

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto

Darbo teisės katedra

Odetos Skulskytės,
V kurso, darbo teisės
studijų atšakos studentės

Magistro darbas

Papildomos darbo sutarties sąlygos

Vadovas: dr. Doc. T. Davulis
Recenzentas: lekt. R. Stankevičius

Vilnius 2007

TURINYS

TURINYS	1
ĮŽANGA	2
1. SUTARTIES SUDARYMO LAISVĖS PRINCIPAS DARBO TEISĖJE	4
2. DARBO SUTARTIES TURINYS – DARBO SUTARTIES SĄLYGOS	10
3. LAISVA ŠALIŲ VALIA DARBO SUTARTYJE SULYGSTAMOS SĄLYGOS	23
3.1. Išbandymas	23
3.2. Mokymo išlaidų atlyginimas.....	30
3.3. Konkurencijos ribojimas	33
3.3. Komercinė paslaptis	39
3.4. Intelektinė nuosavybė.....	42
3.5. Kitos papildomos darbo sutarties sąlygos	47
IŠVADOS	50
SANTRAUKA	52
SUMMARY	53
NAUDOTA LITERATŪRA	54
Teisės norminiai aktai	54
Specialioji literatūra.....	56
Praktinė medžiaga	58
Elektroniniai duomenys	59

IŽANGA

Darbo teisėje yra numatyti bendri visai privatinei teisei taikomi principai – sutarčių laisvės, šalių lygybės ir sutarties privalomumo principai. Individualia darbo sutartimi reguliuojami santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio. Darbas žmogui yra ne tik užsiėmimas, bet ir pragyvenimo šaltinis, todėl svarbu, kad darbuotoją ir darbdavį siejantys santykiai būtų tinkamai reglamentuojami. Darbo sutarties turinį sudaro darbo sutarties sąlygos, kurias nustato šalys bendru sutarimu. Darbo sutarties šalis sieja subordinacija paremti santykiai, todėl, nustatant darbo sutarties sąlygas, atsiranda rizika, kad stipresnioji šalis pasinaudos savo padėtimi. Tuo tikslu įstatymų leidėjas imasi reguliuoti darbo sutarties turinį, sutarties šalims teisės normomis nubrėždamas jų laisvos valios ribas.

Šio darbo tikslas – pasitelkiant teisės aiškinimo metodus, atskleisti, kiek laisvos yra šalys, nustatydamos papildomas darbo sutarties sąlygas ir kaip tų sąlygų nustatymą reglamentuoja teisės aktai.

Daugelyje teisės filosofijos kryptių vyrauja nuomone, kad teisė yra nuosekli, darni vienokio ar kitokio lygio elgesio taisyklių sistema, todėl kiekviena elgesio taisyklė (teisės norma) yra komplekso, visumos dalis ir šiame komplekse turi savo vietą. bandant atskleisti tam tikrus papildomų darbo sutarties sąlygų požymius, reikia naudoti sisteminių aiškinimo metodą. Konkrečios valstybės teisės sistema nėra izoliuota nuo kitų valstybių teisės sistemų, tad natūralu, jog panašius ar net identiškus kelių valstybių teisės institutus ar įstatymus galima ir privalu aiškinti atsižvelgiant į kitų valstybių patirtį.

Šiame darbe naudojamas lyginamasis metodas, minint kitų šalių praktiką nagrinėjama tema. Teisės principai yra teisės sistemos pamatas, teisės normų hierarchijos viršūnė. Todėl, aiškinant bet kurią teisės normą, būtina nustatyti jos santykį tiek su bendraisiais, tiek su atitinkamos teisės šakos principais. Būtent bendrųjų teisės metodų principas man padėjo įvertinti nagrinėjamos temos privalumus ir trūkumus. Akivaizdu, kad taikant bet kurį teisės aiškinimo metodą būtina remtis logika, todėl darbe naudojamas ir loginis teisės aiškinimo metodas.

Darbe bus nagrinėjama darbo sutarties šalių kompetencija, tariantis dėl papildomų darbo sutarties sąlygų, darbo sutarties sąlygų skirstymo į būtinąsias ir papildomas reikšmė ir bus aptarta keletas konkrečių papildomų darbo sutarties sąlygų, kurios šiai dienai yra aktualios ir problematiškos. Toks temos atskleidimo būdas pasirinktas dėl to, kad darbo sutartis – viena iš susitarimo rūšių, kai viena šalis naudoja kitos darbą, o jos specifika lemia darbo sutarties turinį, tai yra jos sąlygos. Be to, darbo sutarties sąlygas įstatymų

leidėjas išskyrė į rūšis, todėl svarbu atskleisti jų skirtumus ir tokio skirstymo reikšmę. Taip pat, remiantis konkrečiomis papildomomis darbo sutarties sąlygomis: išbandymu, konkurencijos ribojimu, komercine paslaptimi, intelektine nuosavybe ir mokymo išlaidų kompensavimu, bus bandoma atskleisti papildomų darbo sutarties sąlygų reglamentavimo aktualumą.

Papildomos darbo sutarties sąlygos nėra dažnas mokslinių tyrimų objektas Lietuvoje ir jai neteikiamas toks didelis dėmesys kaip kitoms darbo sutarties sąlygų rūšims, tačiau tai - aktuali ir reikšminga tema, nes papildomos darbo sutarties sąlygos yra laisvos šalių valios išraiška, todėl valstybės siekis jas reglamentuoti turi nepažeisti sutarties laisvės principo ir užtikrinti darbuotojo, kaip silpnesnės šalies, lygiavertę padėtį derybose su darbdaviu.

1. SUTARTIES SUDARYMO LAISVĖS PRINCIPAS DARBO TEISĖJE

Susitarimai, kai viena šalis naudoja kitos darbą, gali būti įvairaus teisinio pobūdžio: darbo, rangos, atstovavimo, autorinė ar kita sutartis. Darbo sutartis yra viena iš jų ir turi savą specifiką. Tai 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 sutartyje nustatytą darbą, mokėti jam sulgytą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių sutarimu.¹ Norint darbo sutartį išskirti iš minėtų rangos, atstovavimo, autorinių ir kitų civilinių sutarčių, reikia nustatyti visus būtinus darbo teisinių santykių požymius. Pagrindiniai požymiai, skiriantys darbo sutartį nuo kitų, yra šie: darbo funkcijų atlikimas, kuris siejamas su procesu, tai yra darbuotojo darbu, o ne su rezultatu; įsipareigojimas paklusti vidaus darbo tvarkai – formalus darbuotojo pavaldumas darbdaviui; įsipareigojimas suteikti nustatytą darbą – darbdavio teisė ir pareiga suteikti darbuotojui darbą; įsipareigojimas mokėti sulgytą darbo užmokestį ir įsipareigojimas užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kolektyvinėje ar darbo sutartyje.²

Viduramžių komentatorius Baldus de Ubaldis skirstė sutarties sąlygas į tris rūšis: esmines, prigimtines ir atsitiktines. Jis aiškino, kad šalys visada turi susitarti dėl esminių sutarties sąlygų, taip pat kaip ir dėl atsitiktinių, o prigimtines sąlygas išplaukia iš esminių, todėl savaime yra privalomos šalims. Aristotelio nuomone, nesilaikydamas pažado, žmogus pažeidžia ir moralės nuostatas, ir teisingumo principą.³ Taigi sutarties sudarymas, jos laikymasis ir pabaiga yra grindžiama dviejų šalių tarpusavio santykiais, stengiantis rasti abiem naudingus sprendimus.

Klasikinėje sutarčių teisėje šalys praktiškai laisvai galėjo nustatyti savo teises ir pareigas: darbdavys galėjo laisvai nustatyti darbuotojo darbo sąlygas.⁴ Ilgainiui buvo įsitikinta, kad šalių padėtis nėra lygiavertė: darbuotojas, bijodamas prarasti darbą, sutinka dirbti ir už mažesnę atlyginimą, ir kenksmingomis darbo sąlygomis. Šalys nėra visiškai laisvos nustatydamos sutarties turinį, jos privalo paisyti ne tik viena kitos interesų, bet ir imperatyvių įstatymo normų, visuomenės moralės principų. Iš to ir atsiranda valstybės

¹ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

² TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005 m. I t., p. 333,334.

³ MIKELĖNAS, V. *Sutarčių teisė*. Bendrieji sutarčių teisės klausimai: lyginamoji studija. Vilnius: Justitia, 1996, p. 20-24;

⁴ *Ibid.*, p. 37;

pareiga užtikrinti įvairaus lygmens visuomeninių santykių stabilumą. Abi sutarties šalys, kurių sutartiniai santykiai atsirado šalių susitarimu, norėtų ir privalėtų turėti garantijų, kad sudaryta sutartis galios tam tikrą laikotarpį, ir nė viena negalės vienašališkai, be pakankamo pagrindo, jų nutraukti. Sutarties sąlygos turi būti vykdomos tiksliai – tai yra jos negali būti vienašališkai keičiamos ar šalis negali vienašališkai atsisakyti sutarties. Atrodytų, jog šis draudimas prieštarauja valios teorijai ir laisvės principui: pripažįstant, kad šalis sudaro sutartį laisva valia, reikėtų pripažinti, kad laisva valia ji gali sutarties ir atsisakyti bei keisti jos sąlygas. Bet tai prieštarautų valios teorijos esmei, sąžiningumo bei protingumo principui: sutartis sudaroma suderinta šalių valia, todėl tik taip gali būti pakeista ar nutraukta. Kita vertus, ne dėl visų sutarties sąlygų šalys gali susitarti, Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse (toliau CK) yra įtvirtintos normos, kurios riboja galimybę šalims laisvai disponuoti teisėmis, kurios yra negalimos, nors ir laisva valia priimtos.⁵ Darbo santykiuose šalių laisvė nustatyti darbo sutarties turinį yra ribojama dar ir dėl nelygios šalių padėties. Sudarant darbo sutartį, darbuotojas, norėdamas gauti darbą, dažniausiai sutinka su darbdavio siūlomomis sąlygomis ir sugeba derėtis tik dėl darbo užmokesčio ir tai tik retais atvejais (aukšta kvalifikacija, sudėtinga programa, projektas ir pan.). Kitos su darbu susijusios problemos (įmonės finansinė padėtis, valdymas, darbo įrenginių būklė, darbo sąlygos) priimamam į darbą darbuotojui tuo metu atrodo neaktualios.

Tokioje situacijoje darbuotojas tiesiogiai susiduria su darbdaviu ar jį atstovaujančiais asmenimis. Išsilavinimas, teisinės žinios, patirtis vedant derybas yra ne darbuotojo pusėje. Jeigu ir bandoma derėtis minėtais klausimais, tai daugeliu atvejų neduoda darbuotojui norimų rezultatų. Tokioje situacijoje darbdavys nelabai ir nori derėtis – jam priklauso sprendimo teisė – jis gali pasirinkti kitą darbuotoją, kuris vykdys jo reikalavimus (tarp jų ir neteisėtus). Esant aukštam nedarbo lygiui, darbuotojui atsiranda baimė prarasti darbą, verčianti susitaikyti su esama padėtimi, juo labiau, kad kartu dirbantys yra panašioje situacijoje. Tai sukelia įtampą, nepasitikėjimą, stresą.⁶ Darbo teisė turėtų būti instrumentas, kuris padėtų suderinti kapitalą su darbu. Iš pradžių darbo teisiniai santykiai vadovavosi civilinės teisės principais, pavyzdžiui, Napoleono kodekse įtvirtintu principu, jog sutartis jos šalims turi įstatymo galią ir šalys turi visišką autonomiją susitarti dėl sutarties turinio. Tik maždaug nuo XIX a. pabaigos XX a. pradžios po truputį į šių santykių reguliavimą pradėjo kištis ir valstybė, atsižvelgdama į darbuotojų interesus. Pradžioje buvo stengiamasi ginti ne pavienių darbuotojų teises, bet

⁵ MIKELĖNAS, V., et al. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras: VI knyga. Prievolių teisė*. Vilnius: Justitia, 2003. I t., p. 282,283.

⁶ WAGNER, B. *Freedom of the Employment Contract*, p. 330.

kolektyviai nustatyti bendrus principus. Tuo buvo labai nepatenkinti darbdaviai, teigdami, kad tai stabdo ekonomikos progresą. Todėl reikia grįžti prie laisvesnio sutarties reglamentavimo.⁷ Darbuotojai laikomi silpnąja socialinės partnerystės šalimi, todėl jų teisėms ir interesams ginti turi būti teikiamas kuo didesnis dėmesys. Tai gali būti įgyvendinama tik tinkamai suregulius santykius tarp darbuotojų ir darbdavių. Tačiau vien teisės aktais to padaryti nėra galimybės. Todėl savo teisių ir interesų gynimu turi būti suinteresuoti ir patys darbuotojai.

Civilinėje teisėje vienas iš pagrindinių principų, kuriuo vadovaujasi šalys – sutarties laisvės arba kitaip šalių autonomijos principas. Šis principas susideda iš dviejų elementų – laisvės sudaryti sutartį, kuris remiasi taisykle „galima viskas, kol tai nėra uždrausta įstatymo“ ir kompetencijos nustatyti sutarties turinį pagal taisyklę „leidžiama yra tai, kas neuždrausta“ įstatymo. Pasak kitų šaltinių, galimas dar smulkesnis skirstymas – laisvė sudaryti sutartį, laisvė atsisakyti sudaryti sutartį, laisvė nustatyti sutarties turinį ir laisvė sudaryti sutartis, kurių nenumato įstatymas.⁸ Darbuotojas ir darbdavys laisvai renkasi sudaryti sutartį ar ne. Tačiau darbo sutarties turinio nustatymas priklauso ne tik nuo šalių valios, bet ir teisės aktuose įtvirtintų taisyklių. Darbuotojas ir darbdavys yra mažiau suvaržyti nei viešosios teisės subjektai, bet ir neturi tokios veikimo laisvės kaip privatinėje teisėje. Darbo sutartis – dviejų asmenų valios išraiška, jų suderinta valia. Todėl būtinas sutarties elementas yra savanoriškumas, nesuderinamumas su prievarta.⁹ Valios autonomijos principas yra šalių valios išraiška. Darbuotojas su darbdaviu derina ne tik sutarties sudarymą, bet ir jos turinį, kuris turi atitikti abiejų šalių poreikius. Darbo santykiuose darbuotojas yra priklausomas nuo darbdavio ir yra laikomas silpnąja sutarties šalimi. Papildomų darbo sutarties sąlygų nustatymas yra minėto principo antrasis pagrindas, tai yra kompetencija nustatyti sutarties turinį. Darbo sutarties šalys gali susitarti dėl tokių sąlygų, kurios nėra uždraustos įstatymo. Sutarties laisvės principas nėra absoliutus, todėl egzistuoja tam tikros ribos, kurias nustato imperatyvios teisės normos. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau DK) 95 straipsnio pirmoje dalyje įtvirtinta pareiga susitarti dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų.¹⁰ Be to, imperatyvios teisės normos gali nustatyti sąlygas, kurios į tam tikras sutartis įtraukiamos *ex officio*, tai yra neatsižvelgiant į šalių valią. Pavyzdžiui, darbdavio pareiga aprūpinti darbuotoją darbu, pasirūpinti jo tinkamomis darbo sąlygomis. DK 4 straipsnyje numatytos sritys, kurias reguliuoja valstybė, taip pat leidimas darbo teisinių santykių subjektams patiems

⁷ *Cit. op.* 6, p. 330.

⁸ *Cit. op.* 3, p. 34.

⁹ *Cit. op.* 5, p. 194;

¹⁰ *Cit. op.* 5, 95 str.

susitarimo būdu nuspręsti, kas jiems geriausia vadovaujantis pamatiniais teisės principais: teisingumo, protingumo ir sąžiningumo. Taigi šalys gali nustatyti laisva valia tarpusavio teises ir pareigas, kai tai nėra tiesiogiai uždrausta. Ši taisyklė atitinka minėto civilinių sutarčių sudarymo laisvės principo antrąjį pagrindą – šalių kompetenciją. Tačiau darbo teisės santykiai reguliuojami daugiau atsižvelgiant ne į sutarties laisvės principą, o darbo sutarties šalis siejančią subordinaciją.¹¹ Sutarties laisvės principas darbo teisėje yra išreikštas tokiais principais, kaip: laisvė pasirinkti darbą, darbo teisės subjektų lygybė, teisingo mokėjimo už darbą principas.

Sutarties sąlygų nustatymas, kaip ir civilinėje teisėje, yra paremtas sutarties laisvės principu. Sutarties laisvės principas darbo teisėje ribojamas remiantis vienu iš darbo sutarties požymių – tai yra darbo santykiuose esančia subordinacija – darbuotojas yra priklausomas nuo darbdavio. Sudarydamos darbo sutartį šalys derasi dėl sąlygų, kurios yra juos siejančių santykių pagrindas. Šalių galimybes susitarti riboja įstatymų ir kolektyvinių sutarčių nuostatos. Nei vienas teisės principas nėra absoliutus. Sutarties laisvės principas taip pat. Tačiau darbo teisėje jis yra ribojamas dar ir dėl to, kad darbuotojas yra silpnesnė šalis nei darbdavys ir yra priklausomas nuo jo. Tai nėra pagrindas minimaliai sumažinti šalių galimybę savarankiškai nustatyti darbo sutarties turinį. Vien apribojimas darbdavių teisių ir išplėtimas darbuotojų nėra pakankamas veiksnys, kurio pagalba būtų apginti darbuotojai. Kitaip sakant, sutarties laisvės principo ribojimas neišsprendžia visų problemų ir, kad dėl tokio reglamentavimo darbuotojai būtų geresnėje padėtyje nei darbdavys – retas pavyzdys. DK 4 straipsnio 4 dalyje įtvirtinta nuostata, numatanti, kad tais atvejais, kai šis kodeksas ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia darbo teisinių santykių subjektams patiems susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, šie subjektai turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais. Esant ginčui, ar šalių sulygta darbo sutarties sąlyga neprieštarauja įstatymų nuostatoms, teismas turi atsižvelgti į tai, kad nustatant darbo santykių subjektų laisvę patiems sulygti dėl tarpusavio teisių ir pareigų, DK užtikrina minimalių darbo standartų laikymąsi, numato tam tikrus apribojimus, kuriais siekiama išvengti vienos iš šalių piktnaudžiavimo įstatymo suteikta galimybė.¹² Nesant imperatyvių teisės normų, kurios draustų ar nustatytų privalomai tam tikras darbo sutarties sąlygas, sutarties sudarymą reglamentuoja dispozityvios teisės normos. Sutarties laisvės principas leidžia šalims nukrypti nuo dispozityvių teisės normų taisyklių ir nustatyti kitokias. Taigi remiantis sutarties laisvės principu dispozityvios įstatymo normos taikomos tik tada jeigu

¹¹ *Cit. op.* 6, p. 335, 336.

¹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. birželio 28 d. nutartis c. b. *Gintautas Andriuškevičius v. AB „Alytaus tekstilė“*, Nr. 3K-3-353/2004.

šalys nepasinaudojo šia savo teise ir nesutarė dėl kitokių taisyklių. Sutarties laisvės principas suteikia galimybę šalims pačioms susitarti dėl tokių sąlygų, kurios tinka konkrečios darbo sutarties atveju ir yra priimtinos sutarties šalims.

Darbo teisėje taikomi du teisinio reguliavimo metodai: civilinis teisinis ir administracinis teisinis. Civilinis teisinis metodas padeda sureguliuoti, kad darbo teisiniuose santykiuose būtų laikomasi lygybės, savarankiškumo ir santykių dispozityvumo principų, o administracinis - grindžiamas teisinių santykių subjektų pavaldumo vienas kitam, detaliu santykių reguliavimu ir imperatyvumu. Darbo sutarties sąlygų nustatymą lengviausia ir efektyviausia įgyvendinti bendru šalių sutarimu, tai yra kai darbuotojas ir darbdavys, pasinaudodami sutarties laisvės principu, susitaria dėl jos sąlygų. Tokiu atveju, sutarties sąlygų nustatymas reguliuojamas civilinio teisinio metodo pagalba. Tačiau darbo teisiniuose santykiuose visada svarbu nepamiršti čia egzistuojančio subjektų pavaldumo principo, kuris gali sudaryti palankias sąlygas valdančiajam subjektui, tai yra darbdaviui, naudotis savo padėtimi ir pažeisti šalių lygybės principą. Tokiu atveju atsiranda poreikis administracinio teisinio metodo, kurio efektyvus įgyvendinimas sumažintų galimybę stipresniosios šalies savivaliavimui.

Darbuotojas ir darbdavys sutarties sąlygas nustato remdamiesi bendraisiais teisės principais, tokiais kaip sutarties laisvės, subjektų lygiateisiškumo, nesikišimo į privačius santykius, ir tik darbo teisei būdingais principais - laisve pasirinkti darbą, darbo subjektų lygybe. Sutarties laisvės principas yra būtina rinkos ekonomikos funkcionavimo sąlyga. Jis reiškia, kad kiekvienas veiksnius asmuo turi teisę sudaryti sutartį su kuo nori, o sutarties šalys turi teisę savo susitarimu nustatyti bet kokias sutarties sąlygas, neprieštaraujančias imperatyvioms įstatymo normoms, gerai moralei, sąžiningumo, protingumo, teisingumo ir kitiems principams. Sutarties laisvės principas reiškia, kad negalima asmens priversti sudaryti sutartį prieš jo valią. Šis principas atspindi Lietuvos Respublikos Konstitucijos (toliau Konstitucija) 46 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą asmens ūkinės laisvės ir iniciatyvos idėją. Tačiau sutarties laisvės principas nereiškia, kad sutarties laisvė neturi jokių ribų,¹³ ypač taikant šį principą darbo teisėje, kur šalis sieja subordinacija paremti santykiai. Sutarties laisvės principas pasireiškia tuo aspektu, kad darbuotojai gali laisvai rinktis darbą, o darbdaviai – darbo jėgą. Tačiau šiuo atveju trečia socialinio dialogo šalis – valstybė – taip pat turi kištis ir reguliuoti sutarties šalių santykius. Laisvė pasirinkti darbą yra tiek konstitucinis principas (Konstitucijos 48 str.), tiek tarptautinis principas (Europos socialinės chartijos (pataisytos) 1 str. 2 d., Europos

¹³ VALANČIUS, V., et al. *Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso komentaras*. I dalis. Bendrosios nuostatos. Vilnius: Justitia, 2004 m. I t., p. 64.

bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos 4 str.). Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje teigiama, kad „kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju“.¹⁴ Konstitucijoje įtvirtintas ne tik sutarties laisvės principo vienas elementų – teisė laisvai rinktis ar sudaryti sutartį, bet ir sąlygas *ex officio*, kurios turi būti įtraukiamos į darbo sutartį nepaisant šalių valios. Tačiau kitas sutarties laisvės principo elementas – šalių kompetencija nustatyti sutarties sąlygas – nėra įtvirtintas tik darbo teisės šakai būdinguose principuose. Todėl laisvė darbo sutarties šalims nustatyti darbo sutarties turinį paremta bendruoju laisvės sudaryti sutartį principu.

Nustatydamos darbo sutarties turinį šalys remiasi sutarties laisvės principu atsižvelgdamos į tai, kad nė vienas principas nėra absoliutus ir turi ribas. Jas nustato imperatyvios įstatymo normos, taip pat teisės principai, viešosios tvarkos ir geros moralės reikalavimai. Papildomos darbo sutarties sąlygos – šalių laisvos valios išraiška. Jų reguliavimas paremtas dispozityviomis įstatymo normomis, kurios yra rėmai, padedantys šalims numatyti jas siejančių santykių turinį. Kai šalys tam tikrų sutarties sąlygų neaptaria, o įstatymas tų sąlygų taip pat nereglamentuoja, atsiranda vadinamos sutarties spragos. Todėl yra reikalingas papildomų darbo sutarties sąlygų reglamentavimas dispozityviomis įstatymo normomis.

¹⁴ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005 m. I t., p. 69-70.

2. DARBO SUTARTIES TURINYS – DARBO SUTARTIES SĄLYGOS

Darbo teisė neatsiejama nuo ekonominių santykių. Jau nuo seno prekybininkams buvo svarbiausia teikti kuo geresnes paslaugas klientams ir išlaikyti kuo glaudesnę ryšį su jais bei praplėsti jų ratą naujais. Tai daryti stengiamasi kuo mažesniais kaštais, nekreipiant dėmesio į pagrindinę naudą nešančią darbo jėgą. Prieš šimtmetį darbdaviai darbo sutartyse galėdavo nustatyti tokias sąlygas, kaip: privalomas bažnyčios lankymas sekmadieniais, mėsos nevalgymas ir pan. Darbdavys bet kada galėjo nutraukti darbo sutartį, o teismams buvo svarbesnė darbo sutarties forma, tai yra, kad darbo sutarties sąlygos būtų įtvirtintos darbo sutartyje, ir visai nesvarbu, ar jos teisingos, ar ne. Tik vėliau valstybė ėmė kištis į darbuotojų ir darbdavių santykius, bandydama šiek tiek apriboti jų savivalę.¹⁵

DK 95 straipsnis numato darbo sutarties sąlygas. Darbo sutarties sąlygos – tai darbo sutarties turinys. Teisinėje doktrinoje galima rasti darbo sutarties turinį prilyginant būtinosioms darbo sutarties sąlygoms. Toks apibūdinimas yra kiek per siauras, nes konkrečios sutarties atveju, ir papildomos sąlygos darbo sutartyje gali apibrėžti šalių teises ir pareigas, o tai juk ir sudaro darbo sutarties turinį.¹⁶

Darbo sutarties sąlygos gali būti nustatomos norminio teisės akto ir šalių sutarimu. Šalių nustatomos teisės normos yra skirstomos į: būtinąsias ir papildomas. Dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų šalys turi susitarti tam, kad būtų sudaryta darbo sutartis. Dvi būtiniosios darbo sutarties sąlygos, tai yra - darbovietė ir darbo funkcijos - turi būti kiekvienoje darbo sutartyje. Tuo tarpu kitos, privalomos darbo sutarties sąlygos, reikalingos tam, kad darbo sutartis būtų tam tikros rūšies, pavyzdžiui: sezoninė ar terminuota. Priešingu atveju, neįtraukus į darbo sutartį tokios sąlygos, ji galiotų, tačiau nebeturėtų požymių, kuriuos suteikia minėtos darbo sutarties sąlygos. Dėl papildomų darbo sutarties sąlygų šalys susitaria laisva valia, tai nėra privaloma, kaip ir įtvirtinti tokį susitarimą raštu, kas yra priešingai nei susitarimas dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų. DK be būtinųjų ir papildomų darbo sutarties sąlygų taip pat nustato ir dar vieną darbo sutarties sąlygos rūšį – darbo apmokėjimą. Ši darbo sutarties sąlyga yra ypatinga savo prigimtimi: juk DK įtvirtina, kad darbo santykiai yra atlygintiniai. Pavyzdžiui, DK 15 straipsnis apibūdina darbuotoją, kaip fizinį asmenį, kuris dirba pagal darbo sutartį už atlyginimą. Vadinasi, darbo santykiai yra atlygintiniai, todėl darbo sutarties sąlyga - darbo

¹⁵ RABIN, R. J., SILVERSTEIN, E., SCHATZKI, G. *Labour and employment law*, p. 79-81.

¹⁶ *Cit. op.* 1.

apmokėjimas – yra privaloma. Tačiau ji nėra laikoma būtina, nes dėl jos nesusitarus darbo sutartyje, sutartis bus laikoma sudaryta.

Mokslinėje diskusijoje žinomos dvi pagrindinės koncepcijos dėl darbo santykių sąvokos. Vienos iš jų šalininkai teigia, kad teisinis darbo santykis apima kompleksą darbuotojų ir darbdavio tarpusavio teisių ir pareigų, susijusių su asmens teisės į darbą įgyvendinimu. Darbo santykis esąs ne tik sudėtingas, bet ir tęstinis, kai teisių ir pareigų negalima įgyvendinti vienkartinio veiksmu. Tokiais veiksmais įgyvendinamos teisės ir pareigos esant vienam tęstiniam darbo santykiui.¹⁷

Antros koncepcijos šalininkų nuomone, teisinis darbo santykis neapima visų darbdavio ir darbuotojų savitarpio teisių ir pareigų, nes tarp jų yra ir tokių teisinių ryšių, kuriuos reikia laikyti savarankiškais teisiniais santykiais, pavyzdžiui, santykiai, susiję su žalos atlyginimu, piliečių įdarbinimu ir kt. Autorių nuomone, tokiems santykiams atsirasti reikia savarankiško teisinio pagrindo, be to, tokie teisiniai ryšiai nebūtinai turi būti tarp visų darbo teisinio santykio subjektų. Taigi teisiniai darbo santykiai siaurai gali būti apibrėžti kaip santykiai, kurie atsiranda pagal darbo sutartį ir kurių vienas subjektas (darbuotojas) atlieka tam tikrą darbo funkciją laikydamasis nustatytų darbo normų ir vidaus tvarkos, o kitas subjektas (darbdavys) suteikia jam darbą, sulygta pagal darbo sutartį, garantuoja darbo sąlygas, numatytas darbo įstatymais, kolektyvine sutartimi ir šalių sutarimu, moka darbo užmokestį pagal atliekamo darbo kiekį ir kokybę.¹⁸

Remiantis antros koncepcijos šalininkų nuomone, šalia teisinio darbo santykio, darbo sutarties pagrindu, gali kilti ir savarankiški teisiniai santykiai, reglamentuojami civilinės teisės normomis. Tokių santykių reguliavimas ir nustatomas papildomų darbo sutarties sąlygų pagalba. Būtinųjų darbo sutarties sąlygų pagrindu tarp šalių atsiranda teisiniai darbo santykiai – darbuotojas atlieka savo darbo funkcijas, nustatytas darbo sutartimi, o darbdavys įstatymų normomis yra įpareigotas užtikrinti darbuotojui darbo sąlygas, suteikti darbo sutartimi, tiksliau jos būtinosiomis sąlygomis, sulygta darbą. Be būtinųjų darbo sutarties sąlygų yra privaloma kiekvienos sutarties sąlyga – darbo užmokestis, kuris yra vienas iš darbo teisinių santykių požymių. Darbo sutartis yra viena iš susitarimo rūšių. Jos pagrindu gali kilti ne tik teisiniai darbo santykiai, bet ir kitokie, kurie gali būti reglamentuojami ne tik darbo teisės normomis. Todėl papildomos darbo sutarties sąlygos gali būti nustatomos ne tik darbo teisės normomis, bet, taikant įstatymo analogiją, civilinės teisės normų pagalba. Tokiu būdu reglamentuoti santykiai bus kilę iš darbo sutarties, tačiau įgyvendinami ir ginami civilinės teisės pagalba. Iš tokių santykių

¹⁷ *Cit. op.* 14, p. 107-109.

¹⁸ *Cit. op.* 14, p. 107-109.

kylanti atsakomybė bus sutartinė, tačiau gali būti ir nesusijusi su teisiniu darbo santykiu. Jeigu darbo teisės normomis gali būti reguliuojami ne tik teisiniai darbo santykiai, tai darbo sutarties pagrindu gali atsirasti santykiai, kurie sieja darbuotoją ir darbdavį kaip civilinės, o ne darbo, teisės subjektus. Tai būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis reguliuojami tik teisiniai darbo santykiai, o papildomų darbo sutarties sąlygų pagalba šalys gali susitarti ir dėl kitokios prigimties santykių.

DK 95 straipsnio 4 dalyje įtvirtinta sąvoka „nedraudžia“. Tai reiškia, kad, norėdamos nustatyti tam tikras darbo sutarties sąlygas, šalys turi būti tikros, kad tokios sąlygos nėra uždraustos norminių teisės aktų arba, kad norminiai teisės aktai leidžia jas nustatyti. Šalys gali nustatyti tik tokias sąlygas, kurios būtų numatytos norminiuose teisės aktuose. Tai trukdytų įgyvendinti sutarties laisvės principą ir galimybę plėtoti teisinių darbo santykių reguliavimo ribas. DK įtvirtina galimybę patiems teisinių darbo santykių subjektams nustatyti tarpusavio teises ir pareigas.¹⁹ Pagal DK darbo subjektais yra laikomi: darbuotojas, darbdavys ir darbo kolektyvas.²⁰ Individualiuose santykiuose šis sąrašas dar trumpesnis – darbuotojas ir darbdavys. Darbo sutarties subjektų teisės ir pareigos yra nustatomos įtvirtinant darbo sutarties sąlygas darbo sutartyje. Darbuotojas ir darbdavys geriausiai žino, kokios sąlygos jiems reikalingos, todėl bendradarbiaudami gali nustatyti tas sąlygas, kurios juos tenkina. Tai gali būti įgyvendinta ne tik socialinių partnerių pagalba kolektyviniuose, bet ir individualiuose darbo santykiuose. Kita vertus, užtikrinant minimalių darbo standartų laikymąsi ir siekiant išvengti kurios nors šalies piktnaudžiavimo įstatymo suteikta galimybe, kad nustatytos tarpusavio teisės ir pareigos galiotų, yra keliamos tam tikros sąlygos.²¹ Tai įtvirtinta keliose normose. DK 4 straipsnyje reglamentuota taisyklė taikoma kolektyviniams ir individualiems darbo santykiams. Šia norma nustatyta, kad, kai DK ir kituose įstatymuose nėra tiesiogiai uždrausta darbo teisinių santykių subjektams patiems susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, šie subjektai turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principai.²² Išdėstytus argumentus patvirtina Lietuvos Aukščiausiasis Teismas Civilinių bylų skyriaus 2004 m. birželio 28 d. nutartyje c. b. *Gintautas Andriuškevičius v. AB „Alytaus tekstilė“*, Nr. 3K-3-353/2004. „CK 6.228 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad šalis gali atsisakyti sutarties ar atskiros jos sąlygos, jeigu sutarties sudarymo metu sutartis ar atskira jos sąlyga nepagrįstai suteikė kitai šaliai perdėtą pranašumą. Be kitų aplinkybių, šiais atvejais turi būti atsižvelgiama į tai, jog viena šalis nesąžiningai pasinaudojo tuo, kad

¹⁹ *Cit. op.* 1, 4 str. 4 d.

²⁰ *Cit. op.* 1, II skyrius „darbo teisės subjektai“.

²¹ NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. I, II dalys. Bendros nuostatos. Kolektyviniai darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2003 m. I t., p. 45-46.

²² *Cit. op.* 1, 4 str. 4 d.

kita šalis nuo jos priklauso, turi ekonominių sunkumų, neatidėliotinių poreikių, yra ekonomiškai silpna, neinformuota, nepatyrusi, veikia neapdairiai, neturi derybų patirties, taip pat atsižvelgiant į sutarties prigimtį ir tikslą. Teismas, pakeisdamas darbo sutarties sąlygas, turi atsižvelgti į DK 4 straipsnio 4 dalies nuostatas, numatančias, kad tais atvejais, kai šis kodeksas ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia darbo teisinių santykių subjektams patiems, susitarimo būdu, nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, šie subjektai turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais. Esant ginčui, ar šalių sulygta darbo sutarties sąlyga neprieštarauja įstatymų nuostatomis, teismas turi atsižvelgti, kad nustatant darbo santykių subjektų laisvę patiems nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, DK 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 teises.²³ Taigi darbo sutarties šalys gali laisvai susitarti dėl darbo sutarties sąlygų, taip įgyvendindamos sutarties laisvės principą, o darbuotojų, kaip silpnosios šalies, apsauga nustatoma imperatyviomis įstatymo normomis, kurios šalims privalomos ir neaptarus jų darbo sutartyje. Todėl minėti minimalūs darbo sutarties standartai turi būti vertinami ne kaip silpnosios šalies gynimui taikomi saugikliai, bet kaip priemonė išvengti piktnaudžiavimo įstatymo normomis. Šalys, sulygdamos dėl papildomų darbo sutarties sąlygų, įstatymo nustatytus standartus gali pritaikyti konkrečiai situacijai. Šios sąlygos būtinos ir privalomos konkrečios darbo sutarties šalių atžvilgiu.

Laisvai disponuoti darbo sutarties sąlygomis galimybė yra įtvirtinta ir kitoje normoje – DK 95 straipsnio 4 dalyje. Remiantis šia norma šalys gali sulygti dėl kitų darbo sutarties sąlygų, jeigu įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ar kolektyvinė sutartis to nedraudžia.²⁴ DK 4 straipsnio komentaro autorių nuomone, šalys gali nustatyti teises ir pareigas tik tada, kai tai nėra uždrausta DK ir kitų įstatymų. Vadinasi, kai yra nustatytas imperatyvus draudimas, darbo santykių subjektai neturi teisės nustatyti ir / ar keisti įstatymo nustatytų teisių ir pareigų.²⁵ Tuo tarpu DK 95 straipsnio 4 dalis komentuojama kiek kitaip – autoriai siūlo šią normą vertinti ne siaurinamai – draudžiamosiomis normomis laikyti ne tik tokias normas, kurios suformuluoja konkretų draudimą, bet ir tokias, kuriose nėra įtvirtinta leidimo susitarimu pakeisti darbo sąlygų, nustatytų įstatymuose, kituose teisės aktuose ar kolektyvinėje sutartyje, išskyrus, kai tie teisės aktai

²³ *Cit. op.* 12.

²⁴ *Cit. op.* 1, 95 str. 4 d.

²⁵ *Cit. op.* 14, p. 46.

leidžia tai daryti (pavyzdžiui DK 141 str. 1 d.).²⁶ DK 94 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta, kad darbo sutarties sąlygai prieštaraujant įstatymams, kitiems norminiams teisės aktams ar kolektyvinei sutarčiai, taikomos pastarųjų nustatytos taisyklės. Šalis negali nustatyti sąlygų, kad ir nepabloginančių darbuotojo padėties, palyginus su DK, įstatymais, norminiais teisės aktais ir kolektyvine sutartimi, jei konkrečioje normoje nėra įtvirtinto leidimo darbo sutartyje susitarti dėl kitokio reglamentavimo. Remiantis DK komentaro autorių nuomone, šalys gali susitarti tik dėl tokių papildomų sąlygų, kurios būtų numatytos DK, kitų teisės aktų ar kolektyvinių sutarčių normose, leidžiančiose šalims laisva valia keisti jose įtvirtintas taisykles. Tai riboja sutarties laisvės principo elementą – šalių kompetenciją nustatyti sutarties turinį. Šalių autonomijos principas nėra absoliutus, nes jis gali būti ribojamas imperatyviomis įstatymo normomis. Kaip yra pažymėjęs Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, „nustatant, ar norma yra imperatyvi, reikia atsižvelgti ne tik į jos lingvistinę išraišką, bet ir normos tikslus, jos prigimtį, jos taikymo ar netaikymo padarinius“.²⁷ DK nėra tiesiogiai įvardinta, į kokius kriterijus reikia atsižvelgti, nustatant konkrečios normos imperatyvumą. Europos Sąjungos (toliau ES) mastu imperatyvių normų sąrašas darbo teisėje yra nustatytas 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo ir paslaugų teikimo sistemoje.²⁸ Pagal šią direktyvą imperatyviomis normomis laikytinos šios normos:

- maksimalus darbo ir minimalus poilsio laikas;
- minimali mokamų metinių atostogų trukmė;
- minimalios darbo užmokesčio normos, įskaitant apmokėjimą už viršvalandžius;
- profesinės sveikatos, darbo saugos ir higienos reikalavimai;
- apsaugos priemonės, skirtos nėščių ir pagimdžiusių moterų, vaikų ir jaunimo darbo sutarties sąlygoms vykdyti;
- vienodų sąlygų taikymas vyrams ir moterims;
- kitos nediskriminavimo nuostatos.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas šiuo klausimu neturi iki galo aiškios ir nuoseklios pozicijos. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pateikia pavyzdinį sąrašą normų, kurios laikomos imperatyviomis: tai normos, nustatančios darbuotojų saugos reikalavimus, diskriminacijos draudimai, maksimali darbo trukmė, poilsio režimas, darbas švenčių ir

²⁶ NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras: III dalis, Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004. II t., p. 51.

²⁷ *Cit. op.* 14, p. 271.

²⁸ *Cit. op.* 14, p. 272.

poilsio dienomis, darbas nakties metu, minimali atostogų trukmė ir apmokėjimas už atostogas, minimalus darbo užmokestis ir kt.²⁹ Bet taip pat Lietuvos Aukščiausiasis Teismas remiasi darbo teisės nuostata, kad šalys negali nustatyti tokių sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato įstatymai. Esant tokiam aiškinimui, kiekviena darbo teisės norma iš esmės būtų laikoma sąlyginai imperatyvia. Vieningos nuomonės, kaip vertinti minėtas DK 94 ir 95 straipsnių nuostatas, nėra. Imperatyvios įstatymo normos nėra draudžiamosios. Jomis įstatymų leidėjas nustato ribas, kurios riboja šalių autonomijos principą. Tačiau, remiantis DK komentaro autorių nuomone, papildomos darbo sutarties sąlygos gali būti nustatomos tik pagal tokias normas, kuriose yra konkrečiai įtvirtintas leidimas šalims susitarti dėl kitokio santykių reguliavimo, nei nustato minėta norma. Šalys negali keisti imperatyvių įstatymo normų, bet papildomomis darbo sutarties sąlygomis gali įtvirtinti ir tokias teises ir pareigas, kurios reguliuojamos imperatyviomis teisės normomis. Darbo sutarties šalių santykių reguliavimui, teisės aktuose yra įtvirtintos ir dispozityvios teisės normos. Pavyzdžiui, DK 105 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta teisė šalims sulygti dėl išbandymo.³⁰ Išbandymas – papildoma darbo sutarties sąlyga. Jos nustatymas darbo sutartyje reglamentuojamas dispozityvia teisės norma. Tačiau šios sąlygos turinys nustatytas imperatyviomis įstatymo normomis. Pavyzdžiui, DK 106 straipsnio 1 dalyje nustatytas maksimalus išbandymo terminas yra imperatyvus. To keisti darbo sutartimi negalima. Todėl nereikėtų apsiriboti vien imperatyvių normų sąrašu, kurį įvardina Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. Papildomos darbo sutarties sąlygos, įtvirtintos individualioje darbo sutartyje, tampa imperatyviomis ir privalomomis tos sutarties šalims.

Sudarydamos darbo sutartį, šalys aptaria jos sąlygas. Darbo sutartis laikoma sudaryta nuo to momento, kai šalys susitaria dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų. Darbo sutartyje šalys taip pat gali nustatyti ir kitas – papildomas – darbo sutarties sąlygas, tačiau tai nėra svarbu sutarties sudarymo momento nustatymui. Toks darbo sutarties sąlygų skirstymas primena civilinių sutarčių sąlygų skirstymą į esmines ir antraeiles. Įstatymų leidėjas tokiu būdu įtvirtina civilinėje teisėje egzistuojančią taisyklę – sutartis laikoma sudaryta nuo to momento, kai šalys susitaria dėl esminių sutarties sąlygų.³¹ Darbo teisei būdingi civilinės teisės bruožai. DK 99 straipsnio 1 dalis numato, kad darbo sutartis laikoma sudaryta nuo to momento, kai šalys susitaria dėl darbo sutarties sąlygų.³² Taigi

²⁹ *Cit. op.* 14, p. 271-273.

³⁰ *Cit. op.* 1, 105 str.

³¹ Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). (Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262), 6.162 str. 2 d.

³² *Cit. op.* 1.

DK nėra aiškiai išdėstytos normos, kuri numatytų darbo sutarties sudarymo momentą. Darbuotojo ir darbdavio susitarimas dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų, remiantis civilinės teisės normomis kaip pavyzdžiu, turėtų būti sutarties sudarymo momentas. DK – vientisas teisės aktas, todėl darbo funkcijos ir darbovietė – tai dvi sąlygos, kurios privalo būti kiekvienoje darbo sutartyje, ir jų įtvirtinimas laikomas sutarties sudarymo momentu. Civilinėje teisėje sutarties sąlygų priskyrimas esminėms, priklauso nuo sutarties rūšies, jos pobūdžio, šalių valios ir įstatymo.³³ Šis sutarties sąlygų skirstymas yra įtvirtintas atsižvelgiant į civilinės teisės principus. Tai sutarties sudarymo momentas turėtų būti darbo sutarties šalių susitarimas dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų, taip pat dėl būtinųjų sąlygų, kurios būdingos atskiroms darbo sutartims, darbo užmokesčio bei, atsižvelgiant į šalių valią, dėl tų sąlygų, kurias būtinosiomis pripažįsta šalys. DK nenumato darbo sutarties negaliojimo. Darbo santykiuose neįmanoma restitucija, tai yra santykių dalyvių gražinimas į iki sandorio buvusią padėtį – atlikto darbo sugražinti neįmanoma.³⁴ Todėl darbo sutartyje nesutarus dėl konkrečiai įstatyme įtvirtintų būtinųjų darbo sutarties sąlygų, kilus ginčui, būtų laikoma, kad darbuotojas dirbo nelegaliai ir darbdavys už tai atsakytų įstatymų nustatyta tvarka. Tačiau, jei darbo sutarties sudarymo momentas būtų ne tik susitarimas dėl darbovietės ir darbo funkcijų, tai ginčo atveju, nustatyti, ar darbo sutartis buvo sudaryta ar ne, būtų sudėtinga. Įrodinėjimo procesas yra sudėtingesnis darbo nei privačiuose teisiniuose santykiuose dėl šalis siejančių santykių subordinacijos. Įrodymai, kad darbo sutartis buvo sudaryta, gali būti visos Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso (toliau CPK) leidžiamos įrodinėjimo priemonės: liudytojų parodymai, rašytiniai įrodymai.³⁵ Tačiau darbo santykiuose darbuotojams žymiai sudėtingiau įrodyti savo tiesą, kai tai nėra įtvirtinta rašytine forma. Taip būtų galima pagrįsti DK komentaro autorių nuomonę, kad darbo sutartis laikoma sudaryta nuo to momento, kai šalys susitaria dėl darbovietės ir darbo funkcijų, ir tam reikalingas darbo sutarties sąlygų skirstymas į būtinąsias ir papildomas. Toks DK komentaro autorių požiūris į sutarties sudarymo momentą atitinka anksčiau galiojusio Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo (toliau DSI) 17 straipsnio 1 dalies turinį – darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų, tai yra darbovietės, darbo funkcijų, darbo apmokėjimo ir tų būtinųjų sąlygų, kurios būdingos atskiroms darbo sutarties rūšims.³⁶ Dabar galiojančio DK 99 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų. Tokia įstatymo norma individualios sutarties

³³ *Cit. op.* 5, p. 206.

³⁴ *Cit. op.* 26, p. 60.

³⁵ *Cit. op.* 26, p. 60.

³⁶ 2002-11-12 Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). (Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973).

atžvilgiu neišskiria būtinųjų ir papildomų darbo sutarties sąlygų, o nustato jų privalomumą darbo sutarties šalims. Nors DK 95 straipsnyje numatyta, kad dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų šalys privalo susitarti, dėl to laikoma, kad nuo to momento darbo sutartis yra sudaryta. Taigi darbo sutarties sąlygų skirstymas į būtinąsias ir papildomas yra siejamas su sutarties sudarymo momentu.

Darbo sutarties skirstymas į būtinąsias ir papildomas pasireiškia ne tik darbo sutarties sudarymo stadijoje, bet ir jos vykdyme. Konkrečiau – darbo sutarties sąlygų keitimo metu. Teisinėje literatūroje kaip viena iš darbo sutarties sąlygų skirstymo priežasčių dažniausiai pabrėžiama jų skirtinga keitimo tvarka. Konkrečios darbo sutarties šalių atžvilgiu tiek būtiniosios, tiek papildomos darbo sutarties sąlygos turi vienodą reikšmę – jos privalomos vykdyti tiek darbdaviui, tiek darbuotojui. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas Civilinių bylų skyriaus 2003 m. lapkričio 12 d. nutartyje c. b. *Antanas Ubartas v. UAB "Kautra"*, Nr. 3K-3-1037/2003, pasisakė, kad svarbu atriboti būtinąsias ir kitas darbo sutarties sąlygas, nes DSĮ skirtingai reguliuojamas būtinųjų ir kitų (papildomų) darbo sąlygų keitimas, kiti su tuo susiję darbo santykiai.³⁷ Ši nutartis priimta dar galiojant DSĮ, kuriame buvo įtvirtinta ne darbo sutarties sąlygų keitimo tvarka, o darbo sąlygų pakeitimas. DSĮ 8 straipsnyje įtvirtinta teisė šalims susitarti dėl kitų darbo sutarties sąlygų, o įtvirtinta darbo sutarties sąlygų keitimo tvarka nesiskiria nuo darbo sąlygų pakeitimo. Darbo sąlygos – tai tos sąlygos, kurioms esant darbuotojas turi tinkamai įgyvendinti darbo sutartimi nustatytas pareigas ir pasinaudoti savo teisėmis. Tokiomis darbo sąlygomis turi pasirūpinti darbdavys. Pavyzdžiui, darbdavys nusprendė atnaujinti kompiuterinę įrangą, bet tai nereiškia, kad jis turės pakeisti darbo sutartis su savo darbuotojais. Darbo sąlygos taip pat skiriasi nuo darbo sutarties sąlygų tuo, kad jos nebūtinai turi būti numatytos darbo sutartyje. DK pripažįsta tik rašytinę darbo sutarties formą, dėl to visos darbo sąlygos turėtų būti įtvirtintos darbo sutartyje ir nuo tada traktuojamos kaip darbo sutarties sąlygos. Dėl tam tikrų darbo sąlygų darbuotojas ir darbdavys gali būti susitarę žodžiu ir tai nereiškia, kad gali nesilaikyti jomis nustatytos tvarkos. Teismas, sprenddamas, ar darbuotojas atlieka tam tikras funkcijas, pirmiausia aiškinasi darbo sutarties turinį, remdamasis tuo, kad darbo sutarties turinys yra jos šalių sulygtos sąlygos, apibrėžiančios šalių teises ir pareigas.³⁸ Darbo sutarties sąlygos turi būti suprantamos ne pažodžiui, o išsiaiškinta jų tikroji prasmė. Jei, pavyzdžiui, sutartyje numatyta, kad darbuotojas turi dirbti bet kur Didžiojoje Britanijoje, dar nereiškia, kad darbdavys gali bet kuriuo metu, be jokios priežasties jį perkelti dirbti iš vienos šalies

³⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. lapkričio 12 d. nutartis c. b. *Antanas Ubartas v. UAB "Kautra"*, Nr. 3K-3-1037/2003.

³⁸ *Cit. op. 1.*

vietos į kitą.³⁹ Todėl šalis turi stengtis darbo sutartyje kuo aiškiau išreikšti savo valią. Kiekvienoje darbo sutartyje šalis privalo sulygti dėl būtinųjų darbo sąlygų: darbuotojo darbovietės ir darbo funkcijų, tai yra dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba tam tikrų pareigų.⁴⁰ Darbo sutartis laikoma sudaryta tada, kai šalis susitarė dėl sutarties sąlygų, numatytų DK 95 straipsnyje. Darbo funkcijos nustatymas yra svarbi darbo sutarties sąlyga, nes darbdavys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojai atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi.⁴¹ Visos darbuotojo funkcijos turi būti raštu įtvirtintos darbo sutartyje. Anksčiau galiojusioje DSĮ 22 straipsnio preambulėje buvo nurodytas darbo sąlygų pakeitimas.⁴² Šis straipsnis numatė teisę darbdaviui pakeisti darbo sąlygas (pakeisti darbo vietą toje pačioje įmonėje ir toje pačioje vietovėje, pavesti dirbti kitu mechanizmu, agregatu), taip pat keisti kitas sąlygas (lengvatas, darbo režimą, materialinės atsakomybės dydį, pareigų pavadinimą ir kt.), tik tada, kai keičiama gamyba, jos technologija arba pertvarkomas darbo organizavimas. Įsigaliojus DK ši norma buvo kiek pakoreguota ir straipsnio preambulėje numatytas darbo sutarties sąlygų pakeitimas. DK 120 straipsnyje įtvirtinta, darbuotojui nesutikus dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, jis gali būti atleistas iš darbo pagal DK 129 straipsnį, laikantis nustatytos darbo sutarties nutraukimo tvarkos. Vadinas, darbdavys turi teisę keisti darbo sutarties sąlygas, kurios yra ne tik darbo sąlygos, bet ir DSĮ numatytos kitos sąlygos, ir pagal dabar galiojantį DK įvardintos kaip papildomos darbo sutarties sąlygos. Įsigaliojus DK darbo sąlygomis įvardijamos ne tik anksčiau galiojusio DSĮ 22 straipsnyje konkrečiai išvardintos sąlygos (pakeisti darbo vietą toje pačioje įmonėje ir toje pačioje vietovėje, pavesti dirbti kitu mechanizmu, agregatu), bet ir kitos sąlygos (lengvatos, darbo režimas, materialinės atsakomybės dydis, pareigų pavadinimas ir kt.). Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. balandžio 8 d. nutartyje c. b. *L. Dirvelienė v. VšĮ Kauno medicinos universiteto klinikos*, Nr. 3K-3-566/2002, teismas sprendė klausimą, ar darbo sąlygų pakeitimas tapatus darbo sutarties sąlygų pakeitimui: „Nepagrįstas būtų aiškinimas, kad DSĮ 22 straipsnyje numatyta darbo sąlygų keitimo tvarka būtina tik tų ne būtinosiomis esančių sąlygų pakeitimui, kurios įrašytos darbo sutartyje, nes toks aiškinimas neatitiktų šios teisės normos hipotezėje nurodytoms jos taikymo sąlygoms. Tuo labiau, kad darbo sutarties šalis neprivalo raštu susitarti net ir dėl kai kurių iš DSĮ 22 straipsnio 1 dalyje nurodytų sąlygų ir dėl jų paprastai nebūna susitarę raštu. Darbo sąlygomis DSĮ 22 straipsnio prasme gali būti ir darbo funkcijų vykdymo aplinkybės, dėl kurių šalis raštu ir

³⁹ SELWYN, N. M. *Selwyn's Law Of Employment*. Oxford: university press, 2006. 14th ed., p. 83, 84.

⁴⁰ *Cit. op.* 1.

⁴¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. spalio 13 d. nutartis c. b. *Lietuvos geležinkelio profesinės sąjunga v. AB "Lietuvos geležinkeliai"*, Nr. 3K-3-540/2004.

⁴² *Cit. op.* 1.

nesitarė, tačiau faktinis jų įgyvendinimas atitiko šalių interesus. Konkretaus teisinio ginčo atveju turi būti sprendžiama, ar tam tikra aplinkybė pripažintina šią teisės normą atitinkančia sąlyga.⁴³ Teismas pripažino, kad darbo sąlygos tampa darbo sutarties sąlygomis, kai dėl jų šalys susitaria raštu darbo sutartyje. Darbo sutarties sudarymo ir vykdymo metu svarbu nustatyti, kurias darbo sąlygas reikia įtvirtinti darbo sutartyje. Šalims įtvirtinus aptartas darbo sąlygas darbo sutartyje, jos tampa darbo sutarties sąlygomis. Taigi darbo sąlygos taip pat yra skirstomos į rūšis – būtinąsias ir papildomas, nes DK 121 straipsnio preambulėje įtvirtinta ne darbo sąlygų, o darbo sutarties sąlygų keitimo tvarka. Užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas įstatymuose, kituose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių sutarimu, turi darbdavys.⁴⁴ Todėl ne darbo sąlygos tampa sutarties sąlygomis, o priešingai – darbo sutarties sąlygų įtvirtinimas lemia darbuotojo padėtį darbo santykiuose. Darbo sutarties sąlygų užtikrinimas yra darbdavio pareiga. Todėl kuo tiksliau bus aptartas sutarties turinys, tuo aiškiau žinos darbuotojas, kokių darbo sąlygų užtikrinimo jis gali reikalauti. Papildomos darbo sutarties sąlygos konkretina darbo sutarties turinį ir įpareigoja darbuotoją laikytis nustatytos tvarkos. Taigi papildomų darbo sutarties sąlygų nustatymas darbo sutartyje užtikrina silpnosios darbo sutarties šalies teisę reikalauti tokių darbo sąlygų, kurių tikėjosi rinkdamasis darbą. Darbdavio atžvilgiu toks reglamentavimas užtikrina, kad darbuotojas negalės reikalauti to, kas nesulygta darbo sutartimi.

Darbdavys ir darbuotojas sulygsta dėl kitų darbo sutarties sąlygų. Tokios sąlygos yra vienodai privalomos darbo sutarties šalims, kai aptariamoms darbo sutartyje.⁴⁵

Šalys gali sulygti tik dėl tokių darbo sutarties sąlygų, kurias nustatyti nedraudžia įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis. Darbo sutarties sąlygų skirstymas reikšmingas ne tik sutarties sudarymo momentui nustatyti. CK 6. 223 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta taisyklė, jog sutartis gali būti keičiama šalių sutarimu. Papildomų darbo sąlygų pakeitimui DK numato lyg ir „sąlygiškai sutartinę“ sąlygų keitimo tvarką. Pagal DK 120 straipsnio 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 darbuotojo sutikimu. Tačiau, jei darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis sąlygomis, jis gali būti atleistas iš darbo pagal DK 129 straipsnį laikantis nustatytos darbo sutarties nutraukimo tvarkos. Vadinas, darbuotojo atsisakymas įvykdyti darbdavio potvarkį negali būti

⁴³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. balandžio 8 d. nutartis c. b. *L. Dirvelienė v. VšĮ Kauno medicinos universiteto klinika*, Nr. 3K-3-566/2002.

⁴⁴ *Cit. op.* 1.

⁴⁵ *Cit. op.* 26, p. 51.

kvalifikuojamas kaip darbo drausmės pažeidimas. Kita vertus, jis rizikuoja netekti darbo. Konkretaus sąrašo priežasčių, kuriomis gali remtis darbdavys, keisdamas darbo sąlygas, nėra, nes minimi „kiti gamybinio būtinumo atvejai“. Tai gali būti pasikeitę įmonės sutartiniai įsipareigojimai, skubūs užsakymai ir t.t. Kilus ginčui, ar priežastis yra pakankamai sviri, tą klausimą kiekvienu konkrečiu atveju turės vertinti ginčą nagrinėjantis organas.⁴⁶ Bet tai nėra sutartinis darbo sutarties sąlygų keitimas. Šalių sutarimu gali būti keičiamos tik būtiniosios darbo sutarties sąlygos, nes DK 120 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta pareiga gauti darbuotojo išankstinį raštišką sutikimą dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimo. Tačiau šio straipsnio atžvilgiu, skirtingai nei prieš tai aptarto sutarties sudarymo atveju, darbuotojo pritarimo reikia ne tik dėl darbo funkcijų ir darbovietės pakeitimo, bet ir tų sąlygų, kurios būdingos tam tikroms sutarties rūšims. Remiantis DK 120 straipsnio 1 dalimi, papildomos darbo sutarties sąlygos gali būti pakeistos darbdavio vienašališkai. Papildomos darbo sutarties sąlygos priimamos bendru darbuotojo ir darbdavio sutarimu. Tokiu pat principu jos turėtų būti ir keičiamos. Tiek būtiniosios, tiek papildomos darbo sutarties sąlygos konkrečios darbo sutarties atžvilgiu yra privalomos, todėl ir jas keičiant turėtų būti nepamirštas *pacta sunt servanda* principas. Papildomos darbo sutarties sąlygos priimamos bendru darbuotojo ir darbdavio sutarimu. Užsienio literatūroje aprašomas darbo sutarties turinys susideda iš sąlygų, kurios nustatomos darbuotojo ir darbdavio sutarimu (angl. - *terms*), ir sąlygų, kurios nustatomos darbdavio (angl. - *conditions*). Jų skirtumas pasireiškia darbo sutarties sąlygų keitimo metu – šalių sutarimu nustatytas sąlygas keisti vienašališkai draudžiama, o darbdavio nustatytos gali būti jo pakeistos vienašališkai bet kuriuo metu, tik tam reikalinga svarbi priežastis. Šalių sutarimu sulygotos sąlygos taip pat gali būti perkeltos iš kolektyvinių sutarčių, o darbdavys dažniausiai gali nustatyti tokias sąlygas kaip darbo taisyklės, nuobaudų ir skundų tvarka, darbo aprašymas.⁴⁷ Tačiau tiek būtiniosios, tiek papildomos darbo sutarties sąlygos yra nustatytos bendru šalių sutarimu, todėl jų keitimo tvarka neturėtų skirtis.

Naujausioje DK redakcijoje įstatymų leidėjas įtvirtino taisyklę, kad darbuotojas, nesutikdamas su būtinųjų darbo sutarties sąlygų keitimu, gali nesinaudoti ikiteismine ginčų nagrinėjimo tvarka ir kreiptis tiesiogiai į teismą.⁴⁸ Iki šio pakeitimo DK nustatė, kad darbuotojas turi kreiptis tiesiogiai į teismą, kai nesutinka su darbo sąlygų pakeitimu. Įstatymo leidėjo tikslas buvo nustatyti tiesioginį kreipimąsi į teismą tik dėl darbo sutarties sąlygų pakeitimo, o ne dėl visų darbuotojo darbo sąlygų (pavyzdžiui perkėlimo į kitą

⁴⁶ *Cit. op.* 26, p. 116.

⁴⁷ *Cit. op.* 39, p. 83, 84.

⁴⁸ *Cit. op.* 1, 297 str.

kabineta). Šis pakeitimas turėjo sumažinti teismų krūvį, nagrinėjant darbo bylas.⁴⁹ Pasikeitus darbo sąlygoms ir papildomoms darbo sutarties sąlygoms, darbuotojas turi kreiptis į darbo ginčų komisiją, o pasikeitus būtinosioms darbo sutarties sąlygoms – tiesiogiai į teismą. Tiek būtinosioms, tiek papildomoms darbo sutarties sąlygoms individualios sutarties atžvilgiu yra privalomos tos sutarties šalims vienodai, todėl ginčai dėl jų turi būti sprendžiami tokia pat tvarka.

Daugelyje užsienio valstybių nerasime tokio skirstymo į būtinausias ir papildomas darbo sutarties sąlygas. Bet kokių atveju, tam tikras skirstymas ir ribojimas išlieka. Įstatymų leidėjas tiesiog numato, dėl kokių sąlygų darbuotojas ir darbdavys privalo susitarti, kad darbo sutartis galėtų ir numato minimalius ribojimus kitoms darbo sąlygoms, kad nebūtų pažeisti darbuotojo pagrindiniai interesai – tai daugiausia socialinės apsaugos srityje, nes čia darbuotojas yra labiausiai pažeidžiamas. Šalys gali susitarti praktiškai dėl visko – atlyginimo, priedų, darbo valandų, atostogų, viršvalandžių, socialinės apsaugos klausimų. Tačiau ir esant tokiai laisvei šalys negali susitarti dėl sąlygų, kurios, nors ir būdamos naudingos abiem šalims, bet įtvirtina neigimą kažkurios iš jų atsakomybę valstybei. Pavyzdžiui, draudžiama susitarti, kad socialinės išmokos bus mokamos kaip priedai. Taip pat gali kartais nesusitarti dėl tokių darbo sutarties sąlygų, kurios šalims atrodo tiek akivaizdžios, kad nėra prasmės jų įtraukti į darbo sutartį. Tai vadinama numanomomis sąlygomis. Teismui svarbu, kad tokios sąlygos būtų įtrauktos į sutartį tik tokiu atveju, jei jos tikrai egzistavo sutarties sudarymo metu. Tai gana sunku nustatyti. Taip pat yra sąlygų, kurios numatytos įstatymo ir turi būti nepažeistos darbo sutarties sąlygomis. Tokios sąlygos yra tam tikros teisės, kurios turi apsaugoti silpnąją šalį, pavyzdžiui, minimalus atlyginimo dydis. Šalys negali bendru sutarimu nepaisyti šių sąlygų. Be to, tam tikros darbo sutarties sąlygos gali būti perkeltos iš kolektyvinių sutarčių, bet tai turi būti numatyta kolektyvinėje sutartyje, kuri sudaryta raštu, prieinama darbuotojams ir tai įtvirtinta darbo sutartyje. Ir dar vienas darbo sutarties sąlygų šaltinis – papročiai. Tai gali būti ne tik tam tikros šakos praktika, bet ir konkrečios įmonės. Tačiau papročių pagrindu priimtos sąlygos turi būti ilgai naudojamos, realios, tikslios, neprieštaraujančios galiojančioms teisės normoms ir aiškiai išreikštos.⁵⁰

Pavyzdžiui, Vengrijoje, sudarant darbo sutartį, svarbiausia atsižvelgti į šalių laisvą valią ir tokias sąlygas, kurios būtų kiek įmanoma naudingesnės darbuotojui. Žinoma, tai neturi prieštarauti teisės nustatytoms normoms. Didelis dėmesys kreipiamas kolektyvinėms deryboms, kuriose nubrėžiamos gairės individualių darbo sutarčių

⁴⁹ KASILIAUSKAS, N. *Konfidencialios (neteikiamos) informacijos problema*. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007 m. sausio 5 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.advokatas.net/?lng=lt&cat=51&article=223>>.

⁵⁰ Cit. op. 43.

sudarymui. Šalių laisvė rinktis yra šiek tiek suvaržyta renkantis darbo sutarties rūšį (pvz. terminuota, sezoninė ar pan.). Estijoje didžiausią vaidmenį vaidina individuali darbo sutartis, o įstatymais apibrėžti tik pagrindiniai principai, kurių šalys turi laikytis, nustatydamos juos siejančių santykių turinį. Sutarties laisvės principas gerokai apribotas Čekijoje – darbo teisėje vyrauja principas „leista tas, kas neuždrausta įstatymo“. Tokiu atveju darbo sutarties sąlygos yra apibrėžtos. Rumunijoje didelis dėmesys kreipiamas darbo sutarties formai – darbo sutarties sąlygos turi būti įtvirtintos rašytinėje darbo sutartyje. Įstatymu bandoma kuo tiksliau reglamentuoti darbo sutarties turinį, remiantis darbuotojų silpnesne padėtimi nei darbdavių.⁵¹ Taigi nei anksčiau galiojęs visiškas sutarties laisvės principas darbo santykiuose, nei didelis valstybės dėmesys darbuotojų interesams negali būti sureikšminami darbo santykiuose. Nustatant darbo sutarties sąlygas reikia skirti tai, ką šalys gali nustatyti laisva valia, nieko nevaržomos, ir tai ką būtinai turi reguliuoti valstybė, teisės normomis, skatinančiomis silpnesniosios šalies apsaugą.

Papildomomis darbo sutarties sąlygomis gali būti pasiekiamas vienas iš socialinių partnerių tikslų – nustatyti palankesnes, negu įstatymo nustatytos, darbo sąlygas. DK 95 straipsnio 4 dalis numato, kad papildomos darbo sutarties sąlygos turi būti neuždraustos ne tik norminiais teisės aktais, o ir kolektyvine sutartimi. Teisės doktrinoje galima rasti nuomonių, kad darbo sąlygoms, numatytoms individualioje darbo sutartyje, turėtų būti teikiama pirmenybė kolektyvinių darbo sutarčių atžvilgiu, jei individualiose sutartyse numatytos sąlygos yra palankesnės.⁵² DK pripažįsta kolektyvinių sutarčių viršenybę individualių darbo sutarčių atžvilgiu. Tačiau tai neturėtų riboti teisės darbdaviui ir darbuotojui nustatyti tik jiems naudingas darbo sutartis, kurios nepažeistų nei vienos šalies interesų ir būtų naudingesnės nei įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar kolektyvinių sutarčių nuostatos.

Įstatymų leidėjo įtvirtintą darbo sutarties sąlygų skirstymą į būtinąsias ir papildomas reikėtų vertinti ne kaip būdą apsaugoti silpnesnę šalį, ne kaip pagrindą skirtinga tvarka keisti darbo sutarties sąlygas, bet kaip galimybę nustatyti darbuotoją ir darbdavį siejančių santykių pradžią – darbo sutarties sudarymo momentą. Nesusitarus dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų, sutartis laikoma nesudaryta, o sutartyje neaptarus papildomų darbo sutarties sąlygų, jos negali būti taikomos individualios sutarties šalių atžvilgiu.

⁵¹ STUDY GROUP ON A RESTATEMENT OF EUROPEAN LABOUR LAW. *European Labour Law Network*. Questionnaires Part A. Flexibility in Labour Law. 2006, p. 2-11.

⁵² *Cit. op.* 21, p. 144, 145.

3. LAISVA ŠALIŲ VALIA DARBO SUTARTYJE SULYGSTAMOS SĄLYGOS

Papildomos darbo sutarties sąlygos turėtų būti laisva šalių valia nustatytos sąlygos, kurios padėtų tiksliau, aiškiau ir konkrečiau įvardinti darbo sutarties šalis siejančius santykius. Kol kas Lietuvoje papildomos darbo sutarties sąlygos, kurios įtvirtintos darbo teisės aktuose arba pagal analogiją taikomuose civilinės teisės aktuose yra pakankamai painiai apibrėžtos.

3. 1. Išbandymas

Išbandymas gali būti nustatomas patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui ir ar darbas tinka darbuotojui. Ši papildoma sąlyga turi būti įtvirtinta darbo sutartyje, tačiau tai nėra būtinoji darbo sutarties sąlyga. DK neįpareigoja sudarant kiekvieną darbo sutartį susitarti dėl išbandymo, taip pat ši sąlyga nekeičia darbo sutarties rūšies. Darbo sutartis su darbuotoju turi būti sudaroma raštu ir dviem egzemplioriais, todėl ir viena iš papildomų sąlygų – išbandymas, turi būti įtvirtinamas raštu. Ši sąlyga, kaip ir visos kitos, nustatoma šalių sutarimu. Tai darbo sutarties šalis, nesutinkanti su tokia darbo sutarties sąlyga, turi teisę atsisakyti sudaryti darbo sutartį. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1999 m. gegužės 31 d. nutartyje c. b. *L. Ruselevičiūtė v. A. Važgausko personalinė įmonė*, Nr. 3K-3-217/1999, konstatuota, jog, jeigu darbo sutartis nėra darbuotojo pasirašyta, kitų įrodinėjimo priemonių (pavyzdžiui, liudytojų parodymų ar pačios nepasirašytos darbo sutarties) naudojimas išbandymo nustatymo faktui įrodyti pablogintų darbuotojo padėtį, nes leistų darbdaviui panaudoti prieš darbuotoją darbo sutarties sąlygas, dėl kurių faktiškai šalių susitarimo nebuvo.⁵³ Teismas, nustatydamas sutarties sudarymo faktą, sprendžia klausimą tik dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų faktinio įgyvendinimo ir neleidžia įrodinėti papildomų darbo sutarties sąlygų buvimo, jei jos nėra tinkamai įtvirtintos darbo sutartyje. Papildomos darbo sutarties sąlygos – šalių valios išraiška. Todėl, jei šalys tinkamai dėl jų nesusitarė, jos negali sukurti teisių ir pareigų darbuotojui bei darbdaviui. DK normos, nustatančios išbandymą, taikomos tik tinkamai įtvirtinus jas darbo sutartyje.

⁵³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1999 m. gegužės 31 d. nutartis c. b. *L. Ruselevičiūtė v. A. Važgausko personalinė įmonė*, Nr. 3K-3-217/1999.

Išbandymas gali būti nustatomas sudarant darbo sutartį.⁵⁴ Šios sąlygos taikymas turi būti įtvirtintas susitarime tarp darbuotojo ir darbdavio, tai yra darbo sutartyje. Remiantis DK, kai asmuo jau dirba, išbandymo terminas negali būti nei pratęstas, nei pakartotinai nustatomas. Išbandymas nustatomas tik naujai priimtiems darbuotojams ir darbuotojams, su kuriais sudaroma papildomo darbo sutartis (vadovaujantis DK 114 straipsnio 1 dalimi – darbuotojas gali susitarti, jeigu to nedraudžia įstatymai, kad jis toje pačioje darbovietėje eis tam tikras papildomas pareigas arba dirbs tam tikrą papildomą (sutartyje nesulygtą) darbą). Lietuvos Aukščiausiasis Teismas Civilinių bylų skyriaus 1999 m. gegužės 26 d. nutartyje c. b. *L.Tamašauskienė v. UAB "Aidma"*, Nr. 3K-3-200/1999, konstatavo, kad išbandymas vertintinas kaip sutarties sąlyga, kuri yra palankesnė darbdaviui negu darbuotojui. Ši nutartis priimta dar galiojant DSI, kuriame buvo nustatyta, kad dėl išbandymo termino galima susitarti tik sudarant darbo sutartį. Todėl, remiantis lingvistiniu normos aiškinimo metodu, darytina išvada, kad šios sąlygos turinys imperatyviai apibrėžtas įstatymo normomis ir, po darbo sutarties sudarymo, išbandymo terminas negali būti nei nustatomas, nei pratęsiamas. Nustačius šią papildomą sąlyga vėliau nei sudaryta darbo sutartis, būtų pažeisti protingumo, sąžiningumo ir teisingumo principai ir normos tikslas – nustatyti, ar konkrečias šalis gali sieti darbo santykiai. Nustatyto išbandymo termino rezultatai arba tenkina šalį, kurios naudai nustatyta sąlyga, arba ne. Darbo santykiai gali būti toliau tęsiami arba supaprastinta tvarka nutraukiami. Įstatyme nėra įtvirtinta galimybės pratęsus išbandymo terminą, kad ir neviršijant trijų mėnesių laikotarpio, toliau tikrinti vienos ar kitos šalies tinkamumą.

Šios papildomos darbo sutarties sąlygos nustatymas ribojamas tam tikrų kategorijų darbuotojams, o būtent: asmenims iki aštuoniolikos metų, asmenims, priimamiems konkurso arba rinkimų tvarka arba išlaikius kvalifikacinius egzaminus, darbuotojams, perkeltiems į kitą įmonę darbdavių susitarimu ir kitais įstatymų numatytais atvejais.⁵⁵ Dėl nepilnamečių darbuotojų šia papildoma sąlyga negalima pasinaudoti todėl, kad taip būtų mažinama galimybė jaunimui įsitraukti į darbo rinką, nes dėl jauno amžiaus jie negali turėti pakankamų darbo įgūdžių ir kaip lygiaverčiai konkuruoti su vyresniais. Antrasis ribojimas – darbuotojas jau buvo patikrintas rengiant konkursą ar jį renkant į tam tikras pareigas. Konkursas, renkamos pareigos ir kvalifikaciniai egzaminai – tai darbo sutarties prielaidos, kurios reikalingos užimti tam tikroms pareigoms. Darbuotojo perkėlimo atveju išbandymas nenustatomas, nes preziumuojama, jog priimantysis darbdavys turi pakankamai žinoti asmens, kuriam pasiūlė darbą, dalykines savybes, be to, siekiama

⁵⁴ KECORYTĖ, D. *Išbandymo laikotarpis*. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. lapkričio 5 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.zebra.lt/cv/mstraipsnis.php?msgid=6&tipas=Patarimai>>.

⁵⁵ *Cit. op.* 1, 105 str. 3 d.

nustatyti tam tikras garantijas darbuotojui.⁵⁶ DK 94 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta nuostata, kad šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį palyginti su ta, kurią nustato DK, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Jeigu tokios sąlygos ir buvo nustatytos, jos yra negaliojančios ir vietoj jų reikia taikyti atitinkamas darbo įstatymų sąlygas (nuostatas). Remiantis šia nuostata, darbuotojams, kuriems buvo nustatytas išbandymas siekiant patikrinti, ar darbuotojas tinka pavestam darbui, nors jiems tokio išbandymo pagal įstatymą negalima buvo nustatyti (pvz., nepilnamečiui), tokia išbandymo sąlyga yra negaliojanti. Laikoma, kad šios darbo sutarties prielaidos yra pakankamas pagrindas darbdaviui įsitikinti, kad darbuotojas turi tam tikram darbui reikalingų savybių ir dėl to nebėra tikslo nustatyti išbandymą darbo sutartyje.

DK 105 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta norma norint patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui. Pavyzdžiui, darbuotojas dalyvaudamas konkurse, išreiškia norą užimti tam tikras pareigas, o laimėtas konkursas yra galimybė tai padaryti. Pasinaudojęs jo naudai nustatyta išbandymo sąlyga, jis galėtų supaprastinta tvarka pasitraukti iš jo užimtų pareigų, o darbdavys vėl iš naujo turėtų rengti konkursą. Tai riboti išbandymą galima tik nustatant jį darbuotojui patikrinti, o darbdavio patikrinimui jokių ribojimų nėra. Tačiau toks normos aiškinimas pažeistų darbdavio interesus ir pateisintų galimą vienos šalies piktnaudžiavimą.

Dar vienas įstatymo numatytas ribojimas yra išbandymo terminas. DK 106 straipsnio 1 dalis nurodo, kad išbandymo terminas negali būti ilgesnis kaip trys mėnesiai. To paties straipsnio antroje dalyje įtvirtinta, kad išbandymo laikotarpis gali būti nustatytas ir ilgesniam terminui – iki šešių mėnesių. Ši DK norma yra blanketinė – joje nurodyta, kad išbandymo laikotarpis gali būti ilgesnis nei 3 mėnesiai tik įstatymų numatytais atvejais ir negali viršyti šešių mėnesių termino. Tačiau ši norma nėra veiksminga, kadangi nuo pat DK įsigaliojimo nėra priimta nei vieno įstatymo, kuriame būtų numatyta galimybė nustatyti ilgesnį kaip trijų mėnesių išbandymo laikotarpį.

Išbandymo laikotarpio terminas gali būti nustatomas tikslia kalendorine data, kuri būtų apibrėžta metais, mėnesiu ir konkrečia diena, arba skaičiuojant metais, mėnesiais, savaitėmis ar dienomis, tačiau nenustatant konkrečios dienos. Remiantis DK vientisumo principu, terminų nustatymo tvarkai reglamentuoti taikomas DK 26 straipsnis. Jame įtvirtintos taisyklės, tokios kaip, nuo kada skaičiuojamas terminas apibrėžtas tam tikru laiko tarpu (aktualu, kai išbandymo terminas nustatomas ne tikslia kalendorine data), kaip apskaičiuoti termino, apibrėžto tam tikru laikotarpiu, pabaigos datą, kokią reikšmę

⁵⁶*Cit. op.* 14, p. 347.

terminų skaičiavime turi poilsio ir švenčių dienas, taip pat preziumuojama, kad dienomis apibrėžtas terminas – tai terminas, skaičiuojamas kalendorinėmis dienomis, jei įstatymų nenustatyta kitaip.

Išbandymo terminas yra skaičiuojamas kalendorinėmis dienomis, o ne dirbtų valandų skaičiumi. Tokią išvadą yra padaręs ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2001 m. rugsėjo 19 d. nutartyje, civilinė byla *O.Danilavičienė v. UAB "Norfos mažmena"* (bylos Nr. 3K-3-830/2001 m.), kurioje ieškovė buvo atleista iš darbo iki išbandymo termino pabaigos. Ieškovė nurodė, kad per 3 mėnesius ji turėjo dirbti 424 valandas, o išdirbo 468 valandas, todėl, jos manymu, išbandymo terminas jau turėjo būti pasibaigęs. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad šalys, sudarydamos darbo sutartį, sulygo dėl trijų mėnesių išbandymo termino. Taigi šalys išbandymo terminą apibrėžė mėnesiais skaičiuojamo laiko tarpo pasibaigimu. Teismas teigė, kad toks šio termino apibrėžimas ir trukmė atitinka darbo įstatymų reikalavimus. Šalių sulygtas išbandymo terminas turi būti skaičiuojamas būtent mėnesiais, o ne darbo valandomis.⁵⁷ Tačiau tai nereiškia, kad šalys negali susitarti dėl bandomojo laikotarpio skaičiavimo ne mėnesiais, bet, pavyzdžiui, savaitėmis. Todėl šalys nustatydamos šią papildomą sąlygą turi aptarti ir terminų skaičiavimo klausimą.

Į išbandymo terminą nėra įskaitomi laikotarpiai, kai darbuotojas nebuvo darbe. Tokiu būdu sustabdoma išbandymo termino eiga, o darbuotojui sugrįžus – tęsiama toliau. Atsižvelgiant į išbandymo tikslus, darbo sutarties šalių lygiateisiškumo principą, teisingumo ir protingumo kriterijus, sprendžiant, kad taip pat neatsižvelgiant į tai, kaip konkrečiu atveju apibrėžtas išbandymo terminas (pasibaigimu laikotarpio ar kalendorine data), darbuotojui sugrįžus į darbą išbandymo terminas tęsiasi tol, kol darbuotojo bendras faktiškai dirbtas kalendorinis laikotarpis prilygs laikotarpiui, atitinkančiam kalendoriniais mėnesiais ar / ir dienomis skaičiuojamą šalių sulygtą išbandymo terminą⁵⁸. Nustačius išbandymo terminą konkrečia kalendorine data, tą laikotarpį, kai darbuotojas nebuvo darbe, reikia atskaičiuoti iš laikotarpio, kurio trukmė – nuo išbandymo termino pradžios iki nurodytos datos, ir darbo sutartyje pakeisti išbandymo laikotarpio pabaigos datą.

DK 105 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta, kad išbandymo laikotarpiu taikomi visi darbo įstatymai. Tai patvirtina Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1999 m. kovo 10 d. nutartyje c. b. *V.Šakinienė v. UAB "Tyluva"*, Nr. 3K 7-5/1999, konstatuota aplinkybė, vertinant ieškovės atleidimo iš darbo teisėtumą ir pagrįstumą, svarbus ieškovės nėštumo faktas, nepaisant to, kad ankstesnių instancijų teismai bandė tai paneigti.

⁵⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. rugsėjo 19 d. nutartis c. b. *O.Danilavičienė v. UAB "Norfos mažmena"*, Nr. 3K-3-830/2001.

⁵⁸ *Cit. op.* 14, p. 347.

Pavyzdžiui, pirmosios instancijos teismas nurodė, kad DSĮ 12 str. nenumato, jog išbandymas negali būti taikomas nėščioms moterims, todėl ieškovės teiginys, kad ji negalėjo būti atleista iš darbo nėštumo metu, negali būti pagrindu gražinti ją į darbą.

Išbandymas gali būti nustatomas darbuotojo arba darbdavio naudai. Tai turi būti nurodyta darbo sutartyje. Pavyzdinėje darbo sutarties formoje, patvirtintoje Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. Nr. 115 nutarimu „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“,⁵⁹ yra numatyta sąlyga – išbandymo laikotarpis ir reikalavimas numatyti terminą. DK išskiria išbandymo termino nustatymą darbuotojo ir darbdavio naudai. Tačiau darbo sutarties pavyzdinėje formoje nėra nurodyta, kam nustatomas išbandymas. Jei darbo sutartyje yra nustatytas tik išbandymo laikotarpio terminas, išbandymas nustatomas abiem šalims.

Išbandymo rezultatai yra vienas reikšmingiausių punktų, aptariant šią papildomą darbo sutarties sąlygą. Nustačius išbandymą darbdavio naudai, šis, būdamas nepatenkintas gautais rezultatais gali atleisti darbuotoją iš darbo, apie tai raštu įspėjęs darbuotoją prieš tris dienas ir nemokėti išeitinės išmokos.⁶⁰ Jei išbandymas buvo nustatytas darbuotojo naudai, tuomet situacija tokia, kad darbuotojas gali nutraukti darbo sutartį įspėjęs darbdavį prieš tris dienas.⁶¹ Jei išbandymas nustatytas darbuotojo naudai, tačiau jo rezultatais lieka nepatenkintas pats darbdavys, nėra numatyta galimybės pasinaudoti DK 107 straipsnio 1 dalies suteikta teise atleisti darbuotoją iki išbandymo termino pabaigos, apie tai įspėjęs jį prieš tris dienas ir nemokant jam išeitinės išmokos, nes tokia galimybė numatyta tik tada, kai išbandymas nustatytas darbdavio naudai. DK 105 straipsnio 2 dalis numato, kad išbandymo laikotarpiu taikomi visi darbo įstatymai. Vadinasi, jis tokį darbuotoją galės atleisti tik bendrais pagrindais, tai yra įspėjęs jį prieš keturiolika dienų ir tik esant svarbioms aplinkybėms.⁶² DK komentaro autorių nuomone, jeigu darbo sutartyje neaparta, kurios sutarties šalies iniciatyva išbandymas nustatytas, darytina išvada, kad yra sulygta dėl abiejų išbandymo rūšių.⁶³ DK įtvirtinta dvejopa darbo sutarties sąlygos dėl išbandymo nustatymo paskirtis. Todėl yra labai svarbu darbo sutartyje tiksliai nustatyti, kieno iniciatyva ir koku tikslu yra nustatytas išbandymo terminas, bet nuo to priklauso išbandymo rezultatų įvertinimas bei darbo sutarties nutraukimo tvarka. Todėl viskas priklausys nuo įrodymų. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas Civilinių bylų skyriaus 2002 m. kovo 13 d. nutartyje c. b. *A.Kasinskaja v. UAB*

⁵⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. Nr. 115 nutarimas „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“ (su pakeitimais ir papildymais). (Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-412).

⁶⁰ *Cit. op.* 1, 107 str. 1 d.

⁶¹ *Cit. op.* 1, 107 str. 2 d.

⁶² *Cit. op.* 1, 129 str., 130 str.

⁶³ *Cit. op.* 26, p. 71-75.

"Lekna", Nr. 3K-3-432/2002 konstatavo, kad „faktas, kurios iš šalių iniciatyva susitarta dėl išbandymo, yra svarbus, nes DSI 14 straipsnio 1 ir 2 dalys darbo sutarties nutraukimą sieja su tos šalies iniciatyva ir valia. Taigi darbo sutarties šalių susitarimo dėl išbandymo turinį sudaro ne vien tik išbandymo terminas, bet ir tai, koku tikslu (kurios iš darbo sutarties šalių iniciatyva) išbandymas nustatytas. Todėl šalims susitarus dėl išbandymo rašytinėje darbo sutartyje nurodytiną ne tik nustatytas išbandymo terminas, bet ir kitas esminis tokio susitarimo elementas - išbandymo tikslas (išbandymo nustatymo iniciatorius). Jeigu rašytinėje darbo sutartyje nurodytas tik išbandymo terminas, tai vien ši aplinkybė išbandymo sąlygos nedaro negaliojančia ir nereiškia, kad dėl išbandymo sąlygos iš viso nebuvo susitarta. Tokiu atveju, kilus ginčui dėl nustatyto išbandymo tikslo (išbandymo iniciatoriaus), ši darbo sutarties sąlyga aiškintina darbuotojo naudai (t.y. išbandymas nustatytas darbuotojui pageidaujant patikrinti, ar darbas jam tinka), jeigu darbdavys neįrodo priešingai.“⁶⁴ Vadinasi, teismas, sprenddamas ginčus, kilusius dėl to, kurios šalies naudai nustatytas išbandymas, sprendžia kitaip nei siūlo DK komentaro autoriai – nenumato, kad tai taikoma abiem šalims, bet vadovaujasi taisykle, jog visi nesutarimai aiškinami silpnosios šalies naudai.

Darbdavys, pripažinęs, kad išbandymo rezultatai nepatenkinami, gali atleisti darbuotoją iš darbo. Tačiau kokie faktai įrodo, kad darbuotojas netinka jam pavestam darbui ar koku būdu galima įvertinti darbuotojo tinkamumą darbui. Vadovaujantis nagrinėjama DK nuostata, išbandymo rezultatų įvertinimas priklauso nuo darbdavio valios. Darbdavys turėtų paaiškinti darbuotojui, kodėl, darbdavio nuomone, darbuotojas yra netinkamas sulygtam darbui, ar tai reikia padaryti tik kilus ginčui? Jeigu darbdavys turėtų įrodiuoti darbuotojo netinkamumą darbui, šis straipsnis prarastų savo prasmę, nes darbo sutartį galima būtų nutraukti vienu iš DK XII skyriaus ketvirtame skirsnyje nustatytų pagrindų. Tuomet būtų laikomasi tokių reikalavimų, kaip, pavyzdžiui, darbo sutartį nutraukiant darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (reikėtų įrodyti, kad darbo sutartis yra nutraukiama dėl svarbių priežasčių). Tokiu atveju netektų prasmės išbandymo nustatymas darbo sutartyje. Tačiau darbdavys nėra visiškai laisvas vertindamas išbandymo rezultatus, tai yra jis negali remtis tik subjektyviomis priežastimis. Darbdavys turi atsižvelgti į darbuotojo profesines, dalykines, o kai kuriais atvejais, ir asmenines savybes, kai tai yra susiję su sulygto darbo specifią. Juk darbuotojas, nesutikdamas su atleidimu iš darbo dėl nepatenkinamų išbandymo rezultatų,

⁶⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. kovo 13 d. nutartis c. b. *A.Kasinskaja v. UAB "Lekna"*, Nr. 3K-3-432/2002.

turi teisę kreiptis į teismą ir ginčyti išbandymo rezultatus bei darbo sutarties nutraukimą ir darbdavys turės įrodyti savo sprendimo pagrįstumą.

Tačiau praktiškai įvertinti darbuotojo dalykines savybes ir tai, kaip jis susitvarko su pavestu darbu išbandymo laikotarpiu, nėra paprasta. Pavyzdžiui, jei darbas susijęs su gamyba, kur darbo rezultatas materialus, galima tiksliai nustatyti, ar kokybiškai darbuotojas dirba. Jei yra trūkumų, nesunku išsiaiškinti, su kuo jie susiję: su technologiniais gamybos ypatumais ar darbuotojo kvalifikacijos stoka. Jei dirbama, pavyzdžiui, paslaugų srityje, galima atsižvelgti į klientų pretenzijų gausumą dėl vienos ar kitos paslaugos. Tačiau yra kur kas sudėtingiau, kai kuriami intelektualūs produktai ir darbo rezultatai – nematerialūs. Nuo kokių kriterijų priklausys darbdavio įvertinimas. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. spalio 16 d. nutartyje c. b. *D.Laurinavičiūtė-Paulauskienė v. UAB "Wellman"*, Nr. 3K-3-1012/2000, teismas išaiškino, kad darbdavys turi pripažinti, jog darbuotojas neišlaikė išbandymo. Teismo nuomone, toks pripažinimas laikytinas pagrįstu ir teisėtu, kai darbdavys pateikia konkrečius įrodymus, patvirtinančius, jog per išbandymo laikotarpį darbuotojas netinkamai atliko darbą. Be to, pasak teismo, įstatymas draudžia darbdaviui savivaliauti, tai yra nutraukti darbo sutartį be jokių motyvų ir įrodymų, patvirtinančių, jog darbuotojas nesusitvarkė su jam pavestu darbu ir todėl jis netinka pavestam darbui.⁶⁵

Kilus ginčui tarp darbuotojo ir darbdavio DK 107 straipsnio 1 dalies pagrindu, įrodinėjimo našta tenka tik darbdaviui. Teismai, nagrinėdami tokio pobūdžio ginčus negali spręsti tų klausimų, kurie pagal įstatymą ir darbo teisinių santykių sutartinį pobūdį yra darbdavio prerogatyva, tai reiškia, kad teismas negali pripažinti, jog darbuotojas tinka dirbti sulygtą darbą.

Darbuotojo netinkamumo pavestam darbui nustatymo procedūra įstatymų nereglamentuota, tačiau teismų praktika to reikalauja.

Darbdavys, esant nepatenkinamiems išbandymo rezultatams, darbuotoją atleidžia kitą dieną po išbandymo termino pasibaigimo. Tačiau nutraukti darbo sutartį tokiu būdu galima tik išbandymo termino metu, kol jis dar nėra pasibaigęs, tai yra, kitą dieną po išbandymo termino pasibaigimo nutraukti darbo sutartį galima tik bendrais pagrindais. Jeigu išbandymas pasibaigęs, o darbuotojas ir toliau dirba, tai nutraukti darbo sutartį leidžiama tik bendraisiais pagrindais, nustatytais DK XII skyriaus ketvirtajame skirsnyje.⁶⁶

⁶⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. spalio 16 d. nutartis c. b. *D.Laurinavičiūtė-Paulauskienė v. UAB "Wellman"*, Nr. 3K-3-1012/2000.

⁶⁶ *Cit. op.* 1, 107 str. 3 d.

DK 107 straipsnio 2 dalis įtvirtina darbuotojo teisę nutraukti darbo sutartį, kai išbandymo terminas buvo nustatytas darbuotojo iniciatyva. Ši nuostata įtvirtina išbandymo, nustatyto darbuotojo iniciatyva, rezultatų vertinimo priklausomybę nuo darbuotojo valios, o kalbant apie išbandymą darbdavio naudai – nuo to, ar patenkinami rezultatai. Išbandymo rezultatų vertinimas, nustatytas darbuotojo iniciatyva, yra grindžiamas subjektyviomis priežastimis, priešingai nei išbandymas, nustatytas darbdavio iniciatyva.⁶⁷ Darbuotojui, norinčiam nutraukti darbo sutartį, pakanka išreikšti savo valią, kas reiškia subjektyvų darbuotojo sprendimą. Minėtoje DK nuostatoje jokių darbuotojo valios apribojimų nėra nustatyta - jis neprivalo nurodyti, dėl kokių priežasčių nutraukia darbo sutartį. Numatoma vienintelė darbuotojo pareiga – apie ketinimą palikti darbą raštu įspėti darbdavį prieš tris dienas. Jeigu raštiškas įspėjimas buvo išgautas prieš darbuotojo valią, darbuotojas gali kreiptis į teismą ir ginčyti atleidimą iš darbo.

Išbandymas – tai viena papildomų darbo sutarties sąlygų, kurių reguliavimas reglamentuotas DK normomis, bet individualios sutarties šalims galioja tik dėl jos susitarus raštu. Ši papildoma sąlyga buvo įtvirtinta ir DSĮ. Įsigaliojus DK, jos reglamentavimas nežymiai pasikeitė, bet esmė, tikslai ir pagrindiniai reglamentavimo principai išliko tokie patys.

3.2. Mokymo išlaidų atlyginimas

Galimybė darbo sutarties šalims susitarti dėl išbandymo yra pateikta kaip vienas iš papildomų darbo sutarties sąlygų pavyzdžių.⁶⁸ Tai viena iš nedaugelio papildomų darbo sutarties sąlygų, reglamentuotų DK normomis. 2005 m. gegužės mėn. 12 d. DK 95 straipsnis buvo papildytas 5 dalimi, kurioje numatyta galimybė susitarti dėl tam tikros sąlygos – „jeigu sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltės arba darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties, tai darbuotojas įsipareigoja atlyginti darbdaviui jo turėtas išlaidas per paskutinius vienerius darbo metus darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms.“⁶⁹ Ši sąlyga gina darbdavio interesus, tai yra padeda susigrąžinti dalį lėšų, skirtų darbuotojo tobulinimui. Tačiau taip nėra, nes, pirma, galimybė susitarti dėl mokymų išlaidų atlyginimo ribojama 1 metų terminu, o antra, 1 metai skaičiuojami ne

⁶⁷ KECORYTĖ, D. *Išbandymo laikotarpis*. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. lapkričio 5 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.zebra.lt/cv/mstraipsnis.php?msgid=6&tipas=Patarimai>>, OLEŠKEVIČIUS, A. *Ką vertėtų žinoti samdomam darbuotojui*. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. lapkričio 5 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.infolex.lt/portal/start.asp?act=period&leidid=1&metai=2002&num=1&tema=4>>.

⁶⁸ *Cit. op.* 1, 95 str. 4 d.

⁶⁹ *Cit. op.* 1, 95 str. 5 d.

nuo mokymų pabaigos, o nuo išlaidų turėjimo.⁷⁰ Darbo sutartimi keisti šių santykių negalima. Įstatymų leidėjas, įtvirtindamas tokią normą, suteikė teisę šalims nuspręsti, ar papildyti darbo sutartį sąlyga dėl kompensavimo už darbuotojo mokymus, kvalifikacijos kėlimą ir stažuotes, tačiau tokios papildomos sąlygos turinį įtvirtino norma, kuri gali būti pakeista tik kolektyvine sutartimi. 2001 m. kovo mėn. 22 d. galiojusioje DSĮ redakcijos 8 straipsnio 3 dalyje buvo apibrėžta šalių teisė susitarti dėl darbdavio lėšų darbuotojui mokyti ir jo kvalifikacijai kelti naudojimo, taip pat šių lėšų atlyginimo tvarkos bei sąlygų.⁷¹ Iki tol, kaip ir nuo DK galiojimo pradžios iki minėtos 2005 m. gegužės mėn. 12 d. DK redakcijos, darbuotojų mokymo susitarimai nebuvo reglamentuojami, nes vyravo nuomonė, kad tokie susitarimai pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato įstatymai.⁷² 2001 m. kovo mėn. 22 d. DSĮ redakcijoje šis mokymų išlaidų atlyginimo susitarimas buvo pateiktas kaip papildomos darbo sutarties sąlygos pavyzdys ir numatyta šalių teisė darbo sutartyje numatyti šių lėšų atlyginimo tvarką bei sąlygas. DK nuostata, lyginant su DSĮ, susiaurino darbo sutarties šalių teises, tačiau susitarti dėl kitokio reglamentavimo suteikė teisę kolektyvinėje sutartyje – kitokia kompensavimo tvarka ir terminai gali būti nustatyti kolektyvinėje sutartyje.⁷³ Minėta nuostata įtvirtina kolektyvinės sutarties viršenybę individualios sutarties atžvilgiu. Individualios darbo sutarties šalys gali tik įtvirtinti įstatymu arba kolektyvine sutartimi sureguliuotą normą, tiksliau – padaryti ją privalomą konkrečios darbo sutarties šalims. Šalys, susitardamos dėl tokios papildomos darbo sutarties sąlygos, daro ją privaloma. Šalims, neaptarus tokių santykių reglamentavimo darbo sutartyje, ši DK norma nebus taikoma. Ši papildoma darbo sutarties sąlyga skiriasi nuo komercinės paslapties, konkurencijos ribojimo ir intelektinės nuosavybės tuo, kad ji veiksminga tik ją įtvirtinus konkrečioje sutartyje. Pavyzdžiui, darbo sutartyje neįtvirtinus komercinės paslapties apibrėžimo ir su tuo susijusių santykių reguliavimo, darbuotojui atskleidus komercinę paslaptį, bus taikomos CK ir Lietuvos Respublikos Konkurencijos įstatymo (toliau Konkurencijos įstatymas) nuostatos ir tokį pažeidimą nustatys teismas. Darbo sutartyje neįtvirtinus susitarimo dėl mokymų išlaidų atlyginimo, šios nuostatos, remiantis DK, šalys įgyvendinti negalės. Taigi, tik įtvirtinus šią sąlygą darbo sutartyje, ji bus veiksminga darbo sutarties šalių atžvilgiu. Be to, atsižvelgiant į Lietuvos Aukščiausiojo teismo požiūrį dėl tokios papildomos sąlygos, kaip išbandymo laikotarpis, įrodinėjimo, galima numatyti, kad ir

⁷⁰ AK LIDEIKA, PETRAUSKAS, VALIŪNAS IR PARTNERIAI. Darbo sutarties sudarymas. In *Darbo teisės žinynas*. Vilnius: UAB „Verslo žinios“, p. 13, 14.

⁷¹ 2001-03-30 Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). (Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973).

⁷² Cit. op. 70, p. 13.

⁷³ Cit. op. 1.

sąlygos, dėl mokymų išlaidų atlyginimo faktinio buvimo, šalys negalės įrodinėti įprastais būdais.⁷⁴

Išbandymas nustatomas sudarant darbo sutartį, ir dėl šios papildomos darbo sutarties sąlygos susitarti vėliau šalys neturi teisės. Dėl mokymų išlaidų atlyginimo šalys gali tartis bet kuriuo darbo sutarties galiojimo metu, nes jos faktinis įgyvendinimas yra tik pasibaigus darbo sutarčiai tam tikrais pagrindais - jeigu sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltės arba darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties.⁷⁵ Šios normos nustatymas yra nenaudingas darbdaviui, todėl ir sąlygos, kurioms esant bus įgyvendinta ši sąlyga, yra susijusios su darbuotojo kalte arba savanorišku darbuotojo darbo sutarties nutraukimu. Tačiau šioje normoje nėra nustatyta, kada darbdavys gali reikalauti išlaidų atlyginimo. Komentuojama norma nustato tik laikotarpį, už kurį darbdavys gali reikalauti išlaidų atlyginimo. Išeitų, kad darbdavys, atlyginti mokymo išlaidas, gali reikalauti praėjus neribotam laikui nuo darbo sutarties nutraukimo. Remiantis protingumo, sąžiningumo ir teisingumo principais bei atsižvelgiant į tai, kad DK yra vientisas teisės aktas, galima šį klausimą bandyti išspręsti taikant įstatymo analogiją. DK 141 straipsnyje reglamentuota atsiskaitymo tvarka su atleidžiamu darbuotoju. Darbdavys privalo visiškai atsiskaityti su atleidžiamu iš darbo darbuotoju jo atleidimo dieną, jeigu įstatymais ar darbdavio ir darbuotojo susitarimu nenustatyta kitokia atsiskaitymo tvarka.⁷⁶ DK 9 straipsnyje įtvirtinta taisyklė, kad kai darbo teisės normose nėra tiesioginės normos, reglamentuojančios tam tikrą santykį, taikomos darbo teisės normos, reglamentuojančios panašų santykį. Ši atsiskaitymo tvarka panaši į santykius, įtvirtintus komentuojamoje normoje tuo, kad pasibaigus darbo sutarčiai, darbdavys turi atsiskaityti su darbuotoju, o mokymų išlaidų atlyginimo atveju – darbuotojas, nutraukdamas darbo santykius su darbdaviu, privalo kompensuoti jo patirtas išlaidas darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms, DK 95 straipsnio 5 dalyje arba kolektyvinėje sutartyje numatyta tvarka. DK 141 straipsnyje įtvirtinta tvarka gali būti kaip papildoma darbo sutarties sąlyga. DK komentaro autorių nuomone, ši norma nėra draudžiamoji,⁷⁷ todėl yra viena iš pavyzdinių darbo sutarties sąlygų, dėl kurių leidžiama susitarti. Šalys darbo sutartyje gali nustatyti, kad darbdaviui, atsiskaitant su darbuotoju, iš pastarojo pusės tam tikrais atvejais bus atlygintos darbdavio patirtos mokymų išlaidos. Įstatymų leidėjas suteikia teisę socialinio dialogo šalims susitarti dėl kitokios išlaidų kompensavimo tvarkos. Tačiau DK 225 ir 226 straipsniuose, kur numatyta išskaitų iš darbo sutarties užmokesčio tvarka ir

⁷⁴ Žr. plačiau p. 23.

⁷⁵ *Cit. op.* 1, 95 str. 5 d.

⁷⁶ *Cit. op.* 1, 141 str. 1 d.

⁷⁷ Žr. plačiau p. 12.

draudimas daryti išskaitas iš išeitinės išmokos, kompensacinių ir kai kurių kitų išmokų, yra numatytos imperatyvios normos. Todėl darbdavys negalės išskaičiuoti išlaidų, remdamasis DK 141 straipsnio analogija, nors taip ir būtų numatyta kolektyvinėje sutartyje. Kolektyvinės sutarties nuostatos negali prieštarauti imperatyvioms įstatymo normoms.

Komentuojamoje normoje įtvirtintas atlyginimas faktiškai turėtų išlaidų, susijusių su darbuotojo tobulėjimu. Kolektyvinėje sutartyje galima nustatyti kitokią kompensavimo tvarką bei terminus. Tai šalys gali susitarti ne tik dėl turėtų išlaidų kompensavimo, bet ir dėl negautų pajamų, kurias darbdavys prarado darbo sutarties nutraukimo atveju. Tačiau vienas iš socialinio dialogo šalių tikslų yra nustatyti šalims palankesnes sąlygas nei nustato įstatymas. Be to, kolektyvinėje sutartyje įtvirtintos nuostatos ne tik turi neprieštarauti imperatyvioms įstatymo normomis, bet ir nepabloginti darbuotojo padėties. Nustatyti, kiek vertos darbuotojo įgytos žinios, praktiškai labai sunku. Ši papildoma darbo sutarties sąlyga nustatoma darbdavio interesams apginti. Todėl jos įtvirtinimas darbo sutartyje priklauso nuo darbdavio ir darbuotojo valios, bet turinys turi būti įtvirtintas ne tik minėtų subjektų valia, bet ir aukštesnės teisinės galios turinčiuose aktuose – DK ir kolektyvinėje sutartyje.

3.3. Konkurencijos ribojimas

Šiandieninėje visuomenėje darbuotojo apsauga galbūt kai kuriais atvejais suprantama dar kiek per siaurai – tai yra darbuotojas jau nėra tokia silpna sutarties šalis, kuri visai negalėtų apsiginti ir valstybei reikėtų kištis į visus darbo santykius. Darbdaviai turi visas galimybes kvalifikuotus darbuotojus pervilioti iš konkurentų, siūlydami palankesnes darbo sąlygas, arba tam tikro lygio darbuotojai, palikę darbdavį, gali įsteigti nuosavą verslą. Ne tik materialinę žalą, bet ir moralinę nuoskaudą patiria darbdavys, investavęs į tokio darbuotojo mokymą ar papildomą išsilavinimą dideles sumas.

Konkurencijos draudimas – tai darbuotojo prievolė, pasibaigus darbo santykiams, nekonkuruoti su darbdaviu. Darbdavių pozicija šiuo klausimu turėtų būti gana aiški: buvusių darbuotojų konkuravimas gali sukelti bendrovei didelių nuostolių, todėl darbo santykiuose reikia skaidrumo, aiškumo ir nuspėjamumo, be to, didelę reikšmę turi tai, kokia bendrovė bei jos pasirinkta verslo vadybos strategija, nes Lietuvoje tik atsiranda modernios, paremtos vakarų verslo organizavimo metodais bei patirtimi, firmos, kuriose daug dėmesio skiriama darbuotojo motyvacijai dirbti konkrečioje įmonėje skatinimui, gerai reputacijai ir moralei.

DK ir kiti darbo teisinius santykius reglamentuojantys įstatymai nenumato normų, kuriomis būtų reguliuojamas konkurencijos draudimas. Teisės teorijoje santykiams, kurie nėra reglamentuoti tam tikros teisės šakos normomis, numatytas reguliavimas taikant įstatymo ar teisės analogiją. DK 9 straipsnyje įtvirtinta taisyklė, kurią galėtumėme taikyti nagrinėjamai papildomai darbo sutarties sąlygai reguliuoti – jei negalima pritaikyti norminių teisės aktų analogijos, tai pagal darbo įstatymų pradmenis ir prasmę taikomos kitų teisės šakų normos, reglamentuojančios panašius santykius. Normos, reglamentuojančios konkurencijos ribojimą nustato konstitucinio principo laisvai pasirinkti darbą bei verslą,⁷⁸ ribas. Šis principas taikomas darbo teisėje, tai ir į įstatymų nustatytas ribas turi būti atsižvelgta, reglamentuojant darbo sutarties šalis siejančius santykius. Tačiau DK 95 straipsnio 4 dalyje yra įtvirtinta teisė šalių sutarimu sulgyti dėl kitų darbo sutarties sąlygų, tik jei darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti.⁷⁹ Pasak DK komentaro autorių, formuluotės „nedraudžia“ nereikėtų suprasti siaurinamai – draudžiamosiomis normomis laikyti tik tokias normas, kurios norminiuose teisės aktuose suformuluotos neigiamais sakiniiais (neleidžiama, draudžiama, ir pan.). Šalys susitarimu negali pakeisti jokių darbo sąlygų, nustatytų įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose arba kolektyvinėje sutartyje, išskyrus atvejus, kai tie norminiai teisės aktai leidžia tai daryti (pavyzdžiui DK 141 straipsnio 1 dalis).⁸⁰ Be to, teisės doktrinoje taip pat randama nuomonių, kad DK 94 straipsnio 2 dalies nuostata – šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato įstatymai⁸¹ – išreiškia galimybę nustatyti tik tokius susitarimus, kai jie yra leidžiami įstatymo. Dr. doc. T. Davulio nuomone, šiomis normomis yra reguliuojami darbo sutarties šalių santykiai, susiję su konkurencijos draudimu.⁸² Vienintelis toks taikomas privačiai sferai įstatymas, aiškiai įteisinęs minėtus susitarimus su darbuotojais, buvo Prekybos įstatymas, tačiau jis neteko galios 2001 m. pabaigoje. Jo 12 straipsnyje buvo numatyta galimybė taikyti konkurencijos draudimą prekybos tarnautojams (Prekybos įstatymo 11 straipsnis numatė, kad prekybos tarnautojai yra samdomi darbuotojai, kurių darbas tiesiogiai susijęs su prekių pirkimu, laikymu, pardavimu ir šių operacijų apskaita; prie jų nepriskiriami pagalbiniai darbuotojai). Taigi prekybos tarnautojas, be darbdavio sutikimo, neturėjo teisės savarankiškai verstis prekyba, taip pat dalyvauti konkuruojančių su darbdaviu įmonių prekybinėje veikloje. Pažeidus šiuos reikalavimus, darbdavys galėjo reikalauti nuostolių. Taip pat buvo

⁷⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir papildymais). (Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014).

⁷⁹ *Cit. op.* 1, 95 str. 4 d.

⁸⁰ *Cit. op.* 26, p. 51.

⁸¹ *Cit. op.* 26, 94 str. 2 d.

⁸² DAVULIS, T. Nekonkuravimo susitarimas Lietuvos darbo teisėje. In *Juristas*, 2006, nr. 4, p. 10.

galimybė nustatyti atskiroje sutartyje, kad prekybos tarnautojas ir nutraukus darbo sutartį dar ilgiausiai metus negalės konkuruoti su buvusiu darbdaviu, kuris už tai mokės susitarime nustatyto dydžio kompensaciją.⁸³ Jau nuo XIX amžiaus ekonomistų požiūris į teisininkų pastangas sureguliuoti santykius tarp darbuotojų ir darbdavių yra kaip į didžiausią stabdį pramonės progrose, naujų darbo vietų kūrimo, o dėl to atsirandantys papildomi mokesčiai sukelia ir esančių darbo vietų mažėjimą.⁸⁴ Šalys negali pakeisti imperatyvių normų, kurios yra įtvirtintos įstatymuose, bet tai nereiškia, kad jos negali kurti naujų susitarimų, kurie neprieštarautų gerai moralei, protingumo, sąžiningumo ir teisingumo principams bei norminiams teisės aktams. Darbuotojas su darbdaviu darbo sutartyje gali susitari ir dėl kitų sąlygų.⁸⁵ Tačiau jos negali prieštarauti imperatyvioms įstatymų normoms. Konkurencijos ribojimas – imperatyvi įstatymo norma, kuri yra taikoma apsaugoti interesus subjekto, kuris, nutrūkus darbo santykiams, netenka ne tik darbuotojo, bet ir dalies žinių, kurias buvęs darbuotojas gali panaudoti savo arba trečiojo asmens naudai. Be to, CK 1.1 straipsnio 3 dalyje sakoma, kad CK normos taikomos darbo santykiams tiek, kiek jų nereglamentuoja specialūs įstatymai. DK 9 straipsnio 3 dalyje numatytas draudimas taikyti pagal analogiją specialias teisės normas, kurios nustato išimtis iš taisyklės. Kadangi prekybos agentai nėra darbuotojai, galima būtų suabejoti, ar konkurenciją reguliuojančios teisės normos nėra speciali teisės norma. Tačiau CK nerasime daugiau normų, kurios kaip nors kitaip reguliuotų konkurencijos ribojimą, todėl šią normą reikėtų laikyti *jus singularis*, tai yra ypatinga, taikoma visiems panašaus pobūdžio nekonkuravimo draudimams. Tokia singularinė norma, skirtingai nei specialioji, gali nustatyti atitinkamą principą, tai yra nors ir specialią, tačiau bendrą konkrečios srities (kartais – labai siauros) taisyklę ir tokias normas taip pat galima taikyti pagal analogiją.⁸⁶ Teismų praktikoje yra laikomasi dar kitos nuomonės – Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2003 m. birželio 5 d. nutartyje c. b. *Baliūnas v. Kemira GrowHow*, Nr. 3K-7-408/2003, visų instancijų teismai nekonkuravimo susitarimą vertino atskirai nuo darbo sutarties kaip civilinės sutarties rūšį.⁸⁷ Taigi dėl konkurencijos draudimo reglamentavimo darbo teisiniuose santykiuose nėra vieningos nuomonės. Nemažai užsienio valstybių (pvz. Vokietija, Olandija, Graikija, Italija), kur konkurencijos ribojimo klausimus reguliuoja ne darbo teisės, o civilinės teisės

⁸³ *Cit. op.* 70, p. 15, 16.

⁸⁴ *Cit. op.* 6, p. 329, 330.

⁸⁵ *Cit. op.* 1.

⁸⁶ *Cit. op.* 70, p. 17, 18.

⁸⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2003 m. birželio 5 d. nutartis c. b. *Baliūnas v. Kemira GrowHow*, Nr. 3K-7-408/2003.

normos,⁸⁸ todėl aiškiai susitarus dėl nekonkuravimo, būtų pasiekiami optimali apsauga ir darbdavys neprarastų verslo srities dėl to, kad būtų nustatytas tam tikras nekonkuravimo laikotarpis. CK įtvirtintas komercinio atstovavimo institutas yra paremtas 1986 m. gruodžio 18 d. Europos Bendrijos Tarybos direktyva 86/653/EEB „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su nepriklausomais komerciniais atstovais, suderinimo“. Nekonkuravimo sąlyga – „dar viena papildoma darbo sutarties sąlyga“, kuri gali būti nustatyta tiek pačioje darbo sutartyje, tiek sudarant atskirą susitarimą, kuris yra paprastai sudaromas kaip darbo sutarties priedas ir yra neatsiejama sutarties dalis.⁸⁹ Konkurencijos draudimo sutartys iš esmės yra laikomos civilinėmis sutartimis, bet taikant tai darbo santykiuose, reikia atsižvelgti į DK 94 straipsnio 2 dalį, kuri gali būti įvardinta kaip specialus konkurencijos draudimo sutarties negaliojimo pagrindas – konkurencijos draudimas blogina darbuotojo padėtį. Yra nuomonių, kad toks priskyrimas apribotų konkurencijos ribojimo taikymo galimybes. Tai nėra darbo santykius reglamentuojantis susitarimas, tačiau galimas kaip civilinis susitarimas. Nepaisant to, buvo bandymų įteisinti konkurencijos ribojimus DK – tai 2003 m. balandžio 26 d. įstatymo projektas IXP-2593. Šiuo projektu buvo pasiūlyta įtvirtinti konkurencijos draudimą, kurio apimtis ir trukmė atitinka konkurencijos ribojimus, nustatytus CK. LR norminiuose teisės aktuose galima neperžengiant DK nustatytų ribų numatyti tam tikrus reikalavimus, keliamus asmens profesinei kvalifikacijai, priėmimo į darbą tvarkai ir pan. Tokie atvejai nėra laikomi neteisėtu laisvės pasirinkti darbą ribojimu.⁹⁰ Todėl, jei konkurencijos draudimo reguliavimui darbo sutartyje taikoma įstatymo analogija, pripažįstama, kad darbo įstatymuose yra spraga, kurią reikia pašalinti ir, nepaisant projekte pateikto siūlymo tam tikrų kritikuotinų vietų,⁹¹ jo pagalba tai būtų padaryta.

Svarbu tai, kad nustatyti tokio ribojimo nėra galima tuomet, kai darbo santykiai yra pasibaigę. Pasibaigus darbo santykiams ir nesant papildomo susitarimo, darbdavys negali nustatyti buvusiam darbuotojui jokių apribojimų, tarp jų ir konkurencijos draudimo.⁹² Pripažįstant, kad konkurencijos draudimo santykiams taikoma įstatymo analogija, reikia pastebėti, kad papildomas susitarimas atitinka darbdavio ir darbuotojo interesus, nes darbuotojas nedirbs darbdaviui konkuruojančioje įmonėje, tačiau jam bus už tai atitinkamai kompensuojama. CK suteikia prekybos agento veiklos ribojimo atsvarą – įsipareigojęs nekonkuruoti su atstovaujamoju, prekybos agentas įgyja teisę į

⁸⁸ DAVULIS, T. Nekonkuravimo susitarimas Lietuvos darbo teisėje. In *Juristas*, 2006, nr. 5, p. 22.

⁸⁹ *Cit. op.* 14, p. 348.

⁹⁰ *Cit. op.* 21, p. 24, 25.

⁹¹ Žr. plačiau DAVULIS, T. Nekonkuravimo susitarimas Lietuvos darbo teisėje. In *Juristas*, 2006, nr. 4, p. 7, 8.

⁹² *Cit. op.* 70.

kompensaciją už visą konkurencijos draudimo laikotarpį. CK nenurodytas konkretus kompensacijos dydis ir šalims palikta laisvė dėl to susitarti. Kaip vienas iš variantų paminėta, kad kompensacijos dydis gali būti apibrėžiamas metine prekybos agento atlyginimo suma. Nors šalims suteikta laisvė nustatyti kompensacijos dydį, ši negali būti neprotingai maža, nes draudimas konkuruoti nesumokant adekvačios kompensacijos pažeistų imperatyvias CK 2. 164 straipsnio normas ir pablogintų prekybos agento padėtį, o dėl to toks susitarimas būtų laikomas negaliojančiu.⁹³ Įstatymo projekte, kuriuo buvo bandoma įteisinti konkurencijos draudimą DK, buvo numatyta minimali kompensacijos riba – 40 procentų darbuotojo buvusio mėnesinio darbo užmokesčio pas darbdavį, bet ne mažiau nei minimalus mėnesinis darbo užmokestis. Teisės doktrinoje dėl kompensacijos dydžio darbo santykių prasme, kuri negali „nepagrįstai bloginti darbuotojo padėties“, yra tokių nuomonių, kad tai negali būti mažiau nei puse buvusio darbuotojo užmokesčio, bet ne mažiau kaip minimalus gyvenimo lygis.⁹⁴ Taigi esant tokiam reglamentavimui yra suteikiama visiška teisė šalims laisvai susitarti dėl kompensacijos dydžio, atsižvelgiant į protingumo, sąžiningumo ir teisingumo principus, kad kompensacija būtų adekvati konkurencijos ribojimui. Kompensacijos mokėjimą kai kurie autoriai vertina kaip pagrindimą, jog toks konkurencijos ribojimas galimas net neatsižvelgiant į Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalį. Jei kompensacija nemokama – susitarimas negalioja, nes prieštarauja Konstitucijos 48 straipsnio 1 daliai.⁹⁵ Konkurencijos draudimo sutartis, tiek remiantis anksčiau galiojusi Prekybos įstatymu, tiek CK, tinkama tik tada, kai nutraukus sutartį yra mokama sutartyje numatyta kompensacija per draudimo konkuruoti laikotarpį. Kitu atveju tai pažeistų imperatyvias įstatymo nuostatas ir negaliojant nuo sudarymo momento.⁹⁶ Užsienio valstybių praktikoje kompensacijos klausimą skirtingos šalys sprendžia ne vienodai. Nyderlanduose kompensacija už nekonkuravimo įsipareigojimus nėra privaloma, o Belgijoje darbo sutartyje įtraukus nekonkuravimo susitarimą turi būti numatyta, kad darbuotojui bus mokama susitartu nekonkuravimo laikotarpiu ne mažiau kaip 50 procentų jo atlyginimo, kurį jis uždirbtų tą laiką likęs dirbti kompanijoje, toks pat kompensacijos dydis numatytas ir Vokietijos komercinio kodekso 74 straipsnio 2 dalyje.⁹⁷

⁹³ MIKELĖNAS, V., et al. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. II knyga. Asmenys. Vilnius: Justitia, 2002. 1-asis leid.

⁹⁴ ŠČUKAS, L. Konkurencijos draudimo sutartys – viena iš darbdavio interesų gynimo priemonių. In *Juristas*, 2004, nr. 19, p. 9-11.

⁹⁵ *Cit. op.* 78.

⁹⁶ *Cit. op.* 94.

⁹⁷ *Cit. op.* 14, p. 349.

Konkurencijos ribojimo sąlyga galioja ne tik pasibaigus darbo sutarčiai, bet ir esant darbo santykiams tarp darbuotojo ir darbdavio. Šiuo atveju, konkurencijos ribojimo klausimas kyla iš pasitikėjimo, lojalumo santykių, o ne civilinių teisinių santykių pagrindu. Turbūt nebūtų galimybės darbuotojui išlikti lojaliam ir turėti darbdavio pasitikėjimą, jei jis tuo pačiu dirbtų ir darbdaviui konkuruojančioje įmonėje. Todėl nelogiška kalbėti apie kompensacijos mokėjimą darbo sutarties galiojimo metu. Nekonkuravimas galiojant darbo sutarčiai yra preziumuojamas - tai lojalumo darbdaviui pareigos dalis. Praktiškai sudaromi nekonkuravimo susitarimai dažniausiai apima draudimą darbuotojui be darbdavio sutikimo verstis ta pačia veikla, kuria jis užsiėmė atlikdamas savo darbo funkcijas, dirbti konkuruojančiose su darbdaviu įmonėse, steigti tokias įmones, jas konsultuoti arba kitaip dalyvauti tokių įmonių komercinėje veikloje, dirbti su buvusio darbdavio klientais.⁹⁸ Visgi konkurencijos ribojimas galiojant darbo sutarčiai nėra apibrėžtas įstatymo. Konkurencijos įstatymo 16 straipsnyje nesąžiningos konkurencijos veiksmai uždrausti tik ūkio subjektams - ūkio subjektams draudžiama atlikti bet kuriuos veiksmus, prieštaraujančius ūkinės veiklos sąžiningai praktikai ir geriems papročiams, kai tokie veiksmai gali pakenkti kito ūkio subjekto galimybėms konkuruoti.⁹⁹ Darbuotojas nėra ūkio subjektas ir jam prilygti negali. Vyriausybės nutarime, reglamentuojančiame darbo sutarties dėl antraeilių pareigų ypatumus, nėra įpareigojimo nesudaryti darbo sutarčių su darbdaviu, kuris yra pirmojo konkurentas.¹⁰⁰ Be to, vyriausybės nutarime toks ribojimas negalėtų būti įtvirtintas. Teisės principai, konkrečiai konstitucinis principas, leidžiantis žmogui laisvai pasirinkti darbą ar verslą,¹⁰¹ negali būti apriboti kitokiais būdais kaip įstatymu ar teismo sprendimu.¹⁰² Tai draudimas įsidarbinti konkuruojančioje įmonėje darbo sutarties galiojimo metu be lojalumo principo įgyvendinimo galėtų būti paremtas Konkurencijos įstatymo norma, numatančia draudimą atlikti veiksmus, prieštaraujančius ūkinės veiklos sąžiningai praktikai ir geriems papročiams, kai tokie veiksmai gali pakenkti kito ūkio subjekto galimybėms konkuruoti.¹⁰³ Taip būtų apribota galimybė darbdaviui įdarbinti konkuruojančios įmonės darbuotoją ir apsaugoti pirmojo darbdavio interesai.

Nei įstatymuose, nei teisės doktrinoje, nei teismų praktikoje nėra aiškios pozicijos, kaip turėtų būti reglamentuojamas konkurencijos draudimas. Todėl reikia atsižvelgti į

⁹⁸ *Cit. op.* 70, p. 14.

⁹⁹ Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). (Valstybės žinios, 1999, Nr. 30-856).

¹⁰⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. Nr. 1043 nutarimas „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ (su pakeitimais ir papildymais). (Valstybės žinios, 2003, Nr. 81(1)-3690).

¹⁰¹ *Cit. op.* 78.

¹⁰² *Cit. op.* 1, 30, 2 str. 2d., 1.2 str. 2 d.

¹⁰³ *Cit. op.* 94.

minėtą Konkurencijos įstatymo straipsnį, kur vienas iš ūkio subjektams draudžiamų veiksmų numatytas informacijos, kuri yra kito ūkio subjekto komercinė paslaptis, naudojimas, perdavimas, skelbimas be šio subjekto sutikimo, taip pat tokios informacijos gavimas iš asmenų, neturinčių teisės šios informacijos perduoti, turint tikslą konkuruoti, siekiant naudoti sau arba padarant žalą šiam ūkio subjektui.¹⁰⁴ Darbuotojui, pradėjus dirbti konkuruojančioje įmonėje, rizika, kad tokia sąlyga bus pažeista, padidėja. Todėl dar vienas veiksnys, įtvirtinantis darbo sutarties šalims teisę susitarti dėl ribojimo darbuotojui pasirinkti darbą, yra toliau darbe aptariama sąlyga dėl komercinės paslapties atskleidimo.

3.3. Komercinė paslaptis

Šiandien kiekvienai bendrovei, kurios tikslas – gauti pelną, tikslinga užtikrinti ir savo įmonės, ir klientų komercinių (gamybinių) paslapčių apsaugą. Svarbu žinoti, kad ši informacija turi būti tinkamai apibrėžta ir "valdoma", nes nuo to priklauso jos apsaugos efektyvumas, leidžiantis įmonei ne tik sėkmingai įsitvirtinti, bet ir laisvai konkuruoti rinkoje.¹⁰⁵ Komercinės paslapties apibrėžimas įtvirtintas CK 1.116 straipsnio 1 dalis – tai informacija, turinti tam tikrą ar potencialią komercinę (gamybinę) vertę dėl to, kad jos nežino tretieji asmenys ir ji negali būti laisvai prieinama dėl šios informacijos savininko ar kito asmens, kuriam savininkas ją yra patikėjęs, protingų pastangų išsaugoti jos slaptumą. Informacija, kuri negali būti komercine (gamybine) paslaptimi, nustato įstatymai.¹⁰⁶ Anksčiau galiojusi 1999 m. kovo mėn. 23 d. Konkurencijos įstatymo redakcijos 3 straipsnio 19 dalis taip pat buvo įtvirtinusi komercinės paslapties apibrėžimą. Tačiau CK numato galimybę įstatymais nustatyti tik tai, kas nėra komercinė paslaptis, todėl toks dvigubas reglamentavimas buvo panaikintas. Komercinės paslapties atskleidimas pavojingas ne tik civiliniuose santykiuose. Darbdavį ir darbuotoją siejantys ryšiai apriboti darbo sutarties galiojimo terminu. Remiantis lojalumo principu, darbo sutarties galiojimo metu, darbuotojas privalo saugoti jam patiktą informaciją. Tokia darbuotojo pareiga kyla iš lojalumo principo, kurio privalo laikytis darbo sutarties šalys. Komercinės paslapties neatskleidimo sąlygos nustatymas darbo sutartyje yra reguliuojamas DK 95 straipsnio 4 dalies nuostata, leidžiančia susitarti dėl kitų darbo sutarties sąlygų ir DK 9 straipsnyje įtvirtinta įstatymo analogija. Todėl nagrinėjant šią problemą, reikia pasitelkti CK ir Konkurencijos įstatymo normas. Kokia informacija yra

¹⁰⁴ *Cit. op.* 94.

¹⁰⁵ ČERIDNIČENKAITĖ, K. Komercinės paslaptys. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007 m. vasario 27 d.] Prieiga per internetą: <<http://varsilas.banga.lt>>.

¹⁰⁶ *Cit. op.* 31, 1.116 str., ŠČUKAS, L. Konfidencialumo sutartys: praktiniai aspektai. In *Juristas*, 2004, nr. 10, p. 10-13.

komercinė paslaptis, gali nuspręsti tik pats subjektas, kam priklauso ši informacija ir ši teisė gali būti ribojama tik įstatymo pagrindu.¹⁰⁷ ES Ministrų Tarybos direktyva, 91/533/EEB 1991 m. spalio 14 d. dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas (toliau Direktyva), kurios 5 straipsnio pirmoji dalis ir įtvirtina darbdavio pareigą apie sutartis ar darbo santykių pasikeitimus informuoti rašytiniu dokumentu kiek galima anksčiau, bet ne vėliau kaip per vieną mėnesį.¹⁰⁸ Remiantis Direktyvos 9 straipsnio 1 dalimi, valstybė turi įstatymais ar kitais teisės aktais įtvirtinti nuostatas, kad jos būtų pradėta laikytis.¹⁰⁹ DK 47 straipsnis, reglamentuojantis darbuotojų informavimą ir konsultavimą, nustato, įskaitant komercinės paslapties neatskleidimo, taisykles. Darbdavys (darbdavių organizacija) privalo laiku nemokamai raštu teikti informaciją darbuotojams ir jų atstovams ir atsako už šios informacijos teisingumą. Darbdavys gali raštu atsisakyti suteikti informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine) paslaptimi, jei tokia informacija dėl savo pobūdžio pagal objektyvius kriterijus pakenktų ar galėtų pakenkti įmonei arba jos veiklai. Darbuotojai turi žinoti, kokią informaciją darbdavys laiko komercine paslaptimi. Jeigu informacijos laikymą komercine paslaptimi nustato darbdavys, tai nėra šalių laisvos valios išraiška, o darbdavio įpareigojimas darbuotojui. Panašiai kaip anksčiau minėtos užsienio teisės doktrinos įvardijamos darbo sutarties sąlygos, kurios nustatomos darbdavio (angl. – *conditions*). Komercinės (gamybinės) paslapties apibrėžimą darbdavys darbo sutartimi gali nustatyti vienašališkai, o darbuotojas, atsižvelgiant į lojalumo darbdaviui principą ir CK bei kitų teisės aktų normas, turi šio įpareigojimo laikytis. Komercinės (gamybinės) paslapties reglamentavimą CK įtvirtinanti norma, remiantis DK komentaro autorių suformuota nuomone apie normas, kurios gali būti papildomų darbo sutarties sąlygų pagrindu, nėra draudžiamoji. Joje įtvirtinta teisė šalims bendru sutarimu susitarti dėl kitokio joje įtvirtintų santykių reguliavimo. Ši norma yra dispozityvi, todėl ji bus taikoma tik tuo atveju, kai šalys nebus susitarusios dėl kitokio su komercine (gamybine) paslaptimi susijusių santykių reguliavimo. CK 1.116 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta, kad komercinė (gamybinė) paslaptis ginama šio kodekso nustatytais būdais.¹¹⁰ Taigi pažeistos teisės bus ginamos CK numatytais gynimo būdais, o ne darbo teisės normomis.¹¹¹ Komercinės (gamybinės) paslapties apibrėžimas įtvirtintas CK. Ten pat aptartas ir su

¹⁰⁷ MIKELĖNAS, V., et al. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. I knyga. Bendrosios nuostatos. Vilnius: Justitia, 2001. 1-asis leid., p. 238.

¹⁰⁸ ES Ministrų Tarybos direktyva, 91/533/EEB 1991 m. spalio 14 d. dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas. Autentiškas vertimas. CELEX Nr.: 31991L0533.

¹⁰⁹ *Ibid.*

¹¹⁰ *Cit. op.* 31, 1.116 str.

¹¹¹ *Cit. op.* 107, p. 239.

komercine (gamybine) paslaptimi susijusių santykių gynimo klausimas – gynamui taikomi civilinės teisės nustatyti būdai. Tai šalis siejantys santykiai, susiję su komercine (gamybine) paslaptimi, turėtų būti civiliniai. Tačiau įtvirtinus šį santykių reglamentuojančias papildomas sąlygas darbo sutartyje, pažeidimo atveju tai būtų sutarties pagrindu kilusi atsakomybė. Nors komercinės paslapties klausimas nėra sprendžiamas darbo teisės normomis, DK yra numatytas atvejis, kai komercinė paslaptis tiesiogiai sieja darbuotoją ir darbdavį darbo santykių atžvilgiu. DK 235 straipsnio 2 dalies 2 punkte numatyta kad šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikoma ir komercinės paslapties atskleidimas arba pranešimas konkuruojančiai įmonei.¹¹² Tai vienas iš pagrindų, kai darbdavys gali nutraukti darbo sutartį, apie tai iš anksto neįspėjęs darbuotojo. DK nėra įtvirtinta, kas tai yra komercinės paslapties neatskleidimo sąlygos pažeidimas. Darbo sutarties šalys, aptarusios darbo sutartyje komercinės paslapties atskleidimo klausimą, palengvintų komercinės paslapties vertinimą pažeidimo atveju. CK 1.116 straipsnio 3 dalyje paminėtas vienas poreikių atlyginti nuostolius, kai darbuotojas, pažeisdamas darbo sutartį, atskleidžia komercinę (gamybinę) paslaptį. Negalima pamiršti ir galimybės dėl komercinės paslapties susitarti ir atskira sutartimi, taip pat kaip ir konkurencijos ribojimo atveju. Tačiau, nepasibaigus darbo sutarčiai, ši sąlyga reglamentuojama ne tik CK, Konkurencijos įstatymo, bet ir DK. Remiantis DK 235 straipsniu, atskleidus komercinę paslaptį, taip pažeidžiama darbo drausmė, nusižengiama darbo pareigoms ar nustatytai darbo tvarkai. Pasibaigus darbuotoją ir darbdavį siejusiems santykiams, komercinės paslapties atskleidimas nebegali būti tokio pažeidimo pagrindu. Darbuotojui ir darbdaviui, susitarus atskira sutartimi dėl komercinės paslapties neatskleidimo, pasibaigus darbo santykiams, kilus ginčui, santykiai būtų kvalifikuojami kaip kilę civilinės sutarties pagrindu, o darbo sutartis – kaip juridinis pagrindas, dėl kurio kilo darbo sutarties šalių prisiimti įsipareigojimai, o tiksliau – darbuotojo prisiimti įsipareigojimai.

Komercinės paslapties neatskleidimas – ne vien susitarimo dalykas. Pavyzdžiui, remiantis Vokietijos teise, paslapties prievolė, tai yra negalėjimas darbuotojui atskleisti prekybos ir profesinių paslapčių tretiesiems asmenims be darbdavio leidimo. Šio principo veikimas yra suprantamas remiantis baudžiamąja teise ir niekam nekyla klausimų dėl to, kaip jis įgyvendinamas, kol santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio nėra nutrūkę – tuo metu darbuotojui galioja lojalumo prievolė savo darbdaviui.¹¹³

¹¹² *Cit. op. 1.*

¹¹³ HALBACK, G., et al. *Labour Law in Germany*. 1991., p. 72, 73.

Konkurencijos įstatymo 16 straipsnio 4 dalyje įtvirtinta, jog asmenys, kuriems komercinė paslaptis tapo žinoma dėl jų darbo ar kitokių sutartinių santykių su ūkio subjektu, gali naudoti šią informaciją, praėjus ne mažiau kaip vieneriems metams nuo darbo ar kitokių sutartinių santykių pasibaigimo, jeigu įstatymuose ar sutartyje nenumatyta kitaip.¹¹⁴ Ši norma įtvirtina galimybę darbo sutarties šalims susitarti dėl komercinės paslapties išsaugojimo, pasibaigus darbo santykiams, ir uždrausti informaciją įgijusiam asmeniui ja naudotis ne mažiau kaip vienerius metus. Pasibaigus darbo sutarčiai, darbo sutarties šalių jau nebesieja darbo santykiai. Darbo sutartyje įtvirtinta norma, susijusi su įpareigojimais šalims jai pasibaigus, jau nebeturi iš darbo sutarties kylantiems santykiams būdingų požymių,¹¹⁵ tokių kaip darbuotojo įsipareigojimas atlikti darbo funkcijas, paklusti darbo tvarkai, o darbdavio pareiga suteikti darbo sutartimi nustatytą darbą, mokėti sulgytą darbo užmokestį, užtikrinti darbo sąlygas. Todėl, remiantis anksčiau nagrinėtos antros koncepcijos šalininkų nuomone, kad teisinis darbo santykis neapima visų darbdavio ir darbuotojų savitarpio teisių ir pareigų, nes tarp jų yra ir kitokių teisinių ryšių,¹¹⁶ šalia teisinio darbo santykio darbo sutarties pagrindu gali kilti ir savarankiški teisiniai santykiai, reglamentuojami civilinės teisės normomis. Pasibaigus darbo sutarčiai, jos normomis nustatytas įpareigojimas darbuotojui tam tikrą laiką nesinaudoti darbo metu įgyta informacija, reguliuojamas ne darbo teisės normomis, bet civilinėmis. Šios sąlygos pažeidimas būtų darbo sutarties pažeidimas, tačiau ne teisinio darbo santykio pažeidimas. Darbo sutartyje įtvirtinta papildoma sąlyga dėl komercinės paslapties yra darbo sutarties reguliuojamas santykis, tačiau ne teisinis darbo sutarties santykis, todėl jos reglamentavimui pasitelkiamos civilinės teisės normos. Civilinės teisės normos taip pat bus taikomos ir pažeidus šia papildoma sąlyga nustatytus santykius.

3.4. Intelektinė nuosavybė

Susitarimas tarp darbuotojo ir darbdavio gali būti dėl tokių intelektinės teisės vertybių kaip išradimai, dizainas ir autoriniai kūriniai, sukurti atliekant tarnybinę užduotį. Intelektinė teisė reguliuojama daugiausia civilinės teisės normomis, tačiau jų apeiti negali ir darbo teisė. Intelektinės nuosavybės objektas gali būti ir darbo teisės objektu. Lietuvos Respublikos patentų įstatymo (toliau Patentų įstatymas) 8 ir Lietuvos Respublikos dizaino įstatymo (toliau Dizaino įstatymas) 13 straipsniai numato beveik identiškus tarnybinio išradimo ir dizaino apibrėžimus. Juose darbo sutarties galiojimas numatytas kaip vienas iš

¹¹⁴ *Cit. op.* 99.

¹¹⁵ Žr. plačiau p. 4.

¹¹⁶ Žr. plačiau p. 11, 12.

šių objektų požymių. 1997 m. gruodžio mėn. 09 d. Patentų įstatymo redakcijoje buvo įtvirtinta, kad tarnybinis išradimas priklauso darbdaviui, jeigu tai numato darbo sutartis.¹¹⁷ Tai prezumpcija, jog nenumačius to sutartyje, tarnybinis išradimas priklausys darbuotojui. Remiantis tokiu reglamentavimu tarnybinis išradimas – papildoma darbo sutarties sąlyga. Jo priklausomybė turėjo būti aptariama darbo sutartyje. Darbuotojas, naudodamasis darbdavio įranga, lėšomis, darbo laiku ir pan., gali piktnaudžiauti savo teisėmis taip siekdamas naudoti sau. Darbo santykiai turi būti orientuoti ne į rezultatą, šiuo atveju tarnybinį išradimą, o į darbo santykius, kurių pagrindu atsiranda tam tikras rezultatas. Darbuotojas už tai gauna darbo sutartyje sulygtą užmokestį už darbą. Dabartinėje Patentų įstatymo redakcijoje ir Dizaino įstatymo aktualioje redakcijoje yra nuostatos, kad sukurti objektai priklauso darbdaviui. Tačiau, nepaisant minėtos prezumpcijos, šių įstatymų nuostatos skiriasi. Patentų įstatyme numatyta, kad patentas priklauso darbdaviui, jei jis yra tarnybinis. Ši norma yra imperatyvi ir nenumato šalims galimybės susitarti dėl kitokio tokių santykių reglamentavimo. Dizaino įstatyme taip pat yra norma, numatanti, kad tarnybinis dizainas priklauso darbdaviui, tačiau šalys sutartyje gali susitarti ir dėl kitokio šios sąlygos nustatymo. Todėl šalys yra laisvos susitarti dėl tarnybinio dizaino priklausymo kuriai nors iš šalių. Tik joms nesusitarus, bus taikoma dispozityvioji Dizaino įstatymo norma, reglamentuojanti tarnybinio dizaino priklausymą darbdaviui.¹¹⁸ DK 94 straipsnio 2 dalis numato, kad darbo sutarties sąlygos negali prieštarauti įstatymui,¹¹⁹ tai šalys negali keisti jų bendru sutarimu. Galima keisti tik tas sąlygas, kuriose konkrečiai yra numatyta galimybė tai daryti. Minėti įstatymai taip pat nurodo, kad darbo sutartyje turi būti numatytos konkrečios darbuotojo funkcijos – išradybos ar dizaino kūrimo veikla. Šie įstatymai konkretina vieną iš būtinųjų darbo sutarties sąlygų. Darbo sutartyje numatyta išradybos ar dizaino kūrimo veikla – tai ne darbo sutarties papildomoji sąlyga, o viena iš būtinųjų darbo sutarties sąlygų, kurias šalys sulygsta sudarydamos darbo sutartį.¹²⁰ Patentų įstatymo 8 straipsnio 5 dalis numato, kad „autorinis atlyginimas nemokamas, jeigu darbuotojo darbo sutartyje yra numatytas išradimų kūrimas ir už tai jam buvo arba yra mokamas sutartas padidintas atlyginimas“, o Dizaino įstatymo 13 straipsnio 4 dalis numato autorinio atlyginimo nemokėjimą tada, kai numatytas darbo sutartyje dizaino kūrimas, bet dėl padidinto atlyginimo įstatymo nuostatos nėra. Tai Patentų įstatymas imperatyviai reglamentuoja tarnybinio išradimo priklausymą darbdaviui, taip pat kaip ir padidintą atlyginimą už tai, o, remiantis Dizaino

¹¹⁷ Patentų įstatymas. Žin., 1994, Nr. 8-120 (aktuali redakcija nuo 1997 12 09 iki 1997 12 22);

¹¹⁸ Lietuvos Respublikos dizaino įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). (Valstybės žinios, 2002, Nr. 112-4980).

¹¹⁹ *Cit. op.* 1, 94 str. 2 d.

¹²⁰ *Cit. op.* 1, 95 str.

įstatymu, šalys yra laisvos nustatyti, kam priklauso tarnybinis dizainas, tačiau nėra dar vienos privalomos sąlygos, kada darbdavys gali nemokėti autorinio atlyginimo – tai padidintas atlyginimas už darbo sutartimi sulygtas funkcijas. Tokia papildoma sąlyga kaip tarnybinis išradimas darbo sutartyje neturi reikšmės, nes, sudarius sutartį, kur numatyta išradybos veikla – viena iš būtinųjų darbo sutarties sąlygų ir vienas iš privalomų tarnybinio išradimo požymių, - pat sutarus dėl privalomos darbo sutarties sąlygos – darbo užmokesčio, padidinto dėl tarnybinio išradimo, bus aišku, kad tokios sutarties galiojimo metu sukurti išradimai priklausys darbdaviui remiantis įstatymu. Dėl tarnybinio dizaino priklausymo, darbdavys ir darbuotojas yra laisvi susitarti, todėl darbo sutartyje tokia papildoma sąlyga nustatyta kitokį nei įstatymo normų reglamentavimą.

Darbdavio ir darbuotojo teisės ir pareigos, susijusios su tarnybiniu išradimu ar tarnybiniu dizainu, sieja šalis ir nutraukus darbo sutartį, tai yra dar vienerius metus po darbo sutarties nutraukimo.¹²¹ Šalys turi tarpusavyje susitarti, kad, nutraukus darbo sutartį, dar metus juos saistys teisės ir pareigos, kylančios iš santykių, susijusių su tarnybiniu išradimu ar dizainu. Po darbo sutarties nutraukimo, darbuotojui darbdavys nebemoka atlyginimo. Darbdavys įpareigojamas sudaryti su darbuotoju autorinę sutartį ir mokėti jam autorinį atlyginimą, kai nėra darbo sutartimi sulygtos išradybos veiklos ir dizaino kūrimo, bei, tarnybinio išradimo atveju – padidinto atlyginimo.¹²² Tais pačiais įstatymais numatyta, kad darbdavio ir darbuotojo teisės ir pareigos, susijusios su tarnybiniu išradimu ir dizainu, išnyksta po metų nuo darbo santykių nutraukimo. Vieneri metai – tai imperatyviai įstatymais numatytas terminas. Autorinis atlyginimas darbuotojui nepriklauso, nes su juo, galiojant jau minėtus požymius turinčiai darbo sutarčiai, jo ir neturi būti, o nutraukus darbo sutartį, nebemokamas atlyginimas, nes nebėra darbo santykių tarp šalių. Bet visos teisės ir pareigos, susijusios su tarnybiniu išradimu ar dizainu, pasibaigia tik po metų nuo darbo sutarties pabaigos. Pasibaigus darbo sutarčiai, darbuotojas neturi teisės dar metus į savo sukurtą objektą, tačiau ir negauna jokio atlyginimo už tai. Pakeisti tokio reglamentavimo papildomomis darbo sutarties sąlygomis negalima dėl imperatyvaus šių santykių reglamentavimo įstatyme. Vadinasi, kaip papildoma darbo sutarties sąlyga gali būti numatytas tik tarnybinio dizaino ar išradimo priklausymo klausimas, nes kiti su tuo susiję santykiai turi būti sureguliuoti remiantis būtinaja darbo sutarties sąlyga – darbo funkcijomis, tarnybinio išradimo atveju dar ir privalomąja – darbo užmokesčiu ir imperatyviomis įstatymo normomis.

¹²¹ *Cit. op.* 117, 118.

¹²² *Cit. op.* 117, 118.

Daugelyje užsienio valstybių darbuotojo padaryti išradimai savaime priklauso darbdaviui ir šalys darbo sutartyje gali nustatyti, jog darbuotojo išradimai, padaryti darbo metu, priklauso darbdaviui, dažniausiai net ir be jokio papildomo atlyginimo darbuotojui. Pavyzdžiui, Danijoje paprastai išradimas priklauso darbuotojui, tačiau šis privalo informuoti darbdavį apie padarytą išradimą ir darbdavys per 4 mėnesius nuo tokio informavimo datos gali reikalauti perleisti jam išradimą už „protingą atlyginimą“. Darbo sutartyje šalys savo sutarimu gali keisti teisės į išradimo nuosavybę prezumpciją (numatyti, kad ji savaime priklauso darbdaviui), tačiau negali keisti „protingos kompensacijos“ darbuotojui reikalavimo.¹²³ Toks reglamentavimas panašus į minėtą 1997 m. gruodžio mėn. 09 d. Patentų įstatymo redakciją, tik tinkamai įtvirtintas. Tokių būdu užtikrinamas atlygis už darbą darbuotojui ir galimybė darbdaviui tapti tarnybinio išradimo savininku. Šiuo atveju šalys tampa lyg ir lygiaverčiai partneriai, kai yra pasiekiamas tam tikras rezultatas. Be to, taip galima tinkamai apskaičiuoti „protingą kompensaciją“, nes jau yra žinoma išradimo ekonominė vertė ir kita nauda, darbdavio gauta panaudojus šį išradimą. Lyg ir tokius santykius turėjo reglamentuoti atskiras įstatymas (Patentų įstatymo minėta anksčiau galiojusi redakcija), tačiau to nebuvo padaryta ir Danijos tokių santykių reglamentavimas netapo pavyzdžiu mūsų įstatymų leidėjams¹²⁴.

Vokietijoje, kur darbuotojų išradimai reglamentuojami specialiojo 1957 m. Darbuotojų išradimų įstatymo, padėtis kitokia. Čia skiriami trijų rūšių išradimai: tarnybiniai, savarankiški ir nepatentuojami patobulinimai. Tarnybiniai išradimai yra tokie, kurie sukuriama vykdant pagrindines darbo funkcijas pagal darbo sutartį. Sukūręs tokį išradimą, darbuotojas privalo saugoti jį paslapyje, jam neleidžiama jo naudoti, ir jis privalo apie išradimą pranešti darbdaviui. Savarankiški išradimai yra tokie, kurie padaromi ne vykdant darbo funkcijas; ir neturi reikšmės, ar jie padaromi darbo metu, ar ne. Darbuotojas privalo pranešti darbdaviui ir apie tokį išradimą, jeigu šis susijęs su įmonės produkcija arba paslaugomis. Nepatentuojami patobulinimai yra tiesiog naudingi techniniai sprendimai, padedantys pasiekti tam tikrų rezultatų. Nustatyta bendroji taisyklė, jog darbdavys, darbuotojui pranešus apie tarnybinį išradimą ar nepatentuojamą patobulinimą, sumokėjęs teisingą kompensaciją, turi teisę į objektą. Tačiau iš esmės Vokietijoje išradimas priklauso darbuotojui, ir darbdavys teisę į jį įgyti gali tik nustatyta tvarka įforminęs raštišką pranešimą (šio vienašalio akto pakanka, kad darbdavys įgytų teisę į išradimą) ir vėliau sumokėjęs išradėjui atlyginimą; darbo sutartyje šalys negali keisti nei prezumpcijos, nei atlyginimo reikalavimo. Tačiau tai tik keli išskirtiniai atvejai,

¹²³ *Cit. op.* 70, p. 20, 21.

¹²⁴ *Cit. op.* 70, p. 20, 21.

nes paprastai yra daroma prezumpcija, kaip ir Lietuvoje, kad išradimas priklauso darbdaviui.¹²⁵

Lietuvos Respublikos autorinių ir gretutinių teisių įstatymo (toliau AGTĮ) 9 straipsnyje įtvirtinta prezumpcija, kad turtinės autorių teisės į kūrinį, kurį sukūrė darbuotojas atlikdamas tarnybines pareigas ar darbo funkcijas, penkeriems metams pereina darbdaviui. Tačiau šalims paliekama galimybė sutartyje numatyti ir kitokį terminą. Turtinių autorių teisių atžvilgiu įstatymų leidėjas imperatyviai nereguliuoja termino, kiek laiko darbdavys naudosis jo sukurtų objektų teikiama nauda. Taip įpareigojamas darbdavys aptarti turtines jo darbuotojų teises, nes priešingu atveju bus vadovaujama įstatymo įtvirtinta prezumpcija. Darbo sutarties šalys yra skatinamos tartis ne dėl turtinių teisių priklausymo darbdaviui ar darbuotojui, bet dėl termino, kiek ilgai tomis turtinėmis teisėmis galės naudotis darbdavys. Kompiuterinių programų atžvilgiu įstatymas preziumuoja, kad darbdavys turi prerogatyvą įgyti turtines teises į sukurtą produktą. Paliekama teisė šalims laisvai susitarti ir dėl kitokio reglamentavimo, jau neakcentuojant laiko klausimo.¹²⁶

Autorių turtinės teisės yra įtvirtintos AGTĮ 15 straipsnio pirmoje dalyje. Remiantis aptarta nuostata, visas šiame straipsnyje išvardintas teises nustatytam terminui įgyja darbdavys, remiantis AGTĮ 9 straipsniu arba darbo sutartimi, jei šalys joje susitarė kitaip. Darbuotojas ir darbdavys darbo sutartyje gali susitarti ne tik dėl autorių turtinių teisių priklausymo, bet ir dėl jų apimties. AGTĮ 9 straipsnio nuostata leidžia darbo sutartimi reguliuoti šalis siejančius santykius, susijusius su autoriaus turtinėmis teisėmis. Tai darbuotojas darbdaviui gali perduoti ne visas turtines teises, bet tik konkrečiai aptartas darbo sutartyje. Turtinių teisių aptarimas darbo sutartyje kelia abejonių dėl santykių, kurie sieja darbuotoją ir darbdavį. Darbdavys yra darbo teisės subjektas, kuris darbo sutartimi įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti sulygtą atlyginimą ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių sutarimu. Darbuotojas darbo sutartimi įsipareigoja dirbti tam tikrą darbą arba eiti tam tikras pareigas ir paklusti nustatytai darbo tvarkai. Turtinės autorių teisės nėra susijusios su darbine veikla, tai yra veiksmai, kuriuos autorius gali leisti ar uždrausti atlikti su jau sukurtu produktu. Tai santykiai, kurie nebėra darbo teisės objektas. AGTĮ 9 straipsnyje nėra nurodyta, kokioje sutartyje gali būti susitarta dėl kitokio reglamentavimo autorių teisės į kūrinius, sukurtus atliekant tarnybines pareigas ar darbo funkcijas. Todėl susitarimas dėl autoriaus turtinių teisių gali būti atskiras nuo darbo

¹²⁵ *Cit. op.* 70, p. 20, 21;

¹²⁶ Lietuvos Respublikos autorinių ir gretutinių teisių įstatymas. (Valstybės žinios, 1999, Nr. 50-1598) Nauja įstatymo redakcija (su pakeitimais ir papildymais). (Valstybės žinios, 2003, Nr. 28-1125).

sutarties. Tokiu atveju nebūtų supainioti dviejų rūšių santykiai, siejantys tas pačias šalis. Tai net nėra įstatymo analogija, nes AGTĮ reglamentuoja ne panašius santykius, o įvardina tam tikras aplinkybes, kada santykiai tarp šalių reguliuojami remiantis minėtomis normomis.

Darbo sutartis dažniausiai yra neterminuota, o autorių teisių priklausymas darbdaviui apibrėžiamas konkrečiu terminu. Nustačius šią sąlygą darbo sutartyje, reikėtų numatyti, kaip bus su šia sąlyga, pasibaigus darbo santykiams. Kaip ir konkurencijos ribojimo, komercinės paslapties, tarnybinio išradimo ir dizaino atveju, sąlyga dėl autoriaus turtinių teisių turėtų galioti pasibaigus darbo sutarčiai. Nutraukus darbo sutartį ir kilus ginčui, klausimus, susijusius su intelektine nuosavybe teismas spręstų remdamasis ne darbo teisės normomis. Įstatymų leidėjas tokį patį reglamentavimą nustatė ir gretutinių teisių subjektų atžvilgiu, todėl tai nebus aptarta plačiau.¹²⁷

3. 5. Kitos papildomos darbo sutarties sąlygos

Darbo sutarties šalys darbo sutartyje gali sulygti dėl tokių sąlygų, kurios nėra uždraustos. DK įtvirtintų tokių nuostatų nėra daug. Viena iš jų – DK 141 straipsnyje įtvirtintas leidimas darbo sutarties šalims sulygti dėl kitokios atsiskaitymo tvarkos, atleidžiant darbuotoją iš darbo. Nereglementavus minėto klausimo darbo sutartyje, jam spręsti bus taikomos DK numatytos normos (pavyzdžiui, DK 206 straipsnis).

Iki 2005 m. gegužės mėn. 12 d. DK redakcijos 95 straipsnio 4 dalyje, kaip vienas iš papildomų sąlygų pavyzdžių, buvo nurodyta materialinė atsakomybė. Toks reglamentavimas neatitinka materialinės atsakomybės keliamo tikslo – atlyginti turtinę žalą, susietą su darbo pareigų vykdymu, padarytą kitam darbo teisinio santykio subjektui. Pripažinus materialinę atsakomybę kaip papildomą darbo sutarties sąlygą, šalims dėl jos nesusitarus darbo sutartyje, esant teisės pažeidimui, šalys ne tik negalės jos taikyti, bet ir ginti pažeistų teisių teisme. Juk neįtvirtinus papildomos darbo sąlygos darbo sutartyje, jos faktinio buvimo šalys negalės įrodyti įprastu būdu. Be to, materialinės atsakomybės atsiradimui yra būtinos sąlygos, numatytos DK 246 straipsnyje. Tokios, kaip šalių susitarimas, ten nėra ir negali būti numatyta. Materialinė atsakomybė – tai viena iš atsakomybės rūšių, todėl dėl jos taikymo ar netaikymo šalys negali susitarti sutartyje. Šalys galėtų susitarti nebent dėl žalos atlyginimo tvarkos, tačiau, jei remtumėmės DK autorių nuomone, tai materialinę atsakomybę reglamentuojančios normos yra ne tik imperatyvios, bet ir draudžiančios, todėl šalys darbo sutartyje dėl jų susitarti negali.

¹²⁷ Cit. op. 126.

Visiškos materialinės atsakomybės atveju, darbuotojas su darbdaviu sudaro sutartį, kuri yra kaip priedas prie darbo sutarties.¹²⁸ Ši susitarimą galima laikyti papildoma darbo sutarties sąlyga dėl to, kad darbdaviui nesudarius visiškos materialinės atsakomybės sutarties su darbuotoju, su kuriuo tokią sutartį sudaryti galima, toks darbuotojas už padarytą žalą atsako bendrais pagrindais.¹²⁹ Todėl šalys dėl visiškos materialinės atsakomybės, kaip ir dėl kitų papildomų darbo sutarties sąlygų, turi susitarti raštu darbo sutartyje.

DK 95 straipsnyje paminėta dar viena papildoma darbo sutartis, dėl kurios šalys gali sulygti darbo sutartyje – profesijų jungimas. Ši sąlyga atsirado priėmus DK – DSĮ tokios papildomos darbo sutarties sąlygos numatyta nebuvo.¹³⁰ Profesija – tai darbuotojų turimų žinių sritis. DK 95 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad viena iš būtinųjų darbo sutarties sąlygų yra darbo funkcijos, tai yra tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbas ar tam tikros pareigos. Jei tam tikros profesijos darbas yra būtinoji darbo sutarties sąlyga, tai ar kelių profesijų jungimas gali būti papildoma darbo sutarties sąlyga. Sudarydamos darbo sutartį, šalys susitaria dėl funkcijų, kurias atliks darbuotojas. Darbo funkcijos gali būti apibūdintos kaip tam tikra profesija – pavyzdžiui, mokytojas. Vienos profesijos darbas apibūdinamas kaip darbo funkcijos, o kelių profesijų jungimas – jau yra papildoma darbo sutarties sąlyga. DK 114 straipsnyje įtvirtinta šalių teisė dirbti papildomą darbą, tai yra toje pačioje darbovietėje sutartyje nesulygtą darbą.¹³¹ DK komentaro autorių teigimu, šis susitarimas dėl papildomo darbo nėra atskira darbo sutarties rūšis,¹³² todėl papildymas tokia darbo sutarties sąlyga dėl papildomo darbo gali būti prilygintas profesijų jungimui – kai prie pagrindinių darbo funkcijų šalys susitaria dėl tokios profesijos darbo, kurį atliks kaip papildomą darbą. Tai nėra būtinosios darbo sutarties sąlygos pakeitimas, nes nesusitarus dėl papildomo darbo, darbo sutartis bus laikoma sudaryta, tik darbuotojas darbo sutarties pagrindu nebus įpareigotas atlikti tam tikrą darbą. Dėl papildomo darbo šalys gali susitarti tiek sutarties sudarymo metu, tiek iškilus būtinybei.

Remiantis sutarties laisvės principo pagrindu esančiai šalių kompetencijai susitarti dėl tokių sąlygų, kurios nėra aptartos nei įstatymuose, nei kituose norminiuose teisės aktuose bei kolektyvinėje sutartyje, nėra reikalinga visų galimų situacijų reglamentuoti teisės normomis. Be to, dėl santykių dinamiškumo, tai padaryti neįmanoma. DK, kitų įstatymų, teisės aktų bei kolektyvinių sutarčių pagalba, darbo sutarties šalims turi būti sudaromos sąlygos, kuo išsamiau susitarti dėl individualių santykių. Todėl papildomų

¹²⁸ *Cit. op.* 1, 256 str.

¹²⁹ *Cit. op.* 26, p. 394, 395.

¹³⁰ *Cit. op.* 36.

¹³¹ *Cit. op.* 1, 114 str.

¹³² *Cit. op.* 26, p. 100-103.

darbo sutarties sąlygų nustatymui svarbiausios ribos yra imperatyvios įstatymų, teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių nuostatos bei įpareigojimas papildomomis darbo sutarties sąlygomis nepabloginti silpnesniosios darbo sutarties šalies padėties minėtų teisės aktų atžvilgiu.

IŠVADOS

1. Sutarties laisvės arba kitaip šalių autonomijos principo pagrindu darbo sutarties šalys gali laisviau susitarti dėl juos siejančių santykių reglamentavimo. Šis principas aktualus ne tik sudarant darbo sutartį, bet ir nustatant jos turinį. Darbo teisė turi tiek privačiai, tiek viešajai teisei būdingų bruožų, todėl šalių laisva valia gali pasireikšti ir juose. Nei vienas principas nėra absoliutus. Todėl svarbu nustatyti ribas, kiek šis principas turi būti taikomas darbo santykiuose. Šalių autonomijos principas darbo teisėje įgyvendinamas papildomų darbo sutarties sąlygų pagalba, nes papildomos darbo sutarties sąlygos šalims taikomos tik tuomet, kai dėl jų susitariama individualioje darbo sutartyje.

2. Papildomos darbo sutarties sąlygos turi neprieštarauti darbo įstatymams, kitiems norminiams teisės aktams, kolektyviniai sutarčiai ir nepabloginti darbuotojo padėties. Tokia taisykle remiantis, darbuotojas ir darbdavys gali susitarti dėl juos siesiančių santykių darbo sutartyje. Įstatymų leidėjo tikslas – kad darbo sutartimi būtų susitarta dėl palankesnio santykių reguliavimo, nei tai numatyta teisės aktuose. Visgi tokių normų neįtvirtinus darbo sutartyje, šalims jos bus taikomos tokia apimtimi, kokią numato minėti teisės aktai.

3. Teisės doktrinoje ir teismų praktikoje kaip viena iš darbo sutarties sąlygų skirstymo priežasčių yra pabrėžiama jų keitimo tvarka. Tačiau darbo sutarties šalys laisva valia nustato darbo sutarties turinį, kurį sudaro tiek būtinios, tiek papildomos darbo sutarties sąlygos. Todėl jų keitimo tvarka turėtų atitikti jų nustatymui – šalims bendru sutarimu darbo sutartyje įtvirtinus darbo sutarties sąlygas, jos tampa privalomomis ir nė viena iš šalių neturi teisės jų keisti vienašališkai.

4. Papildomas darbo sutarties sąlygas reglamentuojančias normas galima skirstyti į tokias, kurių įtvirtinimas darbo sutartyje daro tą sąlygą privalomą darbdaviui ir darbuotojui, ir tokias, kurios nustatytos darbo sutartimi tik pakeičia šalis siejančių santykių reguliavimą įstatymo, kitų teisės aktų ar kolektyvinės sutarties atžvilgiu. Pastarosios turėtų būti laikomos įstatymų nustatytais ir bet kokių atveju taikomomis. Jomis reguliuojamų santykių atsiradimas nesiejamas su šalių valia, tačiau paliekama teisė šalims nustatyti ir kitoki jų reglamentavimą. Tokiomis normomis turėtų būti užpildomos darbo sutarties spragos, tačiau jos negali tapti vieninteliu pagrindu darbo sutarties šalims susitarti dėl papildomų darbo sutarties sąlygų.

5. Darbo sutarties sąlygų skirstymas į būtinąsias ir papildomas aktualus sutarties momento nustatymui – darbo sutartis laikoma sudaryta susitarus dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų. Papildomos darbo sutarties sąlygos gali būti įtvirtintos sudarant

darbo sutartį ar sutarties vykdymo metu, bet svarbiausia, kad būtų aptartos ir įtvirtintos raštu. Papildomų darbo sutarties sąlygų egzistavimo įrodyti įprastais įrodinėjimo būdais nėra galima, nes jos tampa privalomomis tik įtvirtinus jas darbo sutartyje.

6. Išbandymas ir mokymo išlaidų atlyginimas – tai sąlygos, kurių nustatymas ir turinys reglamentuotas DK normomis. Priešingai nei susitarimas dėl nekonkuravimo, komercinės paslapties ar intelektinės nuosavybės, įstatymo normos, reglamentuojančios minėtas sąlygas, nebus taikomos šalims, neaptarus jų darbo sutartyje. Tiksliai ir griežtai DK normomis reguliuojamas šių papildomų darbo sutarties sąlygų turinys yra tarsi saugiklis, užkertantis kelią silpnesniosios šalies interesų pažeidimui.

7. Susitarimai dėl nekonkuravimo, komercinės paslapties išsaugojimo ir intelektinės nuosavybės yra reguliuojami darbo teisės normomis – darbo sutarties šalys gali sulygti ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ar kolektyvinė sutartis nedraudžia jų nustatyti. Vadinasi, šiuos susitarimus reglamentuojantys teisės aktai negali būti taikomi darbo sutarties šalims kaip įstatymo analogija, bet gali būti laikomi kitais norminiais teisės aktais, kurių pagrindu draudžiama arba leidžiama sulygti dėl jomis reglamentuojamų santykių įtvirtinimo darbo sutartyje.

SANTRAUKA

Pirmoje darbo dalyje yra aptariama sutarties laisvės principo įtaka papildomoms darbo sutarties sąlygoms. Nagrinėjama, kiek darbo sutarties šalys yra laisvos, nustatydamos darbo sutarties turinį, ir koku būdu ši teisė gali būti ribojama. Darbo sutarties sąlygos skirstomos į būtinąsias ir papildomas dėl kelių priežasčių, kurios yra aptariamoms antrojoje darbo dalyje. Darbo sutarties sudarymo momento nustatymas, sąlygų keitimo tvarka, papildomų darbo sutarties sąlygų reglamentavimas įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose ir įtvirtinimas darbo sutartyje yra nagrinėjami darbe. Trečioji dalis skirta aptarti konkrečioms atvejams, kai darbuotojas ir darbdavys gali bendru sutarimu darbo sutartyje įtvirtinti tam tikras sąlygas, tokias kaip išbandymas, mokymų išlaidų atlyginimas, konkurencijos ribojimas, komercinė paslaptis, intelektinė nuosavybė ir kt. Aiškinamasi, ar visi minėti susitarimai gali būti įtvirtinti kaip papildomos darbo sutarties sąlygos. Taip pat aptariamas minėtų susitarimų turinys, įtvirtintas ne tik darbo, bet ir kitų teisės šakų norminiais aktais, kuriais gali remtis darbo sutarties šalys. Taigi viso darbo tikslas, pasitelkiant sutarties laisvės principą, darbo sutarties sąlygų skirstymo ypatybes, bei aptariant pasirinktas darbuotojo ir darbdavio bendru susitarimu priimamas sąlygas, atskleisti papildomų darbo sutarties sąlygų įtvirtinimą ir reikšmę darbo teisėje.

SUMMARY

ADDITIONAL CONDITIONS OF EMPLOYMENT CONTRACT

To start with, the first part of the work is about the freedom of the employment contract, which takes effect on the additional terms of employment contract. What is more, the main question of this part is how much of competence have the parties in making contract. The distribution of terms of employment contract is important for some reasons, such as the moment of employment contracts conclusion, exchange of terms (conditions), it's regulation in the legal statements and in contract. In addition, the third part is about concrete agreements between employer and employee, which are – prohibition of competition, obligation of secrecy, intellectual property and others. All in all, all parts are connected by noticing the importance of arranging the terms of the individual employment contract, because of it's compulsory for the parties.

NAUDOTA LITERATŪRA

Teisės norminiai aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir papildymais). (Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014);
2. ES Ministrų Tarybos direktyva, 91/533/EEB 1991 m. spalio 14 d. dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas. Autentiškas vertimas. CELEX Nr.: 31991L0533;
3. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569;
4. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). (Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262);
5. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). (Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340);
6. Lietuvos Respublikos dizaino įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). (Valstybės žinios, 2002, Nr. 112-4980);
7. Lietuvos Respublikos autorių ir gretutinių teisių įstatymas. (Valstybės žinios, 1999, Nr. 50-1598) Nauja įstatymo redakcija (su pakeitimais ir papildymais). (Valstybės žinios, 2003, Nr. 28-1125);
8. Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). (Valstybės žinios, 1999, Nr. 30-856);
9. Lietuvos Respublikos patentų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). (Valstybės žinios, 1994, Nr. 8-120);
10. 2002-11-12 Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). (Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973);
11. 2001-03-30 Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). (Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973);
12. 2000-07-12 Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). (Valstybės žinios, 2000, Nr. 56-1640);
13. 1997-12-09 Lietuvos Respublikos patentų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). (Valstybės žinios, 1994, Nr. 8-120);

14. 1995-01-12 Lietuvos Respublikos prekybos įstatymas. (Valstybės žinios, 1991, Nr. 10-204);

15. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. Nr. 115 nutarimas „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“ (su pakeitimais ir papildymais). (Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-412);

16. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. Nr. 1043 nutarimas „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ (su pakeitimais ir papildymais). (Valstybės žinios, 2003, Nr.81(1)-3690).

Specialioji literatūra

1. AK LIDEIKA, PETRAUSKAS, VALIŪNAS IR PARTNERIAI. Darbo sutarties sudarymas. In *Darbo teisės žinynas*. Vilnius: UAB „Verslo žinios“;
2. DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004;
3. DAVULIS, T. Nekonkuravimo susitarimas Lietuvos darbo teisėje. In *Juristas*, 2006, nr. 4, p. 3-15;
4. DAVULIS, T. Nekonkuravimo susitarimas Lietuvos darbo teisėje. In *Juristas*, 2006, nr. 5, p. 19-25;
5. HALBACK, G., et al. *Employment Law in Germany*. 1991.
6. LAUŽIKAS, E., MIKELĖNAS, V., NEKROŠIUS, V. *Civilinio proceso teisė*. Vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2005. II t.;
7. MIKELĖNAS, V., et al. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. I knyga. Bendrosios nuostatos. Vilnius: Justitia, 2001. 1-asis leid.;
8. MIKELĖNAS, V., et al. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. II knyga. Asmenys. Vilnius: Justitia, 2002. 1-asis leid.;
9. MIKELĖNAS, V., et al. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*: VI knyga. Prievolių teisė. Vilnius: Justitia, 2003. I t.;
10. MIKELĖNAS, V. *Sutarčių teisė*. Bendrieji sutarčių teisės klausimai: lyginamoji studija. Vilnius: Justitia, 1996;
11. NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. I, II dalys. Bendros nuostatos. Kolektyviniai darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2003 m. I t.;
12. NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*: III dalis, Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. II t.;
13. RABIN, R. J., SILVERSTEIN, E., SCHATZKI, G. *Employment and employment law*;
14. SELWYN, N. M. *Selwyn's Law Of Employment*. Oxford: university press, 2006. 14th ed.;
15. STUDY GROUP ON A RESTATEMENT OF EUROPEAN EMPLOYMENT LAW. *European Employment Law Network*. Questionnaires Part A. Flexibility in Employment Law. 2006;
16. ŠČUKAS, L. Konkurencijos draudimo sutartys – viena iš darbdavio interesų gynimo priemonių. In *Juristas*, 2004, nr. 19, p. 9-11;

17. ŠČUKAS, L. Konfidencialumo sutartys: praktiniai aspektai. In *Juristas*, 2004, nr. 10, p. 10-13;
18. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005 m. I t.;
19. VALANČIUS, V., et al. *Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso komentaras*. I dalis. Bendrosios nuostatos. Vilnius: Justitia, 2004 m. I t.;
20. WAGNER, B. *Freedom of the Employment Contract*.

Praktinė medžiaga

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. balandžio 8 d. nutartis c. b. *L. Dirvelienė v. VšĮ Kauno medicinos universiteto klinikos*, Nr. 3K-3-566/2002;
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. spalio 13 d. nutartis c. b. *Lietuvos geležinkelio profesinės sąjunga v. AB "Lietuvos geležinkeliai"*, Nr. 3K-3-540/2004;
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. birželio 28 d. nutartis c. b. *Gintautas Andriuškevičius v. AB „Alytaus tekstilė“*, Nr. 3K-3-353/2004;
4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. lapkričio 12 d. nutartis c. b. *Antanas Ubartas v. UAB "Kautra"*, Nr. 3K-3-1037/2003;
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1999 m. gegužės 31 d. nutartis c. b. *L.Ruselevičiūtė v. A.Važgausko personalinė įmonė*, Nr. 3K-3-217/1999;
6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. spalio 16 d. nutartis c. b. *D.Laurinavičiūtė-Paulauskienė v. UAB "Wellman"*, Nr. 3K-3-1012/2000;
7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. rugsėjo 19 d. nutartis c. b. *O.Danilavičienė v. UAB "Norfos mažmena"*, Nr. 3K-3-830/2001;
8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. kovo 13 d. nutartis c. b. *A.Kasinskaja v. UAB "Lekna"*, Nr. 3K-3-432/2002;
9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2003 m. birželio 5 d. nutartis c. b. *Baliūnas v. Kemira GrowHow*, Nr. 3K-7-408/2003.

Elektroniniai duomenys

1. ČERIDNIČENKAITĖ, K. *Komercinės paslaptys*. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007 m. vasario 27 d.] Prieiga per internetą: <<http://varslas.banga.lt>>;
2. KECORYTĖ, D. *Išbandymo laikotarpis*. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. lapkričio 5 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.zebra.lt/cv/mstraipsnis.php?msgid=6&tipas=Patarimai>>;
3. OLEŠKEVIČIUS, A. *Ką vertėtų žinoti samdomam darbuotojui*. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. lapkričio 5 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.infolex.lt/portal/start.asp?act=period&leidid=1&metai=2002&num=1&tema=4>>;
4. KASILIAUSKAS, N. *Konfidencialios (neteikiamos) informacijos problema*. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007 m. sausio 5 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.advokatas.net/?lng=lt&cat=51&article=223>>.