

DARBO SUTARTIES INSTITUTO YPATUMAI BALTIJOS VALSTYBĖSE

Doktorantė Agnė Razgūniene

Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedra
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius
Telefonas 271 46 33, 271 46 00
Elektroninis paštas dsk@mruni.lt

Pateikta 2005 m. gegužės 9 d.

Parengta spausdinti 2005 m. rugsėjo 29 d.

Pagrindinės sąvokos: darbo sutartis, darbo sutarties sąlygos, darbo sutarties pasibaigimo pagrindai

S a n t r a u k a

Straipsnyje analizuojami Lietuvos, Latvijos ir Estijos teisės aktai, reglamentuojantys darbo sutarties sudarymą, darbo sąlygų nustatymą, darbo sutarties pasibaigimą. Darbo tikslas – atskleisti pagrindinius darbo sutarties instituto Baltijos valstybėse panašumus ir skirtumus. Šiam tikslui pasiekti straipsnyje taikomi sisteminės analizės, lyginamasis ir loginis metodai.

I v a d a s

Nepriklausomų Baltijos valstybių – Lietuvos, Latvijos ir Estijos siekis ir pastangos kurti savą teisinę sistemą, taip pat šių šalių 2004 m. integracija į Europos Sąjungą bei iš esmės pasikeitusios ne tik ekonominės, socialinės, bet ir teisinės sąlygos lemia Baltijos valstybių darbo teisės raidą.

Baltijos šalys, buvusios Sovietų Sąjungos dalimi, ir atgavusios nepriklausomybę dar ilgą laikotarpį naudojo iki tol galiojusiais teisės aktais, kurie buvo keičiami, derinami prie pasikeitusių gyvenimo sąlygų. Tačiau tai nebuvo nepriklausomų valstybių tikrosios valios išraiška. Priėmus Baltijos valstybėse naujus darbo teisės aktus, buvo galutinai atsikratyta sovietinės teisės palikimo.

Pažymėtina, kad tarptautinių teisės aktų nuostatas, pavyzdžiui, 1961 m. Europos Socialinės chartijos įtvirtintas teises į darbą, į tinkamas darbo sąlygas, į teisingą atlyginimą, Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) 1951 m. Nr. 100 „Dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą“, 1957 m. Nr. 105 „Dėl priverstinio darbo panaikinimo“, 1958 m. Nr. 111 konvenciją „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“¹ ir kt. deklaruotas teises Baltijos valstybės perkėlė į savo Konstitucijas ir kitus teisės aktus, tačiau ne vienu metu ir ne ta pačia apimtimi.

Daugiausia dėmesio iš visų Baltijos valstybių Konstitucijų darbo teisėms skirta 1992 m. Lietuvos Respublikos Konstitucijoje – čia darbo teisės reglamentuotos atskirame skirsnyje „Tautos ūkis ir darbas“. Kitų gi Baltijos valstybių Konstitucijose teisė į darbą, teisė gauti teisėtą atlygį ir kitos teisės yra reglamentuotos bendruose skirsniuose (skyriuose), reglamentuojančiuose žmogaus teises. Didžiausias skirtumas tarp Baltijos valstybių išryškėja analizuojant priverčiamojo darbo draudimo reglamentavimą konstituciniu lygmeniu. Latvijos Konstitucijos 106 straipsnio 2 ir 3 dalyje tik nurodoma, kad priverčiamasis darbas yra draudžiamas ir juo nelaikomas darbas stichinės nelaimės ir kitais ypatingais atvejais, o Estijos ir Lietuvos Konstitucijos jau daug plačiau reglamentuoja tokių darbų sąrašą.

¹ Lietuva minėtas TDO konvencijas ratifikavo 1994 m. LR Seimo nutarimu NR. I-507 „Dėl tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo“ (Žin. 1994. Nr. 49–913).

Pagal Lietuvos ir Estijos valstybių Konstitucijas priverčiamuoju darbu nelaikoma [1, 3]: karinė ar alternatyvi tarnyba, nuteistųjų darbas, darbas stichinių nelaimių ir epidemijų metu.

Pažymėtina, kad Estijos Konstitucija dar papildomai numato, kad priverčiamuoju darbu nelaikomas darbas katastrofų metu, o Lietuvos Konstitucija priverčiamuoju darbu nelaiko darbo karo metu.

Turbūt sunku būtų prieštarauti, kad „kodifikacija – tai teisėkūros tobulinimo iš esmės forma“ [6, p. 283]. Tačiau ne visos Baltijos valstybės gali pasigirti kodifikuota darbo teisės šaka. Lietuva ir Latvija turi teisės aktus, kurie apima beveik visas darbo teisės sritis. Lietuvos Respublika pasinaudojo Rytų ir Vidurio Europos valstybių, kurios jau reformavo savo darbo teisę pasirėmusios kitų šalių patirtimi ir tarptautiniais teisės aktais – konvencijomis, rekomendacijomis, Europos Sąjungos direktyvomis, Europos socialine chartija, kt., ir 2002 m. birželio 4 d. priėmė Lietuvos Respublikos darbo kodeksą (toliau – LR DK). 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojus LR DK, Lietuvos darbo teisinių santykių plotmėje įsivyravo nuoseklumas.

Tuo pačiu metu, t. y. 2003 m. sausio 1 d., įsigaliojo ir Latvijos darbo kodeksas¹, o Estijos Respublikoje ir šiuo metu galioja pavieniai, nekodifikuoti darbo teisės aktai – darbo sutarties², atostogų³, darbo ir poilsio laiko⁴ ir kiti įstatymai.

Darbo sutarties sudarymo ypatumai Baltijos valstybėse

Darbo sutarčiai būdingi bendrieji sutarčių teisės principai – sutarties sudarymo laisvės, šalių lygybės, autonomiškumo ir kiti. Asmuo yra laisvas sudaryti darbo sutartį, t. y. jam suteikiama galimybė pasirinkti dirbti vieną ar kitą darbą. Taip pat tiek darbuotojas, tiek ir darbdavys yra lygūs sudarydami sutartį. Tačiau esant dideliame nedarbui, t. y. nepakankamai darbo vietų pasiūlai, darbdavys virsta stipresne sutarties šalimi. Todėl tam, kad būtų įgyvendinamas ne tik šalių lygybės, bet ir Europos Sąjungos teiseje numatytas diskriminacijos draudimo darbo santykiuose principas [20], kai kurių Baltijos valstybių darbo teisės normos įstatymu nustatė ne tik darbo skelbimo, bet ir pokalbio dėl darbo turinį. Įdomu tai, kad Latvijos darbo įstatymo 32 straipsnis reglamentuoja darbo pasiūlymo skelbimo turinį, kuriame numatytas draudimas skelbime nurodyti, kokio darbuotojo–vyro ar moters – darbdavys ieško, išskyrus skelbimą dėl darbo, kurį gali atlikti tik vienos ar kitos lyties atstovas. Tuo tarpu Lietuvoje šį klausimą reglamentuoja ne LR DK, o Lygių galimybių įstatymas [12]. Svarbus dalykas įtvirtintas ir Latvijos darbo įstatymo 33 straipsnyje, kuris nustato pokalbio dėl darbo tematiką, t. y. darbdavys pokalbyje dėl darbo būsimam darbuotojui negali pateikti tokių klausimų, kurie nėra tiesiogiai susiję su būsimu darbu, pavyzdžiui, klausimų, susijusių su šeima ir santuokiniais reikalais, religinės priklausomybės, priklausymo konkrečiai partijai ar darbuotojų profesinei sąjungai ir pan. Įsidėmėtina, kad šio klausimo nereglamentuoja nei LR DK, nei Estijos darbo sutarties įstatymas, tačiau remiantis LR ir Estijos Konstitucijomis, kurios garantuoja religijos, minties laisves bei teisę vienytis į bendrijas, politines partijas, būtų galima daryti išvadą, kad darbdavys pokalbyje dėl darbo asmens neturi teisės klausinėti su jo religine priklausomybe, priklausymu politinei partijai susijusių klausimų, nes tai pažeistų konstitucines normas.

Tikslus ir nedviprasmiškas darbo sutarties formos įtvirtinimas ir taikymas darbo teisės normose darbuotojui garantuoja apibrėžtumą darbo santykiuose, užtikrina darbo teisinių santykių egzistavimą ir darbuotojo teisių gynybą.

Baltijos valstybėse darbo sutartis turi būti sudaroma raštu, dviem egzemplioriais, tačiau kalbant apie darbo sutarties sudarymą žodžiu, LR DK yra spraga. Svarstant naujojo LR DK projektą, buvo pateikta daug pasiūlymų liberalizuoti darbo sutarties sudarymo reglamentavimą ir atsisakyti privalomos darbo sutarties rašytinės formos, tačiau ji buvo palikta. Nors LR DK 99 straipsnio 1 dalis numato, kad darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų (t. y. pakanka tik susitarimo, o ne sutarties pasirašymo), tačiau jau to paties straipsnio 3 dalis nurodo: „darbdavys užtikrina, kad darbuotojui būtų leidžiama dirbti tik pasirašius su juo darbo sutartį, įteikus jam antrąjį egzempliorių ir išdavus tapatybę patvirtinantį dokumentą“. Taigi iš to galima daryti išvadą, kad darbo sutarties žodžiu negalima sudaryti, nes darbuotojui leidžiama dirbti tik pasirašius su darbdaviu sutartį, nors tai ir prieštarauja jau minėto 99 straipsnio 1 daliai. Be abejo, Lietuvoje yra galimybė teisme įrodinėti, kad darbo santykiai buvo, nors ir nebuvo rašytinės darbo sutarties, tačiau tokiu atveju įrodinėjimo pareiga dėl darbo teisinių santykių egzistavimo tektų darbuotojui.

¹ Priimtas 2002 m. birželio 28 d.

² Priimtas 1992 m. balandžio 15 d. (su vėlesniais pakeitimais).

³ Priimtas 2001 m. balandžio 4 d.

⁴ Priimtas 2001 m. sausio 24 d.

Apžvelgus Lietuvoje iki LR DK galiojusius teisės aktus, kurie reglamentavo darbo sutarties sudarymo formą, pastebima taip pat buvus netikslių formuluočių. Pavyzdžiui, priėmus Darbo sutarties įstatymą (toliau – DSĮ) [11] buvo nurodoma, kad „darbo sutartis paprastai yra sudaroma raštu“. Žodis „papasai“ leido preziumuoti, kad darbo sutartis galėjo būti sudaryta ir žodžiu. Vėliau ši formuluočių buvo pakeista – išbrauktas žodis „papasai“¹. Tačiau tai nepanaikino dviprasmybės dėl galimybės sudaryti darbo sutartį žodžiu, nes DSĮ 17 straipsnio 1 dalis numatė, kad sutartis laikoma sudaryta šalims susitarus dėl būtinųjų sąlygų.

Tuo tarpu tiek Latvija, tiek ir Estija šiuo metu galiojančiuose teisės aktuose reglamentuoja darbo sutarties sudarymą žodžiu. Estijos darbo sutarties įstatymas numato, kad „darbo sutartis žodžiu gali būti sudaryta tik darbui, kuris truks iki 2 savaičių“ [7], o faktas, kad asmeniui faktiškai buvo leista dirbti, yra prilyginamas darbo sutarties sudarymui, nepriklausomai nuo darbo sutarties įforminimo. Savo ruožtu Latvijos darbo įstatymo 41 straipsnis numato galimybę asmenims, su kuriais nebuvo sudaryta rašytinė sutartis, reikalauti iš darbdavio, kad ji būtų sudaryta pasitelkiant bet kokius įrodymus, kurie patvirtintų darbo santykių egzistavimą.

Darbo sutarties registravimą Baltijos valstybės reglamentuoja taip pat skirtingai. Pavyzdžiui, Lietuvoje darbo sutartis privalo būti užregistruota darbo sutarčių registravimo žurnale, išskyrus kai darbdavys yra fizinis asmuo ir samdo mažiau nei tris darbuotojus [4], o Estijoje darbo sutarties registravimo pareiga numatyta tik darbdaviams, kurie yra fiziniai asmenys. Jie darbo sutartį turi užregistruoti Darbo inspekcijoje.

Lietuvoje viena iš darbo sutarties sudarymo ypatybių galime laikyti ir darbuotojo tapatybę patvirtinančio dokumento išdavimą [18]. Pažymėtina, kad ne vėliau kaip prieš darbo pradžią kartu su antruoju darbo sutarties egzemplioriumi darbdavys turi įteikti darbuotojui jo darbo pažymėjimą, kuris turi būti nešiojamas ir laikomas darbdavio nurodytoje vietoje. Mano nuomone, darbuotojo tapatybę patvirtinančio dokumento išdavimu buvo siekiama palengvinti Valstybinės darbo inspekcijos darba įmonės patikrinimo metu siekiant nustatyti, ar yra nelegalių darbuotojų, nes pažymėjimus darbuotojai turi nešiotis arba laikyti darbo metu darbdavio nurodytoje vietoje. Kitose dviejose Baltijos valstybėse minėtuose įstatymuose apie darbuotojo pažymėjimą nėra užsimenama.

Darbo sutarties sąlygos

Darbo sutarties sąlygos – tai tam tikros aplinkybės, dėl kurių darbuotojas ir darbdavys sulygsta sudarydami darbo sutartį. Išanalizavus Baltijos valstybių teisės aktus, reglamentuojančius darbo teisinius santykius, būtų galima išskirti dvi bendras Baltijos valstybėms darbo sutarties sąlygas – tai darbo vieta ir darbo funkcijos. Toliau kiekviena valstybė numato tai vieną, tai kitą darbo sutarties sąlygą, kuri turi būti aptarta darbo sutartyje. Pavyzdžiui, Estijos darbo sutarties įstatymas nurodo, kad darbo sutartyje privalomai turi būti aptartas atostogų, darbo atlygio, darbo laiko klausimas [7, 26 str.]. Latvijos darbo sutartyse turi būti aptartos kitos sutarties sąlygos, pavyzdžiui, terminas, prieš kurį reikia įspėti apie darbo sutarties nutraukimą. Lietuva pasižymi savo išskirtiniu reglamentavimu kalbant apie darbo sutarties sąlygas, t. y. remiantis LR DK 95 straipsniu galima išskirti *būtinąsias ir kitas* darbo sutarties sąlygas.

Būtiniosios darbo sutarties sąlygos dar skirstomos į:

1. būtinąsias visoms darbo sutartims (kaip jau buvo minėta – darbo vieta, darbo funkcijos),
2. būtinąsias atskiroms sutarčių rūšims (susitarimas dėl sutarties termino, sezoninio darbo pobūdžio ir kt.).

Pažymėtina, kad būtiniosios sutarties sąlygos yra tokios, dėl kurių šalims nesusitarus, sutartis laikoma nesudaryta ir negali atsirasti darbo teisinis santykis. Mokėjimo už darbą klausimo neaptartas darbo sutartyje jokios įtakos darbo sutarties galiojimui neturi. *Kitos* darbo sutarties sąlygos pagal LR DK 95 straipsnio 4 dalį suprantamos kaip išbandymo, profesijų jungimo ir kt. sąlygos.

Lietuvoje LR Vyriausybės nutarimu „Dėl pavyzdinės darbo sutarties formos patvirtinimo“ patvirtinta pavyzdinė darbo sutarties forma, kurioje nurodoma, kokios darbo sutarties sąlygos joje galėtų būti numatytos. Pavyzdžiui, be būtinųjų darbo sutarties sąlygų, pavyzdinėje darbo sutartyje dar siūloma aptarti esant būtinybei ir išbandymo laikotarpio terminą, darbo dienos, savaites trukmę ir kita. Tačiau atkreiptinas dėmesys į tai, kad darbo sutarties patvirtinta forma yra „pavyzdinė“, o tai suponuoja tiek darbuotojui, tiek ir darbdaviui teisę jos nesilaikyti. Pažymėtina, kad LR DK nenumato, kokios pasekmės galėtų būti taikomos darbdaviui, jei jis nesilaikytų pavyzdinės darbo sutarties formos.

¹ Formuluočių pakeista 1996 m. (Žin. 1996. Nr. 54–9834).

Sudarant darbo sutartį šalių susitarimu gali būti nustatytas išbandymo laikotarpis, kurio nustatymas darbo sutartyje gali atsirasti darbdavio arba darbuotojo, arba abiejų šalių iniciatyva.

Įsidėmėtina, kad visų Baltijos valstybių darbo teisės aktai numato galimybę nustatyti išbandymo laikotarpį, kurio metu būtų patvirtinama, ar darbuotojo kvalifikacija yra tinkama, ypač ar jis galės dirbti atitinkamą darbą, ar darbas tinka darbuotojui ir kita. Tačiau būtina paminėti, jog visose Baltijos valstybių darbo teisės normose yra numatyti skirtingi išbandymo terminai. Lietuvoje išbandymo terminas negali būti ilgesnis kaip 3 mėn., o įstatymų nustatytais atvejais, kai norima patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, gali būti išbandymo terminas nustatomas ir iki 6 mėnesių. Tuo tarpu Estijos darbo sutarties įstatymas numato galimybę nustatyti išbandymo laikotarpį iki 4 mėn. Trumpiausias išbandymo terminas yra numatytas Latvijos darbo įstatymo 46 straipsnyje, t. y. 3 mėnesiai, be galimybės pratęsti ilgesniam laikui. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad tik Lietuvoje yra numatytas išbandymo laikotarpio termino pratęsimas įstatymo nustatytais atvejais iki 6 mėnesių.

Pažymėtina, kad visose Baltijos valstybėse yra nurodytas tik maksimalus išbandymo laikotarpio terminas. Iš to galima daryti išvadą, kad yra suteikta teisė išbandymo laikotarpį nustatyti nuo 1 d. iki leistinos maksimaliai įstatyme. t. y. jei Lietuvoje išbandymo terminas negali būti ilgesnis kaip 3 mėn., tai, be jokios abejonės, išbandymo terminas gali būti ir 5, 6 ar 14 dienų, jei darbo santykių šalys mano, kad šio termino pakaks nustatyti, ar darbas tinka darbuotojui ir ar darbuotojas tinka sulygtam darbui. Šioje darbo teisinių santykių reguliavimo srityje pasireiškia dispozityvumo principo įgyvendinimas.

Baltijos valstybių darbo teisės aktai nustato ir darbo teisės subjektus, kuriems išbandymo laikotarpis negali būti taikomas. Visose be išimties Baltijos valstybėse negalima išbandymo laikotarpio nustatyti priimant į darbą asmenis iki 18 m. Remiantis LR DK 105 straipsnio 2 dalimi išbandymo laikotarpio negalima nustatyti asmenims, kurie į darbą priimami konkurso ar rinkimų būdu, taip pat asmenims, kurie išlaikė kvalifikacinius egzaminus eiti pareigas bei darbdavių susitarimu perkeliama dirbti į kitą darbovietę, taip pat ir kitais įstatymo nustatytais atvejais. Tuo tarpu Estijos darbo sutarties įstatymas papildomai numato tik draudimą nustatyti išbandymo laikotarpį invalidams.

Autorės nuomone, Lietuvoje darbuotojui ir darbdaviui suteikta teisė šalių susitarimu įtraukti tokias darbo sutarties sąlygas, kurios neprieštarautų darbo teisės normoms, tuo tarpu kitose Baltijos valstybėse siekta reglamentuoti, kokios sąlygos privalomai turėtų būti aptartos darbo sutartyje. Visose Baltijos valstybėse minimalaus išbandymo termino nereglamentavimas leidžia greitai nustatyti, ar darbuotojas tinka darbui ir ar darbas tinka darbuotojui. Taip pat greičiau darbuotojui mokėti didesnę darbo užmokestį¹ ir taikyti kitas įstatymo numatytas garantijas.

Darbo sutarčių rūšių bendroji charakteristika

Pažymėtina, kad „Darbo sutarčių rūšių išskyrimas yra vieno darbo santykių teisinio reguliavimo principo – darbo teisės normų bendrumo ir diferenciacijos – apraška“ [5, p. 75]. Atskirų darbo sutarčių rūšių išskyrimą palaiko ir Europos Sąjunga. Antai 1999 m. Europos Bendrijos Tarybos vasario 9 d. priimtoje rezoliucijoje „Dėl užimtumo gairių 1999 metams“ [21] buvo pritarta lankstesnėms darbo formoms, kurios suprantamos kaip darbas pagal diferencijuotas sutarčių rūšis – terminuotas, sezonines, ne visos darbo dienos ir kt.

Vienas iš Lietuvos ypatumų nustatant darbo teisinius santykius ir būtų atskirų darbo sutarčių rūšių išskyrimas. LR DK 108 straipsnis numato šias darbo sutarčių rūšis:

1. neterminuotas,
2. terminuotas, laikinas, sezonines,
3. antraeilių pareigų,
4. su namudininkais,
5. patarnavimo darbams,
6. kitas.

Minėtą LR DK straipsnį plačiau detalizuoja LR Vyriausybės nutarimas „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų tvirtinimo“ [16].

Nors Estijos darbo sutarties įstatymo 27 straipsnis nėra įvardytas kaip „darbo sutarčių rūšys“, o nurodyta „Darbo sutarčių terminai“, tačiau išanalizavus straipsnį galima daryti išvadą, kad jame įvardytos atskiros darbo sutarčių rūšys:

1. neterminuotos;
2. terminuotos;

¹ Dažniausiai pasibaigus bandomajam laikotarpiui darbuotojui didinamas atlyginimas.

- a. konkrečiam darbui atlikti,
- b. laikinai nedarbančiam darbuotojui pavaduoti,
- c. padidėjus laikinam darbo krūviui,
- d. sezoniniams darbams,
- e. kitais teisės aktų nustatytais atvejais.

Pažymėtina, kad Estijoje visas sutartis – tiek terminuotas, tiek neterminuotas reglamentuoja tas pats teisės aktas – Darbo sutarties įstatymas. Tačiau 27 straipsnyje numatyta galimybė sudaryti terminuotas sutartis kitais teisės aktų nustatytais atvejais.

Tuo tarpu Latvijos darbo kodekso 44 straipsnis išskiria šias terminuotų darbo sutarčių rūšis:

1. sezoninio darbo,
2. atsižvelgiant į darbo specifiką ir trumpalaikį pobūdį,
3. pakaitinio darbuotojo,
4. laikino darbo, kuris nėra įmonėje nuolat atliekamas,
5. laikino darbo, kai padidėjęs darbo krūvis, įmonėje (kai krūvis padidėja netikėtai ir tai nėra normalu),
6. pagalbos darbų dėl *force majeure* pasekmių,
7. laikinų viešųjų darbų nedarbantiems asmenims ar kitų darbų, susijusių su dalyvavimu įdarbinimo programose.

Apibendrintai Baltijos valstybėse sudaromas darbo sutartis galima suskirstyti pagal kelis kriterijus: pirma, darbo sutartis pagal darbo teisinių santykių trukmę galima skirstyti į terminuotas ir neterminuotas, antra, pagal darbo pobūdį – į sezonines, pakaitinių darbuotojų (laikino darbo), konkretaus darbo atlikimo ir kitas.

Tam tikros aplinkybės, pavyzdžiui, pasikeitusios ekonominės ir socialinės sąlygos, lėmė terminuotų darbo sutarčių rūšių išskyrimą Baltijos valstybėse. Lietuvai, Latvijai ir Estijai tapus Europos Sąjungos narėmis, būtina perkelti direktyvos 1999/70/EB „Dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis“ nuostatas į nacionalinę teisę. Joje įtvirtintas nediskriminavimo principas, piktnaudžiavimo prevencijos priemonės ir kt. turi atsispindėti darbo teisinius santykius reglamentuojančiuose teisės aktuose. Maksimalaus termino nustatymas sudarant terminuotas darbo sutartis (Lietuvoje ir Estijoje terminuota darbo sutartis negali būti sudaroma ilgesniam kaip 5 metų terminui, tuo tarpu Latvijos darbo įstatymo 45 straipsnio 1 dalis numato, kad terminuota darbo sutartis negali viršyti 2 metų) ir yra viena iš piktnaudžiavimo prevencijos priemonėmis įgyvendinimo formų.

Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai

Darbo sutarties pasibaigimą galima apibrėžti kaip darbo teisinių santykių bei jų subjektų teisių ir pareigų pasibaigimą. Tačiau teisinėje literatūroje yra vartojami ir kiti terminai, kurie glaudžiai susiję su darbo sutarties pasibaigimu, nors jos nėra tapačios – tai „darbo sutarties nutraukimo“ ir „atleidimo iš darbo“ sąvokos. H. Davidavičius teigia, kad „darbo sutarties pasibaigimas – plačiausia sąvoka, apimanti visus darbo santykių pasibaigimo atvejus. Sąvoka – darbo sutarties nutraukimas – vartojama tais atvejais, kai darbo sutartis pasibaigia abiejų šalių ar vienos šalies valia. Sąvoka – atleidimas iš darbo – reiškia darbo sutarties pasibaigimo rezultata, t. y. teisinė darbo sutarties pasibaigimo išdava“ [15, p. 81].

Pagal tai, kieno valia pasibaigia darbo teisiniai santykiai, Baltijos valstybių darbo teisės aktuose numatytus darbo sutarčių pasibaigimo pagrindus galima skirstyti į:

1. darbo sutarties pasibaigimą priklausomai nuo šalių valios (šalių susitarimu, darbuotojo pareiškimu, darbdavio iniciatyva, suėjus terminui),
2. darbo sutarties pasibaigimą nepriklausomai nuo šalių valios (trečiųjų asmenų reikalavimu, darbuotojo ar darbdavio mirties atvejais ir kitais atvejais).

Darbo sutarties nutraukimas priklausomai nuo šalių valios

1. *Darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu.* Pažymėtina, kad darbo sutartį šalių susitarimu galima nutraukti visose Baltijos valstybėse. Pagal Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką darbo santykių nutraukimas šalių susitarimu galimas tik tuomet, kai šalys savo valią suderina jiems abiem tuo pat metu rūpimomis, naudingomis ir priimtinais kiekvienai iš jų sąlygomis, ir darbdavys jokiais bū-

dais neverčia kitos darbo teisinių santykių šalies rašyti pareiškimo dėl darbo santykių nutraukimo. Darbo sutarties nutraukimas pagal LR DK ir Estijos darbo sutarties įstatymą skiriasi tuo, kad Estijoje nėra nurodytas terminas, per kurį turi atsakyti šalis, gavusi pasiūlymą nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu, tuo tarpu LR DK numato 7 dienų terminą. Pažymėtina, kad jei per jį šalis neatsako į tokį pasiūlymą, tai laikoma, kad pasiūlymas buvo atmetas. Tuo atveju, kai šalys susitaria dėl sutarties nutraukimo, turi būti sudarytas raštiškas susitarimas aptariant darbo sutarties nutraukimo sąlygas. Be abejo, visose Baltijos valstybėse pasiūlymas nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu turi būti pateiktas raštu. Latvijos darbo kodeksas darbo sutarties nutraukimą šalių susitarimu reglamentuoja labai glaustai, t. y. tik nurodo, kad darbuotojas ir darbdavys gali nutraukti darbo sutartį šalių raštišku susitarimu. Kadangi dažniausiai šalių susitarimu darbo sutartis nutraukiama tiesiogine ar netiesiogine darbdavio iniciatyva, tokiu atveju detalesnis Lietuvos ir Latvijos darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu reglamentavimas labiau užtikrina laisvą darbo sutarties šalies valios principo įgyvendinimą.

2. *Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo pareiškimu.* Baltijos valstybių konstitucijose deklaruojama laisvė pasirinkti darbą suponuoja ir laisvę nutraukti darbo teisinius santykius darbuotojo pareiškimu. Norint nutraukti darbo teisinius santykius Lietuvoje darbuotojo pareiškimu yra būtina įspėti darbdavį ne vėliau kaip prieš 14 dienų. Pažymėtina, kad kolektyvinėmis sutartimis galima nustatyti ir kitokį įspėjimo terminą, bet jis negali viršyti vieno mėnesio. Tam tikrais atvejais darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį darbdavį įspėjęs prieš 3 darbo dienas nuo prašymo padavimo dienos, kai reikalavimas yra pagrįstas darbuotojo liga ar invalidumu, trukdančiu tinkamai atlikti darbą, darbdavio įsipareigojimų nevykdymu pagal darbo sutartį, įstatymų ar kolektyvinės sutarties pažeidimu ir kitomis svarbiomis priežastimis, nustatytomis kolektyvinėje sutartyje.

Tuo tarpu Latvijoje darbuotojas privalo įspėti darbdavį apie savo apsisprendimą išeiti iš darbo prieš 1 mėnesį, išskyrus atvejus, kai trumpesnį terminą numato kolektyvinė ar darbo sutartis. Latvijoje galima ir nesilaikyti nustatyto 1 mėn. termino, jei nutraukimo priežastis yra svarbi. Svarbu paminėti, kad Lietuvoje darbuotojas turi teisę atšaukti prašymą nutraukti darbo sutartį ne vėliau kaip per tris dienas nuo prašymo padavimo dienos. Po to jis gali atšaukti prašymą tik darbdavio sutikimu. Latvijos darbo kodeksas tik darbdaviui numato teisę leisti atšaukti darbuotojo pareiškimą ar ne. Įdomu yra tai, kad Estijoje darbo sutarties pasibaigimo darbuotojo pareiškimu įspėjimo terminai skiriasi priklausomai nuo to, ar nutraukiama terminuota, ar neterminuota darbo sutartis, taip pat kai darbo sutartis nutraukiama išrinkus darbuotoją į renkamas pareigas, ar darbo sutartis nutraukiama dėl darbdavio darbo sutarties sąlygų pažeidimo, arba dėl gamybos ir darbo organizacijos pakeitimo. Reikia atkreipti dėmesį, kad Lietuvoje darbo sutarties nutraukimo darbuotojo iniciatyva įspėjimo terminai nepriklauso nuo to, ar darbo sutartis yra terminuota, ar ne¹. Estijos darbo sutarties įstatymo 80 straipsnio 1 dalies 1 punktą numato, kad darbuotojas turi įspėti darbdavį apie darbo sutarties nutraukimą ne vėliau kaip prieš 2 savaites, jei darbo sutartis buvo sudaryta ilgesniam kaip 1 metų terminui, tuo tarpu jei sutartis buvo sudaryta ne ilgesniam kaip 1 metų terminui, įspėjimo terminas sutrumpinamas jau iki 5 kalendorinių dienų. Pažymėtina, kad prieš 5 kalendorines dienas darbdavį turi įspėti ir darbuotojai, kurie nori darbo sutartį nutraukti dėl ligos, invalidumo, šeimos nario slaugymo dėl ligos ar invalidumo arba dėl įstojimo mokytis, arba darbuotoja moteris, kuri augina vaiką iki 3 metų. Reikėtų paminėti, kad norint nutraukti terminuotą darbo sutartį darbuotojo iniciatyva, būtina pateikti dokumentus, kurie įrodytų darbuotojo teisę darbdavį įspėti per nustatytą terminą. Pažymėtina, kad Estijoje norint nutraukti neterminuotą darbo sutartį darbuotojo iniciatyva, yra būtina darbdavį apie tai įspėti ne vėliau kaip prieš 1 mėnesį. Tuo atveju, kai darbuotojas išrenkamas į renkamas arba nomenklatūrines pareigas, darbo sutartis nutraukiama darbuotojo pareiškimu vieną dieną prieš tai, kai darbuotojas pradeda jas eiti. Jei darbuotojas išrenkamas į Reigikogu² ar į Europos Parlamentą, darbo sutartis nutraukiama darbuotojo pareiškimu nuo tos dienos, kai asmuo pradeda eiti pareigas. Be to, nepriklausomai nuo to, ar darbo sutartis buvo terminuota, ar ne, darbuotojas, norintis nutraukti darbo sutartį dėl to, kad darbdavys nevykdė darbo sutarties sąlygų arba jas vykdė netinkamai, turi jį įspėti ne vėliau kaip prieš 5 kalendorines dienas. Toks detalus Estijoje įspėjimo terminų nustatymas norint nutraukti darbo sutartį darbuotojo pareiškimu yra sudėtingas, todėl Lietuvos darbo sutarties nutraukimo darbuotojo pareiškimu reglamentavimas yra priimtinesnis ir aiškesnis šias normas taikantiems asmenims.

3. *Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva.* Šis darbo sutarties nutraukimo pagrindas leidžia darbdaviui jo iniciatyva susiklosčius tam tikrai situacijai atleisti darbuotoją iš darbo. Išanaliza-

¹ Išimtis – darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą darbo sutartį, apie tai įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš 3 dienas, jeigu jis jau yra įgijęs teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna. Darbo sutartis tokiais atvejais turi būti nutraukiama nuo darbuotojo prašyme nurodytos dienos.

² Estijos parlamentas.

vus Baltijos valstybių teisės aktus, būtų galima pateikti šiuos bendrus Estijai ir Latvijai darbo sutarties nutraukimo darbuotojo iniciatyva pagrindus:

1. mažinant etatus,
2. likvidavus darbdavį,
3. kai darbuotojas negali atlikti darbo dėl profesinės kvalifikacijos ar išsilavinimo trūkumo,
4. kai darbuotojas negali atlikti darbo dėl sveikatos būklės,
5. kai darbuotojas pažeidė darbinės pareigas (darbo sutartį ir kitus vidaus dokumentus),
6. kai darbdavys prarado pasitikėjimą darbuotoju.

Priešingai nei darbuotojo, darbdavio laisvė nutraukti darbo santykius su darbuotoju yra suvaržyta. Lietuvoje jo laisvę apriboja LR DK 129 straipsnio nuostatos, konstatuojančios, kad darbdavys savo iniciatyva darbo sutartį, kai nėra darbuotojo kaltės, gali nutraukti dėl svarbių priežasčių ir jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą. Svarbias priežastis, dėl kurių darbdavys gali nutraukti darbo sutartį, galima suskirstyti į dvi grupes: pirma, tai tos aplinkybės, kurios susijusios su pačiu darbuotoju (darbuotojo kvalifikacija, profesiniai gebėjimai, elgesys darbe ir kt.), antra, aplinkybės, susijusios su pačia darboviete (darbovietės struktūrinė pertvarka, ekonominės, technologinės priežastys ir kt.). Svarbu paminėti, kad LR DK nenumato galutinio sąrašo svarbių priežasčių, o tai suteikia darbdaviui galimybę atleisti darbuotoją iš darbo nesant jo kaltės ir kitais LR DK nepamintais atvejais, jei tai susiję su įvardytomis dviem svarbių priežasčių grupėmis. Būtina paminėti, kad darbdavys gali nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, kai jis yra kaltas. LR DK 136 straipsnio 3 dalis numato, kad darbdavys turi teisę be įspėjimo nutraukti darbo sutartį, jei darbuotojas nerūpestingai atliko darbo pareigas ar kitaip pažeidė darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos arba kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidė darbo pareigas. Pažymėtina, kad LR DK nedetalizuojama, o tik apibrėžiama, kokios priežastys dėl atleidimo iš darbo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, yra laikomos svarbiomis.

4. *Suėjus terminui.* Nors atrodytų, kad terminuota darbo sutartis pasibaigia nepriklausomai nuo šalių valios, tačiau tiek pagal Estijos, tiek pagal Lietuvos teisės aktus turi būti išreikšta darbdavio arba darbuotojo valia – pratęsti arba nutraukti darbo santykius. Estijos darbo sutarties įstatymo 77 straipsnis numato, kad nors sutartis ir terminuota, darbdavys, priklausomai nuo to, kokiam terminui ji yra sudaryta, privalo darbuotoją įspėti raštu prieš tam tikrą laiką dėl darbo sutarties nutraukimo. Jei terminuota darbo sutartis buvo sudaryta ilgesniam nei vienerių metų laikotarpiui, darbdavys privalo įspėti darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą ne vėliau kaip prieš 2 savaites, o jei sutartis yra sudaryta trumpesniam kaip 1 metų laikotarpiui, – ne vėliau kaip prieš 5 kalendorines dienas. Tuo atveju, kai terminuotą darbo sutartį nori nutraukti ne darbdavys, o darbuotojas, jis privalo įspėti darbdavį ne vėliau kaip prieš 5 kalendorines dienas iki darbo sutarties termino pasibaigimo dienos. Lietuvoje darbdavys gali nutraukti darbo sutartį įspėjęs darbuotoją prieš 2 mėnesius, o darbuotojas – ne vėliau kaip prieš 14 dienų iki termino pabaigos. LR DK 126 straipsnis numato, kad suėjus darbo sutarties terminui, darbdavys arba darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį, o tuo atveju, kai nėra viena iš šalių darbo sutarties nenutraukia, yra laikoma, kad sutartis tapo neterminuota. Svarbu paminėti, kad Latvija pasižymi išskirtiniu terminuotos darbo sutarties pasibaigimo reglamentavimu, nes Latvijoje darbo sutartis, kurioje numatytas konkretus darbo sutarties pasibaigimo terminas, baigiasi paskutine termino diena, ir nei darbuotojui, nei darbdaviui nereikia pareikšti savo valios dėl jos nutraukimo. Tais atvejais, kai darbo sutartis sudaryta apibrėžtam terminui, bet nenustačius galutinės darbo sutarties nutraukimo datos, darbdavys gali nutraukti tokią darbo sutartį įspėjęs darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą prieš 2 savaites. Todėl Latvijoje terminuotos darbo sutarties pasibaigimą reikėtų priskirti prie darbo sutarties pasibaigimo nepriklausomai nuo šalių valios.

Darbo sutarties pasibaigimas nepriklausomai nuo šalių valios

1. *Trečiųjų asmenų reikalavimu.* Darbo sutarties nutraukimas trečiųjų asmenų reikalavimu – tai darbo sutarties pasibaigimas nepriklausomai nuo šalių valios dėl skirtingų priežasčių. Baltijos valstybėse trečiuosius asmenis, galinčius reikalauti nutraukti darbo sutartį, galima suskirstyti į:

1. asmenis, ginančius nepilnamečių interesus (tai tėvai, nepilnamečių atstovai, darbo inspektoriai, o Lietuvoje ir sveikata prižiūrintis gydytojas arba mokykla, kurioje vaikas mokosi);
2. asmenis, ginančius viešąjį interesą (Lietuvoje ir Estijoje – teismas įsiteisėjusiu nuosprendžiu, tik Lietuvoje – įstatymų įgaliojimo organai ar pareigūnai, medicinos komisija, priėmusi išvadą dėl darbuotojo sveikatos būklės, darbdavio likvidatorius, kai nėra teisių perėmėjo).

Estijoje darbo sutartis sudaryta su nepilnamečiais gali būti nutraukta reikalaujant nepilnamečių atstovams ar darbo inspektoriui, jei buvo nesilaikyta nepilnamečių įdarbinimo reikalavimų. Latvijos darbo kodeksas suteikia tėvams arba darbo inspekcijai teisę reikalauti, kad būtų nutraukta darbo sutartis su asmeniu iki 18 metų, kai atliekamas darbas pažeidžia jo saugumą, sveikatą ar neigiamai veikia jo vystymąsi arba išsilavinimą. Tuo tarpu LR DK 136 straipsnis nenumato, koku pagrindu vienas iš tėvų arba vaiko atstovas pagal įstatymą, arba vaiko sveikatą prižiūrintis gydytojas, arba mokykla, kurioje vaikas mokosi, gali reikalauti nutraukti darbo sutartį su nepilnamečiu. Tačiau priežastys šio reikalavimo gali būti nesilaikymas nepilnamečių įdarbinimo reikalavimų, pablogėjusi nepilnamečio sveikata, blogas mokymasis mokykloje ir kita.

2. *Darbdavio ir darbuotojo mirties atvejais.* Visose Baltijos valstybėse darbo sutartis gali pasibaigti nepriklausomai nuo šalių valios darbuotojo mirties atveju. Tuo tarpu darbdavio mirtis ne visada yra pagrindas nutraukti darbo sutartį. Lietuvoje ir Estijoje darbo sutartis nutrūks mirus darbdaviui tik tuo atveju, jei ji buvo sudaryta patarnavimo darbams asmeniškai atlikti. LR DK taip pat dar numato, kad darbo sutartis taip pat nutrūks, kai mirus darbdaviui nebus jo teisių perėmėjo.

Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai – tai tam tikri juridiniai faktai, kuriems atsiradus darbo sutartis tarp darbuotojo ir darbdavio nutrūksta. Darbo sutarties pasibaigimą gali lemti įvairios aplinkybės: sveikatos pablogėjimas, įsiteisėjęs teismo nuosprendis, kito darbo suradimas, tėvų reikalavimas nutraukti darbo sutartį, sudarytą su nepilnamečiu, dėl neatitinkančių teisės aktų darbo sąlygų ir kita. Baltijos valstybėse darbo sutarties pasibaigimo pagrindai, nors ir yra panašūs, tačiau kiekvieno darbo sutarties pasibaigimo pagrindo turinys yra skirtingas – darbo sutarties pasibaigimas suėjus terminui Lietuvoje ir Estijoje priskirtini prie darbo sutarties pasibaigimo priklausomai nuo šalių valios, tuo tarpu Latvijoje – ne. Skirtingi ir įspėjimo apie atleidimą iš darbo terminai bei tretieji asmenys, galintys reikalauti nutraukti darbo teisinius santykius (bendri tik tie tretieji asmenys, kurie gina nepilnamečių asmenų interesus).

Išvados

Išnagrinėjus Baltijos valstybių teisės aktus, reglamentuojančius darbo sutarties instituto ypatumus, galima daryti šias išvadas.

1. Ne visos Baltijos valstybės turi kodifikuotus darbo įstatymus, kurie būtų teisiškai tobulesni, labiau susisteminti ir patogūs vartotojui. Estijoje iki šiol galioja pavieniai nekodifikuoti teisės aktai.

2. Darbo sutarties formą kiekviena valstybė reglamentuoja skirtingai. Estijoje ir Latvijoje įtvirtintas darbo sutarties sudarymas tiek raštu, tiek žodžiu ir nesukelia jokių problemų taikant šią nuostatą praktikoje. Tuo tarpu Lietuvoje patvirtinta rašytinė darbo sutarties forma, nors iš kitų DK normų galima daryti išvadą, kad darbo sutartis gali būti sudaryta ir žodžiu.

3. Lietuva išsiskiria darbo sutarties sąlygų skirstymu į *būtinąsias ir kitas*.

4. *LR DK nustatytas ilgiausias išbandymo terminas iki 6 mėnesių įstatymo nustatytais atvejais. Kitose Baltijos valstybėse išbandymo terminas gali būti nustatytas iki 3, 4 mėnesių.*

5. Atskirų darbo sutarčių rūšių išskirimui pritarė Europos Sąjunga, tačiau tik Lietuvos darbo kodekse tiksliai išskirtos atskiros darbo sutarčių rūšys ir priimti poįstatyminiai teisės aktai jiems įgyvendinti. Visose Baltijos valstybėse darbo sutartis pagal darbo teisinių santykių trukmę galima skirstyti į terminuotas ir neterminuotas; pagal darbo pobūdį: į sezonines, konkrečiam darbui atlikti ir kitas.

6. Baltijos valstybių darbo teisės aktuose numatytus darbo sutarčių pasibaigimo pagrindus galima sugrupuoti pagal tai, kieno valia pasibaigia darbo teisiniai santykiai:

1) darbo sutarties pasibaigimą priklausomai nuo šalių valios (darbuotojo pareiškimu, darbdavio iniciatyva, šalių susitarimu, suėjus terminui ir kt.),

2) darbo sutarties pasibaigimą nepriklausomai nuo šalių valios (trečiųjų asmenų reikalavimu, darbuotojo ar darbdavio mirties atvejais ir kt.).

7. Tiek Estijoje, tiek Latvijoje darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva pagrindai yra išsamesni, tuo tarpu LR DK jie nedetalizuojami, o nurodomos tik svarbios priežastys, išsamiai jų neįvardijant.



LITERATŪRA

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992. Nr. 33–1014.
2. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. – Vilnius, 2000.
3. Užsienio šalių Konstitucijos. – Vilnius, 2004.
4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002. Nr. 71–2569.
5. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis „Individualūs darbo santykiai“. – Vilnius, 2004.
6. Vaišvila A. Teisės teorija. – Vilnius, 2000.
7. Estijos darbo sutarties įstatymas: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=EST&p_classification=12.01&p_origin=COUNTRY
8. Latvijos darbo kodeksas <http://www.ttc.lv/New/lv/tulkojumi/E0223.doc>
9. Estijos atostogų įstatymas: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=EST&p_classification=12.01&p_origin=COUNTRY
10. Estijos darbo ir poilsio laiko įstatymas: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=EST&p_classification=12.01&p_origin=COUNTRY
11. Darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios. 1991. Nr. 36–973.
12. Lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios. 2003. Nr. 114–5115.
13. Dambrauskienė G., Mačernytė–Panomariovienė I. Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas. – Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2001.
14. Dambrauskienė G. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika // Jurisprudencija: LTU mokslo darbai. 2002. T. 28 (20).
15. Davidavičius H. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas apie darbuotojų įdarbinimą, jų darbo sąlygų keitimą ir atleidimą iš darbo. – Kaunas, 2003.
16. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų tvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003. Nr. 81(1) – 3690.
17. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl pavyzdinės darbo sutarties formos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003. Nr. 11–412.
18. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl Darbo sutarčių registravimo taisyklių, Darbuotojo tapatybę patvirtinančio dokumento išdavimo, nešiojimo ir pateikimo kontroliuojančioms institucijoms tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003. Nr. 40–1822.
19. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas Nr. I–507 „Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo“ // Valstybės žinios. 1994. Nr. 49–913.
20. Europos Sąjungos direktyva 76/207/EEB „Dėl lyčių lygybės principo taikymo įsidarbinimo, profesinio rengimo, paaukštinimo darbe ir darbo sąlygų atžvilgiu“ // Europos Bendrijų oficialusis biuletenis. 1976. Nr. L 39/40.
21. Europos Bendrijos Tarybos rezoliucija „Dėl užimtumo gairių 1999 metams“ // Official Journal of the European Union. 1999. Nr. C69.
22. Europos Sąjungos direktyva 1999/70/EB „Dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis“ // Valstybės žinios. 1999. Nr. 175–43.



The Peculiarities of Employment Contract Institute in the Baltic States

*Doctoral Candidate Agnė Razgūnienė
Mykolas Romeris University*

Keywords: *employment contract, condition of employment contract, grounds for the expiry of employment contract.*

SUMMARY

The investigation of legal acts of the Baltic States, regulating the peculiarities of employment contract institute, makes to come to these conclusions:

1. Not each of the Baltic States has got its labour laws codified, which would be lawfully perfect, systematized and handy for a user. The separate uncodified legal acts are still in force in Estonia.

2. The form of employment contract is regulated differently in each state. Both written and oral forms of employment contract are admitted in Estonia and Latvia and make no problems of practical enforcement of such a provision, meanwhile there is an approved written form of employment contract in Lithuania, though

the systemic analysis of Labour Code norms allow us to make the conclusion that employment contract may also be made in oral form.

3. There are only two conditions of employment contract set in the Baltic countries – employee’s place of work and job functions. Lithuania is unique of its dividing those employment contract conditions into essential and others.

4. Labour Code of Republic of Lithuania has determined the longest probation period – till six months in cases provided by law. The rest of the Baltic States limit the duration of probation period by three, four months.

5. The position of European Union is about to separate the types of employment contracts, but the single Labour Code of Lithuania makes a exhaustive distinction between different types of employment contracts in all Baltic states. According to the time period, employment contracts are non-term and fixed-term, according to the specifics of work: seasonal, for a particular work etc.

6. The grounds for the expiry of employment contracts in the legal acts of the Baltic States can be grouped on the basis of will which makes those relations end:

- a. the expiry of employment contract depending on the will of the parties (upon the request of the employee, on the initiative of an employer, by agreement between the parties, upon expiry of the period etc.);*
- b. the expiry of employment contract independently from the will of the parties (upon demand of the third party, in cases of death of the employee or employer etc.).*

7. The grounds for the termination of employment contract on the initiative of an employer are more precise in Estonia and Latvia than those of Lithuanian Code, which does not directly and expressively name the important reasons.

