

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
TEISĖS FAKULTETAS
DARBO TEISĖS IR SOCIALINĖS SAUGOS KATEDRA

SKAISTĖ LINGYTĖ (ID 064947)
TEISĖS IR VALDYMO NEAKIVAIZDINIŲ MAGISTRANTŪROS STUDIJŲ
PROGRAMA (KLAIPĖDOS GRUPĖ)

DARBO SUTARTIES VYKDYMAS - TEORINĖS IR PRAKTINĖS PROBLEMOS

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas -

Doc. dr. R. Macijauskienė

Klaipėda, 2011

TURINYS

ĮVADAS.....	3
1. DARBUOTOJO IR DARBDAVIO SUSITARIMAI, NUMATYTI DARBO SUTARTYJE.....	8
1.1.Darbo sutarties būtinosios (privalomosios) ir kitos (papildomos) sąlygos.....	9
1.2.Darbuotojų pareiginiai nuostatai, kaip papildoma darbo sutarties sąlygų dalis.....	15
2. DARBO SUTARTIES VYKDYMAS.....	22
2.1.Darbo sutarties vykdymo pagrindiniai principai.....	22
2.2.Darbo sutarties sąlygų keitimas.....	28
2.3.Perkėlimas į kitą darbą.....	37
2.3.1. Laikinas perkėlimas į kitą darbą ypatingais atvejais.....	38
2.3.2. Perkėlimas į kitą darbą prastovos atveju.....	43
2.4.Nušalinimas nuo darbo.....	45
2.5.Darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbdaviui nevykdant savo įsipareigojimų.....	50
IŠVADOS.....	53
PASIŪLYMAI.....	54
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	55
SANTRAUKA (lietuvių kalba).....	60
SANTRAUKA (anglų kalba).....	61
ANOTACIJA (anglų kalba).....	62
PRIEDAI.....	63

IVADAS

Darbo problematika ir nagrinėjamos temos aktualumas. Kiekvienos šiuolaikinės valstybės tikslas darbo teisės šakoje yra nustatyti ir efektyviai taikyti tokias teisės normas, kurios užtikrintų darbuotojų saugumą, griežtai apibrėžtų darbuotojo ir darbdavio pareigas bei teises, užkirstų kelią nelegaliam ir priverčiamam darbui bei sudarytų optimalias ir tinkamas sąlygas vystytis rinkos ekonomikai. Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą būtina atsižvelgti į Europoje deklaruojamas nuostatas apie darbo santykių reglamentavimą, kuris yra pagrįstas darbuotojo ir darbdavio tarpusavio susitarimu. Dėl to reguliuojant darbo santykius būtina derinti centralizuotą (valstybinį) ir sutartinį teisinį reguliavimą, kad darbo sutarties sąlygas šalys (darbuotojas ir darbdavys) galėtų numatyti ir keisti tik abiejų šalių susitarimu.

Darbo sutartis yra vienas svarbiausių darbo teisės institutų Lietuvos darbo teisės sistemoje. Šis institutas jungia teisės normas, reglamentuojančias darbuotojų priėmimą į darbą, darbo sąlygų pakeitimą ar perkėlimą į kitą darbą ir atleidimą iš darbo. Sudarydamos darbo sutartis šalys realizuoja savo konstitucinę teisę į darbą ar verslą, įgauna atitinkamai darbdavio ir darbuotojo statusą, o tarp jų pagal šią sutartį atsirandantiems teisinimas santykiams pradedami taikyti darbo įstatymai¹. Kita vertus, tas faktas, kad tarp šalių sudaroma sutartis, reiškia, kad santykiai tarp šalių yra paremti jų abiejų susitarimu, tai yra suderinta valia.

1992 m. sausio 1 d. įsigaliojęs Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (toliau – DSI) darbo sutartį laikė sudaryta, kai šalys susitarė tik dėl būtinųjų sąlygų². Tačiau dabar galiojantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – DK) pakeitė šią formuluotę lankstesne: „darbo sutartis yra laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų (DK 95 straipsnis)“³. Darbo sutarties turinio supratimas ir įgyvendinimas yra vienas reikšmingiausių teisinio santykio tarp darbdavio ir darbuotojo teisių ir pareigų sėkmingo plėtojimo pagrindų. Todėl darbo sutarties šalių sulygotos sutarties sąlygos, apibrėžiančios šalių teises ir pareigas, turi būti kuo aiškesnės, kad vykdant šalių įsipareigojimus būtų galima išvengti ginčų ir garantuoti darbo santykių stabilumą. Atsižvelgiant į tai, jog praktiškai nėra galimybės detaliam išdėstyti darbo sąlygų darbo sutarties tekste, darbo teisės įstatymai reglamentuoja galimybę jas išdėstyti darbuotojo pareiginiuose nuostatuose ar kituose įmonės veikiančiuose norminiuose teisės aktuose, tokiu būdu supažindinant priimamąjį asmenį su jo būsimo darbo sąlygomis. Darbdavio pareiga informuoti darbuotoją apie jo

¹ Lietuvos Respublikos Konstitucija// Valstybės žinios, Vilnius, 1992, Nr. 33 – 1014.

² Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas// Valstybės žinios, 1991, Nr. 36 - 973.

³ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas// Valstybės žinios, Vilnius, 2002, NR. 64 - 2569. 99 str. 1 d.

būsimo darbo sąlygas nustatyta ne tik DK 99 str. 4 dalyje, bet ir Europos Bendrijos direktyvoje 91/533/EEB „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias darbo sutartis arba darbo santykių sąlygas“⁴.

Iš Darbo kodekse pateiktos darbo sutarties sąvokos matyti, kad darbo sutarties vykdymui užtikrinti yra ypatingai svarbūs darbuotojo ir darbdavio susitarimai dėl darbo sąlygų. „Darbo sutarties vykdymas – tai darbo sutartyje nustatytų abipusių išipareigojimų tinkamas įgyvendinimas sutarties galiojimo laikotarpiu“⁵. Todėl nagrinėjant darbo sutarties vykdymo klausimus svarbu žinoti, kokius susitarimus dėl darbo sutarties sąlygų, neprieštaraujančius Darbo kodeksui, gali numatyti darbo teisės subjektai.

Abi šių santykių šalys – darbuotojas ir darbdavys – yra savaip suinteresuoti tokių santykių egzistavimu ir raida. Darbuotojas siekia gauti darbo užmokestį, darbdavys – kad būtų atliktas tam tikras darbas ir dėl to jis gautų atitinkamą naudą. Kiekvienai iš šalių siekiant savo tikslo ne visada pavyksta išlaikyti tokių santykių pusiausvyrą, juolab jog darbo ir gamybos procesai nėra nekintami. Todėl praktiškai nėra galimybių nustatyti pastovias ir nekintamas darbo sąlygas, tad akivaizdu, kad darbo santykių reguliavimui turi būti skiriamas vis didesnis dėmesys ir vaidmuo, siekiant gerinti darbo sąlygas ir saugoti darbuotojų darbineis teises.

Tyrimo objektas - teisės normos, reguliuojančios darbo teisinius santykius darbo sutarties vykdymo klausimais, bei problemos, kylančios darbo sutarties vykdymo metu.

Darbo tikslas ir uždaviniai

Atsižvelgiant į magistro baigiamojo darbo tyrimo objektą, tiesioginis darbo tikslas, remiantis teisės doktrina, darbo santykius reglamentuojančiais teisės aktais bei aktualia Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, atlikti darbo sutarties vykdymo analizę, nagrinėjant teorines ir praktines minėto poįstitučio įgyvendinimo problemas. Be to, darbe siekiama įvertinti, kiek Lietuvoje esama teisinė bazė, susijusi su darbo sutarties klausimais, skatina socialinį dialogą tarp šalių, nustatyti teisinio reguliavimo priežastis darbo teisėje ir pasiūlyti, kaip jas pašalinti.

Siekiant minėto tikslo, atliekant tyrimą, keliami ir sprendžiami šie uždaviniai:

1. Atskleisti darbo sutarčių vykdymo problemas analizuojant darbo teisės normas bei Lietuvos teisinio, socialinio ir ekonominio gyvenimo realijas.

⁴ Tarybos direktyva 91/533/EEB „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas“// OL L 288, 1991 10 18. P. 32.

⁵ Dambrauskienė G., Macijauskienė R., Mačernytė – Panomariovienė I. Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas. Vilnius, 2007. P. 123.

2. Išnagrinėti darbdavių pagrindines klaidas darbo sutarties sudarymo bei vykdymo klausimais.

3. Išnagrinėti darbuotojų pareiginių nuostatų teisinę galią ir reikšmę.

4. Išanalizuoti darbo sutarties sąlygų ypatumus, jų nustatymo bei keitimo tvarką.

Hipotezės iškėlimas.

Darbo sutarties vykdymas turi būti tinkamas darbo sutartyje numatytų įsipareigojimų įgyvendinimas, apsaugantis darbuotoją ir darbdavį nuo netinkamų pasekmių.

Temos ištyrimo lygis, apžvalga

Magistrinio darbo tema atliktų kompleksinių mokslinių tyrimų nei Lietuvoje, nei užsienio valstybėse nėra, tačiau teisės mokslo doktrinoje problemos ir klausimai, susiję su nagrinėjama tema, yra analizuojami. Magistro baigiamajame darbe analizuojama specialioji literatūra, knygos, monografijos, teisės žurnalai, atskirų Lietuvos teoretikų bei praktikų straipsniai, taip pat darbo teisės šaltiniai. Darbo kodeksas yra pirmasis Lietuvoje savarankiškai priimtas įstatymas, reguliuojantis visuomeninių santykių sritį – darbo santykius, todėl Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Darbo kodekso komentarai yra pagrindiniai šaltiniai analizuojant magistrinio darbo temą. Ypatingai svarbios tarptautinės sutartys, reglamentuojančios darbo teisinius santykius, yra Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos, kurios yra privalomos jas ratifikavusioms šios organizacijos narėms. Todėl ruošiant darbą ir vadovaujantis Lietuvos Respublikos DK 8 str. buvo peržiūrėtos Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos, Europos Bendrijos direktyvos, taip pat Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato nutarimai.

Kadangi nagrinėjama tema yra susijusi su darbo teisėje taikomu sutartiniu darbo santykių teisiniu reguliavimu, siekiant atlikti darbo analizę yra svarbu žinoti teisinio reguliavimo metodus, kuriuos nagrinėja prof. dr. A. Vaišvila teisės vadovėlyje „Teisės teorija“, Vilnius, 2004. Pažymėtina, jog darbo teisėje taikomo teisinio reguliavimo metodo samprata yra nagrinėjama Lietuvos darbo teisės mokslininkų darbuose, iš kurių išskirtinas tarptautinėje konferencijoje prof. dr. I. Nekrošiaus perskaitytas pranešimas „Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos. Darbo teisė suvienytoje Europoje“, Vilnius, 2004. Jame autorius nurodo, kad darbo teisėje yra du pagrindiniai teisinio reguliavimo metodai: normatyvinis ir sutartinis. Atskirus darbo sutarties reglamentavimo klausimus aptaria prof. dr. G. Dambrauskienė vadovėlyje „Lietuvos teisės pagrindai“, Vilnius, 2004, prof. dr. G. Dambrauskienė, doc. dr. R. Macijauskienė, doc. dr. I. Mačernytė-Panomariovienė vadovėlyje „Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas“, Vilnius, 2007, doc. dr. V. Tiažkijus monografijoje „Darbo teisė: teorija ir praktika“, Vilnius, 2005. Gana plačiai pareiginių instrukcijų teisinę bei praktinę reikšmes, jų sudarymo aspektus savo

straipsniuose nagrinėjo doc. dr. R. Macijauskienė, doc. dr. T. Bagdanskis, LR teisėjų asociacijos narys H. Davidavičius.

Tyrimo metodai

Tyrimas pasirinkta darbo tema atliktas taikant loginės analizės, sisteminės analizės, istorinį-lyginamąjį, lingvistinį, analitinį-kritinį, empirinį ir kitus metodus.

Pagrindiniai darbe taikomi metodai – loginė ir sisteminė analizė. Loginės analizės metodas taikomas aiškinant darbo sutarties institutą sudarančių teisės normų turinį, darant apibendrinimus ir išvadas. Sistemini analizės metodas taikomas tiriant darbo santykių reguliavimo problemas, kurių neįmanoma atskleisti ir išnagrinėti neištyrus darbo santykius reguliuojančių teisės normų sisteminių ryšių. Žinoma, aiškinant teisės normų turinį didelę reikšmę taip pat turi lingvistinis metodas, nes analizuojant teisės normas yra atsižvelgiama į gramatikos, sintaksės (sakinių darybos) ir kitas kalbos taisykles.

Darbe įvairiai taikomas lyginamasis metodas. Yra lyginamos įvairių mokslininkų nuomonės ir koncepcijos, senesni ir naujesni literatūros šaltiniai, anksčiau galiojusios ir šiuo metu galiojančios teisės aktų nuostatos, reglamentuojančios teisinių darbo santykių vykdymą.

Analitiniu-kritiniu metodu siekiama įvertinti Lietuvoje galiojančią teisinį reguliavimą, vertinant galiojančią Lietuvos Respublikos darbo įstatymų teisinę reglamentaciją.

Empirinis metodas taikomas siekiant iširti darbo santykių reguliavimo efektyvumą darbo sutarties vykdymo klausimais, nustatyti darbo sutarties vykdymo problemas, su kuriomis susiduria socialiniai partneriai. Vienas pagrindinių taikytų empirinių metodų yra teisinių dokumentų analizės metodas, kurio pagalba atskleisti darbo sutarčių vykdymo klausimai, iširti Lietuvos Respublikos darbo teisės aktai, tiesiogiai susiję su nagrinėjamu klausimu bei tema.

Be minėtų tyrimo metodų, taip pat taikomas aprašomasis, chronologinis ir kiti metodai. Kad būtų gauti nuoseklūs ir išsamūs tyrimo rezultatai, visi metodai derinami tarpusavyje.

Siekiant, kad tyrimas būtų objektyvus bei visapusiškas, remtasi **anketinės apklausos metodu** (apklausa atlikta elektroniniu paštu), norint patikslinti teorinių duomenų patikimumą ir išsiaiškinti, kokios darbdavių klaidos yra daromos sudarant ir vykdant darbo sutartis.

Kadangi buvo nuspręsta, jog geriausiai respondentų nuomonę turėtų parodyti apklausa, todėl buvo ruošiamas anketa. Buvo stengiamasi, kad anketos klausimai nebūtų dviprasmiški ir galėtų tiksliai atspindėti apklaustųjų nuomonę. Anketa iš viso sudaro 21 klausimas (anketa pateikiama 2 priede). Apklausoje sudalyvavo 102 respondentai, dirbantys pagal darbo sutartis tiek privačiose, tiek valstybinėse įmonėse. Pirmiausia respondentai buvo informuojami, kas šią apklausą atlieka ir kokių tikslų ji organizuojama. Taip pat buvo pabrėžiama, kad ši anketa yra anoniminė.

Norint sulaukti kuo daugiau skirtingų nuomonių ir apklausti kuo daugiau respondentų, dirbančių skirtingose įmonėse, buvo pasirinkta anketa platinti elektroniniu paštu. Anketa buvo įdėta į internetą tinklapyje [www.apklausa.lt.](http://www.apklausa.lt), taip pat buvo išsiųsti elektroniniai laišakai kiekvienam respondentui su anketa bei internetine nuoroda, kur galima užpildyti anketa. Internetinė anketa sutaupė apklausiamųjų laiką, nes nereikėjo pildyti atskiro lapo ir jo gražinti. Be to, šis pasirinktas elektroninis anketavimo variantas padėjo gauti tikslesnius duomenis, nes nebuvo galimybės praleisti klausimo ar nepasirinkti nė vieno varianto. Tačiau pasirinktas internetinis platinimo variantas turi ir tam tikrų trūkumų. Sunku nuspręsti, ar visi respondentai galėjo tiksliai suprasti pateiktus atsakymų variantus. Anketavimas vyko 2011 metų rugsėjo ir spalio mėnesiais.

Analizuojant duomenis buvo naudojama Microsoft Excel programa, kuriai padedant buvo pateikta dalis grafikų ir skaičiuojami kai kurie rodikliai. Klausimams analizuoti padėjo grafinis duomenų vaizdavimas, stulpelinės diagramos, kurios atspindėjo dažnius ir vizualiai parodė, kaip ir kiek buvo pasirinkta tam tikrų variantų. Taip pat buvo naudojamos ir skritulinės diagramos, kurios atvaizduoja respondentų pasiskirstymą.

Darbo struktūra

Pirmoje darbo dalyje buvo analizuojamos darbo sutarties sąlygos, jų svarba ir ypatumai darbo sutartyse, taip pat darbo sąlygų nustatymo bei keitimo tvarka remiantis darbo įstatymais. Be to, darbe buvo nagrinėjama pareiginių nuostatų reikšmė ir jų teisinė galia. Remiantis išdėstyta medžiaga, buvo sukurta pareiginė instrukcija (pateikta 1 priede). Vadovaujantis teoriniais ir praktiniais duomenimis (atliktu anketiniu tyrimu), atskleistos pagrindinės problemos, kylančios darbo sutarčių vykdymo metu.

Antroje dalyje atskleidžiamos darbo sutarčių vykdymo problemos, analizuojant Lietuvos Respublikos darbo kodeksą, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato nutarimus, teisininkų pasisakymus darbo sutarčių vykdymo klausimais. Pateikti anketinio tyrimo rezultatai padėjo pagrįsti šių problemų aktualumą.

Darbo pabaigoje pateikiami apibendrinimai ir pasiūlymai.

1. DARBUOTOJO IR DARBDAVIO SUSITARIMAI, NUMATYTI DARBO KODEKSE

Darbo santykiams atsirasti būtinas darbdavio ir darbuotojo valios išraiškos rezultatas – darbo sutartis, kurioje šalys susitaria dėl darbo sutarties sąlygų, kartu apibrėždamos savo teises ir pareigas. DK 4 str. 4 d. yra nustatyta, kad darbo teisinių santykių subjektams patiems susitarimo būdu nustatyti darbo sąlygas galima tais atvejais, kurių tiesiogiai nedraudžia Darbo kodeksas ir kiti įstatymai, ir taip pat jie negali susitarti dėl tokių sąlygų, kurios pablogintų darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas ir kiti norminiai teisės aktai. Šiame straipsnyje yra išreikštas darbo teisinių subjektų laisvės principas, subjektams suteikta laisvė patiems nustatyti tarpusavio teises ir pareigas. Kadangi yra išreikšiamas šalių laisvės principas, tai susitarimai turi būti pasiekiami tik bendru susitarimu, subjektų laisva valia. Nustatydami tarpusavio teises ir pareigas, darbo santykių subjektai privalo vadovautis ne tik šalių laisvės principu, bet ir teisingumo, sąžiningumo bei protingumo principais.

Sudarydamos darbo sutartį abi šalys gali derėtis, siūlyti ir sukurti savo sąlygas, kurios turi būti priimtinos abiem pusėms. Darbo sutarčių sudarymo specifika pasireiškia per sutarčių laisvės principo ribojimą. Teismų praktikoje pabrėžiama, kad šalys, nurodydamos darbo sutartyje sąlygas, turi atsižvelgti į DK 4 str. 4 dalies nuostatas ir esant ginčui, ar šalių sulygta darbo sutarties sąlyga neprieštarauja įstatymų nuostatoms, teismas turi atsižvelgti, kad darbo santykių subjektai patys, laisva valia nustatytų tarpusavio teises ir pareigas. Darbo kodeksas užtikrina minimalių darbo standartų laikymąsi, nustato tam tikrus apribojimus, siekiant išvengti kurios nors šalies piktnaudžiavimo įstatymo suteikta galimybe, taip pat nustato silpnosios darbo sutarties šalies – darbuotojo teisių apsaugos užtikrinimo galimybę, suteikiant teisę darbuotojui ir darbdaviui susitarti dėl darbo sutarties sąlygų, apsaugančių darbuotojo socialines teises⁶.

Darbo sutarties sudarymo tvarka ir reikšmė nėra vienoda. Pagal sudarymo tvarką skiriamos darbo sutarties sąlygos, nustatytos įstatymų, kitų norminių teisės aktų, ir sąlygos, sulygstamos darbo sutarties šalių susitarimu (DK 95 str.)⁷. Norminiai teisės aktai nustato privalomus saugos darbe standartus, pagrindines darbo ir poilsio laiko normas, darbo apmokėjimo sąlygas, kitas garantijas, kompensacijas, lengvatas, kurių šalys negali keisti. Valstybė, nustatydamas minimalius reikalavimus, siekia išvengti socialinių konfliktų ir užtikrinti darbuotojams minimalias garantijas, nes jie yra

⁶ Usonis J., Bagdanskis T. Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje// Socialinių mokslų studijos. 2011, Nr. 3(2), P. 576.

⁷ Nekrošius I. Darbo teisė. Vilnius, 2008. P. 196.

silpnesnė darbo santykių šalis, todėl visiškai liberalizuoti darbo teisinius santykius ir leisti bet kokius susitarimus dėl darbo negalima, nes tai sukeltų visišką netvarką darbo teisinių santykių srityje, kadangi nebūtų bent minimalių sąlygų, kurias privaloma užtikrinti. Siekiant išvengti kurios nors šalies piktnaudžiavimo, tarpusavio teisės ir pareigos gali būti nustatytos susitarimu tik tais atvejais, kai to nedraudžia Darbo kodeksas bei kiti įstatymai. Vadinasi, darbo santykių subjektai neturi teisės nustatyti ar keisti įstatymo nustatytų teisių ir pareigų, kurios kaip nors prieštarautų imperatyvioms Darbo kodekso įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatomis⁸.

1.1. Darbo sutarties būtinosios (privalomosios) ir kitos (papildomos) sąlygos

Vadovaujantis DK 99 straipsniu, darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų, numatytų DK 95 straipsnyje. Kadangi nuoroda į kitą straipsnį nekonkretizuoja atskirų straipsnio dalių, vadinasi „darbo sutarties sąlygos“ reiškia visumą sąlygų, dėl kurių susitaria šalys. Panagrinėjus DK 95 straipsnį, šalių susitarimu nustatytos darbo sąlygos skirstomos į būtinašias (privalomašias) ir kitas (papildomas). Teisinėje literatūroje randama ir kitokia klasifikacija, dažnai darbo sąlygos įvardijamos kaip privalomosios ir papildomos. Darbo sutarties sąlygų skirstymas pagal jų rūšis yra svarbus, todėl kad būtinosios sąlygos yra universalios. Imperatyvūs teisės aktai numato, jog būtinašias sąlygas privaloma nurodyti kiekvienoje darbo sutartyje, o jų neįtraukimas darbo sutartį padaro negaliojančia. Tuo atveju, jei darbo sutartyje nebus numatyta darbo apmokėjimo ar kitų darbo sutarties sąlygų, vis tiek bus konstatuojama, kad darbo sutartis sudaryta. Kitos darbo sutarties sąlygos darbuotojui ir darbdaviui leidžia nusistatyti papildomas teises ir pareigas, o dėl neįformintų kitų, ypač darbo apmokėjimo, sąlygų vykdymo darbuotojui išlieka reikalavimo teisė⁹. Dėl šios priežasties kitos darbo sąlygos darbo teisės teorijoje dažniausiai vadinamos papildomomis. Jų nebuvimas neturi įtakos darbo sutarties galiojimui.

Būtinosios sąlygos yra dvejopos: privalomos visoms darbo sutartims, nurodytos DK 95 str. 1 dalyje (darbuotojo darbovietė, taip pat darbo funkcijos), be jų nėra viena darbo sutartis negalioja; kitos darbo sutarties sąlygos, būtinos, kad galiojūt tam tikra darbo sutarties rūšis, nes kitaip sutartis bus laikoma įprasta darbo sutartimi (tai DK 95 str. 2 dalyje nurodytas susitarimas dėl darbo sutarties termino, sezoninio darbo pobūdžio ir kt.).

⁸ Bagdanskis T. Dambrauskienė G., Guobaitė G ir kt. Darbo teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008. P. 306.

⁹ Dambrauskienė G., Macijauskienė R., Mačernytė – Panomariovienė I. Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas. Vilnius, 2007. P. 38.

Darbo teisinių santykių subjektai kiekvienoje darbo sutartyje privalo susilygti dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų: darbuotojų darbovietės ir darbo funkcijų.

Terminas „darbovietė“ – nevienareikšmis: ją galima traktuoti kaip darbovietę (įmonę, įstaigą, organizaciją) arba kaip konkrečią darbo vietą (įmonės filialą, struktūrinį padalinį, skyrių ir pan.). Darbovietė yra suprantama kaip darbdavys, o darbo vieta – siauriau, t. y. kaip konkreti darbo funkcijų atlikimo vieta. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimu Nr. 115 patvirtintoje pavyzdinėje darbo sutarties formoje numatytos eilutės, kurios privalo būti užpildytos, kai šalys susitaria dėl darbo. Darbo sutartyje turi būti nurodyta ne tik tai, kad šalys susitaria dėl darbo, bet ir tiksli darbo vieta, tai gali būti įmonės struktūrinis padalinys, skyrius, filialas ir pan. Jeigu darbo sutartyje šalys nesusitartų dėl tikslios darbo vietos, darbdavys paprasčiausiai galėtų piktnaudžiauti savo teise. Darbo kodeksas nenustato darbovietės nurodymo detalumo laipsnio, todėl galima teigti, jog darbovietės ar darbo vietos nurodymas yra alternatyva. Vadinasi, darbo funkcijos atlikimo vietą darbdavys turi teisę keisti vienašališkai pagal poreikį, jei dėl to šalys nesusitarė ir neįrašė į darbo sutartį dėl ko darbo sutartis nepraranda savo galiojimo. Manytume, kad siekiant išvengti tokių pažeidimų darbo sutartyje, šalys turėtų susilygti tiek dėl darbovietės plačiąją prasme, tiek dėl darbo vietos. Atsižvelgiant į tai, kad įmonė gali turėti kelis filialus ar atstovybes, darbo sutartyje turi būti konkretizuota, kuriame iš šių struktūrinių padalinių darbuotojas vykdys darbinės funkcijas. Vadovaujantis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika¹⁰, tokiu atveju struktūrinis padalinys taps sutarties sąlyga, ir ne bet kokia, o būtinąja, kurią keisti bus galima tik gavus išankstinį raštišką darbuotojo sutikimą.

Terminas „darbo funkcija“ reiškia tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba tam tikras konkrečias pareigas¹¹. Darbo kodekse nėra nustatytas darbo funkcijų aprašymo detalumo laipsnis. Kiekvienu atveju, siekiant darbo funkcijų apibrėžtumo, turi būti nurodyta darbo funkcija, t. y. profesija, specialybė, pareigų pavadinimas, kvalifikacija; taip pat būtina nurodyti, jeigu darbuotojas priimamas mokiniu. Darbdavys dažnai darbo sutartyje siekia nustatyti kuo daugiau darbo funkcijų. Tačiau kai darbuotojas įpareigojamas dirbti keletą darbų, kartais net neatitinkančių jo specialybės, yra pažeidžiamos jo teisės ir teisėti interesai.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pripažino, kad išsamus sutarto atlikti darbo nereglamentavimas ir nefiksavimas rašytiniuose dokumentuose gali sukurti tam tikrą neapibrėžtumą

¹⁰ LAT 2008 m. gegužės 19 d. nutartis civilinėje byloje L. B. v. Lietuvos aklujų biblioteka, Nr. 3K-3-274/2008, kat. 11.7.3.

¹¹ Bagdanskis T. Rekomendacijos darbdaviui: ką nurodyti darbo sutartyje (1)// Juristas. 2010, Nr. 3 (78). P. 11.

vykdant darbo sutartį ir neaiškumą sprendžiant ginčus, kylančius iš darbo sutarties¹². Šiai teismų praktikai patvirtinti buvo nagrinėjama Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. kovo 23 d. nutartis civilinėje byloje „Dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, grąžinimo į darbą, darbo užmokesčio už priverstinę pravaikštą priteisimo, neturtinės žalos atlyginimo, palūkanų priteisimo“. Nutartyje Lietuvos Aukščiausias Teismas nurodė: „Darbdavys privalo tinkamai organizuoti darbą – visų pirma, užtikrindamas, kad darbuotojai tiksliai žinotų savo pareigas, jų atlikimo tvarką. Todėl darbdavys negali reikalauti iš darbuotojo atlikti tas darbo funkcijas, kurių atlikimas jam nebuvo pavestas, ir darbuotojui negali taikyti drausminės atsakomybės, nes drausminės atsakomybės pagrindas – tai darbo drausmės pažeidimas, t. y. darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės (DK 234 straipsnis)“¹³. Šiuo atveju Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išaiškino, jog jokio lokalinio norminio teisės akto nebuvo nustatyta, kad ieškovė pagal savo pareigines funkcijas buvo atsakinga už tam tikras pareigas, kurias pavedė atlikti darbdavys, todėl nebuvo pagrindo konstatuoti, kad ieškovė šiurkščiai pažeidė tiesiogiai jos darbą reglamentuojančių įstatymų ar kitų norminių aktų nuostatas arba kitaip šiurkščiai nusizengė darbo pareigoms ar nustatytai darbo tvarkai.

Taigi darbo procese pageidaujamų rezultatų pasiekama tada, kai kiekvienas darbuotojas žino savo pareigas, teises ir atsakomybę, kai kvalifikacija atitinka keliamus reikalavimus. Tokiu atveju, kalbant apie darbuotojų funkcijų aprašymą, rekomenduotina būsimam darbuotojui su darbdaviu aptarti būsimas pareigas, jas nurodyti darbo sutartyje, taip pat aptarti pagrindinį tikslą, kam organizacijai reikia tokio darbuotojo, darbuotojui susipažinti su pareiginiais nuostatais, kuriuose turėtų būti išsamiai aprašyti jo įsipareigojimai.

DK 95 str. 2 dalyje numatyta, kad atskiroms darbo sutarčių rūšims, remiantis įstatymų ar kolektyvinių sutarčių nuostatomis, gali būti nustatytos ir **kitos būtiniosios sąlygos**, kurias šalys sulygsta sudarydamos tokią darbo sutartį (susitarimas dėl darbo sutarties termino, sezoninio darbo pobūdžio ir kt.). Jos privalomos šių sutarčių galiojimui ir užima tarpinę padėtį tarp būtinųjų ir papildomų darbo sutarties sąlygų. Atkreipiamas dėmesys į tai, kad šalys dėl darbo vietos ir darbo funkcijų privalo sulygti kiekvienoje darbo sutartyje, nesvarbu, kokia jos rūšis (neterminuota, terminuota, laikinoji, antraeilių pareigų, su namudininkais, patarnavimo darbams ir kt.)¹⁴. Tokiu

¹² LAT 2005 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje L. S. v. Marijampolės „Šaltinio“ vidurinė mokykla, Nr. 3K-3-611/2005, kat. 11.1.

¹³ LAT 2010 m. kovo 23 d. nutartis civilinėje byloje R. B. v. VšĮ Kauno 2-oji klinikinė ligoninė, Nr. 3K-3-117/2010, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 18.3; 16.2.4.

¹⁴ Dambrauskienė G., Mačernytė-Panomariovienė I. Lietuvos darbo teisė: schemos ir komentarai. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008. P. 98.

atveju, be darbo vietos ir darbo funkcijų, šalys privalo susitarti ir nustatyti konkrečiai darbo sutarties rūšiai būdingas kitas būtinausias sąlygas, kurios apibrėžtos darbo įstatymuose ir kolektyvinėse sutartyse. Pavyzdžiui, sudarant terminuotą sutartį (DK 109 str.), būtinaja jos sąlyga laikomas darbo sutarties terminas. Nesusitarus dėl šių būtinųjų sąlygų, darbo sutartis taip pat laikoma nesudaryta.

DK 95 str. 3 dalyje **darbo apmokėjimo sąlygos** nebepriskiriamos prie būtinųjų, nors pagrindiniai jų požymiai sutampa: dėl jų taip pat turi būti sulygstama kiekvienoje darbo sutartyje (dėl šios priežasties jos vadinamos privalomosiomis), o jas keičiant turi būti gautas išankstinis raštiškas darbuotojo sutikimas. Darbo kodekse tarp būtinųjų sutarties sąlygų nebeliko minėtos sąlygos (DSĮ 8 str. 1 d. 3 punkte darbo apmokėjimo sąlygos buvo priskirtos prie būtinųjų darbo sutarties sąlygų). Tačiau dabar jos turi savarankišką (*sui generis*) teisinę prigimtį¹⁵ ir būtinosioms nėra prilyginamos, nes jų nebuvimas neturi įtakos darbo sutarties galiojimui – net nenurodžius darbo užmokesčio dydžio ar jo mokėjimo tvarkos darbo sutartis laikoma sudaryta, o darbuotojui išlieka reikalavimo teisė nustatyti darbo užmokestį darbo sutartyje. Kaip teigia prof. dr. I. Nekrošius, jei pagal minimą straipsnį būtinai reikalaujama susitarti dėl darbo apmokėjimo sąlygų, dar nereikia, kad ta sąlyga turėtų būti kvalifikuojama kaip būtinoji, nes būtiniosios sąlygos yra tokios, dėl kurių nesusitarus konstatuojama, kad darbo sutartis nėra sudaryta, o sąlyga dėl darbo apmokėjimo tokia nėra. Tačiau, kad ir nesulygus dėl darbo apmokėjimo sąlygų, kiekvienas žmogus turi teisę gauti teisingą apmokėjimą už darbą, nes tai yra konstitucinė teisė¹⁶.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra nurodęs, kad darbo apmokėjimo sąlygos reiškia ne konkretaus užmokesčio dydžio nurodymą, o šalių susitarimą, kokia darbo apmokėjimo sistema bus taikoma darbuotojui. Tarptautinė darbo organizacija taip pat įtvirtino, kad darbo užmokestį galima nustatyti abipusiu susitarimu arba pagal nacionalinius įstatymus ar kitus norminius aktus¹⁷. Darbo apmokėjimo samprata taip pat įvardyta ir DK 186 straipsnyje: darbo užmokestis yra atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį, ji apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą (DK 188 str. 1–2 dalyse yra nustatyta, kad apmokėjimo sąlygos, dydžiai, valandiniai tarifiniai atlygiai, mėnesinės algos, kitos darbo apmokėjimo formos ir sąlygos, darbo normos (išdirbio, laiko, aptarnavimo ir kt.) nustatomos darbo ir kolektyvinėse sutartyse). Vyriausybės nutarimas Nr. 115¹⁸, šią Darbo kodekso normą patikslina: formos 3 punkte pasakyta, kad darbo sutartyje darbo

¹⁵ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 51.

¹⁶ Ten pat. P. 50.

¹⁷ TDO Konvencija Nr.95 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“//<http://www.socmin.lt/index.php?-1453071771>.

¹⁸ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“// Valstybės žinios. 2003, Nr. 11-412.

apmokėjimo kriterijus reikia apibrėžti aiškiai ir tiksliai, kad būtų išvengta ginčų ateityje. Šalims sutarus dėl darbo užmokesčio, jo dydis, sudėtinės dalys sutartyje turi būti nurodomos taip, kad būtų aiškios abiem šalims ir atitiktų suderintą jų valią, pabrėžia ir Aukščiausiasis Teismas¹⁹. Aukščiausiasis Teismas išsako poziciją, kad darbo užmokestis apima tiek pagrindinį darbo užmokestį, tiek ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą pagal iš anksto nustatytus rodiklius, t. y. priedus, priemokas ir pan.²⁰ Beje, dėl darbo sutartyje sulygtų papildomų kintamų mokėjimų kyla nemažai diskusijų. Dažnai kyla ginčų, ar darbo sutartyje numatytos premijos yra darbo užmokesčio dalis ar tai tik skatinanti priemonė už gerus darbo rezultatus. Kaip teigia prof. dr. I. Nekrošius, perteklinis darbo apmokėjimo detalizavimas gali sukelti ir nepageidaujamų padarinių. Pavyzdžiui, jeigu darbo sutartyje bus numatyti konkretūs (litas) priemokų, priedų premijų dydžiai, tai pasikeitus norminiams teisės aktams ar kolektyvinei sutarčiai kils techninių sunkumų, nes teks keisti daug individualių darbo sutarčių, o darbdavys gali būti įveltas į ginčų maratoną²¹.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pabrėžęs, kad jeigu sąlygos yra įtvirtintos ne darbo sutartyje, bet nuostatuose, įmonės vadovo įsakymuose, kituose administracijos aktuose, neatskiriama darbo sutarties dalimi jos tampa tik tuo atveju, kai darbo sutartyje yra nuoroda į konkretų aktą, t. y. abi sutarties šalys susitarė tokio akto nuostatas laikyti darbo sutarties sąlygomis²². Vadinas, atsižvelgiant į Aukščiausiojo Teismo išsakytą poziciją dėl aiškios ir suderintos darbo sutarties šalių valios, kintama darbo užmokesčio dalis (priedai, priemokos) gali būti aptarta ir įtraukta į darbo sutartį ir be darbuotojo raštiško sutikimo ji negali būti mažinama. Vien dėl šios priežasties manytina, kad darbdaviai kintamus užmokesčio dydžius vengia įtraukti į darbo sutartį ir stengiasi tai įtvirtinti lokaliniuose teisės aktuose, kad keičiant jų dydį nereikėtų derinti su darbuotoju.

Taigi darbo užmokestis apima tiek pagrindinį darbo užmokestį, tiek ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą pagal iš anksto nustatytus rodiklius, t. y. priedus, priemokas, sulygtas darbo sutartyje.

Lietuvos įstatymų leidėjai, įgyvendindami sutarties laisvės principą, be kiekvienai darbo sutarčiai privalomų elementų, leidžia darbuotojui ir darbdaviui susitarti ir dėl kitų, abiejų šalių tikslus ir interesus atitinkančių ir galiojančių teisei neprieštaraujančių sąlygų. Kitas darbo sutarties

¹⁹ LAT 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis civilinėje byloje J. K. v. UAB „Espresen Lietuva“, Nr. 3K-3-451/2006, kat. 14.1; 18.2.

²⁰ LAT 2009 m. liepos 7 d. nutartis civilinėje byloje A.V. v. UAB „Mitnija“, Nr. 3K-3-284/2009, kat. 11.10, ir LAT 2007 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje A. P. v. AB „Klaipėdos jūrų krovinių kompanija“, Nr. 3K-3-300/2007, kat. 11.1.

²¹ Nekrošius I. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 199.

²² LAT 2007 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje A. P. v. AB „Klaipėdos jūrų krovinių kompanija“, Nr. 3K-3-300/2007, kat. 11.1.

sąlygas galima įvardyti kaip fakultatyvines. Šios sąlygos nėra privalomos, jos yra **papildomos**, todėl dėl jų šalys gali tartis, bet gali ir nesitarti, ir nesusitarimas dėl papildomų sąlygų darbo sutarties nedaro negaliojančios. Tačiau, jeigu šalys darbo sutartyje nurodė papildomas sąlygas, neprieštaraujančias įstatymams, tai šios sąlygos darbo sutarties šalims tampa vienodai privalomos. Taigi visos sutarties sąlygos tampa šalims privalomos kaip ir būtiniosios ir individualizuoja darbo sutartį²³. Tokia Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika patvirtina, kad darbo sutartis yra pagrindinis dokumentas, reglamentuojantis darbdavio ir darbuotojo santykius, todėl jos turiniui turi būti skiriamas ypatingas dėmesys, ir kiekviena nuostata, kuri įtraukiama, turi būti apgalvota ir įvertinta pagal darbo tikslą ir darbo įstatymus. Keisti darbo sutarties sąlygas darbo sutarties subjektai gali tik abipusiu susitarimu DK 120 straipsnyje nustatyta tvarka, o darbuotojui nesutikus gali būti sprendžiamas jo atleidimo iš darbo klausimas. „Sutarties dvišalis pobūdis ir reikalavimas, jog kiekviena šalis aiškiai pareikštų savo valią prisiimant konkrečius iš sutarties kylančius įsipareigojimus, reiškia, kad darbdavys ir darbuotojas sudarydami darbo sutartį ar vėlesniu laikotarpiu siekdami pakeisti jos sąlygas, turi patvirtinti tokius ketinimus abipusiu susitarimu. Pavyzdžiui, darbo sutartyje nustačius įpareigojimą darbdaviui suteikti darbuotojui automobilį, darbdavys neturėtų teisės vienašališkai atsisakyti vykdyti šį įsipareigojimą. Nesant darbuotojo sutikimo atsisakyti vykdyti šią sąlygą, darbdavys rizikuotų, kad darbuotojas išeis iš darbo savo noru dėl svarbių priežasčių (DK 127 str. 2 d. įspėjęs prieš tris darbo dienas ir gaudamas dviejų vidutinių darbo užmokesčių dydžio išmoką) arba darbdavys galėtų nutraukti darbo sutartį nesant darbuotojo kaltės (DK 129 str. įspėjęs darbuotoją prieš du ar keturis mėnesius ir išmokėdamas atitinkamo dydžio išmoką darbuotojui)“²⁴.

Kitų šalių sulygtų darbo sąlygų sąrašas nepateikiamas, todėl šalys, atsižvelgdamos į abipusę naudą, į darbo sutartį gali įtraukti ir konkretizuoti visas darbuotojo padėties nebloginančias bei imperatyvias darbo teisės normas, teisingumo, sąžiningumo, protingumo principus ir geros moralės reikalavimus atitinkančias sąlygas. Tad susitarti galima dėl išbandymo laikotarpio termino, papildomo darbo ir poilsio laiko, darbdavio lėšų darbuotojui apmokyti ir jo kvalifikacijai kelti naudojimo, šių lėšų atlyginimo tvarkos, įmonės transporto naudojimo tvarkos, konfidencialumo ir nekonkuravimo sąlygų, lanksčių darbo formų, darbdaviui padarytos žalos atlyginimo tvarkos, neatvykimo į darbą pranešimo tvarkos ir kitų sąlygų. Mykolo Romerio universiteto doc. dr. T. Bagdanskis savo straipsniuose vardija ir netradicines sąlygas, kurias rekomenduoja darbdaviams su

²³ LAT 2008 m. gegužės 19 d. nutartis civilinėje byloje L. B. v. Lietuvos aklųjų biblioteka, Nr. 3K-3-274/2008, kat. 11.7.3.

²⁴ Usonis J., Bagdanskis T. Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje// Socialinių mokslų studijos. 2011, Nr. 3(2), P. 581.

darbuotojais aptarti ir įtraukti į darbo sutartį²⁵. Pavyzdinėje darbo sutarties formoje nurodomos kitos darbo sutarties sąlygos duodant nuorodas į atitinkamus Darbo kodekso straipsnius ar kitus teisės aktus. Tačiau darbdaviui ir darbuotojui yra palikta laisvė susitarti ir dėl kitų darbo sąlygų, nenumatytų Darbo kodekse.

1.2. Darbuotojų pareiginiai nuostatai, kaip papildoma darbo sutarties sąlygų dalis

DK 95 straipsnis nustato, kad kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo susulygti dėl būtinųjų sutarties sąlygų: darbuotojo darbovietės (įmonės, įstaigos, organizacijos, struktūrinio padalinio ir kt.) ir darbo funkcijų.

Darbo funkcija apibrėžiama nurodant darbuotojo profesiją, specialybę ar kvalifikaciją, pagal kurią dirbs darbuotojas, apibūdinant darbą arba tam tikras darbuotojo pareigas. Profesija – veikla, apimanti darbuotojo atliekamos darbo funkcijos tikslus ir pobūdį (pavyzdžiui, gydytojas, juristas). Ji charakterizuoja plačiausią veiklos sritį. Specialybė yra siauresnė nei profesija darbo veiklos pagal tam tikrą profesiją sritis, kuriai reikia specialaus pasirengimo (pavyzdžiui, gydytojas pediatras, advokatas). Kvalifikacija – asmens gebėjimai ir žinios, kurias jis sugeba tam tikroje veikloje panaudoti tam tikru lygiu. Kvalifikacija įgyjama įgimtų gabumų ir ugdomų bei lavinamų bendrųjų gebėjimų pagrindu. Ji paprastai apibrėžiama kvalifikacine kategorija, specialiu išsimokslinimu, pareiginiais laipsniais ir pan. Pareigos – tai darbuotojams pagal įmonėje galiojančią pareigybių struktūros schemą nustatytas (pavestas) darbas.

Darbo kodeksas išsamiai nenustato, kaip plačiai turi būti aprašoma darbo funkcija. Šiuo atveju galima remtis 1991 m. spalio 14 d. priimta Europos Sąjungos Tarybos direktyva „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas“ (91/533/EEB). Joje nustatyta, kad darbdavys įpareigojamas informuoti darbuotoją apie esmines jo sutarties arba darbo santykių sąlygas. Direktyva taip pat įtvirtina, kad ši informacija turi būti pateikiama darbuotojui tokia forma: rašytinės darbo sutarties ir /arba priėmimo į darbą raštu ir /arba vienu ar daugiau rašytinių dokumentų²⁶. Atsižvelgiant į šias nuostatas, galima konstatuoti, kad įstatymai darbo funkcijos aprašymą, privalomą pateikti darbo sutartyse, sieja su trumpu jos apibūdinimu. Tokio apibūdinimo užtenka, kad darbo sutartis atitiktų įstatymų reikalavimus.

²⁵ Bagdanskis T. Rekomendacijos darbdaviui: ką nurodyti darbo sutartyje (2)// Juristas. 2010, Nr. 4 (79). P. 17.

²⁶ Tarybos direktyva 91/533/EEB „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas“// OL L 288, 1991 10 18. P. 32.

Nors teisės aktai ir nereikalauja išsamiai aprašyti darbo funkcijos darbo sutartyse, šis klausimas tampa aktualus dėl šių priežasčių:

1) pagal DK 119 straipsnį darbdavys neturi teisės reikalauti, išskyrus Darbo kodekse nustatytus atvejus, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi. Dėl papildomo darbo ar pareigų turi būti sutarta ir tai turi būti aptarta darbo sutartyje. Taigi, nesant išsamaus darbo funkcijos aprašymo, darbuotojas, neatsižvelgdamas į žodinių pareigų aptarimą, gali atsisakyti atlikti jam pavestą darbą;

2) darbdavys gali darbuotojui pavestą darbo funkciją traktuoti labai plačiai ir nepagrįstai praplėsti darbuotojo įsipareigojimus darbdaviui.

Taip sudaromos prielaidos ginčui atsirasti ir kyla klausimas, kokių priemonių reikėtų imtis, kad būtų galima šio ginčo išvengti?

Teismų praktika dažnai akcentuoja, kad darbo sutarčiai sudaryti pakanka susitarti dėl darbo funkcijos, t. y. dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba dėl tam tikrų pareigų, o darbo funkcijos apimtis, t. y. konkretus darbuotojo atliktinas darbas gali būti detalizuojamas vėliau, jau vykdant darbo sutartį. Darbo funkcijos apimtis nebūtinai turi būti specialiai apibrėžta darbo sutartyje, ji gali būti aptariama ir lokaliuose norminiuose aktuose, pavyzdžiui, darbuotojo pareiginiuose nuostatuose. DK 99 straipsnis taip pat nurodo, jog darbdavys privalo pasirašytinai supažindinti priimamą dirbti asmenį su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą, o DK 232 straipsnis nustato, jog darbuotojų pareigos gali būti apibrėžiamos ir pareiginiuose nuostatuose. Tad norint, kad kiekvienas darbuotojas žinotų savo pareigas ir atsakomybės ribas, dėl tikslų darbo funkcijų rekomenduotina susitarti raštu, t. y. įmonėje turi būti parengti kiekvieno darbuotojo pareiginiai nuostatai. Todėl pačia veiksmingiausia ir paprasčiausia priemone darbo funkcijai aprašyti laikytina darbuotojo pareiginiai nuostatai. Būsimas darbuotojas taip pat turėtų būti aktyvus ir prieš pradėdamas dirbti turėtų pareikalauti iš darbdavio leisti susipažinti su jo būsimo darbo pareigų nuostatais. Tai yra labai svarbu, nes darbuotojas, susipažinęs su jomis, galėtų apsispręsti, ar jis galės dirbti būsimo darbuotojo darbu, taip pat, norėdamas įsitikinti, ar jam patiks būsimas darbas, galėtų pageidauti, jog darbdavys darbo sutartyje nustatytų išbandymo laikotarpį ir pan. Kuo daugiau bus reglamentuotos darbuotojų teisės ir pareigos, tuo labiau darbuotojas bus paskatintas atsakingai ir kokybiškai atlikti savo pareigas.

Darbo įstatymai nereglamentuoja tvarkos, kaip turėtų būti kuriami ir aprašomi pareiginiai nuostatai. Todėl darbdaviai rengdami nuostatus privalo atsižvelgti į DK 4 str. 4 dalies nuostatas, t. y. turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais. Kiekviena įmonė, priklausomai

nuo veiklos pobūdžio, reikalauja sutelkti dėmesį į jos siekius, viziją bei tikslų įgyvendinimą, tad visa tai turėtų atispindėti ir jų sudaromuose pareiginiuose nuostatuose, kurie turėtų būti individualizuojami (kaip ir darbo sutartys). Pareiginių instrukcijų ruošimo tvarkas galima rasti daugelyje šaltinių, tačiau susipažinus su jomis manytume, kad rašant pareiginius nuostatus reikėtų apimti daug daugiau dalykų. Todėl siekiant darbdavio ir darbuotojo sėkmingo bendradarbiavimo pareiginiuose nuostatuose itin svarbu, vadovaujantis įmonės siekiais, iškelti konkrečiai pareigybei pagrindinį darbo tikslą ir numatyti tai pareigybei konkrečius įpareigojimus. Turėtų būti gana išsamiai aprašoma, už ką darbuotojas atsako, kokias užduotis privalo atlikti, kokie užduočių atlikimo terminai, atsiskaitymo už atliktus pavedimus tvarka ir forma. Kuriant pareiginius nuostatus būtina apibrėžti darbuotojo pavaldumą, t. y. kam jis turėtų tiesiogiai atsiskaityti už savo vykdomas pareigas ir kas yra jo tiesioginiai pavaldiniai, kad galėtų tinkamai organizuoti darbus. Taip pat turėtų būti nurodoma darbuotojo kompetencijos ribos, priimamų sprendimų derinimo tvarka, kokius sprendimus darbuotojas gali priimti savarankiškai, kokius privalo derinti su kitais atsakingais įmonės darbuotojais, pagrindiniai darbo rodikliai (apyvarta, kontroliuojamų darbo išteklių dydis, personalo skaičius, našumas ir t. t.), skatinimo bei nuobaudų skyrimo pagrindai. Darbuotojo pareigybę apibūdinančiame dokumente taip pat gali būti nurodoma pareigybės lygis ir kategorija, jei darbovietėje nustatyta tokia pareigybių sistema, nustatomi specialūs tos pareigybės reikalavimai (išsilavinimas, tam tikra kvalifikacija ar darbinė patirtis). Be to, Lietuvos Respublikos įmonėse, nors ir jų savininkai užsieniečiai, pareiginės instrukcijos ir kiti dokumentai turi būti tvarkomi tik valstybine lietuvių kalba. Taigi kiekviena įmonė turėtų sukurti savo darbuotojams pareiginius nuostatus.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, darbo autorė sudarė pavyzdinę personalo vadovo pareiginę instrukciją (1 priedas).

Kalbant apie darbuotojui pavestų funkcijų aprašymą, pažymėtina, kad bet kuriuo atveju labai sunku išsamiai aprašyti visus darbuotojo įsipareigojimus, visas jo atliekamas funkcijas. Atsižvelgiant į tai, dažnai pareiginiuose nuostatuose darbuotojų darbo funkcijų aprašymo pabaigoje būna įrašyta gana abstrakti frazė, apibendrinanti aptartas darbuotojo funkcijas: „Be šiuose nuostatuose išvardytų pareigų, darbuotojas vykdo ir kitus bendrovės vadovybės nurodymus“. Tokios formuluotės teisinę galią patvirtino ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, nustatydamas, kad darbdavio duodami pavedimai, nors ir tiesiogiai nesusiję su darbo sutartyje aprašytais pareigomis, tačiau esant tokiai formuluotei pareiginiuose nuostatuose, laikytini teisėtais ir už jų nevykdymą gali

būti skiriamos drausminės nuobaudos²⁷. Manytume, jog toks Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimas prieštarauja pats sau. Be to, Teismas nenurodo, kiek dažnai darbdavys gali skirti tokius pavedimus esant minėtai formuluotei pareiginiuose nuostatuose. Vadinasi darbdavys, padaręs tokį įrašą pareiginiuose nuostatuose ir skirdamas darbuotojui neatitinkančius jo pareigas darbus, nenusižengs DK 119 straipsniui. Formuluoatė „Be šiuose nuostatuose išvardytų pareigų, darbuotojas vykdo ir kitus bendrovės vadovybės nurodymus“ iškreipia pareiginių nuostatų taikymo svarbą, suteikdama galimybę darbdaviui neribotai išplėsti darbuotojo darbo funkcijas.

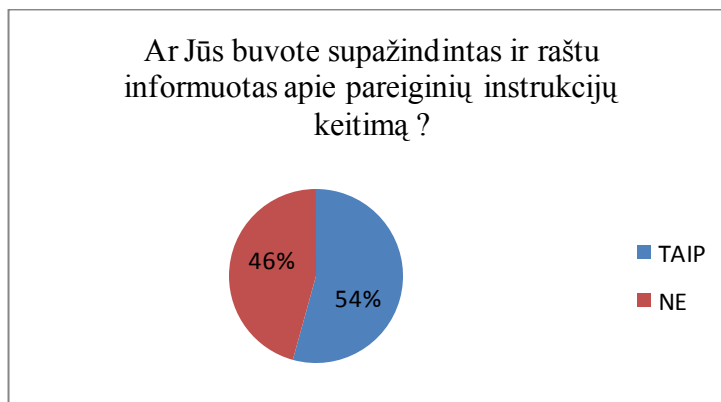
Aiškus darbuotojo darbo funkcijų reglamentavimas sudaro prielaidas teisėtam drausminės nuobaudos – pastabos, papeikimo ar net atleidimo iš darbo – skyrimui. Drausminė nuobauda yra teisėta, jeigu skiriama esant drausminės atsakomybės pagrindui – darbo drausmės pažeidimui, darbuotojui nevykdant pavestų pareigų arba netinkamai jas vykdant dėl darbuotojo kaltės (DK 234 str.). Jeigu bendrovės vadovybė pasirašytinai nesupažindina darbuotojo su jo darbo funkcijomis, o darbuotojas dėl to jų neatlieka arba netinkamai atlieka, tokie darbuotojo veiksmai negali būti kvalifikuojami kaip jo kalti veiksmai ir pagal Darbo kodekso nuostatas darbuotojas negali būti atleidžiamas iš darbo. Esant šioms sąlygoms, darbuotojui negali būti skiriama jokia drausminė nuobauda. Tačiau ir nesant darbuotojo pareiginių nuostatų darbuotojas nėra laisvas atlikti tik tai, kas jam patinka. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodė, kad darbo funkcija gali būti aiški jau iš paties darbo ar pareigybės pavadinimo. Tad, jei darbuotojas priimtas vadybininko pareigoms, suprantama, kad jo darbo pareigos apims klientų paiešką, pasiūlymus įsigyti bendrovės parduodamą produkciją, paslaugą sudaryti pirkimo-pardavimo sandorius ir pan. Šių pareigų nevykdymas, nepaisant to, kad jos nėra raštu užfiksuotos, būtų pagrįstai traktuojamas kaip darbo drausmės pažeidimas, už kurį darbuotojui galėtų būti skiriama drausminė nuobauda.

Praktikoje dažnai būna, kai darbdaviui iškyla būtinybė pakeisti darbuotojui pavestas darbo funkcijas. Tai gali lemti gamybos, jos masto, technologijos arba darbo organizavimo pakeitimas, taip pat kiti gamybinio būtinumo atvejai. Darbo kodeksas įtvirtina, kad jei nesutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, darbuotojas gali būti atleistas iš darbo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės pagal DK 129 straipsnį, laikantis nustatytos darbo sutarties nutraukimo tvarkos. Atkreiptinas dėmesys, kad DK 120 straipsnis nustato, jog būtiniosios darbo sutarties sąlygos, įskaitant darbo funkcijas, gali būti keičiamos tik esant išankstiniam rašytiniam darbuotojo sutikimui, išskyrus kodekso numatytas išimtis. Atsižvelgiant į tai, konstatuotina, kad keisti pareiginius nuostatus, kaip aktą, nustatantį darbuotojo darbo funkcijas, galima tik gavus išankstinį rašytinį

²⁷ LAT 2004 m. balandžio 26 d. nutartis civilinėje byloje I. Gaubienė v. UAB „VP Market“, Nr. 3K-3-300/2004, kat. 2.4.3.10.

darbuotojo sutikimą. Doc. dr. T. Bagdanskio straipsnyje „Darbuotojų pareiginių nuostatų teisinė galia ir reikšmė“ teigiama: „Tik pareigų pavadinimo pakeitimas, nekeičiant darbuotojo atliekamų darbo funkcijų, nelaikytinas būtinosios darbo sutarties sąlygos keitimu, todėl darbdavys tai gali padaryti ir be darbuotojo išankstinio rašytinio sutikimo“²⁸. Tad jei darbdavys nutaria vadybininkus pervardyti produktų vadybininkais, nekeisdamas jų darbo funkcijų, išankstinio rašytinio darbuotojo sutikimo nereikia. Straipsnyje taip pat analizuojama teismų praktika, kurioje akcentuojama, jog sprendžiant ginčus dėl darbo sąlygų pakeitimo pareiginiuose nuostatuose aktualu nustatyti, kokios sąlygos buvo pakeistos: būtinosios ar papildomos. Kolegija pažymėjo, kad pareigų tapatumą nulemia joms (pareigoms) priskirtinų darbo funkcijų tapatumas. Todėl šiuo atveju reikėtų nustatyti, ar pasikeitė darbuotojo darbo funkcijos. „Darbdavys, keisdamas darbo sąlygas, turi būti prieš tai nustatęs darbuotojo funkcijas. Jei darbdavys prieš keisdamas darbo sąlygas nėra nustatęs darbo funkcijų, jis elgiasi nesąžiningai darbuotojų atžvilgiu, nes nenurodo, ką konkrečiai darbuotojai turės atlikti po įvykusių struktūrinių pakeitimų. Netapačios darbo funkcijos reiškia netapačias pareigas. Taigi darbdavio nesąžiningumo atveju darbo funkcijų pakeitimas, net jei jos nėra išsamiai apibrėžtos, be darbuotojo rašytinio sutikimo traktuotinas kaip darbdavio darbo normų pažeidimas“²⁹.

Siekiant išsiaiškinti, ar praktikoje yra laikomasi šių pareiginių nuostatų keitimo tvarkos (DK 120 str. 2 d), anketoje buvo pateikti keli klausimai apie jų keitimą. Iš pradžių buvo paklausta, ar įmonėje, kurioje respondentas dirba, buvo keičiamos pareiginės instrukcijos? Pasirodo, jog net 34 apklaustieji atsakė teigiamai, 49 apklaustiesiems pareiginės instrukcijos nebuvo keičiamos, o 13 apklaustųjų pareiginių nuostatų net neturi. Kitame klausime buvo prašoma atsakyti, ar buvo prašomas jų sutikimas dėl pareiginių instrukcijų keitimo, pažymėtina, kad tik pusė apklaustųjų atsakė teigiamai (žr. 1 pav.).



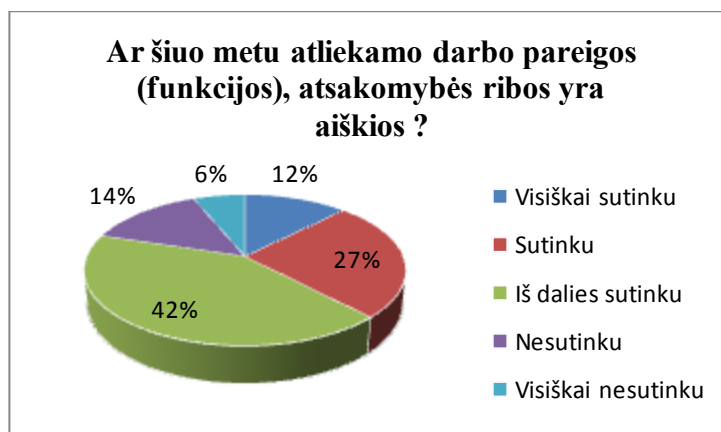
1 pav. Darbuotojų supažindinimas dėl pareiginių instrukcijų keitimo

²⁸ Bagdanskis T. Darbuotojų pareiginių nuostatų teisinė galia ir reikšmė// Juristas. 2005, Nr. 3. P. 26.

²⁹ Ten pat.

Išanalizavus kelių įmonių, kurios etikos sumetimais neviešintinos, pareiginius nuostatus, atlikus apklausą bei pareiginių nuostatų, reglamentuojamų įstatymais, sudarymo tvarką, galima teigti, kad ir dabar darbo funkcijų nustatymui bei pareiginių nuostatų sudarymui skiriamas nepakankamas dėmesys.

2 pav. galime matyti respondentų nuomonę apie jų atliekamų pareigų (funkcijų) aiškumą.



2 pav. Respondentų atliekamų darbo funkcijų aiškumas

Dažnai pasitaiko atveju, kai darbdaviai pareiginius nuostatus aprašo neatsakingai arba paruošia pagal šablonus, juose minimaliai išdėstydami darbuotojų funkcijas. Taip pat pastebėta, jog ruošdami pareiginius nuostatus kartais ir savivaliauja, į juos įtraukdami reikalavimus, drausmines nuobaudas už pareigų nevykdymą, kurios neatitinka darbo įstatymų normų bei darbo teisės principų. Tokiais poelgiais darbdaviai dažniausiai siekia sugriežtinti drausmę įmonės viduje, taip pažeisdami ir suvaržydami darbuotojų teises arba tiesiog siekdami didesnės savisaugos nuo galimų ginčų su darbuotojais. Praktikoje būdinga ir tai, kad daugelyje įmonių pradedantys dirbti darbuotojai nėra pasirašytinai supažindinami su būsimomis darbo sąlygomis, o pareiginiai nuostatai dažniausiai paruošiami kai jie jau dirba³⁰. Taigi abi darbo sutarties šalys privalo kooperuotis ir rodyti atitinkamą iniciatyvą, siekdamas tinkamai įgyvendinti savo pareigas. Darbuotojas, nežinodamas visų savo pareigų, darbo funkcijų ar kai kurių jam pavesto darbo atlikimo detalių, abejodamas šių aplinkybių žinojimu, turi kreiptis į darbdavį ir prašyti atitinkamų instrukcijų. Antra vertus, darbo sutarties šalių lygiateisiškumas reikalauja siekti šalių interesų pusiausvyros ir neleidžia ginti išimtinai vienos kurios nors šalies interesų, ignoruojant kitos šalies teisėtus interesus. Šiuo atveju tikslinga skirti vidaus aktus, bendrai reglamentuojančius bendrovės darbuotojų darbą, ir vidaus aktus, reglamentuojančius atskirų darbuotojų darbą. Tokie vidaus aktai kaip: darbo tvarkos taisyklės,

³⁰ Macijauskienė R. Darbo tvarkos taisyklių reglamentavimo problemos// Jurisprudencija. 2004, Nr. 56 (48). P. 101.

drausmės statutai ar nuostatai, paprastai nustato bendrą tvarką įmonėje, taikomą visiems darbuotojams (pavyzdžiui, darbo ir poilsio laikas, reikalavimai darbuotojų saugos ir sveikatos srityje, drausminių nuobaudų skyrimas ir pan.). Atskirų darbuotojų darbo funkcijos nustatomos tam darbuotojui skirtame akte – darbo sutartyje ar pareigybės nuostatuose. Taigi nereikia tapatinti darbo tvarkos taisyklių ir darbuotojų pareiginių nuostatų reikšmės.

2. DARBO SUTARTIES VYKDYMAS

Darbo sutarties turinio supratimas ir įgyvendinimas yra vienas reikšmingiausių teisinio santykio tarp darbdavio ir darbuotojo teisių ir pareigų sėkmingo plėtojimo pagrindų. Pagal DK 93 straipsnį darbo sutartis – darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, pakludamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui darbo sutartyje nustatytą darbą, mokėti jam sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu. Sutarčių turinys Darbo kodekse aiškinamas dvejopai: viena vertus, jį sudaro sutartyje numatytos šalių teisės ir pareigos. Toks supratimas įtvirtintas ir DK 94 str. 1 dalyje. Antra vertus, darbo sutarties turinys yra ne tik šalių teisės ir pareigos, sulygtos sutartyje, bet ir kitos sutarties pagrindu atsirandančios šalių teisės ir pareigos (darbo saugos, drausminės ir materialinės atsakomybės, darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos ir kt).

Kaip nurodo doc. dr V. Tiažkijus, bendriausiai **darbo sutarties vykdymas** suprantamas kaip darbo sutartyje nustatytų abipusių įsipareigojimų tinkamas įgyvendinimas ir užtikrinimas sutarties galiojimo laikotarpiu³¹. DSI III skyrius vadinasi „Darbo sutarties vykdymas ir pakeitimas“, o Darbo kodekso XII skyriaus trečiasis skirsnis, reglamentuojantis tuos pačius santykius, įskaitant ir darbo sutarties keitimą, vadinasi tik „Darbo sutarties vykdymas“. Taigi toks posūkis leidžia daryti išvadą, kad darbo sutarties vykdymo sąvoka apima ne tik tinkamą darbo sutarties vykdymą siauroju požiūriu (abipusių teisių ir įsipareigojimų), bet ir jos tinkamą keitimą bei nutraukimą laikantis norminių teisės aktų reikalavimų³².

2.1. Darbo sutarties vykdymo pagrindiniai principai

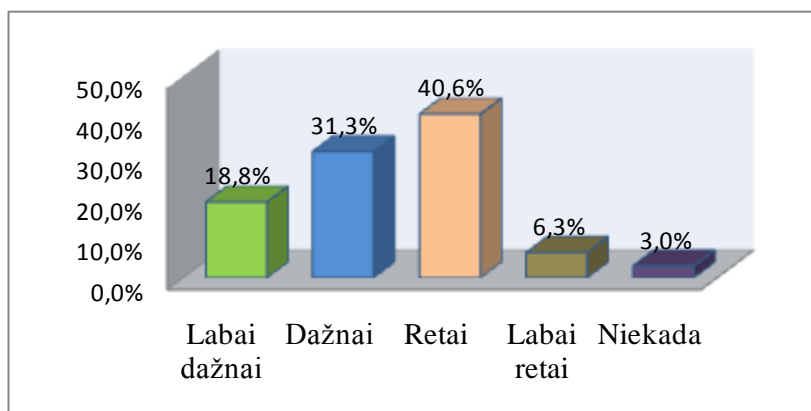
Darbo sutartyje neįmanoma aptarti visų nuostatų, todėl jau anksčiau minėtos darbo sutarties pavyzdinės formos 7 punkte yra nuoroda į DK 119 straipsnį, kurio nuostata formuoja pagrindinį principą – besąlygišką sutarties laikymąsi. Šis bendrasis sutarčių teisės principas – *pacta sunt servanta* (sutarčių šalims privalu vykdyti abipusus įsipareigojimus) suformuluotas dar romėnų ir galioja darbo teisėje. Vadovaujantis minimu straipsniu, darbdavys neturi teisės reikalauti, išskyrus DK 120, 121 ir 122 straipsniuose numatytus atvejus, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo

³¹ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius, 2005. P. 396.

³² Ten pat.

sutartimi. Darbo sutartyje sulygstama ne dėl konkrečių darbų, o dėl tam tikros rūšies darbų atlikimo, t. y. dėl tam tikros darbo funkcijos vykdymo, todėl darbuotojas privalo atlikti tuos darbus, kurie priskiriami jo darbo sutartyje sulygtai profesijai, specialybei, kvalifikacijai, nebent pačioje darbo sutartyje būtų aptarta, kad tam tikri darbai jam nebus pavedami. Dėl papildomo darbo ar pareigų turi būti taip pat sutarta ir tai turi būti aptarta pačioje darbo sutartyje.

Darbo funkcijos nustatymas yra svarbi darbo sutarties sąlyga, nes darbdavys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojai atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi (DK 119 str.)³³. Tačiau ir šiuo metu darbdaviai nesilaiko šio įstatymo (žr. pav. 3).



3 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal tai, kiek dažnai jiems tenka atlikti darbo funkcijas, kurios neįeina į jų tiesiogines pareigas ir nenumatytos darbo sutartyje

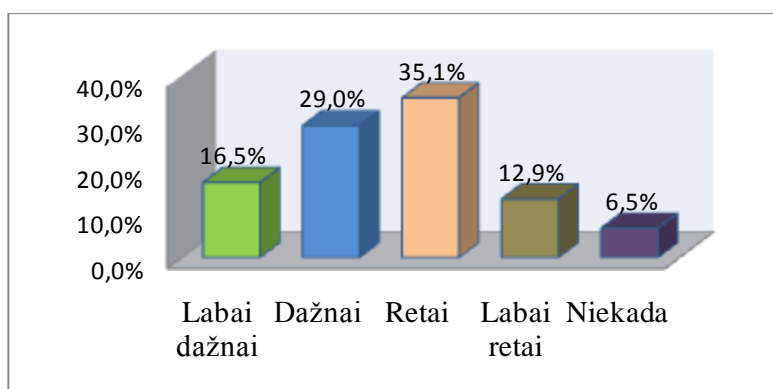
DK 114 str. 1 dalyje įtvirtinama darbuotojo galimybė susitarti su darbdaviu, kad jis toje pačioje darbovietėje eis tam tikras papildomas pareigas arba dirbs tam tikrą papildomą (sutartyje nesulygtą) darbą. Šioje dalyje taip pat nurodyta, kad susitarti dėl papildomo darbo galima, kai to nedraudžia įstatymai. Vadinasi, susitarti dėl papildomo darbo draudžiančios nuostatos gali būti įtvirtintos ne įstatymo įgyvendinamuosiuose teisės aktuose, įskaitant kolektyvines sutartis, o tik galiojančiuose įstatymuose. Taigi, esant papildomam darbui, darbuotojas greta pagrindinių pareigų ar pagrindinio darbo už atlyginimą toje pačioje darbovietėje išpareigoja eiti papildomas pareigas ar dirbti papildomą (sutartyje nesulygtą) darbą, pavyzdžiui, įmonės sargas išpareigoja eiti valytojo pareigas. Darbo kodeksas neriboja darbuotojų bei papildomų pareigų skaičiaus, tačiau jis nustato, jog darbuotojų, dirbančių ne vienoje darbovietėje arba vienoje darbovietėje, bet pagal dvi ar daugiau darbo sutarčių, visų darbų bendra trukmė negali būti ilgesnė kaip 12 valandų per dieną³⁴. Šiuo atveju Darbo kodeksas numato dar vieną sąlygą, kad darbuotojo darbo sąlygos turi būti skirtingos nei pagal

³³ LAT 2004 m. spalio 13 d. nutartis civilinėje byloje Lietuvos geležinkelio profesinė sąjunga v. AB „Lietuvos geležinkeliai“, Nr. 3K-3-540/2004, kat. 2.3.1; 2.3.2; 10.

³⁴ Davidavičius H. Papildomi ir antraeiliai darbai darbovietėse// Juristas. 2011, Nr. 4(91). P. 23.

pagrindinę darbo sutartį, nes kitaip (jeigu tokio skirtumo nėra) būtų neteisingai skaičiuojamas viršvalandinis apmokėjimas.

Toliau kalbant apie papildomą darbą svarbu aptarti pavadavimo atvejus, kurie itin dažnai pasitaiko praktikoje. Papildomo darbo sąvoka atskleidžiama DK³⁵ 114 str. 1 dalyje, tačiau jame nėra nurodyta, ar pavadavimo atvejai tiesiogiai priskirtini prie papildomų darbų. Todėl kyla klausimas, kaip turėtų būti teisiškai įforminti pavadavimo atvejai ir kaip darbuotojui turėtų būti apmokamas toks darbas? Praktikoje dažniausiai pasitaiko, kad darbuotojams tenka pavaduoti savo kolegas jų atostogų metu, laikino nedarbingumo, komandiruotės metu (žr. pav. 4). Tuomet pavadavimo darbai atliekami kartu einant pagrindines pareigas, kai darbuotojui padidinama atliekamų darbų apimtis, aptarnavimo zona ir pan.



4 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal tai, kiek dažnai darbe tenka pavaduoti savo kolegas

Atlikus darbuotojų apklausą, pastebėta, kad darbuotojams pavaduojant kolegas, neretai tenka dirbti viršvalandžius, nes padidėjus darbo krūviui sunku visus darbus atlikti savo įprastinėmis darbo valandomis (žr. 5 pav.).

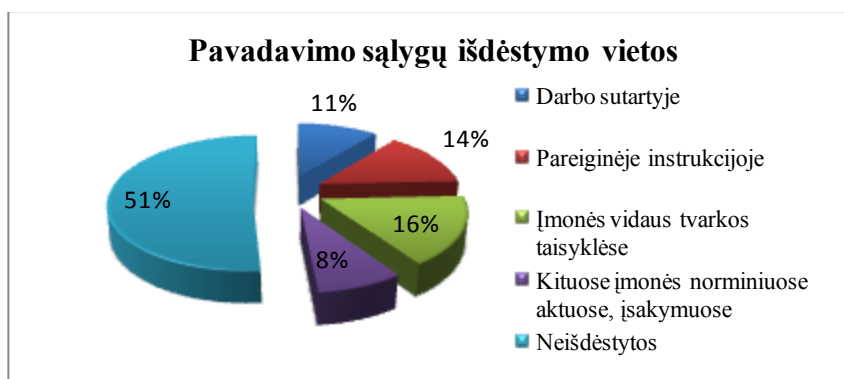
Atsakymo variantai	Respondentų skaičius	Santykis
Labai dažnai	23	22.6%
Dažnai	20	19.4%
Retai	43	41.9%
Labai retai	13	12.9%
Niekada	3	3.2%

5 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal tai, kiek dažnai jiems tenka dirbti viršvalandžius pavaduojant kolegas

³⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Valstybės žinios, Vilnius, 2002, NR. 64 - 2569.

Kadangi Darbo kodeksas nereglamentuoja pavadavimo atvejų įforminimo tvarkos, išanalizavus Valstybinės darbo inspekcijos komentarus bei DK 114 ir 119 straipsnius darytina išvada, jog jei toks darbas (pavadavimas) nenumatytas darbo sutartyse ar pareiginiuose nuostatuose, tuomet reikia daryti atitinkamus pakeitimus pavyzdinės darbo sutarties 7 punkte, nurodant terminą, kuriam sudaromas toks susitarimas. Todėl pavadavimo atvejai turėtų būti aptariami pareiginiuose nuostatuose, įmonės, įstaigos ar organizacijos vidaus darbo tvarkos taisyklėse ar darbo sutartyse. Jei šiuose įmonės norminiuose aktuose ar darbo sutartyje yra paminėta, kad darbuotojas pavaduoja kitą darbuotoją, laikinai nesantį darbe, tuomet darbo sutartyje jokių įrašų daryti nereikėtų. Taip pat svarbu paminėti ir tai, jog, jeigu pavaduojančio darbuotojo pareiginiuose nuostatuose ar darbo sutartyje yra numatyta, kad jis pavaduoja kolegą, papildomas apmokėjimas netaikomas, nes tas darbuotojas atlieka savo tiesioginį darbą. Akivaizdu, kad pavaduojančiam darbuotojui visada padidėja darbo krūvis, jei jis neatleidžiamas nuo savo tiesioginių pareigų, ir už tai darbuotojas turėtų būti paskatintas. Toliau analizuojant DK 197 str. pastebima, jog darbdaviui kyla pareiga mokėti priedą, tačiau šio priedo dydis ar jo apskaičiavimo tvarka nėra numatyta darbo teisės aktuose. Todėl ši pareiga gali būti praktiškai realizuojama tik tada, kada tokio priedo skyrimo tvarka yra numatyta kolektyvinėje arba darbo sutartyje ar įmonės norminiuose teisės aktuose. Jei priedo dydis ar jo apskaičiavimo tvarka nėra apibrėžti konkrečioje darbovietėje, priedo darbdavys mokėti neprivalo. Kitoks atvejis yra tada, kai pavaduojančiam darbuotojui tenka dirbti ir viršvalandžius, tada darbdavys privalo mokėti už viršvalandžius (1,5 tarifo).

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, galima teigti, jog pavadavimas gali būti traktuojamas kaip papildomas darbas, kuris aptartas DK 114 str. 1 dalyje, ši straipsnio dalis turėtų būti siejama su DK 119 straipsniu, kuris nustato draudimą darbdaviui reikalauti iš darbuotojo atlikti darbą, nesulygtą darbo sutartimi, taip pat ir reikalavimą dėl papildomo darbo ar pareigų susitarti ir aptarti tai darbo sutartyje ar kituose įmonės norminiuose teisės aktuose. Ar tokio draudimo darbdaviai paiso, rodo atliktas tyrimas (žr. 6 pav.). Daugiau nei pusė apklaustųjų atsakė, jog nei darbo sutartyse, nei kituose įmonės teisiniuose aktuose pavadavimo sąlygos nėra aptartos.



6 pav. Respondentų pavadavimo sąlygų išdėstymas jų darbovietės norminiuose teisės aktuose

Atsiradus poreikiui eiti papildomas pareigas ar dirbti papildomą darbą, naujas darbo teisinis santykis tarp darbuotojo ir darbdavio neatsiranda, o tik keičiamas jau egzistuojančio santykio turinys – greta pagrindinio darbo tas pats darbuotojas savo darbdavio naudai atliks ir papildomą darbą³⁶. Sutartis dėl papildomo darbo laikytina ne savarankiška darbo sutarties rūšimi, o tik susitarimu prie galiojančios pagrindinės darbo sutarties, kuriuo iš dalies yra keičiamos darbo sutarties sąlygos.

DK 119 straipsnis, įtvirtinantis reikalavimą susitarti dėl papildomo darbo ar pareigų, nurodo, kad toks susitarimas turi būti išreiškiamas aptariant tai galiojančioje sutartyje, o ne sudarant naują darbo sutartį³⁷. Todėl į esamą darbo sutartį būtina įtraukti naują sąlygą, kad viso darbo sutarties galiojimo metu (arba tik tam tikrą laikotarpį) darbuotojas greta pagrindinių pareigų ar pagrindinio darbo eis tam tikras papildomas pareigas ar dirbs tam tikrą papildomą darbą ir gaus už tai papildomą darbo užmokestį. Šio darbo terminas ir apmokėjimas priklauso nuo šalių susitarimo, nes Darbo kodeksas nedetalizuoja, kokio dydžio darbo užmokestis darbuotojui turi būti mokamas už papildomą darbą ar papildomas pareigas.

Minėta, kad šalių susitarime dėl papildomo darbo gali būti numatomas ir tokio darbo atlikimo terminas ar nutraukimo sąlygos. Atkreiptinas dėmesys, kad susitarimo dėl papildomo darbo pasibaigimas egzistuojančiam darbo santykiui lemiamos reikšmės neturi – darbuotojo ir darbdavio darbo teisinis santykis truks remiantis pagrindine darbo sutartimi. Vadinasi, Darbo kodekso normos, reglamentuojančios išeitinę išmoką, įspėjimo terminus, ir kitos darbo sutarties pasibaigimą reguliuojančios normos darbo sutarties dėl papildomo darbo pasibaigimo atveju netaikomos.

³⁶ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004.T.2. P. 101.

³⁷ Petrylaitė D., Petrylaitė V. Darbo teisė: Aktualūs atsakymai darbuotojui. Vilnius, 2010. P. 93.

Susitariant dėl papildomo darbo, šalių pareiga yra laikytis tam tikrų specialių normų reikalavimų. Viena iš jų yra susijusi su darbo dienos trukme. Šiuo atveju svarbu apriboti darbdavio galimybę piktnaudžiauti savo teisėmis, nes svarstyтина, ar darbdaviai nebandys viso darbo laiko, viršijančio keturiasdešimties darbo valandų savaitės trukmę, įforminti kaip papildomo darbo. Negalima susitarti, kad kaip papildomas darbas būtų įformintas su pagrindiniu darbu tiesiogiai susijęs ar jam analogiškas darbas, nes tokiu atveju papildomas darbo laikas vertintinas ne kaip normali darbo trukmė, o kaip viršvalandžiai, nebent pavaduojamas laikinai darbe nesantis darbuotojas. Kita vertus, darbuotojas, greta pagrindinių pareigų darbovietėje eidamas papildomas pareigas ar dirbdamas ir papildomą darbą, turi teisę į įstatymų, kolektyvinių sutarčių ir kitų įstatymo įgyvendinamųjų teisės aktų šioms pareigoms ir darbui nustatytas lengvatas ar garantijas, pavyzdžiui, į pailgintas ar papildomas atostogas (DK 167 str., 168 str.), į kompensacijas už kilnojamojo pobūdžio darbą (DK 216 str.).

Pažymėtina, kad DK 119 straipsnio norma, nustatanti būtinybę aptarti darbo sutartyje papildomas pareigas, yra imperatyvi, o tai, savo ruožtu, suponuoja sutarties šalių pareigą susitarti dėl papildomų pareigų ar papildomo darbo, sudarant dėl to papildomo darbo sutartį (toks susitarimas ir laikytinas sutartimi dėl papildomo darbo). Tačiau papildomą darbą reikėtų skirti nuo padidėjusio darbo krūvio. Šiuo atveju skiriasi pats darbo pobūdis ir susitarimo jį dirbti įforminimo tvarka bei apmokėjimas už šį darbą. Papildomu darbu galima laikyti naujas darbo funkcijas, dėl kurių nebuvo susitarta sudarant pagrindinio darbo sutartį ir kurios nebūdingos sulygtoms toje sutartyje pareigoms. Padidėjus darbo apimčiai ir numaćius iki tol neatliktas, bet su darbu glaudžiai susijusias darbo funkcijas, jau reikėtų kalbėti apie darbo krūvio padidėjimą, už kurį darbuotojui turi būti mokama proporcingai daugiau, be to, turėtų būti gautas darbuotojo sutikimas dirbti didesniu, nei įprasta, darbo krūviu. Šiuo atveju pakanka atskiro susitarimo ir keisti galiojančios darbo sutarties nereikia.

Tam tikra draudimo darbdaviui reikalauti iš darbuotojo darbo sutartimi nesulygto darbo atsvara yra darbuotojo pareiga pačiam atlikti jam pavestą darbą, o tai reiškia, kad darbuotojas neturi teisės be darbdavio ar jo įgalioto asmens sutikimo pavesti atlikti savo darbą kitam asmeniui (DK 118 str.). DK 118 straipsnyje įtvirtinta darbuotojo pareiga pačiam vykdyti savo darbo funkcijas. Šiame Darbo kodekso straipsnyje darbdavio pavedimų nereikia painioti su kartais pasitaikančiais apsimestiniais sandoriais, kai dėl kokių nors priežasčių darbo sutartis sudaroma su vienu asmeniu, bet darbo funkcijas vykdo kitas asmuo, paprastai su darbdavio žinia. Tokia sutartis šiurkščiai pažeidžia DK 118 straipsnį. Kadangi Darbo kodeksas nenustato darbo sutarties negaliojimo, taip yra dėl to, kad darbo sutartyje, jeigu ji būtų pripažinta negaliojančia, neįmanoma restitucija – sutarties

šalių gražinimas į tą padėtį, kurioje jos buvo iki negaliojančios sutarties sudarymo, nes atlikto darbo sąnaudų gražinti neįmanoma. Todėl, kai darbo sutarties sudedamosios dalys (dalis) prieštarauja įstatymų draudžiamosioms nuostatomis ir tų prieštaravimų negalima pašalinti, darbo teisiniai santykiai tam faktui paaiškėjus tęstis negali, darbo sutartis turėtų būti nutraukiama be išankstinio įspėjimo (DK 139 str. 1 d.). Darbdaviai ar jiems atstovaujantys asmenys, sudarydami tokias fiktyvias darbo sutartis, prieštaraujančias įstatymų draudžiamosioms nuostatomis, gali būti traukiami drausminėn arba administracinėn atsakomybėn.

Darbo sutarties sąlygų pakeitimo būdas ir tvarka priklauso nuo tų sąlygų keitimo priežasties, keičiamų sąlygų rūšies ir nuo to, kuriam laikui – terminuotai ar neterminuotai – sąlygos keičiamos. Darbo teisiniai santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio atsiranda išgaliojus jų sudarytai sutarčiai. Abi šalys kiekvienoje darbo sutartyje privalo sulygti dėl būtinųjų sutarties sąlygų, t. y. laisva valia vienos šalies pasiūlymu (oferta) ar abipusių derybų pagrindu išreikšti savo patvirtinimą akceptuojant darbo sutartį joje aptartomis sąlygomis. Sutarties dvišalis pobūdis ir reikalavimas, jog kiekviena šalis aiškiai pareikštų savo valią prisiimdama konkrečius iš sutarties kylančius įsipareigojimus, reiškia, kad darbdavys ir darbuotojas, sudarydami darbo sutartį ar vėlesniu laikotarpiu siekdami pakeisti jos sąlygas, turi patvirtinti tokius ketinimus abipusiu susitarimu. Vadinas, darbo sutarties šalys vienašališkai neturi teisės keisti darbo sutartyje teisėtai sulygtų darbo sąlygų³⁸.

Universaliausias darbo sutarties sąlygų keitimo būdas yra šalių susitarimas, t. y. šalys bet kada susitarimu gali pakeisti darbo sutartį ir jos sąlygas. Jokių tokio susitarimo apribojimų Darbo kodeksas nenustato. Žinoma, į darbo sutartį negalima įrašyti tokių sąlygų, kurios prieštarautų norminiams darbo teisės aktams (dirbti be poilsio dienų, atostogų ir pan.).

2.2. Darbo sutarties sąlygų keitimas

Darbo ir gamybos procesai nėra pastovūs, todėl bemaž neįmanoma darbuotojams nustatyti nekintamų darbo sąlygų. Pastaraisiais metais įmonės vis dažniau atlieka reorganizacijas, įmonės vidinės struktūros pertvarkymus. Atlikdamos šiuos struktūrinius pertvarkymus, įmonės pakeičia savo vidinę struktūrą, padaro ją efektyvesnę, atsisako nereikalingų funkcijų, jas perskirsto arba pradeda vykdyti naujas, sumažina ar padidina darbuotojų skaičių ir pan. Struktūrinių pertvarkymų

³⁸ LAT 2007 m. gruodžio 03 d. nutartis civilinėje byloje I. J. v. VšĮ Šilutės ligoninė, Nr. 3K-3-526/2007, kat. 11.7.1; 17.1.2.

priežastys dažniausiai yra bandymas prisitaikyti prie pasikeitusių rinkos sąlygų, ekonominių veiksnių, siekiant taupyti racionalizuojant įmonės padalinių ir darbuotojų funkcijas, jų skaičių ar veiklos sritis. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas ir kiti teisės aktai leidžia darbdaviui pačiam nuspręsti keisti savo įmonėje gamybą, jos mastą, technologiją, darbo organizavimo tvarką. Visa tai paprastai susiję su darbo sutartyse nustatytų darbuotojų darbo sąlygų keitimu, netgi darbo santykių nutraukimu. Šie pasikeitimai turi įtakos tolesnei darbuotojų darbinei veiklai bei pragyvenimui. Todėl ypač svarbu, kad visos procedūros, susijusios su darbo sutarties sąlygų pakeitimu ar net atleidimu iš darbo, būtų aiškios, teisingos ir teisėtos.

Kaip minėta anksčiau, DK 99 str. 1 dalis nurodo, kad darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų, nurodytų DK 95 straipsnyje. Darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas. Ji sudaroma abiejų darbo sutarties šalių interesais ir atitinka jų suderintą valią. Darbo sutartis atspindi teisinių darbo santykių sutartinį pobūdį, darbo savanoriškumo principą. Teisinės pasekmės, kurioms atsirasti reikalinga abiejų sutartinių santykių šalių suderinta valia, negali atsirasti vien tik vienašalio akto pagrindu. Nesant abiejų teisinių darbo santykių šalių suderintos valios išraiškos, traktuoti darbo sutartį sudaryta ir suteikiančia šalims tam tikras teises ir nustatančia atitinkamas pareigas pagrindo nėra³⁹.

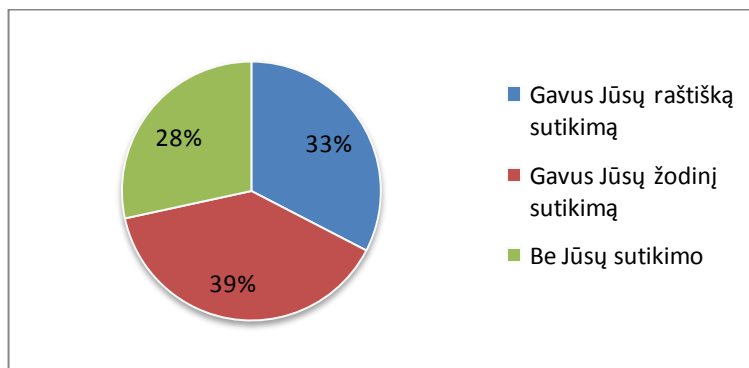
DK 94 str. 1 dalis nustato, kad darbo sutarties turinys yra jos šalių suldytos sutarties sąlygos, apibrėžiančios šalių teises ir pareigas. Minėta, kad darbo sutartis keičiama pakeitus darbo sutarties turinį, t. y. tas joje aptartas sąlygas, kurios apibrėžia šalių teises ir pareigas. Kalbant apie darbo sutarties keitimą reikėtų netapatinti dviejų susijusių, bet skirtingų sąvokų „darbo sutarties sąlygų pakeitimas“ ir „darbo sąlygų pakeitimas“. Spartėjant gyvenimo tempui, tobulėjant technologijoms ir darbo organizavimas negali stovėti vietoje, todėl gali atsitikti, kad pasikeis darbo sąlygos, tarkime, bus atnaujinta kompiuterinė įranga, bet tai nereiškia, kad dėl to turėtų būti keičiamos darbo sutarties sąlygos, pavyzdžiui, nors administratorė ir dirbs nauju modernesniu kompiuteriu, tačiau jos darbo funkcijos dėl to nesikeis⁴⁰.

DK 120 straipsnis reglamentuoja individualių darbo sutarties sąlygų keitimą. Darbo sutarties šalys savo susitarimu gali pakeisti bet kurią sutarties sąlygą, tačiau turi laikytis nustatytos darbo sutarties sąlygų keitimo tvarkos, t. y. gauti darbuotojo sutikimą, jei keitimas inicijuojamas darbdavio iniciatyva, ir tinkamai įforminti darbo sutarties sąlygų pakeitimą.

³⁹ LAT 2007 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje A. P. v. AB Klaipėdos jūrų krovinių kompanija, Nr. 3K-3-300/2007, kat. 14.2; 11.1; 11.7.1; 11.7.3.

⁴⁰ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius, 2005. P. 397.

7 paveiksle galime matyti, ar darbdaviai laikosi Darbo kodekse nustatytos darbo sutarties sąlygų keitimo tvarkos.



7 pav. Darbo sutarties sąlygų keitimo tvarka respondentų darbovietėse

Galima teigti, kad nors Darbo kodeksas ir aiškiai reglamentuoja darbo sutarties sąlygų keitimo tvarką, tačiau jos taikymas praktikoje dar yra problemiškas. Deja, net 39 proc. (28 respondentai) apklaustųjų paminėjo, jog darbo sutarties sąlygos buvo pakeistos be jų sutikimo.

Pagal DK 120 str. 1 dalį, kai keičiama gamyba, jos mastas, technologija arba darbo organizavimas, taip pat kitais gamybinio būtinumo atvejais darbdavys turi teisę pakeisti darbo sutarties sąlygas. Tai jis gali padaryti tik su darbuotojo sutikimu. Analizuojamo straipsnio 1 dalyje nepateikiama išsamaus sąrašo priežasčių, kuriomis gali remtis darbdavys, keisdamas darbo sutarties sąlygas, nes minimi „kiti gamybinio būtinumo atvejai“. Tai gali būti pasikeitę įmonės sutartiniai įsipareigojimai, skubūs užsakymai ir kt. Gamybinio būtinumo sąvoka nepaaiškinama ne tik nurodytame straipsnyje, bet ir Darbo kodekse⁴¹. Iš to išplaukia, kad darbo sutarties sąlygos gali būti keičiamos ir dėl kitų priežasčių, jeigu darbdavio požiūriu jos susijusios su gamybinio būtinumu. Analizuojant šį straipsnį galima pastebėti, jog šiuo atveju darbuotojui yra sunku įvertinti, kada darbdavys veikia teisingai, o kada jis gali piktnaudžiauti „gamybinio būtinumo“ sąvoka. Todėl tik kilus ginčui, ar priežastis pakankamai sviri, kiekvienu konkrečiu atveju gali vertinti ginčą nagrinėjantis organas.

Pažymėtina, kad DK 120 str. 1 dalyje nėra konkrečiai nurodoma, kurioms darbo sutarties sąlygoms ši norma turėtų būti taikoma (šis straipsnis įvardijamas kaip „Darbo sutarties sąlygų pakeitimas“), tačiau negalima daryti išvados, kad minėta norma taikoma visoms darbo sutartyje sulygtoms darbo sąlygoms. Kadangi šio straipsnio 2 dalis nustato specialias būtinųjų darbo sutarties sąlygų keitimo taisykles, 3 dalis – darbo apmokėjimo sąlygų, reikia manyti, kad 1 dalis

⁴¹ Davidavičius H. Darbo sutarties sąlygos ir jų keitimas darbdavio iniciatyva// Juristas. 2009, Nr. 3 (66). P. 4.

reglamentuoja papildomų (DK 95 str. 4 d.) darbo sutarties sąlygų, kurios nebuvo aptartos konkrečioje darbo sutartyje, bet kurios įprastai taikomos darbuotojams toje darbovietėje, keitimą (darbo režimas, darbo grafikai, premijavimo tvarka ir kt.).

Jei darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, jis gali būti atleistas iš darbo pagal DK 129 straipsnį „Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės“, laikantis nustatytos darbo sutarties nutraukimo tvarkos (DK 120 str. 1 d.). Ši norma yra siunčiamoji. Tai reiškia, kad darbo sutarties nutraukimo pagrindas yra ne darbuotojo atsisakymas dirbti pakeistomis darbo sąlygomis (tai yra tik darbo sutarties nutraukimo priežastis), o priežastys, nurodytos DK 129 straipsnio dispozicijoje.

Pagal DK 120 str. 2 dalį, jeigu norima keisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas (DK 95 str. 1 ir 2 d.) neterminuotai arba ilgesniam negu vieno mėnesio terminui, jos gali būti keičiamos tik esant išankstiniam raštiškam darbuotojo sutikimui. Jokių šios taisyklės išimčių Darbo kodeksas nenumato. Savaimė suprantama, kad tokios sąlygos gali būti keičiamos šalių sutarimu, tačiau kaip elgtis, jeigu šalys dėl pakeitimo nesutaria? Darbuotojui atsisakius dirbti pagal siūlomas pakeistas darbo sąlygas, pavyzdžiui, pakeisti specialybę, jam gali atsirasti teisinių padarinių, analogiškų tiems, kurie numatyti DK 120 str. 1 dalyje. Vadinasi, jeigu dėl darbo organizavimo pakeitimo darbuotojo einamų pareigų neliko, jis gali būti atleistas iš darbo, atleidimo pagrindu įvardijant svarbią priežastį.

Keičiant minėtas darbo sutarties sąlygas, taip pat nėra nurodytas terminas, prieš kiek laiko darbuotojas turi būti išpėtas apie šių darbo sąlygų pakeitimą, tad šiuo atveju taikomas protingumo principas. Kiekvienu individualiu atveju apie darbo sutarčių sąlygų pakeitimus šiuo metu darbuotojai turi būti informuojami prieš protingą terminą. Atsižvelgiant į tai, keičiant darbo apmokėjimo sąlygas ar nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, (DK 129 str.) darbdavys privalo laikytis išpėjimo terminų, nurodytų Darbo kodekse. Taip pat įvertinus tai, jog darbuotojui atsisakius dirbti tiek pakeitus darbo sąlygas, numatytas DK 95 str. 1 ir 2 dalyse, tiek apmokėjimo sąlygas, gali atsirasti tie patys teisiniai padariniai, t. y. darbo sutartis gali būti nutraukta pagal DK 129 str., todėl manytume, kad keičiant darbo sutarties sąlygas reikėtų vadovautis vieno mėnesio išpėjimo terminu, kad darbuotojas galėtų protingai įvertinti siūlomus pasikeitimus ir padaryti tinkamus sprendimus.

Pažymėtina, kad DK 120 str. 2 dalis turėtų būti taikoma ir tuo atveju, kai, be minėtų būtinųjų sąlygų, kurios įvardytos DK 95 str. 1 ir 2 dalyse, yra keičiamos darbo sutartyje aptartos papildomos sąlygos. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas praktikoje laikosi tos pozicijos, kad darbo sutarties šalies pageidaujama darbo sąlyga tampa būtina tik tuomet, kai dėl jos šalys susitaria ir ji

įtraukiama į darbo sutartį. Taigi visos darbo sutarties sąlygos, jeigu dėl jų susitarė sutarties šalys, tampa šalims privalomos (kaip ir būtinos).⁴²

DK 95 str. 1 dalyje nurodoma, kad kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo susitarti dėl būtinųjų sutarties sąlygų: darbuotojo darbovietės (įmonės, įstaigos, organizacijos, struktūrinio padalinio ir kt.) ir darbo funkcijų (dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba tam tikrų pareigų). Tačiau Darbo kodeksas nenustato darbovietės nurodymo detalumo laipsnio, tad galima teigti, jog darbovietės ar darbo vietos nurodymas yra alternatyva, todėl darbo funkcijos atlikimo vietą darbdavys turi teisę keisti vienašališkai pagal poreikį, jei dėl to šalys nesusitarė ir neįrašė į darbo sutartį, dėl ko darbo sutartis nepraranda savo galiojimo. Jau minėtoje byloje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, išnagrinėjęs ieškovės L. B. darbo bylą, pažymėjo, kad vadovaujantis DK 95 str. 1 dalimi darbo sutartyje būtina nurodyti darbovietę ir darbo funkcijas. Darbo kodekse vartojami du terminai: darbovietė ir darbo vieta. Teisėjų kolegija nusprendė, kad remiantis lingvistiniu įstatymo aiškinimu, nurodyti darbovietę (įmonę) būtina, o darbo vietą (struktūrinį padalinį) reikia nurodyti tik šalims dėl to susitarus. Nagrinėjamos bylos atveju šalių sudarytoje darbo sutartyje nurodyta ieškovės darbovietė (Lietuvos aklųjų biblioteka) ir darbo vieta (Ukmergės filialas). Šalių susitarimu nesusitarta dėl konkrečios darbo vietos (struktūrinio padalinio adreso), atsižvelgiant į kasatorės (darbuotojos) turimą negalią. Todėl teisėjų kolegija nusprendė, kad, nors darbo sutartyje ir nenurodytas darbovietės struktūrinio padalinio (konkrečios darbo vietos) adresas, tačiau adreso pasikeitimas dėl darbuotojos turimos negalios laikytinas būtinosios darbo sutarties sąlygos dėl darbo vietos pakeitimu.

Vadovaujantis DK 120 str. 3 dalimi, darbo apmokėjimo sąlygas be darbuotojo raštiško sutikimo darbdavys gali keisti tik tuo atveju, kai įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį yra keičiamas tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas. „Ši nuostata reiškia: pirma, kad, kai darbo apmokėjimo sąlygos keičiamos remiantis norminiais teisės aktais, darbuotojo rašytinis sutikimas nereikalingas, antra, jeigu darbuotojo darbo apmokėjimo sąlygos keičiamos dėl kitų priežasčių – būtinas darbuotojo rašytinis sutikimas. Be to, nesvarbu, darbo užmokestis didinamas ar mažinamas, ar keičiamos kitos darbo apmokėjimo sąlygos (darbo užmokesčio sistema, jos mokėjimo būdas)“⁴³. Antai Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nagrinėjamoje byloje pedagogei A. Ž. pagal atitinkamą Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimą buvo sumažintas darbo užmokestis. Apylinkės teismas pripažino, kad šiuo atveju ieškovės sutikimo

⁴² LAT 2008 m. gegužės 19 d. nutartis civilinėje byloje L. B. v. Lietuvos aklųjų biblioteka, Nr. 3K-3-274/2008, kat. 11.7.3.

⁴³ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004.T.2. P.116.

dėl darbdavio – mokyklos administracijos sprendimo nereikėjo. Su tuo sutiko ir apygardos teismas, o Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodė, kad šioje byloje lemiamą reikšmę turi DK 120 str. 1 ir 3 dalių nuostatų aiškinimas ir taikymas. DK 120 str. 3 dalis reglamentuoja darbo sutartyje sulygtų mokėjimo už darbą sąlygų keitimą. Pagal šias nuostatas darbo sutartyje sulygtas mokėjimo už darbą sąlygas darbdavys gali keisti tik gavęs raštišką darbuotojo sutikimą. Tokio sutikimo nereikia, kai įstatymais, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį keičiamas tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo užmokestis. Šios bylos aplinkybės leidžia daryti išvadą, kad A. Ž. mokėjimo už darbą sąlygos dėl to ir buvo keičiamos, tačiau šiuo atveju pagal DK 120 str. 3 dalį be jos rašytinio sutikimo buvo negalima sumažinti jai darbo užmokesčio, sulygto pirmiau sudarytoje darbo sutartyje. Darbuotojui nesutikus dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, taigi ir sumažinus darbo užmokestį, sprendžiamas darbo sutarties nutraukimo pagal DK 129 straipsnį klausimas (DK 120 str. 1 d.)⁴⁴. DK 203 straipsnis reikalauja, kad, nustatant naujas darbo apmokėjimo sąlygas, darbdavys turi raštu pranešti darbuotojams ne per protingą terminą, o ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį iki jų įsigaliojimo. Keičiant darbo apmokėjimo sąlygas, sumažinti darbo užmokestį darbuotojui be jo raštinio sutikimo negalima (DK 120 str. 3 d.). Pritartina profesoriaus I. Nekrošiaus nuomonei, kad šitas sakinytis yra perteklinis, aiškiai nesuderintas su tos pačios normos pirmuoju sakiniu ir jam prieštarauja. Jis prieštarauja ir teisinei logikai, nes sunku įsivaizduoti, kad Darbo kodeksas leistų vienam ar kitam darbdaviui nevykdyti įstatymų ar Vyriausybės nutarimų.

Kalbant apie mokėjimo už darbą sąlygas svarbu paminėti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo pasisakymą, kuriame teigiama: „Jeigu sąlygos yra įtvirtintos ne darbo sutartyje, bet nuostatuose, įmonės vadovo įsakymuose, kituose administracijos aktuose, neatskiriama darbo sutarties dalimi tampa tik tuo atveju, kai darbo sutartyje yra nuoroda į konkretų aktą, t. y. abi sutarties šalys susitarė tokio akto nuostatas laikyti sutarties sąlygomis“⁴⁵. Vadinasi, jeigu darbo sutartyje nėra nuorodos į konkretų aktą dėl kintamosios dalies dydžio apskaičiavimo, tada tai nėra neatskiriama darbo sutarties dalis. Pagal DK 10 str. 1 dalį, sistemiškai aiškinant DK 120 str. 3 dalį, atsižvelgiant į DK 95 ir 120 straipsnius, reglamentuojančių darbo sutarties sąlygas ir jų keitimą, sąsajas Lietuvos Aukščiausiasis Teismas daro išvadą, kad DK 120 str. 3 dalyje nurodyta ne apie bet kokių, o apie darbo sutartyje sutartų mokėjimo už darbą sąlygų pakeitimą. Taigi, darbdaviui keičiant mokėjimo už darbą sąlygas taip, kad nustatytosios darbo sutartyje lieka nepažeistos, DK 120 str. 3 dalyje nustatyti

⁴⁴ LAT 2005 m. gegužės 13 d. nutartis civilinėje byloje A. Žvilkienė v. Kėdainių rajono Gudžiūnų Pauliaus Rabikausko pagrindinei mokyklai ir Kėdainių rajono savivaldybei, Nr. 3K-3-265/2005, kat. 11.7.1; 11.7.2.

⁴⁵ LAT 2007 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje A. P. v. AB „Klaipėdos jūrų krovinių kompanija“, Nr. 3K-3-300/2007, kat. 11.1.

reikalavimai netaikytini. Tokiu atveju darbdavys kintamą darbo užmokestį, premijas, priedus įmonės vidaus aktais gali keisti savo nuožiūra, spręsti mokėti juos ar nemokėti neatsižvelgdamas į darbuotojų nuomonę. Tam visiškai nereikalingas darbuotojų sutikimas. Šis Aukščiausiojo Teismo išaiškinimas tinka ne tik kalbant apie kintamo atlyginimo numatymą darbo sutartyje, bet ir apie kitas (papildomas) sąlygas. Siekiant įsitikinti, kokios dažniausiai darbo sąlygos įtraukiamos į darbo sutartį, buvo paprašyta apklaustųjų pažymėti, kokios darbo sąlygos yra įrašytos į jų darbo sutartis (žr. 8 pav.).

Darbo sutarties sąlygos	Respondentų skaičius
Pareigos (darbo funkcijos)	102
Darbovietės pavadinimas	102
Darbo sutarties rūšis (terminuota, neterminuota, laikinoji, dėl antraeilių pareigų ir t. t.)	76
Stabili užmokesčio dalis	76
Tiksli darbo vieta (struktūrinis padalinys, filialas)	72
Darbo dienos, savaitės trukmė	60
Išbandymo laikotarpio terminas	53
Konfidencialumo ir nekonkuravimo sąlygos	30
Poilsio sąlygos	23
Papildomas darbas	19
Pavadavimo atvejai	19
Darbdavio lėšų, darbuotojui apmokėti atlyginimo tvarka	19
Kintama užmokesčio dalis (priedai ir kt.)	8
Kita	4

8 pav. Respondentų atsakymų dėl darbo sąlygų įtraukimo į darbo sutartį pasiskirstymas

Iš pateiktos lentelės matyti, kad itin mažas apklaustųjų kiekis (8 iš 102), nurodė, jog kintama užmokesčio dalis yra nurodyta jų darbo sutartyje. Atsižvelgus į tai, kas išdėstyta, pastebima spraga apmokėjimo klausimais. Vienoje anksčiau minėtų Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių kalbama, kad darbo apmokėjimo kriterijus reikia apibrėžti aiškiai ir tiksliai, tačiau Teismas nereikalauja, jog darbo sutartyje būtų nurodytas visas atlyginimas (tiek stabilus, tiek kintamas). Tokiu atveju darbdavys, vadovaudamasis DK 120 str. 3 dalimi, keisdamas kintamą darbo užmokestį, neįtrauktą į darbo sutartį, ir neatsižvelgdamas į darbuotoją, nepažeis darbo įstatymo. Kaip rodo praktika, dažnas darbdavys (ypatingai prekybinėse ir paslaugas teikiančiose įmonėse) keičia apmokėjimo sistemą savo įmonėse sumažindamas stabilią atlyginimo dalį ir padidindamas kintamąją, kad darbuotojų atlygis tiesiogiai priklausytų nuo asmeniškai pasiektų rezultatų. Darbo autorės nuomone, tokiu atveju darbdaviui suteikiama galimybė piktnaudžiauti keičiant savo

nuožiūra (neatsižvelgiant į darbuotojo) ne tik darbo užmokesčio, bet ir kitas (papildomas) darbo sąlygas, kurios neįtrauktos į darbo sutartį.

Toliau analizuojant DK 120 straipsnio nuostatas reikėtų atkreipti dėmesį, jog pirmoje šio straipsnio dalyje nėra konkretinama, kaip turi būti keičiamos darbuotojo darbo sutarties sąlygos, kokia forma turi būti išreikštas darbuotojo sutikimas ar nesutikimas dirbti pakeistomis darbo sutarties sąlygomis. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senatas yra pažymėjęs, kad: „Įstatymas nenustato privalomos rašytinės formos kito darbo pasiūlymui. Tačiau kilus ginčui dėl kito darbo darbuotojui siūlymo fakto, termino pasiūlymui priimti fakto ar kitų su kito darbo siūlymu susijusių faktų, pareiga teisme įrodyti tokių faktų buvimą tenka darbdaviui (atsakovui) (Civilinio proceso kodekso 178 str.), jis turėtų atitinkamomis priemonėmis fiksuoti tokius faktus. Esant ginčui dėl aptariamų su kito darbo siūlymu susijusių faktų buvimo, jie teisme gali būti įrodinėjami visomis Civilinio proceso kodekso 177 str. 2 ir 3 dalyse numatytomis įrodinėjimo priemonėmis“⁴⁶.

Dažnai būna, kad darbuotojas nedavė raštiško sutikimo keisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas, tačiau pradėjo dirbti pakeistomis sąlygomis. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išaiškinęs, kad darbuotojo perkėlimas į kitą darbą be jo raštiško sutikimo, esant ginčui, turi būti pripažintas neteisėtu. Tačiau, jei darbuotojas pradėjo dirbti pasikeitusiomis sąlygomis ir per vieną mėnesį perkėlimo neginčijo, teismas gali pripažinti, kad perkėlimas įvyko jam sutikus, nors raštiško darbuotojo sutikimo ir nėra. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas vienoje savo nutarčių apžvalgoje⁴⁷ pažymėjo, kad DK 120 str. 2 dalyje yra numatytas reikalavimas darbdaviui gauti rašytinį darbuotojo sutikimą dėl darbo sąlygų keitimo. Šioje nutartyje Teismas teigė, kad įsigaliojus darbdavio įsakymams dėl darbo sąlygų keitimo, darbuotojui toliau tęsiant darbą pakeistomis sąlygomis (einant kitas pareigas ir gaunant kitoki darbo užmokestį), bylą nagrinėję teismai pagrįstai konstatavo, kad darbuotojų darbas pakeistomis sąlygomis rodo, jog jie sutiko dirbti tokiomis sąlygomis.

Manome, jog taip pat būtų aktualu išanalizuoti būtinąsias darbo sutarties sąlygas – darbovietės pakeitimą, tiksliau, darbuotojo perkėlimą į kitą darbovietę (DK 120 str. 2 d.). Aptariant egzistuojantį darbuotojų perkėlimo reglamentavimą Lietuvos teisėje, pirmiausia paminėtinas DK 138 straipsnis, pagal kurį įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jo pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas, sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius. Draudimą priimti į

⁴⁶ LAT 2008 m. kovo 12 d. nutartis civilinėje byloje L. B. v. AB „Vilniaus pergalė“, Nr. 3K-3-158/2008, kat. 11.9.10.4; 114.9.2.

⁴⁷ LAT senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 civilinėje byloje Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), apibendrinimo apžvalga, Nr. 20.

darbą esant raštiškam darbdavių susitarimui dėl darbuotojo perkėlimo į kitą darbovietę DK 96 straipsnis įtvirtina kaip vieną iš garantijų priimant į darbą. Darbo kodekse nenumatyta tokio darbo santykių pasibaigimo pagrindo kaip darbdavių susitarimas, tačiau darbo sutarties sąlygų keitimo galimybė leidžia pakeisti ir darbovietę, o ja apibūdinama įmonė, kurioje dirba darbuotojas⁴⁸. Šiuo atveju reikia įsidėmėti, kad toks perkėlimas yra galimas, jeigu yra rašytinis darbdavių susitarimas dėl darbuotojo perkėlimo į kitą darbovietę. Tai yra viena garantijų, priimant į darbą, numatytų DK 96 str. 1 d. 2 punkte. Svarstant darbuotojo perkėlimo į kitą įmonę darbdavių susitarimu klausimą, reikia turėti omenyje, kad pagal DK 120 str. 2 dalį toks perkėlimas leidžiamas tik esant išankstiniam rašytiniam darbuotojo sutikimui. Reiškia, šiuo atveju reikalingas ne dvišalis, o trišalis susitarimas – darbdavių ir darbuotojo.

Kadangi Darbo kodekse nėra išsamiai apibrėžtas darbo sąlygų keitimas keičiantis darbovietai, taip pat nėra specialaus darbo sutarties pasibaigimo pagrindo dėl darbuotojo perkėlimo į kitą įmonę, esant darbdavių susitarimui, todėl ir praktikoje dažnai kyla klausimas, kaip pasielgti tokioje situacijoje: ar darbo sutartis turėtų būti nutraukiama ar ji galėtų būti pakeičiama? Pažymėtina, kad šiuo atveju reikėtų vadovautis Valstybinės darbo inspekcijos specialistų išaiškinimais, kurių viename yra pažymėta, jog kadangi Darbo kodekse nėra specialaus darbo sutarties pasibaigimo pagrindo dėl darbuotojo perkėlimo į kitą įmonę, esant darbdavių susitarimui, darbo sutarties pasibaigimas tokiais atvejais turėtų būti įforminamas pagal DK 125 straipsnį „Darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu“ arba pagal DK 127 straipsnį „Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo pareiškimu“, pažymint faktines darbo sutarties nutraukimo aplinkybes – darbdavių susitarimą dėl darbuotojo perkėlimo į kitą įmonę. Manytina, kad tokiu atveju darbuotojas gali pirmajam darbdaviui pateikti prašymą atleisti jį iš darbo pagal DK 125 straipsnį „Darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu“ tuo pagrindu, kad pagal esamą abiejų darbdavių raštišką susitarimą jis nori įsidarbinti pas antrąjį darbdavį. Galimi ir kiti šio klausimo sprendimo būdai, pavyzdžiui, darbuotojas iš darbo atleidžiamas jo paties prašymu pagal DK 127 str. 1 dalį, esant abiejų darbdavių raštiškam susitarimui, kad darbo sutarties nutraukimo priežastis yra darbuotojo perkėlimas į kitą darbovietę, kurios darbdavys įsipareigoja jį priimti į darbą, nes priešingu atveju antrasis darbdavys galėtų teigti, jog tokio susitarimo tarp darbdavių nebuvo⁴⁹.

Manytume, jog tikslinga paminėti apie Darbo kodekse nustatytas tam tikras garantijas darbuotojui, kai jis darbdavių susitarimu perkeliamas dirbti į kitą darbovietę. DK 30 straipsnyje yra nurodyta, kad nepertraukiamasis darbo stažas išlieka ir tuo atveju, kai darbuotojas iš vienos

⁴⁸ Isokaitė I. Darbuotojų perkėlimas reorganizuojant įmones ir perleidžiant verslą// Verslo žinios. 2007, Nr. 61. P. 15.

⁴⁹ Davidavičius H. Darbuotojų perkėlimas į kitą darbą// Juristas. 2010, Nr. 11(86). P. 8.

darbovietės į kitą buvo perkeltas darbdavių susitarimu ar kitais pagrindais, nenutraukiančiais darbo stažo, kai pertrauka tarp darbų neviršija nustatytų terminų. Be to, DK 96 straipsnyje nustatyta, kad draudžiama atsisakyti priimti į darbą, jeigu yra raštiškas darbdavių susitarimas dėl darbuotojo perkėlimo į kitą darbovietę. Atsisakymas priimti į darbą gali būti ginčijamas teisme ne vėliau kaip per vieną mėnesį. Kai teismas nustato, kad atsisakymas priimti į darbą yra neteisėtas, darbdavys teismo sprendimu įpareigojamas priimti šį asmenį į darbą ir už laiką nuo atsisakymo priimti į darbą dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos sumokėti jam minimaliojo darbo užmokesčio dydžio kompensaciją.

Kita vertus, analogišku atveju Valstybinės darbo inspekcijos specialistai yra pažymėję, jog kai yra darbdavių susitarimas ir darbuotojas vis dėlto sutinka kartu su tos įmonės padaliniu, kuriame jis dirbo, pereiti į kitą įmonę, tai, kitaip nei pagal galiojusią iki 2003 m. sausio 1 d. DSI 26 str. 12 dalį, vertintina ne kaip darbo sutarties nutraukimo pagrindas, o pagal DK 120 str. 2 dalį kaip darbo sutarties sąlygų, nustatytų DK 95 str. 1 ir 2 dalyse pakeitimas. Reiškia, kad darbo sutartis, šiuo atveju, gali būti keičiama (darbo sutarties egzempliorius iš vienos įmonės turi būti perduotas kitai, darbo sutarčiai turi būti suteikiamas kitos įmonės eilės numeris ir įrašoma atitinkamoje eilutėje, kad darbo santykiai tęsiasi naujoje įmonėje, nurodant jos pavadinimą).

Manome, kad analizuojamu atveju reikėtų atsižvelgti į DK 2 str. 1 d. 8 punkte įtvirtintą darbo santykių stabilumo principą, kuris reiškia, kad darbo teisiniai santykiai turi atitikti nuolatinumo kriterijus, taip pat ir į Tarybos direktyvą 2001/23 „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“⁵⁰ siekiant apsaugoti darbuotojus nuo pernelyg didelės darbo santykių kaitos bei nepagrįsto darbo santykių nutraukimo.

2.3. Perkėlimas į kitą darbą

Darbo kodekse nėra darbuotojo perkėlimo į kitą darbą apibūdinimo. Jame dažnai akcentuojama tokio perkėlimo būtinybė, bet tik darbuotojui sutikus (išskyrus DK 121 straipsnyje numatytus atvejus). DK 99 str. pirmoje dalyje nurodoma, kad darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų, nustatytų DK 95 straipsnyje. Kaip teigia Lietuvos Respublikos teisėjų asociacijos narys H. Davidavičius: „Perkėlimu į kitą darbą turėtų būti laikomas faktas, kai dirbančiam darbuotojui vėliau yra keičiamos anksčiau darbo sutartyje sulygotos darbo

⁵⁰ Tarybos direktyva 2001/23/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“// OL L 82, 2001 03 22. P. 16.

sąlygos⁵¹. Darbo kodeksas reglamentuoja, kad šalių sudarytų būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimas leidžiamas tik esant darbuotojo raštiškam sutikimui, išskyrus laikiną perkėlimą į kitą darbą ypatingais atvejais. Šią nuostatą taip pat pabrėžia ir teismų praktika⁵². DK 129 straipsnis numato, kad nutraukti darbo sutartį, kai nėra darbuotojo kaltės, leidžiama tik tuo atveju, jeigu nėra galimybės darbuotoją jo sutikimu perkelti į kitą darbą.

Darbo sutarties šalys gali bet kuriuo metu susitarti dėl darbuotojo perkėlimo į kitą darbą. Tokiais atvejais inicijuoti perkėlimą darbe gali pats darbuotojas, jo darbdavys. Atskiri teisės aktai įpareigoja darbdavį perkelti darbuotoją jo prašymu į kitą darbą dėl sveikatos būklės (DK 273 str.), priverstinės prastovos atveju (DK 122 str.) ar norint išvengti atleidimo iš darbo (DK 129 str.) ir kitais atvejais. Jeigu teismas, nagrinėdamas tarp šalių ginčą, nustatys, kad darbdavys, dėl minėtų priežasčių atleisdamas darbuotoją iš darbo, turėjo galimybę jį perkelti į kitą darbą, bet jam šito darbo nepasiūlė, toks atleidimas iš darbo pripažįstamas neteisėtu su visomis galimomis pasekmėmis. Todėl darbdavys perkeldamas darbuotoją į kitą darbą privalo pirmiausia pasiūlyti kitą darbą ir gauti darbuotojo sutikimą būti perkeltu į kitą darbą. Taip pat svarbu paminėti ir tai, kad DK 266 str. 9 dalyje numatyta, jog darbdavys turi teisę perkelti darbuotojus į darbo sutartimi nesulygtą darbą, kai gamtinės sąlygos kliudo saugiai atlikti darbus, siekiant užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams darbe.

2.3.1. Laikinas perkėlimas į kitą darbą ypatingais atvejais

DK 121 str. 1 dalis suteikia darbdaviui teisę perkelti darbuotoją iki vieno mėnesio laikui į darbo sutartimi nesulygtą darbą toje pačioje vietovėje, taip pat pakeisti kitas būtinąsias darbo sutarties sąlygas, kai reikia užkirsti kelią gaivalinei nelaimi ar gamybinei avarijai, ją likviduoti arba nedelsiant pašalinti jos padarinius, užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams, gesinti gaisrą ir kitais ypatingais iš anksto nenumatytais atvejais. Šiame straipsnyje nustatytos laikino darbo sąlygų pakeitimo sąlygos ir tvarka. Vadovaujantis jomis galima išskirti šio įstatymo svarbiausius akcentus. Vienas iš tokių, kai darbdavys gali laikinai pakeisti tik darbo sutarties būtinąsias sąlygas (DK 95 str. 1 ir 2 d.) savo iniciatyva, neklausdamas darbuotojo sutikimo. Toks darbdavio patvarkymas darbuotojui yra privalomas. Jo nevykdymas gali būti traktuojamas kaip darbo drausmės pažeidimas.

⁵¹ Davidavičius H. Darbuotojų perkėlimas į kitą darbą// Juristas. 2010, Nr. 11(86). P. 4.

⁵² LAT 2008 m. gegužės 19 d. nutartis civilinėje byloje L. B. v. Lietuvos aklujų biblioteka, Nr. 3K-3-274/2008, kat. 11.7.3.

Vadovaujantis DK 121 str. galima pakeisti tik būtinąsias darbo sutarties sąlygas, numatytas DK 95 str. 1 ir 2 dalyse, o papildomos darbo sutarties sąlygos (DK 95 str. 4 ir 5 dalys) ir darbuotojo apmokėjimas gali būti keičiama tik pagal DK 120 str. 1 ir 3 dalių taisykles. Šiuo atveju galima teigti, jog laikino papildomų darbo sąlygų keitimo tvarka nustatyta griežtesnė, nes būtinas darbuotojo sutikimas, o keičiant būtinąsias sąlygas, kurios yra reikšmingesnės darbuotojui, sutikimo nereikalaujama. Manytume, jog ši situacija prieštarauja Darbo kodekso normoms.

Esant šio straipsnio 1 dalyje numatytoms sąlygoms, darbdavys tokią teisę įgyja tik esant ypatingais iš anksto nenumatytais atvejais. Kaip matyti, įstatymas nenustato baigtinio tokių ypatingų atvejų sąrašo, nes iš anksto numatyti visų ypatingų situacijų, kurių gali kilti darbo procese, neįmanoma. Šioje normoje yra numatytas vienas svarbus tokių ypatingų situacijų požymis – tai gali būti ypatingi iš anksto nenumatyti atvejai. Todėl negali būti pagrindo taikyti DK 121 straipsnį, jeigu atliekami įprasti, iš anksto žinomi, planuoti darbai (gamybos ar rekonstrukcija, planinis įrenginių remontas ir pan.). Tokiais atvejais darbo sąlygos turėtų būti keičiamos vadovaujantis DK 120 ar 122 straipsnio taisyklėmis, bet ne minimu straipsniu⁵³. Įdomu pažymėti, kad anksčiau galiojusio DSĮ 24 str. 1 dalyje buvo numatytas baigtinis tokių ypatingų atvejų sąrašas. Vadovaudamasis šiuo įstatymu, darbdavys taip pat turi teisę laikinai perkelti darbuotoją į darbo sutartimi nesulygtą darbą toje pačioje vietovėje. Vadinasi, galimas perkėlimas ir į kitą įmonę, jeigu ji yra toje pačioje gyvenamoje vietovėje (mieste, kaime ir pan.). Gyvenamoji vietovė nebūtinai turi sutapti su administracinio-teritorinio vieneto ribomis. Laikinas darbuotojo perkėlimas į kitą įmonę būtų pagrįstas, jeigu tai daroma dėl svarbių jo darbovietės interesų (reikia skubiai likviduoti avarijos padarinius muitinės sandėliuose, nes gali sugesti ten saugomi įmonės kroviniai)⁵⁴. Perkelti darbuotoją į darbo sutartimi nesulygtą darbą, taip pat pakeisti kitas darbo sutarties sąlygas galima ne ilgiau kaip vienam mėnesiui. Šis terminas, pagal Darbo kodeksą, turėtų būti traktuojamas kaip naikinamasis (terminas, kuriam pasibaigus išnyksta su juo saistomos teisės ir pareigos), nes jis yra vienkartinio perkėlimo ar kitokių darbo sutarties sąlygų pakeitimo terminas. Jis negali būti pratęstas. Darbo kodeksas nenustato ir konkretaus perkėlimų ar būtinųjų darbo sutarties sąlygų keitimo skaičiaus ar kiek kartų per tam tikrą laikotarpį (pavyzdžiui, metus) darbdavys turi teisę tai daryti. Kadangi neįmanoma ir negalima konkrečiai nustatyti nelaimingų atsitikimų ar kitų ypatingų iš anksto nenumatytų situacijų skaičiaus, kurios gali kilti darbe, dėl to laikinas perkėlimas galimas visais atvejais, kai jis yra pagrįstas, nepriklausomai nuo periodiškumo.

⁵³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 117.

⁵⁴ Ten pat. P. 118.

Minėta, kad viena iš DK 121 str. 1 dalyje numatytų laikino perkėlimo į kitą darbą taisyklių, kai darbdavys įgyja teisę keisti darbuotojo darbo sutarties sąlygas, yra ypatingų iš anksto nenumatytų atvejų buvimas. Todėl analizuojant minėtoje normoje pateiktą nebaigtinį tokių atvejų sąrašą, manytume, kad tokie atvejai yra ne kas kita, o *force majeure* (nenugalimos jėgos) aplinkybės. Civilinio kodekso 6.212 str. 1 dalyje nustatyta, kad šalis atleidžiama nuo atsakomybės už sutarties neįvykdymą, jeigu ji įrodo, kad sutartis neįvykdyta dėl aplinkybių, kurių ji negalėjo kontroliuoti bei protingai numatyti sutarties sudarymo metu, ir kad negalėjo užkirsti kelio šių aplinkybių ar pasekmių atsiradimui⁵⁵. Taigi *force majeure* reiškia bet kokią nenuspėjama ar nepaprastą situaciją ar įvykį, nepriklausantį nuo susitarimo šalių valios, kuris susidaro ne dėl šalių kaltės ar neatsargumo ir dėl kurio viena iš susitarimo šalių negali vykdyti susitarime numatytų įsipareigojimų, taip pat kurio negalima įveikti nepaisant visų pastangų. Esant ypatingiems, iš anksto nenumatytiems atvejams (DK 121 str. 1 d.) savo įsipareigojimų pagal darbo sutartį negalinti vykdyti šalis yra darbdavys. Plačiau apie tai kalbama Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. lapkričio 22 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-621/2004, kurioje nurodyta, kad pagal Civilinio kodekso 6.212 straipsnį nenugalimos jėgos aplinkybėmis (*force majeure*) galima pripažinti tik tokias aplinkybes, kurios atitinka keturis reikalavimus: šios aplinkybės atsiranda jau po sutarties sudarymo, o sutarties sudarymo metu jų negalima buvo protingai numatyti; atsiradusios aplinkybės daro sutarties įvykdymą objektyviai negalimą; tos aplinkybės atsirado be šalių kaltės; šalis nebuvo prisiėmusi tų aplinkybių atsiradimo rizikos. Be to, nesant šių kriterijų visumos, faktinės aplinkybės negali būti pripažintos nenugalima jėga⁵⁶. Įsipareigojimų nevykdanti šalis negali remtis *force majeure* išimtimi, kai yra įrangos ar medžiagų trūkumas ar vėluojama jas pristatyti (išskyrus dėl *force majeure* aplinkybių), konfliktų darbe, streikų ar finansinių problemų atveju. Taip pat nebus laikomas *force majeure* streikas, kuris kilo dėl sutartį neįvykdžiusios šalies padaryto darbo įstatymo pažeidimo arba kurio šalis būtų išvengusi sumaniau ar lanksčiau derėdamasi su darbuotojais⁵⁷.

Jeigu darbuotojas atsisako dirbti perkėlimo į kitą darbą atveju, tai bus traktuojama kaip darbo drausmės pažeidimas, o neatvykimo į darbą atveju – kaip pravaikšta. Svarbu pažymėti, kad tokia traktuotė galima tik tuo atveju, jeigu, perkeliant darbuotoją į kitą darbą, buvo laikomasi įstatymų reikalavimų. Darbuotojui neatvykus į darbą be svarbių priežasčių per visą darbo dieną (pamainą), jis gali būti atleistas iš darbo pagal DK 235 str. 2 d. 9 punktą, t. y. už šiurkštų darbo

⁵⁵ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios. 2000. Nr. 74-2262.

⁵⁶ LAT 2004 m. lapkričio 22 d. nutartis civilinėje byloje V. Girdausko, Nr. 3K-3-621/2004, kat. 118.

⁵⁷ Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė. Vilnius: Justitia, 2003. T. 1. P. 284.

pareigų pažeidimą. Nevykdydamas neteisėtų darbdavio nurodymų, darbuotojas darbo drausmės nepažeidžia. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pažymėjęs, kad jeigu darbdavys duoda neteisėtus nurodymus, tokių nurodymų neįvykdymas negali būti pagrindas drausminei atsakomybei⁵⁸. Taip pat darbuotojui negali būti taikoma drausminė atsakomybė už atsisakymą dirbti, jeigu yra pavojus darbuotojo saugai ir sveikatai, darbuotojas taip pat gali atsisakyti dirbti tuos darbus, kuriuos saugiai atlikti nėra apmokytas, jei neįrengtos kolektyvinės apsaugos priemonės ar pats neaprūpintas reikiamomis asmeninės apsaugos priemonėmis (DK 275 str. 1 d. 5 p.). Darbo kodekse nėra normų, draudžiančių darbuotojui pasinaudoti minėta teise, kai jis yra perkeliamas į kitą darbą ypatingais atvejais, todėl galima teigti, kad atsisakymas paklusti darbdavio nurodymui DK 121 str. 1 dalies prasme, vadovaujantis anksčiau minėtomis priežastimis, turėtų būti laikomas pagrįstu ir drausminė atsakomybė darbuotojui neturėtų būti taikoma. Apibendrinant darbuotojo atsisakymą paklusti darbdavio nurodymams, kai darbuotojui gali būti paskirta drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo, jeigu darbuotojas be svarbių priežasčių neatvyksta į darbą per visą dieną (pamainą) (tokį darbuotojo poelgį įprasta vadinti pravaikšta) reikėtų atkreipti dėmesį, kad pravaikštai be svarbių priežasčių gali būti prilygintas darbuotojo atsisakymas laikinai būti perkeltam į darbo sutartimi nesulygtą darbą DK 121 str. 1 dalyje nustatytais atvejais.

Pagal Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimą lingvistiškai aiškinant šią normą, akivaizdu, kad drausminės nuobaudos taikymo tvarka nutraukti darbo sutartį su darbuotoju galima tik kai yra nustatoma atitinkama juridinių faktų sudėtis: 1) darbuotojas neatvyksta į darbą per visą darbo dieną (pamainą), 2) darbuotojo neatvykimas į darbą nėra nulemtas svarbių priežasčių. Jei bent vienas juridinę reikšmę turinčių faktų nenustatytas, darbo sutarties nutraukimas minėtu pagrindu yra neteisėtas⁵⁹. Pažymėtina, kad pravaikšta nelaikoma ir toks atvejis, kai darbuotojas buvo perkeltas į kitą darbą pažeidžiant įstatymą ir atsisakė eiti darbo pareigas naujoje vietoje. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra konstatavęs, kad darbdavio veiksmai, prieštaraujantys jo pareigoms tinkamai organizuoti darbą, užtikrinti darbo drausmę, nepažeisti įstatymų ir darbo sutarties, sukėlę darbo drausmės pažeidimą, eliminuoja drausminės atsakomybės taikymo darbuotojui galimybę⁶⁰.

DK 121 str. 2 dalyje yra įtvirtintas tik vienas draudimas – perkelti darbuotoją į tokį darbą, kuris neleistas dėl jo sveikatos būklės. Minėta, kad darbo teisinių santykių turinį sudaro ne tik jo subjektų teisės, bet ir pareigos, todėl, siekiant užtikrinti tinkamą darbo sutarties vykdymą, apsaugoti

⁵⁸ LAT 2007 m. liepos 24 d. nutartis civilinėje byloje S. R. ir D. G. v. UAB „Visatex“, Nr. 3K-3-311/2007, kat. 11.9.13.

⁵⁹ LAT 2011 m. sausio 25 d. nutartis civilinėje byloje L. M. v. UAB „Transtira“, Nr. 3K-3-12/2011, kat. 11.9.10.8; 114.11.

⁶⁰ LAT 2008 m. lapkričio 17 d. nutartis civilinėje byloje P. G. v. UAB „S. K. S.“, Nr. 3K-3-568/2008, kat. 11.9.10.8; 15.3.2.

žmonių sveikatą, teisės aktais yra numatyti atvejai, kada darbdavys privalo perkelti darbuotoją į kitą darbą. Tokius atvejus patvirtina norminiai darbo teisės aktai. Vienas iš tokių yra Vyriausybės nutarimu patvirtintas asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarka, darbo laikas, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašas⁶¹. Darbdavys privalo vadovautis ir Vyriausybės nutarimu „Dėl nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms moterims kenksmingų darbo sąlygų ir pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“⁶² ir pagal kenksmingų darbo sąlygų sąrašą bei darbo aplinkos įvertinimo rezultatus nustatyti galimo poveikio pobūdį ir trukmę nėščios, neseniai pagimdžiusios ar krūtimi maitinančios moters saugai ir sveikatai ir imtis priemonių, kad tokia rizika būtų pašalinta. Jei negalima pašalinti neigiamų veiksmų, šioms moterims, jų sutikimu perkėlus jas į kitą darbą toje pačioje darbovietėje, mokamas ne mažesnis kaip iki perkėlimo į kitą darbą gautas vidutinis darbo užmokestis (DK 278 str. 4 d.). Jeigu darbdavys neturi galimybės nėščios moters perkelti į kitą darbą, kuris neturėtų neigiamo poveikio jos ir (ar) būsimo kūdikio sveikatai, tokiai moteriai jos sutikimu iki nėštumo ir gimdymo atostogų suteikiamos papildomos atostogos, kurių metu mokamas jai priklausantis vidutinis mėnesinis darbo užmokestis (DK 278 str. 5 d.).

DK 273 straipsnis nustato, kad darbuotojas, kuris pagal Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos ar sveikatos priežiūros įstaigos išvadą dėl sveikatos būklės negali dirbti sutarto darbo, nes tai pavojinga jo sveikatai arba jo darbas gali būti pavojingas kitiems, jo sutikimu turi būti perkeltas į jo sveikatą ir, esant galimybei, kvalifikaciją atitinkantį darbą. Jeigu darbuotojas nesutinka būti perkeltas į kitą darbą arba jeigu tokio darbo darbovietėje nėra, sprendžiamas klausimas dėl tokio darbuotojo atleidimo iš darbo pagal DK 136 str. pirmos dalies 4 punktą⁶³.

Mūsų manymu, tokiu atveju darbdavys turėtų ieškoti galimybių perkelti darbuotoją laikotarpiui iki vieno mėnesio į tokį darbą, kuris nepakenktų jo sveikatai. Tačiau kaip turėtų elgtis darbdavys, jeigu jis negali suteikti darbuotojui darbo, kurį šis galėtų dirbti nepakenkdamas savo sveikatai? Šiuo atveju darbdavys galėtų įsakymu informinti tokiam darbuotojui priversitinę prastovą ir sumokėti jam darbo užmokestį ne mažesnę nei Vyriausybės nustatytas minimalusis valandinis atlygis už kiekvieną prastovos valandą. Tokią išvadą galima daryti taikant DK 266 str. 9 dalies

⁶¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 138 „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“// Valstybės žinios, 2003, Nr. 13 - 502.

⁶² Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. kovo 19 d. nutarimas Nr. 340 „Dėl nėščių, neseniai pagimdžiusių ar krūtimi maitinančių moterų kenksmingų darbo sąlygų ir pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“// Valstybės žinios, 2003, Nr. 29 - 1184.

⁶³ LAT 2007 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje V. Č. v. VĮ Visagino transportas, Nr. 3K-3-278/2007, kat. 11.9.10.4

analogiją, kur numatyta, kad nesant darbo kitose darbo vietose, kur darbuotojai gali saugiai dirbti, įstatymų nustatyta tvarka skelbiama prastova.

2.3.2. Perkėlimas į kitą darbą prastovos atveju

Praktikoje neretai pasitaiko atveju, kai darbdavys laikinai neturi galimybės suteikti sutarto darbo dėl tam tikrų objektyvių priežasčių. DK 122 straipsnis tokią situaciją įvertina kaip prastovą ne dėl darbuotojo kaltės, ji teisinėje literatūroje dažnai sutrumpintai vadinama priverstine prastova.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra konstatavęs, kad perkėlimą į kitą darbą prastovos atveju reglamentuojančio DK 122 str. 1 dalis apibrėžia prastovos sąvoką ir nustato, kad prastova ne dėl darbuotojo kaltės yra tokia padėtis darbovietėje, kai darbdavys neduoda darbuotojui darbo, sulygtu darbo sutartyje, dėl tam tikrų objektyvių priežasčių. Pažymėtina, kad DK 122 str. 2 dalis reglamentuoja darbuotojų perkėlimą darbdavio iniciatyva į kitą darbą prastovos atveju, o DK 195 str. 3 dalis, reglamentuojanti mokėjimą už prastovos laiką, numato, kad jeigu darbuotojui prastovos laikui nepasiūloma įmonėje esančio kito darbo pagal profesiją, specialybę, kvalifikaciją, kuri jį galėtų dirbti nepakenkdamas savo sveikatai, jam už kiekvieną prastovos valandą mokamas jo dviejų trečdalių vidutinio valandinio darbo užmokesčio dydžio, buvusio iki prastovos, atlygis, bet ne mažesnis nei Vyriausybės patvirtintas minimalus valandinis atlygis už kiekvieną prastovos valandą⁶⁴.

Darbo kodekse nurodyta, jog prieš įforminant prastovą, reikia darbuotojams pasiūlyti kitą darbą, jei toks yra įmonėje, kuri jį galėtų dirbti. Išmokų už priverstinės prastovos laiką mokėjimą reglamentuoja DK 195 str. Jis nustato, kad už darbdavio reikalavimu darbuotojo būvimą darbovietėje priverstinės prastovos metu mokamas ne mažesnis nei Vyriausybės nustatytas minimalus valandinis atlygis už kiekvieną prastovos valandą, kuomet įmonėje nėra kito darbo, kuri galėtų darbuotojas dirbti. Taigi pirmiausia darbdavys privalo siūlyti darbuotojui darbą, atitinkantį jo profesiją, specialybę, kvalifikaciją, jeigu tokio darbo nėra – bet kokį kitą darbą. Darbuotojas turi teisę atsisakyti jam pasiūlyto darbo, tačiau abiem atvejais darbuotojo atsisakymas turės skirtingus teisinius padarinius bei apmokėjimo sąlygas, numatytas DK 195 straipsnyje. Nepasiūlęs tokio darbo darbdavys privalo mokėti darbuotojui 2/3 vidutinio valandinio darbo užmokesčio dydžio, buvusio iki prastovos, atlyginimą, bet ne mažiau nei Vyriausybės patvirtintas minimalus valandinis atlygis

⁶⁴ LAT 2011 m. gegužės 17 d. nutartis civilinėje byloje I. G. v. AB „Pajūrio mediena“, Nr. 3K-3-247/2011, kat. 11.7.4; 11.9.5.

už kiekvieną prastovos valandą⁶⁵. Pagal Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką, pareiga nustatyti, ar darbuotojas gali dirbti kitą darbą, priklauso darbdaviui. Darbdavys vien savo nuožiūra, nederindamas su darbuotoju, netirdamas jo kvalifikacinių gebėjimų ir taip suvaržydamas jo laisvę pasirinkti darbą, prisiskyrė sau teisę nuspręsti, kad nėra darbo pagal prastovoje esančio darbuotojo profesiją, specialybę, kvalifikaciją, ir nusprendė esamo darbo darbuotojui nesiūlyti. Byloje nustatyta, kad atsakovas ieškovui nepasiūlė esamo darbo, netyrė ieškovo pasiruošimo ir gebėjimo eiti kurias nors pareigas ir atitinkamai pažeidė DK 195 str. 3 dalyje nustatytą nuostatą⁶⁶.

Darbo kodekse yra įvardyti keli tokios priverstinės prastovos atvejai. DK 266 str. 9 dalyje nurodyta, kad darbai privalo būti sustabdyti, kai gamtinės sąlygos kliudo saugiai juos atlikti. Pavojaus atvejais darbdavys įstatymų nustatyta tvarka turi teisę perkelti darbuotojus į darbo sutartimi nesulygtą darbą toje pačioje įmonėje arba į kitą toje pačioje vietovėje esančią įmonę. Nesant darbo kitose darbo vietose, kur darbuotojai gali saugiai dirbti, įstatymų nustatyta tvarka skelbiama prastova. Sustabdžius darbą pavojaus dėl gamtinių sąlygų atveju, darbuotojams mokama kaip už priverstinę prastovą. Priverstinė prastova gali atsirasti ir dėl to, kad įmonėje reikia remontuoti gamybines patalpas, įrenginius, mechanizmus ir dėl to kai kurie darbuotojai turi nutraukti darbą arba kai dėl tam tikrų priežasčių atskirais laikotarpiais sumažėja įmonės teikiamų paslaugų apimtis ir darbuotojai ar jų dalis laikinai praranda darbą bei kitais panašiais atvejais. Darbuotojams, kurie nedalyvauja streike, dėl kurio neturi galimybės dirbti savo tiesioginio darbo, taip pat mokama kaip už priverstinę prastovą, jei jų sutikimu negali būti perkelti į kitą darbą⁶⁷.

DK 195 str. 6 dalyje nustatyta, kad kolektyvinėje, darbo sutartyje arba šalių susitarimu gali būti numatyti visiško neatvykimo į darbą atvejai darbuotojų prastovos metu, tačiau kiti prastovos informavimo klausimai Darbo kodekse neaptarti. Pasak H. Davidavičiaus: „Ir šiuo metu tikslinga prastovą informinti pagal buvusio DSĮ (24-1 str.) nuostatas: kai prastova trunka ne ilgiau kaip vieną darbo dieną, ji sutartiniu ženklu „PN“ nurodoma darbo laiko apskaitos žiniaraštyje. Jeigu prastova ilgesnė nei darbo diena, ji turi būti informinama dar ir darbdavio įsakymu, su juo dėl šios priežasties nedirbantis darbuotojas turi būti supažindinamas. Be to, darbdavys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojas priverstinės prastovos metu būtų darbovietėje ilgiau kaip vieną valandą per darbo dieną (pamainą). Tokia tvarka turi būti įteisinta darbo tvarkos taisyklėse“⁶⁸.

⁶⁵ LAT 2011 m. gegužės 17 d. nutartis civilinėje byloje I. G. v. AB „Pajūrio mediena“, Nr. 3K-3-247/2011, kat. 11.7.4; 11.9.5.

⁶⁶ 2006 m. balandžio 19 d. nutartis civilinėje byloje P. S. v. AB „Vakarų laivų gamykla“, Nr. 3K-3-282/2006, kat. 14.3.4.

⁶⁷ Batėnas P. Priverstinė prastova darbe// Juristas. 2005, Nr. 4 (19). P. 21–24.

⁶⁸ Davidavičius H. Prastovos darbe ir jų teisinės pasekmės// Juristas. 2010, Nr. 9 (84). P. 17.

Kai po priverstinės prastovos atnaujinamas darbas, darbuotojas yra atšaukiamas iš prastovos darbdavio įsakymu ir jis pradeda vykdyti savo darbine funkcijas. Tačiau galiojantys įstatymai neriboja priverstinės prastovos maksimalios trukmės. Darbdavys ekonominiu požiūriu būna nesuinteresuotas ilgą laiką laikyti darbuotoją priverstinėje prastovoje ir jos metu mokėti jam atitinkamas išmokas. Pasikeitus ekonominei terpei, darbdavys reaguoja pertvarkydamas įmonės darbą ir tikėtina, kad dauguma darbo sutarčių bus nutraukiama pagal DK 129 straipsnį, išmokant išeitinę išmoką, pagal DK 140 str. 1 dalį. Jeigu prastovoje esantis darbuotojas nesutinka su jam nepalankia situacija, DK 128 straipsnyje yra įtvirtinta darbuotojo teisė nutraukti neterminuotą darbo sutartį, taip pat terminuotą darbo sutartį, sudarytą ilgesniam kaip 6 mėnesių laikui, jeigu jo darbo vietoje darbo sutartyje nustatytu darbo laiku prastova ne dėl darbuotojo kaltės trunka ilgiau kaip 30 dienų iš eilės arba jeigu ji sudaro daugiau kaip 60 dienų per paskutinius 12 mėnesių. Minėtu atveju darbo sutartis turi būti nutraukiama nuo darbuotojo prašyme nurodytos datos, kuri turi būti ne ankstesnė kaip 3 dienos nuo prašymo padavimo dienos. Tuo pagrindu nutraukus darbo sutartį, darbuotojui, vadovaujantis DK 140 str. 2 dalimi, išmokama jo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka. Prastovai pasibaigus ir darbuotojui pradėjus dirbti, jo teisė tuo pagrindu nutraukti darbo sutartį išnyksta.

2.4. Nušalinimas nuo darbo

DK 93 straipsnis nustato, kad darbo sutartimi darbuotojas įsipareigoja dirbti pas darbdavį, o darbdavys – suteikti jam sutartą darbą. Iš šios teisės normos darytina išvada, kad darbdavys negali neleisti darbuotojui dirbti sutartimi sulygto darbo, jei šis darbas faktiškai egzistuoja. Tačiau įstatymo nustatytais atvejais darbdavys turi teisę neleisti atlikti darbinių pareigų darbuotojui, pažeidusiam vidaus darbo tvarką, arba tais atvejais, kai darbuotojo nušalinimo reikalauja valstybės įgaliotos institucijos ir pareigūnai. Darbuotojų nušalinimas nuo darbo galimas tik įstatymo nustatytais atvejais, už neteisėto nušalinimo veiksmus numatyta teisinė atsakomybė.⁶⁹ Nušalinimas nuo darbo, kaip teisinė priemonė, iš esmės skiriasi nuo darbuotojo atleidimo iš darbo, nes nušalinimo atveju darbo santykiai tarp šalių išlieka, tik dėl teisės aktuose nustatytų priežasčių darbuotojui laikinai neleidžiama dirbti ir jam už nušalinimo laiką nemokamas darbo užmokestis. Nušalinimas nuo darbo nėra drausminė nuobauda, todėl už nusižengimą nušalintam darbuotojui drausminė atsakomybė taikoma bendrais pagrindais⁷⁰.

⁶⁹ Krygerienė R., Rainienė V. Darbo sutarties sudarymo ir nutraukimo ypatumai. Kauno kolegija, 2010. P. 20.

⁷⁰ Davidavičius H. Darbuotojo nušalinimas nuo darbo// Juristas. 2011, Nr. 1(88). P. 10.

Pagal DK 123 str. 1 dalį, jei darbuotojas pasirodė darbe neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, darbdavys tą dieną (pamainą) neleidžia jam dirbti ir nemoka jam darbo užmokesčio. Toks nušalinimas negali trukti ilgiau nei tą dieną (pamainą), kurią konstatuojama tokia darbuotojo būklė. Šios rūšies nušalinimas yra darbdavio teisė ir kartu pareiga, nes darbdavys privalo užtikrinti darbo saugą. Nušalinimas galimas esant darbuotojo kaltei ir tokiu būdu jam tenka visos neigiamos nušalinimo pasekmės. Toks darbuotojo elgesys, dėl kurio jį būtina nušalinti nuo darbo, laikomas darbo drausmės pažeidimu⁷¹.

Pabrėžtina, jog tos aplinkybės, kad darbuotojas yra neblaivus, nepakanka. Pagal Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato nutarimą, šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu darbuotojo neblaivumą galima pavadinti tik tuomet, kai darbuotojas yra neblaivus: 1) darbo metu darbe; 2) ne dėl įmonėje vykstančių gamybos procesų⁷². Tik esant šių aplinkybių visumai darbdavys gali imtis priemonių, t. y. nušalinti darbuotoją nuo darbo bei taikyti drausminio poveikio priemones. Nušalinimą nuo darbo tokiais atvejais galima pavadinti tam tikra darbdavio savigny, numatyta DK 37 straipsnyje. Darbdavys pasinaudoja įstatymo suteikta savigny teise ne tik nuo neblaivaus darbuotojo nekokybiško darbo, bet ir nuo nelaimingo atsitikimo rizikos esant darbuotojui neblaiviam.

DK 235 str. 2 d. 8 punkto prasme sąvoka „darbe“ paprastai suprantama kaip bet kuri darbuotojo darbovietės vieta arba bet kuri kita vieta, kurioje darbuotojas turi būti dėl darbo funkcijų vykdymo. Jeigu darbuotojas, būdamas neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, į darbovietę atvyksta, pavyzdžiui, poilsio dieną arba tokios būsenos yra darbovietėje, pasibaigus jo darbo laikui, tai negali būti laikoma šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal DK 235 str. 2 d. 8 punktą⁷³. Tačiau gali atsitikti ir taip, kad darbuotojas, būdamas neblaivus iki prasidedant darbo laikui, stengiasi patekti į darbo vietą. Tokiu atveju teismas neblaivaus darbuotojo ketinimą dirbti gali traktuoti kaip pastarojo neblaivaus buvimą darbo metu darbe.

Praktikoje gan dažnai susidaro situacija, kai darbuotojas ir darbdavys skirtingai traktuoja neblaivumo sąvoką, vartojamą Vyriausybės 2006 m. gegužės 12 d. nutarimu Nr. 452 patvirtintose Transporto priemonės vairuojančių ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nustatymo taisyklėse⁷⁴ (toliau – Taisyklės). Jose nustatyta, kad neblaivumas (girtumas) – asmens, apsvaigusio nuo alkoholio, būseną, kai alkoholio koncentracija biologinėse organizmo terpėse – iškvėptame ore,

⁷¹ LAT 2008 m. lapkričio 17 d. nutartis civilinėje byloje V. M., I. M., S. M. (S. M.) v. AB „Lietuvos geležinkeliai“, Nr. 3K-3-566/2008, kat. 44.5.2.16.

⁷² LAT 2011 m. kovo 07 d. nutartis civilinėje byloje G. K. R. v. 641-oji daugiabučių namų savininkų bendrija, Nr. 3K-3-93/2011, kat. 11.9.10.8; 114.11.

⁷³ Ten pat.

⁷⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. gegužės 12 d. nutarimas Nr. 452 „Dėl transporto priemonės vairuojančių ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nustatymo taisyklių patvirtinimo“. Valstybės žinios. 2006, Nr. 56 - 2000.

kraujyje, šlapime, seilėse ar kituose organizmo skysčiuose, viršija įstatymuose, Europos Sąjungos teisės aktuose ar Taisyklėse nustatytą maksimalią leistiną normą. Taisyklių 3 punkte nustatyta, kad asmenų, vairuojančių antžeminio, vandens transporto priemones, leidžiama maksimali etilo alkoholio koncentracija vairavimo metu yra 0,4 promilės (išskyrus atvejus, kai įstatymai nustato kitaip). Tačiau darbo drausmės užtikrinimo pagrindus nustato darbo įstatymai (DK 4 str. 1 d. 10 p), todėl konstatuojant DK 235 str. 2 d. 8 punkto taikymui reikšmingą darbuotojo neblaivumo būseną, neprivalu vadovautis šiomis Taisyklėmis, kurių tikslai ir uždaviniai yra kitokie. Kai kurie teisės mokslininkai yra tos nuomonės, kad Taisyklėmis gali būti remiamasi kaip orientyru visais atvejais, nustatant darbuotojo neblaivumo arba apsvaigimo būseną, nors jos yra privalomos konkrečiai nurodytiems asmenims⁷⁵.

Akivaizdu, kad alkoholio darbe pavartojusiam darbuotojui gresia nemalonūs padariniai. Tačiau kokį darbuotoją galima besąlygiškai pavadinti neblaiviu ir jam taikyti griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo? Pasitaiko, kad oficialių susitikimų, priėmimų metu išgeriama vyno arba šampano. Ar tai gali būti pateisinama? Ar neblaiviu reikėtų vadinti tik tokį darbuotoją, kurio akivaizdžiai išreikšti klinikiniai požymiai (svirduliuoja, sklinda iš burnos alkoholio kvapas)? Kaip šiuo atveju neprieiti prie kraštutinumų? Tokių klausimų kyla todėl, kad Darbo kodeksas nepateikia darbuotojo neblaivumo sampratos, dėl ko tampa sunku nustatyti aiškią ribą, kada darbuotojas yra neblaivus, o kada girtas. Darbo kodeksas taip pat nereglamentuoja, kaip turi būti nustatyti darbuotojo neblaivumo ar apsvaigimo faktai, taip pat formos, kuria darbuotojas turėtų būti nušalintas nuo darbo. Kadangi nebuvo konkrečiai reglamentuotos tvarkos, darbdaviams kildavo daug keblumų, nes sudėtinga įrodyti, jog darbuotojas buvo neblaivus. Todėl Valstybinė darbo inspekcija dėl neblaivumo darbe keliamos rizikos ir dažnėjančių nelaimingų atsitikimų 2008 m. gegužės 7 d. patvirtino Nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų metodines rekomendacijas bei nušalinimo nuo darbo akto pavyzdį⁷⁶ (toliau – Rekomendacijos). Rekomendacijose nurodyta, kad, prieš pradėdant nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (dėl apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų) procedūrą, patariama įvertinti požymius, kuriems esant galima įtarti, kad asmuo yra neblaivus (iš burnos sklindantis nemalonus alkoholio kvapas, neadekvati elgsena, nekoordinuoti judesiai, nestabili laikysena, nerišli kalba ir pan.). Naudoti technines priemones (alkotesterį ir kt.) neblaivumui nustatyti galima, kai tai nustatyta įmonės kolektyvinėje sutartyje ar darbo tvarkos taisyklėse. Taikyti šį blaivumo patikrinimo būdą

⁷⁵ Tiažkijus, V. Darbo teisė. Teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. P. 472.

⁷⁶ Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2008 m. gegužės 7 d. įsakymas Nr. V-132 „Dėl nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų metodinių rekomendacijų patvirtinimo“. Valstybės žinios. 2008, Nr. 55 – 2113.

galima ir tada, jeigu dėl jo susitarta ir tai įtvirtinta su darbuotoju sudarytoje darbo sutartyje. Jei tokio susitarimo nėra, techninės priemonės gali būti naudojamos tik darbuotojo sutikimu.

Dažniausiai praktikoje, vadovaujantis Valstybinės darbo inspekcijos patvirtintomis Rekomendacijomis, darbuotojas laikytinas neblaiviu, jei tą dieną vartojo alkoholinių gėrimų, jeigu yra klinikinių požymių, liudijančių darbuotojo neblaivumą, nors jo kraujyje būtų ir mažiau nei 0,4 promilės alkoholio. Toks faktas patvirtintų, jog darbuotojas šiurkščiai pažeidė darbo pareigas, todėl už šį pažeidimą jis ne tik turi būti nušalintas nuo darbo, bet su juo gali būti nutraukta darbo sutartis pagal DK 136 str. 3 d. 2 punktą taikant DK 235 str. 2 d. 8 punktą.

Esant požymiams, kad darbuotojas yra neblaivus, rekomenduojama nedelsiant surašyti nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) aktą. Jį turėtų pasirašyti įmonės vadovas (jo įgaliojamas asmuo), dalyvaujant ne mažiau kaip dviem įmonės darbuotojams. Susipažinus su aktu, nušalinamam darbuotojui siūloma jį pasirašyti. Jis turi nurodyti, ar sutinka (nesutinka) su nušalinimu nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo). Jei toks darbuotojas atsisako susipažinti su aktu ir nenori jo pasirašyti, tai nurodoma akte. Be to, rekomenduojama įmonės vadovui (jo įgaliojamam asmeniui) įteikti rašytinį reikalavimą nušalinamam darbuotojui nedelsiant pasiaiškinti raštu dėl jam pateiktų įtarimų dėl jo neblaivumo. Apie tokį darbdavio reikalavimą, darbuotojo pateiktą (nepateiktą) paaiškinimą siūloma parašyti akte. Jeigu darbuotojas nesutinka su nušalinimu nuo darbo ar nepasirašo akto, ar nepateikia pasiaiškinimo dėl jam pateiktų įtarimų, kad jis yra neblaivus (visa tai nurodoma akte), rekomenduojama įmonės vadovui (jo įgaliojamam asmeniui) nedelsiant išrašyti siuntimą dėl asmens neblaivumo (girtumo) nustatymo ir jį įteikti darbuotojui, kad šis per valandą prisistatytų į asmens sveikatos priežiūros įstaigą atlikti medicininės apžiūros. Rekomendacijose siūloma, kad nušalintą darbuotoją į asmens sveikatos priežiūros įstaigą su įmonės transportu lydėtų darbdavio įgaliojamas asmuo. Jeigu nušalintas nuo darbo darbuotojas atsisako vykti įmonės transportu, įmonės vadovas (jo įgaliojamas asmuo) pasiūlo tokiam darbuotojui, kad šis per valandą pats kreiptųsi į asmens sveikatos priežiūros įstaigą. Rekomendacijose patariama, kad darbuotojo atsisakymas vykti įmonės transportu ir darbdavio (jo įgaliojamo asmens) siūlymas, kad darbuotojas pats nuvyktų į asmens sveikatos priežiūros įstaigą, būtų patvirtinami darbuotojo ir darbdavio parašais akte. Sveikatos priežiūros įstaigoje medicininė apžiūra atliekama vadovaujantis Sveikatos apsaugos ministerijos 2006 m. birželio 20 d. įsakymu Nr. 505 patvirtintomis Medicininės apžiūros neblaivumui (girtumui) ar apsvaigimui nuo psichiką veikiančių medžiagų nustatyti atlikimo ir Bendros asmens būklės

įvertinimo metodikomis⁷⁷. Visa nušalinimo nuo darbo eiga glaustai ir aiškiai išdėstyta Neblaivių ir apsvaigusių nuo psichiką veikiančių medžiagų darbuotojų nušalinimo nuo darbo schemeje (Nušalinimo nuo darbo rekomendacijų 3 priedas).

Kitais atvejais nušalinti darbuotoją nuo darbo darbdavys gali tik įstatymų numatytais pagrindais. Remiantis DK 265 str. 7 dalimi darbuotojas, nustatytu laiku atsakęs pasitikrinti sveikatą, nušalinamas nuo darbo pagal pareigūnų arba organų rašytinį reikalavimą, kuriame nurodoma nušalinimo priežastis, terminas ir teisinis pagrindas. Bene svarbiausią iš tokių atveju reguliuoja BPK 157 str., pagal kuri nusikalstamos veikos tyrimo metu ikiteisminio tyrimo teisėjas nutartimi turi teisę nušalinti įtariamąjį nuo pareigų. Nutartis tokiu atveju siunčiama vykdyti įtariamąjo darbdaviui. Kai byla perduota į teismą, apie nušalinimą nuo pareigų sprendžia jis. Paminėtina, jog laikinas nušalinimas nuo pareigų negali trukti ilgiau nei 6 mėnesius.

Nušalinimo nuo darbo terminas paprastai iš anksto nenustatomas, tačiau bet kuriuo atveju nušalinimas negali tęstis neribotai. Nušalinimo terminui pasibaigus, darbuotojas grąžinamas į ankstesnę dabą, jei dėl nušalinimo neatsirado pagrindų nutraukti darbo sutartį (DK 123 str. 3 ir 4 dalys).

Remiantis DK 123 str. 5 dalimi, jeigu darbuotojas darbdavio arba tam įgaliotų organų pareigūnų reikalavimu buvo nušalintas nuo darbo nepagrįstai, jis turi teisę reikalauti, kad įstatymų nustatyta tvarka jam būtų atlyginta žala. Tais atvejais, kai nepagrįstai nušalina darbdavys savo iniciatyva, žalą jis turi atlyginti pagal DK 249 ir 250 straipsnius, t. y. darbdavys turės atlyginti darbuotojui jo patirtą turtinę ir neturtinę žalą. Jeigu teismas nušalinimą (perkėlimą, atleidimą) pripažįsta nepagrįstu ir neteisėtu, darbuotojas grąžinamas į pirmesnę darbą, o už nušalinimo laiką sumokamas priteistas darbo užmokestis (DK 297 str.).

Išskirtinė situacija, kai darbuotojas darbo metu yra apsvaigęs nuo alkoholio, narkotinių arba toksinių medžiagų dėl įmonėje vykstančių gamybos procesų. Tai vienintelis atvejis, kai neblaivumas nelaikomas šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu (DK 235 str. 1 d. 8 p.). Tačiau akivaizdu, kad nepaisant apsvaigimo priežasties, tolesnis apsvaigusio darbuotojo darbas gali būti nelaimingo atsitikimo priežastimi. Ar šiuo atveju taikytina DK 123 straipsnyje numatyta nušalinimo procedūra? Atsakant į klausimą teigiamai, reikėtų paanalizuoti, ar būtų teisinga, kad darbuotojas, patekęs į tokią situaciją ne dėl savo kaltės, tą dieną negautų darbo užmokesčio? Abejonių gali kelti DK 255 straipsnio 6 punkto nuostata, numatanti, kad padaręs materialinių nuostolių apsvaigęs

⁷⁷ Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2006 m. birželio 20 d. įsakymas Nr. V-505 „Dėl medicininės apžiūros neblaivumui (girtumui) ar apsvaigimui nuo psichiką veikiančių medžiagų nustatyti atlikimo metodikos patvirtinimo“. Valstybės žinios. 2006, Nr. 71 - 2641.

darbuotojas be išimčių privalo darbdaviui atlyginti visą materialinę žalą. Galima teigti, kad nagrinėjamu atveju trūksta esminės būtinios materialinės atsakomybės sąlygos – kaltės (DK 246 str. 4 p.). Manytina, jog šią situaciją darbdaviai privalėtų vertinti vadovaudamiesi DK 266 str. 15 punktu, kuris numato darbų sustabdymą, kai darbo aplinka kenksminga ir (ar) pavojinga sveikatai. Už šį laikotarpį darbdavys darbuotojui turėtų mokėti vidutinį darbo užmokestį. Be abejo, tokios situacijos įmanomos tik tam tikrose specifinėse įmonėse – priklauso nuo veiklos pobūdžio. Šios įmonės privalėtų vidaus norminiuose dokumentuose numatyti kategorijas darbuotojų, kuriems yra rizika apsvaigti gamybos procese, skiriant ypač didelį dėmesį prevencijai, apsaugos priemonėms, stebėjimui bei siekiant išvengti piktnaudžiavimo sąmoningai apsinuodijant alkoholiu darbo aplinkoje.

2.5. Darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbdaviui nevykdant savo įsipareigojimų

Darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų priėmimas ir keitimas visuomet sukelia daug ginčų dėl darbuotojų ir darbdavių teisių pusiausvyros. Darbuotojų atstovai žeria priekaištus darbdaviams, kad šie piktnaudžiauja savo teisėmis ir išnaudoja darbuotojus, o pastarųjų atstovai atkerta, jog itin griežtas darbo santykių reglamentavimas žlugdo verslą bei skatina nelegalų darbą. Spręsti šią problemą buvo skirti nuo 2010 m. rugpjūčio 1 d. įsigalioję Darbo kodekso pakeitimai. Vienas iš pakeitimų buvo papildytas 123¹ straipsniu „Darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbdaviui nevykdant savo įsipareigojimų“. Priimto įstatymo, įtvirtinančio naujausius Darbo kodekso normų pakeitimus bei papildymus, nuostatos numato sąlygas, kurių laikantis darbuotojas turi teisę sustabdyti darbo sutarties vykdymą:

1. Šio instituto (darbo sutarties vykdymo sustabdymo) taikymas galimas tik, jeigu:
 - darbdavys daugiau kaip 2 mėnesius iš eilės nevykdo savo įsipareigojimų, numatytų teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje, darbuotojui; arba
 - darbdavys ilgiau kaip 2 mėnesius iš eilės nemoka viso priklausančio darbo užmokesčio.
2. Darbo sutarties vykdymas gali būti sustabdomas tik laikinai, o būtent, ne ilgiau kaip iki 3 (trijų) mėnesių.
3. Apie numatomą darbo sutarties vykdymo sustabdymą darbuotojas turi įspėti darbdavį ne vėliau kaip prieš 3 darbo dienas.

Remiantis įstatymo nuostatomis, laikinas darbo sutarties vykdymo sustabdymas reiškia, jog darbuotojas yra atleidžiamas nuo pareigos atlikti savo darbo funkcijas. Pažymėtina ir tai, jog už

laikotarpį, kuomet darbo sutarties vykdymas yra sustabdytas, darbo užmokestis darbuotojui nemokamas, tačiau, jeigu darbuotojas darbo sutarties vykdymą sustabdo pagrįstai, darbdavys privalo sumokėti tokiam darbuotojui ne mažesnę kaip vienos minimaliosios mėnesinės algos dydžio kompensaciją už kiekvieną darbo sutarties vykdymo sustabdymo mėnesį. Be to, jeigu darbuotojui nemokamas darbo užmokestis, jis įgyja teisę nutraukti darbo sutartį pagal DK 128 straipsnį. Bet būtina paminėti ir tai, kad darbuotojui darbo sutarties vykdymą sustabdžius nepagrįstai, kyla atsakomybė už darbdaviui padarytą žalą (nuostolius). Šią žalą darbuotojas turi atlyginti įstatymų nustatyta tvarka.

Pažymėtina, jog minėtos kompensacijos mokėjimas bei aplinkybė, jog per darbo sutarties vykdymo sustabdymo laikotarpį darbuotojui yra išsaugoma darbo vieta, lemia tai, jog ir šis laikotarpis, kuris, kaip minėta, negali būti ilgesnis kaip 3 mėnesiai, yra įskaitomas į darbuotojo darbo stažą (DK 170 str. 1 d. 3 p.). Be to, minėtos kompensacijos mokėjimas užtikrina ir tai, jog darbo sutarties vykdymo sustabdymo laikotarpiu darbuotojas ir toliau yra draudžiamas visų rūšių valstybiniu socialiniu draudimu (Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 7 ir 8 str.)⁷⁸.

Įstatymas, įtvirtinantis naujausius Darbo kodekso pakeitimus bei papildymus, reglamentuoja ir darbo sutarties vykdymo sustabdymo pasibaigimo tvarką. Nurodoma, jog laikinas darbo sutarties vykdymo sustabdymas pasibaigia kitą dieną po to, kai:

1. Darbuotojas raštu atšaukia laikiną darbo sutarties vykdymo sustabdymą (bet ne vėliau kaip per 3 mėnesius nuo darbo sutarties vykdymo sustabdymo pradžios).
2. Darbdavys visiškai įvykdo savo įsipareigojimus darbuotojui ir jį apie tai informuoja.
3. Pasibaigia 3 mėnesių terminas.

Kitą dieną po to, kai pasibaigia laikinas darbo sutarties vykdymo sustabdymas, darbuotojas privalo atvykti į savo darbo vietą nustatytu laiku ir vykdyti savo darbo funkcijas. Darbuotojui neatvykus į darbą, darbdavys turi teisę tai vertinti kaip pravaikštą, už kurią, kaip už šturkštų darbo drausmės pažeidimą, gali būti taikoma net ir pati griežčiausia drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo.

Ši teisės norma įsigaliojo neseniai, todėl sunku prognozuoti, ar ateityje ji bus efektyviai taikoma. Analizuojant šį straipsnį kyla klausimas, kaip dažnai darbuotojas gali skelbti, kad jis sustabdo darbo sutarties vykdymą. Darbo kodeksas šiuo atveju jokių terminų nenustato ir nenumato tolesnės eigos, kaip užkirsti kelią pasikartojantiems darbdavių įsipareigojimams, numatytiems DK 123¹

⁷⁸ Dauskurdas V. Darbo kodekso naujovės – darbo santykių liberalizavimo link// Juristas. 2010, Nr. 9 (84). P. 11.

straipsnyje, nevykdymams. Taip pat naujasis Darbo kodekso straipsnis gali sukelti ir neaiškumą taikant jį praktikoje. Tai, ar darbdavys nevykdo savo įsipareigojimų, nustatytų teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje, yra vertinamoji kategorija, todėl darbuotojo ir darbdavio nuomonė tuo klausimu gali iš esmės skirtis. Tokiu atveju darbuotoją, kuris mano, kad jis teisėtai sustabdė darbo sutarties vykdymą ir dėl šios priežasties neatvyksta į darbą, darbdavys galėtų atleisti iš darbo už pravaikštas be svarbių priežasčių. Tokiu atveju, nutraukus darbo sutartį, darbuotojui reiktų kreiptis į teismą dėl atleidimo iš darbo. Kol darbo sutartis galioja, kol ji nėra nutraukta, pirmiausia ginčą reiktų spręsti darbo ginčų komisijoje.

IŠVADOS

1. Darbo sutarties vykdymo sąvoka apima ne tik tinkamą darbo sutarties šalių teisių ir įsipareigojimų įgyvendinimo užtikrinimą, bet ir tinkamą darbo sutarties keitimą bei nutraukimą, laikantis norminių teisės aktų reikalavimų.
2. Teisės aktai nereikalauja išsamiai aprašyti darbo funkcijos darbo sutartyse. Pagal DK 119 straipsnį darbdavys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi, todėl nesant išsamaus darbo funkcijos aprašymo, darbuotojas, neatsižvelgdamas į žodinį pareigų aptarimą, gali atsisakyti atlikti jam pavestą darbą, o darbdavys gali darbuotojui pavestą darbo funkciją traktuoti labai plačiai ir nepagrįstai praplėsti darbuotojo įsipareigojimus darbdaviui.
3. Darbo kodeksas nenustato darbovietės nurodymo detalumo laipsnio, todėl darbovietės ar darbo vietos nurodymas yra alternatyva. Vadinasi, tikslią darbuotojo darbo vietą darbdavys vadovaudamasis DK 120 str. 1 dalimi turi teisę keisti vienašališkai pagal poreikį ir taip nepažeidžia darbo įstatymų reikalavimų.
4. Iki šiol DK 120 str. 2 dalyje reglamentuotos darbo sutarčių keitimo tvarkos (esant išankstiniam raštiškam darbuotojo sutikimui) nesilaikoma praktikoje.
5. Darbdaviai kintamus užmokesčio dydžius vengia įtraukti į darbo sutartį ir stengiasi tai įtvirtinti lokalinuose teisės aktuose, kad keičiant jų dydį nereikėtų derinti su darbuotoju ir nepažeistų DK 120 str. 3 punkto reikalavimų. Ši praktika susiformavo, nes teisės normos nereikalauja kintamo darbo užmokesčio įtraukti į darbo sutartį.
6. Darbo kodeksas nereglamentuoja darbo sąlygų keitimo tvarkos keičiantis darbovietai, kai darbuotojas perkeliamas dirbti į kitą įmonę.
7. Darbo kodekse nėra numatyta nušalinimo tvarka pagal DK 123 straipsnį, kai darbuotojas darbo metu yra apsvaigęs nuo alkoholio, narkotinių arba toksinių medžiagų dėl įmonėje vykstančių gamybos procesų.
8. Darbo kodekse nėra išdėstyta pavadavimo tvarka, todėl pavadavimas gali būti traktuojamas kaip papildomas darbas (DK 114 str. 1 d.), o DK 114 str. 1 dalis turėtų būti siejama su DK 119 straipsniu, kuris nustato draudimą darbdaviui reikalauti iš darbuotojo atlikti darbą, nesulygtą darbo sutartimi, taip pat ir reikalavimą dėl papildomo darbo ar pareigų susitarti ir aptarti tai darbo sutartyje ar kituose įmonės norminiuose teisės aktuose.

PASIŪLYMAI

1. Papildyti DK 120 straipsnį nuostata, reglamentuojančia, kad apie numatomą darbo sutarties sąlygų pakeitimą darbuotojui turi būti pranešta ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį.
2. Darbo kodekse išsčiai reglamentuoti darbo sąlygų keitimo tvarką keičiantis darbovietai, kai darbuotojas perkeliamas dirbti iš vienos įmonės į kitą.
3. Siekiant išvengti galimo darbdavių piktnaudžiavimo vykdant darbo sutarčių pakeitimus, siūloma patikslinti Darbo kodekse aprašytas darbo sutarties sąlygas, jame numatyti, jog darbo sutartyje šalys būtinai privalo susygti ne tik dėl darbovietės plačiąją prasme, bet ir dėl tikslios darbo vietos (filialo, padalinio ir pan.), taip pat dėl darbo užmokesčio, kurį apima ne tik pagrindinis uždarbis, bet ir visi kiti papildomi uždarbiai.
4. Papildyti DK 99 str. 4 dalį sakiniu: „sudarydamas darbo sutartį, darbdavys privalo darbuotojui pateikti pareiginius nuostatus“.
5. Darbo kodekse aiškiai reglamentuoti nušalinimo tvarką pagal DK 123 straipsnį, kai darbuotojas darbo metu yra apsvaigęs nuo alkoholio, narkotinių arba toksinių medžiagų *dėl įmonėje vykstančių gamybos procesų*. Siūlytina, jog darbdavys darbuotojui už šį laiką turėtų mokėti vidutinį darbo užmokestį, o įmonės vidaus norminiuose dokumentuose privalėtų numatyti visas darbuotojų, kuriems yra rizika apsvaigti gamybos procese, kategorijas. Taip pat darbdavys dėl tokių darbuotojų privalėtų skirti didesnę dėmesį prevencijai, apsaugos priemonėms, stebėjimui, siekiant išvengti darbuotojų piktnaudžiavimo sąmoningai apsinuodyti darbo aplinkoje.
6. Manytume, jog būtų tikslinga pakoreguoti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo pagrįstą formuluotę, naudojamą pareiginiuose nuostatuose ir turinčią teisinę galią, t. y. „Be šiuose nuostatuose išvardytų pareigų, darbuotojas vykdo ir kitus bendrovės vadovybės nurodymus, *susijusius su tiesioginėmis pareigomis*“.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Norminiai teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija// Valstybės žinios, Vilnius, 1992, Nr. 33 – 1014.
2. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas// Valstybės žinios. 2000. Nr. 74 - 2262.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Valstybės žinios, Vilnius, 2002, NR. 64 - 2569.
4. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas// Valstybės žinios, 1991, Nr. 36 - 973.
5. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“// Valstybės žinios. 2003, Nr. 11 - 412.
6. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 138 „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“// Valstybės žinios, 2003, Nr. 13 - 502.
7. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. kovo 19 d. nutarimas Nr. 340 „Dėl nėščių, neseniai pagimdžiusių ar krūtimi maitinančių moterų kenksmingų darbo sąlygų ir pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“// Valstybės žinios, 2003, Nr. 29 - 1184.
8. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. gegužės 12 d. nutarimas Nr. 452 „Dėl transporto priemonės vairuojančių ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nustatymo taisyklių patvirtinimo“// Valstybės žinios, 2006, Nr. 56 - 2000.
9. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2006 m. birželio 20 d. įsakymas Nr. 505 “Dėl medicininės apžiūros neblaivumui (girtumui) ar apsvaigimui nuo psichiką veikiančių medžiagų nustatyti atlikimo ir Bendros asmens būklės įvertinimo metodikų patvirtinimo”// Valstybės žinios, 2006, Nr. 71 - 2641.
10. Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2008 m. gegužės 7 d. įsakymas Nr. V-132 „Dėl nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų metodinių rekomendacijų patvirtinimo“// Valstybės žinios, 2008, Nr. 55 – 2113.
11. Tarybos direktyva 91/533/EEB „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas“// OL L 288, 1991 10 18. P. 32.
12. Tarybos direktyva 2001/23/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“// OL L 82, 2001 03 22. P. 16.

13. Tarybos direktyva 2001/14/EB „Dėl bendrijos darbuotojų informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje“// OL L 80, 2002 03 23. P. 29.

Specialioji literatūra:

14. Batėnas P. Priverstinė prastova darbe// Juristas. 2005, Nr. 4 (19). P. 21 – 24.
15. Bagdanskis T. Dambrauskienė G., Guobaitė G ir kt. Darbo teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008. P. 477.
16. Bagdanskis T. Darbuotojų pareiginių nuostatų teisinė galia ir reikšmė// Juristas. 2005, Nr. 3 (18). P. 22 – 26.
17. Bagdanskis T. Rekomendacijos darbdaviui: ką nurodyti darbo sutartyje (1)// Juristas. 2010, Nr. 3 (78). P. 10 – 13.
18. Bagdanskis T. Rekomendacijos darbdaviui: ką nurodyti darbo sutartyje (2)// Juristas. 2010, Nr. 4 (79). P. 17 – 19.
19. Dambrauskienė G., Macijauskienė R., Mačernytė – Panomariovienė I. Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas. Vilnius, 2007. P. 360.
20. Dambrauskienė G., Mačernytė – Panomariovienė I. Lietuvos darbo teisė: schemos ir komentarai. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008. P. 151.
21. Dauskurdas V. Darbo kodekso naujovės – darbo santykių liberalizavimo link// Juristas. 2010, Nr. 9 (84). P. 7 – 11.
22. Davidavičius H. Darbo sutarties sąlygos ir jų keitimas darbdavio iniciatyva// Juristas. 2009, Nr. 3 (66). P. 3 – 7.
23. Davidavičius H. Prastovos darbe ir jų teisinės pasekmės// Juristas. 2010, Nr. 9 (84). P. 16 –18.
24. Davidavičius H. Darbuotojų perkėlimas į kitą darbą// Juristas. 2010, Nr. 11(86). P. 3 – 8.
25. Davidavičius H. Darbuotojo nušalinimas nuo darbo// Juristas. 2011, Nr. 1(88). P. 10 – 14.
26. Davidavičius H. Papildomi ir antraeiliai darbai darbovietėse// Juristas. 2011, Nr. 4(91). P. 21 – 25.
27. Isokaitė I. Darbuotojų perkėlimas reorganizuojant įmones ir perleidžiant verslą// Verslo žinios. 2007, Nr. 61. P. 15.
28. Krygerienė R., Rainienė V. Darbo sutarties sudarymo ir nutraukimo ypatumai. Kauno kolegija, 2010. P. 56.
29. Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė. Vilnius: Justitia, 2003. T.1.

30. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. T.2.
31. Macijauskienė R. Darbo tvarkos taisyklių reglamentavimo problemos// Jurisprudencija. 2004, Nr. 56 (48). P. 97 – 105.
32. Nekrošius I. Darbo teisė. Vilnius, 2008. P. 544.
33. Petrylaitė D., Petrylaitė V. Darbo teisė: Aktualūs atsakymai darbuotojui. Vilnius, 2010. P. 303.
34. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius, 2005. P. 496.
35. Usonis J., Bagdanskis T. Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje// Socialinių mokslų studijos. 2011, Nr. 3(2), P. 575 – 593.
36. Vaišvila A. Teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2004. P.204.

Teismų praktika:

37. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 civilinėje byloje „Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), apibendrinimo apžvalga“, Nr. 20.
38. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. balandžio 26 d. nutartis civilinėje byloje I. Gaubienė v. UB „VP Market“, Nr. 3K-3-300/2004, kat. 2.4.3.10.
39. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. spalio 13 d. nutartis civilinėje byloje Lietuvos geležinkelio profesinė sąjunga v. AB „Lietuvos geležinkeliai“, Nr. 3K-3-540/2004, kat. 2.3.1; 2.3.2; 10.
40. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. lapkričio 22 d. nutartis civilinėje byloje V. Girdausko, Nr. 3K-3-621/2004, kat. 118.
41. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. gegužės 13 d. nutartis civilinėje byloje A. Žvilkienė v. Kėdainių rajono Gudžiūnų Pauliaus Rabikausko pagrindinei mokyklai ir Kėdainių rajono savivaldybei dėl išmokų, susijusių su darbo santykiais, priteisimo ir kitų reikalavimų, Nr. 3K-3-265/2005, kat. 11.7.1; 11.7.2.
42. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje L. S. v. Marijampolės „Šaltinio“ vidurinė mokykla, Nr. 3K-3-611/2005, kat. 11.1.
43. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. balandžio 19 d. nutartis civilinėje byloje P. S. v. AB „Vakarų laivų gamykla“, Nr. 3K-3-282/2006, kat. 14.3.4.

44. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis civilinėje byloje J. K. v. UAB „Espresen Lietuva“, Nr. 3K-3-451/2006, kat. 14.1.
45. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje V. Č. v. VĮ Visagino transportas, Nr. 3K-3-278/2007, kat. 11.9.10.4.
46. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje A. P. v. AB „Klaipėdos jūrų krovinių kompanija“, Nr. 3K-3-300/2007, kat. 14.2; 11.1.
47. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. liepos 24 d. nutartis civilinėje byloje S. R. ir D. G. v. UAB „Visatex“, Nr. 3K-3-311/2007, kat. 11.9.13.
48. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. gruodžio 03 d. nutartis civilinėje byloje I. J. v. VŠĮ Šilutės ligoninė, Nr. 3K-3-526/2007, kat. 11.7.1;17.1.2.
49. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. kovo 12 d. nutartis civilinėje byloje L. B. v. AB „Vilniaus pergalė“, Nr. 3K-3-158/2008, kat. 11.9.10.4; 114.9.2.
50. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gegužės 19 d. nutartis civilinėje byloje L. B. v. Lietuvos aklųjų biblioteka, Nr. 3K-3-274/2008, kat. 11.7.3.
51. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. lapkričio 17 d. nutartis civilinėje byloje V. M., I. M. (I. M.), S. M. (S. M.) v. AB „Lietuvos geležinkeliai“, Nr. 3K-3-566/2008, kat. 44.5.2.16.
52. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. lapkričio 17 d. nutartis civilinėje byloje P. G. v. UAB „S. K. S.“, Nr. 3K-3-568/2008, kat. 11.9.10.8; 15.3.2.
53. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. liepos 7 d. nutartis civilinėje byloje A. V. v. UAB „Mitnija“, Nr. 3K-3-284/2009, kat. 11.10.
54. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. kovo 23 d. nutartis civilinėje byloje R. B. v. VŠĮ Kauno 2-oji klinikinė ligoninė, Nr. 3K-3-117/2010, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 18.3; 16.2.4.
55. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. sausio 25 d. nutartis civilinėje byloje L. M. v. UAB „Transtira“, Nr. 3K-3-12/2011, kat. 11.9.10.8; 114.11.
56. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. kovo 07 d. nutartis civilinėje byloje G. K. R. v. 641-oji daugiabučių namų savininkų bendrija, Nr. 3K-3-93/2011, kat. 11.9.10.8; 114.11.
57. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. gegužės 17 d. nutartis civilinėje byloje I. G. v. AB „Pajūrio mediena“, Nr. 3K-3-247/2011, kat. 11.7.4; 11.9.5.

Nuorodos internete:

58. TDO rekomendacija Nr. 198 „Dėl darbo santykių“. Autentiškas vertimas/Lietuvos Respublikos Vyriausybės kanceliarija. Vertimo dokumentacijos ir informacijos centras, 2007 01 22// <http://www.socmin.lt/index.php?-864260617>; prisijungimo laikas: 2011 m. rugpjūčio 12 d.
59. TDO konvencija Nr. 95 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“// <http://www.socmin.lt/index.php?-1453071771>; prisijungimo laikas 2011 m. rugpjūčio 12 d.

SANTRAUKA

Darbo sutarties turinio supratimas ir įgyvendinimas yra vienas reikšmingiausių teisinio santykio tarp darbdavio ir darbuotojo teisių ir pareigų sėkmingo plėtojimo pagrindų. Todėl darbo sutarties šalių sulygtos sutarties sąlygos, apibrėžiančios šalių teises ir pareigas, turi būti kuo aiškesnės, kad vykdant šalių įsipareigojimus būtų galima išvengti ginčų ir garantuoti darbo santykių stabilumą. Darbo sutarties vykdymas suprantamas kaip darbo sutartyje nustatytų abipusių įsipareigojimų tinkamas įgyvendinimas ir užtikrinimas sutarties galiojimo laikotarpiu. Iš Darbo kodekse pateiktos darbo sutarties sąvokos matyti, kad darbo sutarties vykdymui užtikrinti yra ypatingai svarbūs darbuotojo ir darbdavio susitarimai dėl darbo sąlygų. Todėl nagrinėjant darbo sutarties vykdymo klausimus svarbu žinoti, kokius susitarimus dėl darbo sutarties sąlygų, neprieštaraujančius Darbo kodeksui, gali numatyti darbo teisės subjektai. Abi šių santykių šalys – darbuotojas ir darbdavys yra savaip suinteresuoti tokių santykių egzistavimu ir raida. Kiekvienai iš šalių siekiant savo tikslo ne visada pavyksta išlaikyti tokių santykių pusiausvyrą, juolab jog darbo ir gamybos procesai nėra nekintami. Todėl praktiškai nėra galimybių nustatyti pastovias ir nekintamas darbo sąlygas, tad akivaizdu, kad darbo santykių reguliavimui turi būti skiriamas vis didesnis dėmesys ir vaidmuo, siekiant gerinti darbo sąlygas ir saugoti darbuotojų darbineis teises.

Šiame darbe, taikant lyginamuosius ir loginius metodus bei atlikus darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, anketinę apklausą, nagrinėjami darbo sutarties sudarymo ir vykdymo reguliavimo teisiniai aspektai Lietuvoje. Analizuojant darbo teisės normose įtvirtintas nuostatas, atskleidžiamos pagrindinės teorinės ir praktinės darbo sutarčių vykdymo problemos.

Darbas yra suskirstytas į dvi dalis. Pirmoje darbo dalyje analizuojamos darbo sutarties sąlygos, jų svarba ir ypatumai darbo sutartyse taip pat darbo sąlygų nustatymo bei keitimo tvarka remiantis darbo įstatymais. Be to darbe nagrinėjama pareiginių nuostatų reikšmė ir jų teisinė galia. Remiantis išdėstyta medžiaga, buvo sukurta pareiginė instrukcija (pateikta 1 priede). Visa tai atlikta remiantis teoriniu bei praktiniu pobūdžiu (atliktu anketiniu tyrimu) atskleidžiant pagrindines problemas kylančias darbo sutarčių vykdymo metu.

Antroje dalyje atskleidžiamos darbo sutarčių vykdymo problemos, analizuojant Lietuvos Respublikos Darbo kodeksą, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato nutarimus, teisininkų pasisakymus darbo sutarčių vykdymo klausimais, o pateikti anketinio tyrimo rezultatai padėjo pagrįsti šių problemų aktualumą. Darbo pabaigoje pateikiami apibendrinimai ir pasiūlymai.

Raktiniai žodžiai: darbo sutartis, darbo sutarties sąlygos, darbo sąlygų keitimas, darbo sutarties vykdymas, darbo teisė, darbo funkcijos, pareigos, darbo santykiai, darbo drausmė.

SUMMARY

Performance of the contract work - theoretical and practical problems

Skaistė Lingytė

Understanding working contract content and implementation is one of the most significant legal relationships between employer and employee rights and responsibilities. Therefore, the parties of the employment contract agreed in contracts that determine the rights and duties should clarify obligations between parties in order to avoid disputes and ensure employment stability. Performance of the contract work is understood as the employment contract by mutual obligations and ensuring the proper implementation of the contract period. Labor Code of the contract term. It is clear the employment contract enforcement is especially important for the employee and the employer's agreement on working conditions, as specified in a Labor Code. A difficulty in maintaining labor relations is quite often the interests of the worker and employer are pitted against each other while each party strives to better their own situation with higher wages, improved working conditions and benefits sought by employees while employers try to limit gains in the areas referenced and seek labor packages that help reduce a company's labor costs. For each of the parties in pursuing their goals do not always manage to maintain such a balance of relations, especially the working and production processes are not immutable. Unstable working conditions often occur because contracts are not given enough consideration by both employer and employee.

The article examines labor relations by comparing labor in the public and private sector, answers provided by questionnaires targeting workers, and the legal aspects of regulatory enforcement in Lithuania. Analysis of the labor law provisions shows the main theoretical and practical problems of enforcing labor contracts.

The article's assessment on labor relations is divided into two parts. The first part addresses working environment. Businesses often disregard labor law and tailor contracts. Following the above material has been developed job description (Annex 1). All this is done on the basis of theoretical and practical (by a questionnaire survey) to identify the key issues arising from contracts.

The second part of the article addressed performance of contracts revealed the problem, the analysis of the Labor Code of the public of Lithuania, the Lithuanian Supreme Court of the Senate resolutions of the statements made by lawyers working contract enforcement, and the questionnaire survey results helped justify the urgency of the problems.

Keywords: employment contracts, conditions of employment, working condition changes, the work performance of the contract, employment law, job functions, responsibilities, labor relations, labor discipline.

ANNOTATION

Performance of the contract work - theoretical and practical problems

Skaistė Lingytė

The work deals with the employment contract and the legal aspects of regulatory enforcement in Lithuania. Analysis of employer and employee agreements, contracts for work, considered as the legislation regulates working conditions for the determination of the exchange regime. Also shows the main employment contract performance problems by analyzing the Republic of Lithuania Labor Code, Comment of Lithuania, the Supreme Court of the Senate resolutions and statements made by the legal enforcement of contracts.

PRIEDAI

1 priedas

UAB „XXX”, 000000000

(įmonės pavadinimas, kodas)

PATVIRTINTA

Isakymas Nr. V 00-00-0/000

0000 m. balandžio mėn. 00 d.

(data, dokumento pavadinimas)

PERSONALO VADOVO PAREIGINĖ INSTRUKCIJA

Nr. 00

I. BENDROJI DALIS

1. Personalo skyriaus vadovu skiriamas asmuo, turintis aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą ir ne trumpesnę nei 2 metų personalo valdymo organizavimo darbo patirtį, mokantis lietuvių, anglų ir rusų kalbas.
2. Personalo vadovą skiria ir atleidžia iš pareigų, nustato jo pareigybinį atlyginimą ir sudaro darbo sutartį UAB „XXX“ generalinis direktorius.
3. Personalo skyriaus vadovas tiesiogiai pavaldus generaliniam direktoriui.
4. Personalo vadovui pavaldūs personalo skyriaus darbuotojai.
5. Personalo vadovui nesant darbe (dėl ligos, atostogų, komandiruočių), jo teises ir pareigas perima personalo vadybininkas, šiam nesant – personalo vadovo pasiūlytas kitas darbuotojas generalinio direktoriaus įsakymu.
6. Personalo vadovas turi atitikti įmonės pagrindines vertybes: būti patikimas, sąžiningas, kompetentingas.
7. Personalo vadovas turi būti diplomatiškas, savikritiškas, sugebėti išklausti kito asmens nuomonę, orientuotis situacijose, vertinti pavaldžių darbuotojų veiklą ir vengti konfliktinių situacijų, gebėti planuoti, organizuoti, kontroliuoti, analizuoti ir vadovauti darbuotojams, nuolatos kelti kvalifikaciją.
8. Praėjus vienam mėnesiui nuo priėmimo į darbą personalo vadovas privalo žinoti, mokėti ir išmanyti:
 - 8.1. personalo valdymą ir darbo organizavimą;
 - 8.2. šiuolaikinio vadovo charakteristikas ir vadovavimo stilius;
 - 8.3. formuluoti įmonės personalo valdymo tikslus, sudaryti personalo skyriaus strateginį planą ir numatyti plano įgyvendinimo užduotis.

- 8.4. įmonės struktūrą ir etatus, jos profilį, specializaciją ir vystymosi perspektyvas;
- 8.5. LR darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymą, LR darbo kodeksą, priešgaisrinės saugos, civilinės saugos bei kitus darbo santykius reglamentuojančius įstatymus ir norminius aktus;
- 8.6. darbo sutarčių ir kitų dokumentų, susijusių su darbuotojų bylomis, sudarymo ir įforminimo tvarką;
- 8.7. darbuotojų priėmimo į darbą, atleidimo iš darbo, skatinimo ir nuobaudų skyrimo tvarką;
- 8.8. pranešimo apie nelaimingą atsitikimą darbe tvarką;
- 8.9. suvokti darbo rinkoje vykstančius procesus ir priimti sprendimus, atitinkančius situacijos pokyčius;
- 8.10. panaudoti įgytas teorines ir praktines žinias įmonės parduotuvių ir skyrių efektyviam valdymui;
- 8.11. skaičiavimo technikas, komunikacijų ir ryšio priemones;
- 8.12. konkurencinę aplinką;
- 8.13. įmonės vidinio interneto naudojimo taisykles;
- 8.14. įmonės elektroninio pašto, kalendoriaus naudojimo taisykles;
- 8.15. įmonės klientų lojalumo programos principus;
- 8.16. darbuotojų pareiginių nuostatų rengimo metodiką;
- 8.17. lietuvių kalbą, gebėti puoselėti kalbos kultūrą tarp įmonės darbuotojų;
- 8.18. raštvedybą;
- 8.19. darbo tvarkos taisykles;
- 8.20. klientų aptarnavimo taisykles;
- 8.21. biuro tvarkos taisykles;
- 8.22. dirbti organizacine technika;
- 8.23. kaip sudaryti nustatytas ataskaitas;
- 8.24. kaip organizuoti buvimo darbe apskaitą;
- 8.25. kaip forminti ir tvarkyti įmonės personalo duomenų bazę;
- 8.26. personalo įvertinimo sistemas ir metodus.
9. Pagrindinis personalo vadovo tikslas – tinkamiausias lojalus personalas.
10. Savo darbe personalo vadovas privalo vadovautis:
 - 10.1. įmonės vertybėmis;
 - 10.2. įmonės įstatais;
 - 10.3. šia pareigine instrukcija;
 - 10.4. darbo tvarkos taisyklėmis;

- 10.5. generalinio direktoriaus įsakymais;
- 10.6. LR darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymu, LR darbo kodeksu, priešgaisrinės saugos, civilinės saugos, elektrosaugos, gamtos apsaugos, higienos bei sanitarijos taisyklėmis bei kitais darbo santykius reglamentuojančiais įstatymais ir norminiais aktais.

II. UAB „XXX“ PERSONALO VADOVO PAREIGOS

11. Darbo santykių valdymas:
 - 11.1. vadovauti personalo skyriaus veiklai;
 - 11.2. dalyvauti rengiant įmonės tvarką reguliuojančius projektus, norminius dokumentus;
 - 11.3. dalyvauti darbo grupių veikloje, pasitarimuose personalo klausimais;
 - 11.4. pagal kompetenciją dalyvauti LR, ES ir kituose organizuojamuose projektuose.
 - 11.5. planuoti ir formuoti personalo sudėtį;
 - 11.6. organizuoti darbuotojų priėmimą: paiešką, atranką, ir įdarbinimą;
 - 11.7. valdyti personalo judėjimą įmonėje: pareigų paaukštinimą, pažeminimą, pareigų pasikeitimą ir atleidimą;
 - 11.8. reguliuoti personalo darbo sąlygų pasikeitimą;
 - 11.9. organizuoti personalo dokumentacijos tvarkymą;
 - 11.10. formuoti, tvarkyti, kaupti darbuotojų asmens bylas, atsakyti už informacijos, pateiktos byloje, slaptumą;
 - 11.11. formuoti ir tvarkyti personalo archyvinės bylas;
 - 11.12. kontroliuoti darbo tvarkos taisyklių bei kolektyvinės sutarties laikymąsi;
 - 11.13. organizuoti darbuotojų atostogų grafikų sudarymą, derinti juos su generaliniu direktoriumi, kontroliuoti, kad būtų jų laikomasi;
 - 11.14. koordinuoti personalo darbo ir poilsio apskaitą, mažinti darbo laiko nuostolius;
 - 11.15. užtikrinti teisėtumą ir rengti priemones, skirtas stiprinti darbo drausmę;
 - 11.16. ruošti personalo pareigybių sąrašus, konsultuoti įmonės vadovus pareigybių aprašymų rengimo klausimais, teikti siūlymus dėl pareigybių, jos aprašymų keitimo ir pildymo;
 - 11.17. teikti pasiūlymus dėl įmonės technologinių ir komercinių paslapčių sąrašo rengimo, organizuoti darbuotojų supažindinimą;
 - 11.18. teikti pasiūlymus dėl personalo darbo įrangos, jos materialinės, techninės ir informacinės bazės atnaujinimo bei kūrimo;
 - 11.19. kontroliuoti su personalu susijusias išlaidas ir užtikrinti efektyvų jų panaudojimą;
 - 11.20. sistemingai analizuoti įmonės personalo darbą, rengti pasiūlymus darbo efektyvumui didinti.

12. Darbų saugos valdymas:
 - 12.1. praveisti darbų saugos ir sveikatos instruktavimus darbo vietoje ir tinkamai juos įforminti;
 - 12.2. organizuoti personalo aprūpinimą darbo rūbais;
 - 12.3. stebėti darbo vietos sąlygas ir teikti generaliniam direktoriui pasiūlymus darbo sąlygoms pagerinti.
13. Darbuotojų adaptacijos organizavimas:
 - 13.1. ruošti ir komunikuoti naujiems darbuotojams informaciją apie kasdieninio darbo tvarką;
 - 13.2. ruošti ir komunikuoti naujiems darbuotojams informaciją: organizacijos istoriją, politiką, tikslus, planus;
 - 13.3. pasirašytinai supažindinti naujus darbuotojus su pareiginėmis instrukcijomis, kolektyvine sutartimi bei darbo tvarkos taisyklėmis;
 - 13.4. rengti priemones ir kurti sąlygas naujų darbuotojų profesinei adaptacijai.
14. Darbuotojų motyvacijos valdymas:
 - 14.1. planuoti ir valdyti personalo karjerą;
 - 14.2. kartu su kitais įmonės skyriais rengti darbuotojų skatinimo (motyvacijos) programas;
 - 14.3. teikti siūlymus generaliniam direktoriui dėl darbuotojų paskatinimo ir nuobaudų skyrimo;
 - 14.4. organizuoti darbuotojų laisvalaikį, pramoginius renginius;
 - 14.5. teikti pasiūlymus įgyvendinant personalo socialines ir kitas garantijas;
 - 14.6. plėtoti įmonės organizacinę kultūrą, papročius.
15. Darbuotojų mokymas ir tobulinimas:
 - 15.1. organizuoti mokymų poreikio nustatymą;
 - 15.2. planuoti ir organizuoti personalo mokymus, kvalifikacijos kėlimą.
16. Darbuotojų veiklos vertinimas:
 - 16.1. atlikti įmonės darbuotojų vertinimą, dalyvauti analizuojant vertinimo rezultatus, rengti sprendimus ir juos įgyvendinti;
 - 16.2. supažindinti darbuotojus su vertinimo rezultatais.
17. Darbo apmokėjimo valdymas:
 - 17.1. teikti darbuotojams informaciją apie darbo apmokėjimo sistemą;
 - 17.2. dalyvauti kuriant ir įgyvendinant atlygio už darbą sistemą;
 - 17.3. stebėti atlyginimų pokyčius darbo rinkoje ir teikti pasiūlymus generaliniam direktoriui dėl atlyginimo sistemos tobulinimo;
18. Strateginis personalo planavimas:
 - 18.1. formuoti įmonės personalo tikslus, siekiant įgyvendinti bendrus įmonės tikslus;

- 18.2. ruošti ir vykdyti metinius personalo planus;
- 18.3. supažindinti įmonės darbuotojus su personalo planais.
19. Gerinti klientų aptarnavimą:
 - 19.1. kultūringai aptarnauti klientus ir suteikti jiems konsultaciją;
 - 19.2. spręsti iškilusias su klientais konfliktines situacijas;
20. Rengti pasiūlymus darbuotojų darbo efektyvumui didinti.
21. Plėtoti įmonės organizacinę kultūrą, papročius.
22. Laikytis įmonės darbo tvarkos taisyklių reikalavimų.
23. Nutraukus su įmone darbo santykius, perduoti visas įmonės turimas materialines vertybes, dokumentaciją, informaciją apie tiekėjus, klientus ir padalinio personalą.

III. UAB „XXX“ PERSONALO VADOVO TEISĖS

24. Susipažinti su įmonės vadovybės sprendimų projektais, susijusiais su jo veikla.
25. Teikti darbo, susijusio su šioje instrukcijoje numatytais pareigomis, tobulinimo pasiūlymus.
26. Bendradarbiauti su visų įmonės struktūrinių padalinių vadovais personalo klausimais.
27. Deleguoti užduotis pavaldiems darbuotojams.
28. Pasirašyti dokumentus vadovaujantis generalinio direktoriaus įgaliojimais.
29. Reikalauti iš įmonės vadovybės pagalbos vykdant savo pareigas ir teises.
30. Reikalauti, kad besąlygiškai būtų laikomasi LR darbuotojų saugos ir sveikatos, LR darbo kodekso, priešgaisrinės saugos, civilinės saugos, elektroaugos, gamtos apsaugos, higienos bei sanitarijos reikalavimų.
31. Teikti pasiūlymus generaliniam direktoriui laikinai nušalinti darbuotoją nuo darbo, už tą laiką nemokant darbo užmokesčio, arba atleisti iš darbo, jeigu jis darbo metu yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų arba jei nepaisydamas direktoriaus ar jo įgalioto asmens įspėjimo sąmoningai nesilaiko norminių aktų reikalavimų.
32. Sudaryti bendradarbiavimo, komercinio pobūdžio sutartis su visomis įmonėmis, organizacijomis esant UAB „XXX“ generalinio direktoriaus įgaliojimams.
33. Atlikti netikėtus tarnybų ir padalinių inspektavimus darbo drausmei patikrinti.
34. Teikti pasiūlymus generaliniam direktoriui dėl sutarčių su tiekėjais, pirkėjais, jeigu jie pažeidžia sutartyje numatytus įsipareigojimus, nutraukimą.
35. Perspėti ir drausminti darbuotojus, neekonomiškai naudojančius materialines vertybes.
36. Teisė darbo reikalais naudotis tarnybiniu transportu, telefonu;
37. Atsisakyti vykdyti užduotis bei nurodymus, jei tai prieštarauja LR įstatymams.

2 priedas

Apklausą atlieka Mykolo Romerio universiteto Teisės ir valdymo magistro studijų studentė. Apklausos tikslas – atskleisti, kaip vykdomi darbo santykiai darbo sutarčių sudarymo bei vykdymo metu. Pildant šią anketa, prašau Jūsų prisiminti apie darbo sąlygas dabartinėse darbovietėse, taip pat savo patirtį darbovietėse, kuriose teko dirbti. Anketa yra anoniminė. Jūsų atsakymai bus naudojami tik magistro studijų baigiamojo darbo tyrimui.

Pateiktuose anketos klausimuose pažymėkite labiausiai Jums tinkamą atsakymą.

1. Jūsų šiuo metu atliekamo darbo pareigos (funkcijos), atsakomybės ribos yra aiškios

- Visiškai sutinku
- Sutinku
- Iš dalies sutinku
- Nesutinku
- Visiškai nesutinku

2. Jūsų darbo pareigos (funkcijos) buvo aiškiai aptartos su darbdaviu jau prieš sudarant darbo sutartį

- Visiškai sutinku
- Sutinku
- Iš dalies sutinku
- Nesutinku
- Visiškai nesutinku

3. Jūsų darbo pareigos (funkcijos) yra aptartos ir aprašytos (galimi keli variantai)

- Darbo sutartyje, nurodžius pareigas
- Pareiginėje instrukcijoje
- Įmonės vidaus teisiniuose aktuose
- Kita _____

4. Darbe dažnai atliekate tai, kas nenumatyta Jūsų tiesioginėse darbo pareigose, aptartose darbo sutartyje ar pareiginiuose bei kituose įmonės vidaus nuostatuose

- Labai dažnai
- Dažnai
- Retai
- Labai retai

Niekada

5. Ar įmonėje, kurioje dirbate, buvo keičiamos pareiginės instrukcijos?

TAIP

NE

Jei į 5 klausimą atsakėte TAIP, ar Jūs buvote supažindintas ir raštu informuotas apie jų keitimą?

TAIP

NE

6. Jūsų darbo sutartyje yra nurodyta (galimi keli variantai)

Darbovietės pavadinimas

Darbo vieta (struktūrinis padalinys, filialas)

Pareigos (darbo funkcijos)

Darbo sutarties rūšis (terminuota, neterminuota, laikinoji, dėl antraeilių pareigų ir t.t.)

Stabili užmokesčio dalis

Kintama užmokesčio dalis (priemokos, priedai ir kt.)

Išbandymo laikotarpio terminas

Darbo dienos, savaitės trukmė

Poilsio sąlygos

Papildomas darbas

Pavadavimo atvejai

Darbdavio lėšų darbuotojui apmokyti atlyginimo tvarka

Konfidencialumo ir nekonkuravimo sąlygos

Kita (įrašykite) _____

7. Ar aiški atsiskaitymo už darbą sistema Jūsų darbovietėje? Įvertinkite 10 balų skalėje (kai 10 – labai aiški, 1 – labai neaiški)

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

8. Ar dažnai tenka Jums pavaduoti kolegas?

Labai dažnai

Dažnai

Retai

Labai retai

Niekada

9. Pavaduojant kolegas Jums dažnai tenka dirbti viršvalandžius

Labai dažnai

Dažnai

Retai

Labai retai

Niekada

10. Pavadavimo sąlygos yra išdėstytos (galimi keli variantai)

Darbo sutartyje

Pareiginėje instrukcijoje

Įmonės vidaus taisyklėse

Kituose įmonės norminiuose aktuose, įsakymuose

Neišdėstytos

Jei 10 klausime užpildėte vieną iš pirmų keturių laukelių, ar pavadavimo sąlygomis yra vadovaujama Jūsų darbe (atitinka realybę)

TAIP

NE

11. Ar buvo keičiamas Jūsų darbo sutarties turinys? (pareigos, atlyginimas, darbo vieta ir pan.)?

TAIP

NE

Jei į 11 klausimą atsakėte TAIP, toliau atsakinėkite nuo 12 klausimo. Jei atsakėte NE, atsakinėkite nuo 18 klausimo.

12. Pažymėkite, kokios darbo sutarties sąlygos buvo keičiamos (galimi keli variantai).

Darbovietės pavadinimas

- Darbo vieta (struktūrinis padalinys, filialas)
- Pareigos (darbo funkcijos)
- Darbo sutarties rūšis (terminuota, neterminuota, laikinoji, dėl antraeilių pareigų ir t.t.)
- Stabili užmokesčio dalis
- Kintama užmokesčio dalis (priemokos, priedai ir kt.)
- Išbandymo laikotarpio terminas
- Darbo dienos, savaitės trukmė
- Poilsio sąlygos
- Papildomas darbas
- Pavadavimo atvejai
- Darbdavio lėšų, darbuotojui apmokėti atlyginimo tvarka
- Konfidencialumo ir nekonkuravimo sąlygos
- Kita (įrašykite) _____

13. Darbo sutarties sąlygos buvo pakeistos

- Gavus Jūsų raštišką sutikimą
- Gavus Jūsų žodinį sutikimą
- Be Jūsų sutikimo

14. Ar buvo pakeitimai įrašyti į Jūsų darbo sutartį?

- TAIP
- NE

15. Keičiant darbo sutarties sąlygas, Jūs patyrėte psichologinį darbdavio spaudimą

- Visiškai sutinku
- Sutinku
- Iš dalies sutinku
- Nesutinku
- Visiškai nesutinku

16. Kai buvo keičiamos Jūsų darbo sutarties sąlygos, Jūs domėjotės darbo įstatymais?

- TAIP
- NE

17. Darbo sutarties sąlygų keitimo tvarką reguliuojantys įstatymai Jums buvo aiškūs

- Visiškai sutinku
- Sutinku
- Iš dalies sutinku
- Nesutinku
- Visiškai nesutinku

18. Pažymėkite, dėl kokių priežasčių Jums yra tekę nutraukti ankstesnes darbo sutartis (galimi keli variantai)

- Savo noru pateikus prašymą
- Suėjus terminui
- Bendru susitarimu
- Netekote darbingumo
- Sulaukėte pensinio amžiaus
- Darbovietė buvo likviduota
- Mažino darbuotojų skaičių
- Dėl darbo drausmės pažeidimo
- Dėl per ilgų prastovų
- Nesutikote dirbti pakeistomis sąlygomis
- Kita (įrašykite) _____

19. Jūs dirbate

- Valstybinėje įmonėje
- Privačioje įmonėje

20. Jūsų lytis

- Moteris
- Vyras

21. Jūsų amžius (įrašykite)

Dėkoju už atsakymus !

Skaistė Lingytė _____

skaistel@gmail.com