyti atitinkamas garantijas, pvz., darbdavių piktnaudžiavimo atveju – automatinį tokių sutarčių pripažinimą neterminuotomis.
2. DK normos, numatančios bendrąsias terminuotųjų darbo sutarčių sudarymo sąlygas, neatitinka Bendrojo susitarimo tikslų, nes nėra numatyta nei „objektyvių priežasčių“, nei tokių sutarčių sudarymo pakartotinumą (taip pat ir vadovų kadencijų), nei laikotarpio, per kurį galima būtų sudaryti kelias terminuotas darbo sutartis.
3. Kadencija viešo konkurso būdu atrinktiems ne vadovaujantiems darbuotojams negali būti teisėtas pagrindas (objektyvi priežastis) sudaryti terminuotąją darbo sutartį.
4. Nors terminuotųjų darbo sutarčių sudarymo pagrindai yra įtvirtinti įstatymais, tačiau ne visi jie pagrįsti. Būtina peržiūrėti įstatymus, kurie leidžia sudaryti tokias terminuotas darbo sutartis konkurso būdu atrinktiems asmenims ar iki jiems sueis atitinkamas amžius, ir pakoreguoti atsižvelgiant į Bendrojo susitarimo tikslus bei kitus ES darbo standartus ir pagrindinius žmogaus teisių principus.
5. Priėmus aiškias draudimo piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis nuostatas, turėtų būti numatytos atitinkamos administracinės sankcijos darbdaviams už jų pažeidimą.

---

## LEGALITY OF CONCLUSION OF FIXED-TERM EMPLOYMENT CONTRACT IN LITHUANIA

INGRIDA MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ

Mykolas Romeris University, Lithuania

**Summary.** *The character of fixed-term contracts in Lithuania, particularities of their formation and disadvantages of legal regulation is analyzed in this article. A number of legal constraints defined in the Lithuanian Labour Code, create preconditions to believe that employees are protected from the side of employers abusing fixed-term contracts. Lithuanian courts recognizes fixed-term contract as legitimate, if*

*there are objective circumstances proving the impermanence of labour relations. But the Lithuanian laws also allow to make a fixed-term contract and even to renew such fixed-term employment relationships without the need or legitimate ground. Therefore it is considered that Lithuanian legal regulation violates not only International and European labour standards and other commitments, but also human rights at work.*

*The first chapter clarifies the significance of fixed-term contracts and the need for such exclusive regulation. In the second chapter the legal bases of the making of fixed-term employment contracts provided in the Lithuanian Labour Code is critically analyzed, especially due to separated unreasonable “term of office” ground which does not describe the precarious employment needs or nature of fixed-term employment. Also other aspects are put under criticism such as fixed-term employment contracts with teachers or medical staff, while the license issued for a fixed-term or certification allows possibility to check the employee’s skills and qualifications in the relevant requirements but is not associated with fixed-term employment in any way. The list of objective reasons applied in Lithuania seeking to make fixed-term contracts is submitted in the third part of the article.*

**Keywords:** *fixed-term contract, term of office, temporary employees, extension of employment contract, objective reason.*

---

**Ingrida Mačernytė-Panomariovienė**, Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Verslo teisės katedros profesorė. Mokslinių tyrimų kryptys: darbo teisė, darbo sutartis, tarptautinė darbo organizacija ir žmogaus teisių apsauga, lanksti sauga, darbo rinka ir užimtumas, darbuotojų garantijos įmonės (verslo) nemokumo atveju arba įmonės bankroto atveju.

**Ingrida Mačernytė-Panomariovienė**, Mykolas Romeris University, Faculty of Law, Department of Business Law, Professor. Research interests: labour law, labour contracts, international labour organization and Human Right protection, flexicurity, labour market and employment, employees guarantee transfer of the business case, and the bankruptcy case.