

Vilniaus Universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės katedra

Irenos Bendikienės 4 kurso,
(neakivaizdinio skyriaus)
darbo teisės studijų atšakos
studentės

Magistro darbas

Papildomos darbo sutarties sąlygos

Vadovas: lekt.dr. Rimantas Stankevičius
Recenzentas: as. Jurgita Judickienė

Vilnius 2007

TURINYS

Ižanga.....	2
1.Darbo sutarties sąlygos.....	4
2.Papildomų darbo sutarties sąlygų samprata ir reikšmė.....	7
3.Papildomų darbo sutarties sąlygų rūšys.....	19
3.1.Papildomos darbo sutarties sąlygos, nustatančios darbo sąlygas.....	19
3.1.1.Išbandymas.....	19
3.1.2.Papildomos pareigos arba papildomas darbas.....	23
3.1.3.Ne visas darbo laikas.....	26
3.1.4.Darbo sutarties sąlygos, susijusios su poilsio laiku.....	32
3.1.5.Neatvykimas į darbą prastovos metu.....	38
3.1.6.Visiškos materialinės atsakomybės sutartis.....	39
3.1.7.Garantijos ir kompensacijos priimant arba perkeliant į kitoje vietovėje esantį darbą.....	42
3.2.Papildomos darbo sutarties sąlygos, susijusios su darbo sutarties pasibaigimu.....	43
3.2.1.Išlaidų darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms atlyginimas.....	43
3.2.2.Atsiskaitymas su atleidžiamu darbuotoju.....	45
3.2.3.Piniginė kompensacija.....	47
3.3.Kitos papildomos darbo sutarties sąlygos.....	49
4.Papildomų darbo sutarties sąlygų keitimo tvarka.....	55
5.Ginčų dėl papildomų darbo sutarties sąlygų nagrinėjimo tvarka.....	58
Išvados.....	60
Santrauka.....	63
Summary.....	64
Šaltinių sąrašas.....	65
Priedai.	

IŽANGA

Ilgą laiką darbo santykius reguliavo civilinės teisės normos, darbo sutartis buvo laikoma viena iš daugelio civilinių sutarčių rūšių, todėl darbo sutartis išlaikė daugumą civilinėms sutartims būdingų bruožų. Vienas iš tokių – sutarties laisvės principas. Sudarydamos darbo sutartį, abi jos šalys - darbuotojas ir darbdavys, laisva valia suderina sutarties sąlygas ir, jas nustatydamos, prisiima konkrečius iš sutarties kylančius įsipareigojimus. Siekiant apsaugoti darbuotoją, darbo teisėje šalių laisvė, nustatant darbo sutarties sąlygas, yra apribota, ji siauresnė nei civilinėje teisėje, taigi darbo įstatymuose nustatomi tam tikri privalomi reikalavimai darbo sutarties turiniui. Šalys, sudarydamos darbo sutartį, neturi visiškos laisvės pasirinkti jos sąlygas, bet yra saistomos tam tikrų įstatymo leidejo nustatytų sąlygų. Sutarties laisvės principo įgyvendinimas galimas tiek, kiek šios sąlygos jo neriboja. Kadangi iš darbo sutarties kylančius šalių įsipareigojimus apsprendžia darbo sutartyje sulygtos sąlygos, svarbu yra išskirti dėl kokių darbo sutarties sąlygų šalys gali, dėl kokių – privalo sulygti, kokie reikalavimai keliami šioms sąlygoms.

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas¹ (toliau Darbo kodeksas) įsigaliojo nuo 2003 metų sausio 1 dienos. Darbo kodekso normos yra suderintos su Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų bei rekomendacijų nuostatomis, Europos socialinės chartijos nuostatomis, kai kuriomis Europos Sąjungos direktyvų nuostatomis, taip pat Rytų bei Vidurio Europos valstybių patirtimi. Įsigaliojus Darbo kodeksui, neteko galios eilė darbo įstatymų, iki tol reglamentavusių darbo sutarties sudarymą, jos turinį, darbo sutarties, tame tarpe ir papildomas, sąlygas. Todėl aktualu ir naudinga panagrinėti ar pasikeitė papildomų darbo sutarties sąlygų reglamentavimas darbo įstatymuose, kokia linkme formuojama teismų praktika, sprendžiant kilusius ginčus dėl papildomų darbo sutarties sąlygų, nes tik nuo tinkamo darbo sutarties sudarymo, t.y. susitarimo dėl darbo sutarties, taip pat ir papildomų, sąlygų, priklauso ar atsiras darbo teisiniai santykiai, kaip bus vykdomi iš darbo sutarties kylantys šalių įsipareigojimai.

Šio magistro darbo tyrimo objektas yra darbo teisiniai santykiai, atsirandantys tarp darbdavio ir darbuotojo sudarant darbo sutartį, t.y. sulygstant dėl darbo sutarties sąlygų, ir pagrindinai dėl papildomų darbo sutarties sąlygų, bei keičiant papildomas darbo sutarties sąlygas.

Darbo tikslas – išanalizuoti Darbo kodekso normas, reglamentuojančias

¹ Valstybės Žinios. 2002, Nr. 64-2569.

papildomas darbo sutarties sąlygas, nustatyti jų reikšmę sutarties sudarymo, vykdymo procese, atkreipiant dėmesį į Darbo kodekso 95 straipsnio 4 dalyje įtvirtinto sutarčių laisvės principo ribas, tariantis dėl papildomų darbo sutarties sąlygų, papildomų darbo sutarties sąlygų atribojimą nuo būtinųjų darbo sutarties sąlygų, jų keitimo tvarką, apžvelgti ginčų, kilusių dėl papildomų darbo sutarties sąlygų, nagrinėjimo tvarką. Pateikti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo poziciją, dėl papildomų darbo sąlygų. Palyginti Darbo kodekso ir anksčiau galiojusių darbo įstatymų, Lietuvos ir užsienio valstybių teisės aktų reglamentuojamų darbo santykius panašumus ir skirtumus.

Tiriant papildomas darbo sutarties sąlygas, formuluojant darbo išvadas, bus remiamasi sisteminiu, loginiu, istoriniu, lyginamuoju, gramatiniu, teleologiniu metodu. Sisteminis metodas padės analizuoti papildomų darbo sutarties sąlygų ryšį su kitomis darbo sutarties sąlygomis. Loginis metodas padės atskleisti tiriamojo darbo tikslus, teisės normų turinį, tiriant norminę ir specialią literatūrą. Istorinis metodas bus naudojamas nagrinėjant papildomų darbo sutarties sąlygų teisinio reglamentavimo darbo įstatymuose vystimąsi. Lyginamasis metodas bus naudojamas atskleidžiant Darbo kodekso ir anksčiau galiojusių darbo įstatymų, užsienio šalių darbo įstatymų normų turinį. Teleologinis metodas leis daryti išvadas dėl tam tikrų teisės normų turinio, atsižvelgiant į jų tikslus, taikymo.

Teisinės literatūros, kurioje būtų pakomentuotos Darbo kodekso normos dėl papildomų darbo sutarties sąlygų, nėra daug. Paminėtinas Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras², V. Tiažkijaus monografija „Darbo teisė: teorija ir praktika“³, todėl darbe remiamasi anksčiau galiojusiu Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksu⁴ (toliau Darbo įstatymų kodeksas), Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymu⁵ (toliau Darbo sutarties įstatymas), įvairių autorių straipsniais periodiniuose leidiniuose „Justitia“, „Jurisprudencija“, „Teisė“, keliais užsienio autorių darbais bei teismų praktika, o būtent Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartimis civilinėse bylose.

² Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (II tomas) III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004 m.

³ V. Tiažkijus. Darbo teisė: teorija ir praktika.-Vilnius: Justitia, 2005 m.

⁴ Valstybės Žinios. 1972, Nr. 18-137.

⁵ Valstybės Žinios. 1991, Nr. 36-973.

1. DARBO SUTARTIES SĄLYGOS.

Norėdami tinkamai ir išsamiai apibrėžti papildomas darbo sutarties sąlygas, kaip vieną iš darbo teisės institutų, neišsiversime be trumpos pačios darbo sutarties sąlygų sąvokos analizės.

Remiantis Darbo kodekso 94 straipsnio 1 dalimi, darbo sutarties turinys yra jos šalių sulygtos sutarties sąlygos, apibrėžiančios šalių teises ir pareigas.⁶ Literatūroje randami ir kitokie darbo sutarties turinio apibrėžimai. Pavyzdžiui, dalis autorių darbo sutarties turinį apibrėžia kaip šalių teises ir pareigas sutartyje.⁷ Pagal kitas koncepcijas darbo sutarties turinys yra ne tik sutartyje aptartos šalių teisės ir pareigos, bet ir kitos sutarties pagrindu atsirandančios šalių teisės ir pareigos, numatytos norminiuose teisės aktuose. Kai kurie autoriai darbo sutarties turinį sudarančias sąlygas išskiria į tiesiogines, nustatomas šalių sudarant darbo sutartį, ir išvestines, nustatomas teisės aktai ir kurių šalys negali keisti.⁸ Tačiau atsižvelgiant į tai, kad šalių teisės ir pareigos yra ne sutarties, o teisinio santykio, kurį ta sutartis įformina, turinys, Darbo kodekso 94 straipsnyje pateiktas darbo sutarties turinio apibrėžimas yra tikslesnis.

Darbo teisės teorijoje darbo sutarties sąlygos pagal nustatymo būdą skirstomos:

- 1) nustatomas šalių susitarimu;
- 2) nustatomas norminio akto.

Šalių susitarimu nustatomos sąlygos skirstomos į:

- 1) būtinąsias;
- 2) papildomas.

Sutinkamai su Darbo kodekso 95 straipsnio 1 dalimi, kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo sulygti dėl būtinųjų sutarties sąlygų: darbuotojo darbovietės (įmonės, įstaigos, organizacijos, struktūrinio padalinio ir kt.) ir darbo funkcijų, t.y. dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba tam tikrų pareigų.⁹ Tai yra įstatymo numatytos būtiniosios darbo sutarties sąlygos. Jos privalo būti kiekvienoje darbo sutartyje, nes įstatymas įsakmiai nurodo dėl to pareikšti suderintą valią. Jei šalių valia dėl

⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

⁷ Р.З.Лившиц, Ю.П.Орловский. Трудовое право России.-Москва, 1998 м., 102 psl.

⁸ К.Н.Гусов, В.Н.Толкунова. Трудовое право России.-Москва, 1997 м., 183 psl.

⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

būtinųjų sąlygų nesuderinama, tai sutartis nesudaroma.¹⁰ Vadinasi, būtiniosios sąlygos yra tokios, dėl kurių šalims nesusitarus darbo sutartis laikoma nesudaryta, todėl kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo sulygti dėl būtinųjų sutarties sąlygų: darbuotojo darbovietės ir darbo funkcijų. Šioje normoje nurodytos dvi bendros sąlygos, būtinos kiekvienai darbo sutarčiai. Darbo kodekso 95 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad atskiroms darbo sutarčių rūšims darbo įstatymuose ir kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatomos ir kitos būtiniosios sąlygos, kurias šalys sulygsta sudarydamos tokią darbo sutartį.¹¹ Todėl, būtiniosios sąlygos gali būti:

1) privalomos visoms darbo sutartims, nes be jų kiekviena darbo sutartis negalioja;

2) privalomos tam tikroms darbo sutartims (pvz., terminuotoms darbo sutartims – susitarimas dėl sutarties termino, sezoninėms darbo sutartims – susitarimas dėl sezoninių darbų atlikimo).

Darbo kodekso 95 straipsnio 3 dalyje numatyta, kad kiekvienoje darbo sutartyje šalys sulygsta ir dėl darbo apmokėjimo sąlygų (darbo užmokesčio sistemos, darbo užmokesčio dydžio, mokėjimo tvarkos ir kt.).¹² Kadangi pagal Darbo kodekso 95 straipsnio 3 dalį reikalaujama, kad dėl darbo apmokėjimo sąlygų būtinai turi būti sulygstama kiekvienoje darbo sutartyje, galima manyti, kad ta sąlyga turėtų būti kvalifikuojama kaip būtinoji, tačiau sąlyga dėl darbo apmokėjimo tokia nėra, ši sąlyga negali būti priskiriama nei prie būtinųjų, nei prie papildomų darbo sutarties sąlygų, nes ji turi savarankišką teisinę prigimtį ir Darbo kodeksas nustato ypatingą šios sąlygos nustatymo ir keitimo tvarką. Mokslinėje literatūroje yra ir kitokių nuomonių, kad darbo sutarties būtiniosios sąlygos yra ne tik susitarimas dėl darbovietės ir darbo funkcijos, bet ir dėl darbo užmokesčio.¹³

Visos kitos, išskyrus būtinausias, darbo sutarties sąlygos, dėl kurių šalys sulygsta, yra papildomos.¹⁴ Vadinasi, papildomosios darbo sutarties sąlygos yra visos kitos darbo sutartyje šalių sulygtos, bet nesančios jai privalomos sąlygos. Kitaip sakant, dėl šių sąlygų galima tartis arba ne ir tai priklauso nuo besitariančių šalių valios.

¹⁰ LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. vasario 6 d. nutartis c.b. L.Šalkauskienė, O.Artemova v. UAB „Gabija“, Nr.3K-3-242/2002, kat.2.3.1.; 5.7.; 94.1.

¹¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

¹² Ten pat.

¹³ К.Н.Гусов, В.Н.Толкунова. Трудовое право России. Москва, 1997 м., 183 psl.

¹⁴ LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. sausio 28 d. nutartis c.b. A.Karpavičiūtė v. Lietuvos aklujų ir silpnaregių sąjungos Panevėžio įmonė, Nr.3K-3-176/2002, kat.2.3.1.

Sutartyse yra suderinama laisva šalių valia, t.y. pripažįstama šalių teisė laisvai apsispręsti, verta ar ne sudaryti sutartį, taip pat laisvai nustatyti sutarties turinį. Tačiau darbo teisėje įstatymai nustato tam tikras sutarties laisvės ribas. Darbo sutartyje vyrauja pavaldumo santykiai, kai darbdavys duoda nurodymus, o darbuotojas privalo paklusti, todėl įstatymuose reikalinga nustatyti darbdavio įgaliojimų ribas, kokius nurodymus gali duoti darbuotojui, ir kokius paliepimus darbuotojas turi vykdyti.¹⁵ Sutinkamai su Darbo kodekso 94 straipsnio 2 dalimi, darbo sutarties šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Jei darbo sutarties sąlygos prieštarauja Darbo kodeksui, įstatymui arba kolektyvinei sutarčiai, taikomos Darbo kodekso, įstatymų, norminių teisės aktų arba kolektyvinės sutarties nuostatos.¹⁶ Darbo kodekso 94 straipsnio 2 dalyje kalbama tik apie darbuotojo padėtį pabloginančias sąlygas. Tačiau šalys negali nustatyti ir tokių sąlygų, kurios prieštarautų imperatyviosioms Darbo kodekso, įstatymų, kitų norminių teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių nuostatoms.

¹⁵ G.Dambrauskienė. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika. Jurisprudencija, 2002, t. 28(20), 10 psl.

¹⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

2. PAPILDOMŲ DARBO SUTARTIES SĄLYGŲ SAMPRATA IR REIKŠMĖ

Visos kitos, išskyrus būtinąsias ir darbo apmokėjimo, darbo sutarties sąlygos, dėl kurių šalys susyngsta, yra papildomos. Galimybę susyngti dėl papildomų darbo sutarties sąlygų numatyta Darbo kodekso 95 straipsnio 4 dalyje, kurioje sakoma, kad šalių susitarimu gali būti susyngstama ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti (išbandymo, profesijų jungimo ir kt.). Matome, kad nagrinėjamo straipsnio dalis nepateikia išsamaus papildomų darbo sutarties sąlygų sąrašo, nurodoma, kad tai gali būti išbandymas, profesijų jungimas ir kitos sąlygos. Straipsnio 5 dalyje įvardijama dar viena papildoma darbo sutarties sąlyga, t.y., jeigu darbo sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltės arba darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties, tai darbuotojas išpareigoja atlyginti darbdaviui jo turėtas išlaidas per paskutinius vienerius darbo metus darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms.¹⁷ Iš to kas išdėstyta, matome, kad Darbo kodekso 95 straipsnyje nurodyti tik keli papildomų darbo sutarties sąlygų požymiai – susitarimas dėl papildomų darbo sutarties sąlygų yra darbo sutarties šalių teisė, bet ne pareiga; tokio susitarimo objektas nėra darbuotojo darbovietė, darbo funkcijos, darbo apmokėjimo sąlygos, bet kitos sąlygos; šių sąlygų turi nedrausti nustatyti darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis. Kadangi šių požymių nepakanka tiksliai papildomų darbo sutarties sąlygų apibūdinimui bei jų reikšmės, kaip darbo teisės instituto, įvertinimui, pabandykime paanalizuoti Darbo kodekse bei kituose norminiuose teisės aktuose įtvirtintą santykį tarp papildomų ir būtinųjų darbo sutarties sąlygų.

Darbo kodekso 99 straipsnis reglamentuoja darbo sutarties sudarymą, pirmojoje šio straipsnio dalyje numatyta, kad darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų, numatytų Darbo kodekso 95 straipsnyje.¹⁸ Vadinasi, kad darbo sutartis būtų laikoma sudaryta ir būtų vykdoma, reikalingas abiejų šalių susitarimas dėl darbo sutarties sąlygų, įvardytų Darbo kodekso 95 straipsnyje, kuris apima visas darbo sutarties sąlygas: būtinąsias, darbo apmokėjimo ir papildomas. Ar tai reiškia, kad kiekvienu atveju darbo sutarties šalys turėtų aptarti visas Darbo kodekso 95 straipsnyje nurodytas sąlygas, o jeigu to nepadarys, vadinasi, darbo sutartis bus laikoma nesudaryta? Sprendžiant šį klausimą atsizvelgtina į tai, kad pagal anksčiau galiojusio

¹⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

¹⁸ Ten pat.

Darbo įstatymų kodekso 24 straipsnį darbo sutartis buvo laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų, t.y. nebuvo išskirta ar tai būtinosios darbo sutarties sąlygos, numatytos Darbo įstatymų kodekso 19 straipsnyje, ar papildomosios darbo sutarties sąlygos, numatytos Darbo įstatymų kodekso 20 straipsnyje.¹⁹ Tuo tarpu Darbo sutarties įstatymo 17 straipsnyje jau numatoma, kad darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl būtinųjų sąlygų, nurodytų šio įstatymo 8 straipsnio pirmojoje ir antrojoje dalyse.²⁰ Įsigaliojus Darbo kodeksui, vėl grįžta prie ankstesnės formuluotės, t.y. neįvardijama dėl kokių darbo sutarties sąlygų turi būti sulygta. Todėl toks darbo sutarties sudarymo teisinis reglamentavimas apsunkina Darbo kodekso 99 straipsnio aiškinimą.

Pagal Darbo kodekso 10 straipsnio 1 dalį, sistemiškai aiškinant Darbo kodekso 99 straipsnio 1 dalį, atsižvelgiant į Darbo kodekso 95 ir 99 straipsnių, reglamentuojančių darbo sutarties sąlygas ir darbo sutarties sudarymą, sąsajas, tarsi galėtume padaryti išvadą, kad Darbo kodekso 99 straipsnio 1 dalyje nurodyta ne apie susitarimą dėl bet kokių darbo sutarties sąlygų, bet tik dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų, numatytų Darbo kodekso 95 straipsnio 1 ir 2 dalyje. Tuo atveju, jei darbo sutartyje nebūtų sulygta dėl darbo apmokėjimo ar papildomų darbo sutarties sąlygų, vis tiek būtų laikoma, kad darbo sutartis sudaryta.²¹ Tokia išvada yra teisinga, jei mes kalbame apie darbo sutartis aplamai, tačiau jei mes turėsime omenyje konkrečią darbo sutartį, situacija gali būti kiek kitokia. Paanalizuokime tai smulkiau.

Sudarydamos darbo sutartį, šalys laisva valia suderina sutarties sąlygas. Siekiant apsaugoti darbuotoją, darbo teisėje šalių laisvė, nustatant darbo sutarties sąlygas, yra apribota. Sutarties laisvės principo įgyvendinimas galimas tiek, kiek neriboja įstatymo leidėjo nustatytos sąlygos.²² Pavyzdžiui, Darbo kodekso 94 straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Taip pat atsižvelgtina ir į Darbo kodekso 95 straipsnio 4 dalį, kurioje numatyta, kad šalių susitarimu gali būti sulygstama ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas

¹⁹ Valstybės Žinios. 1972, Nr. 18-137.

²⁰ Valstybės Žinios. 1991, Nr. 36-973.

²¹ I.Mačernytė-Panomariovienė. Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas. Jurisprudencija, 2005 m. t.74(66), 6 psl.

²² LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 27 d. nutartis c.b. A.P. v. AB Klaipėdos jūrų krovinių kompanija, Nr.3K-3-300/2007, kat.14.2; 11.1; 11.7.1; 11.7.3 (S)

nustatyti.²³ Vadinasi, darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nustato tam tikrą minimalių sąlygų rinkinį, o darbo sutarties šalys gali šias sąlygas pakeisti ar nustatyti naujas, jei tik yra gerinama darbuotojo padėtis ir darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti. Norminiuose teisės aktuose ir kolektyvinėje sutartyje apibrėžtos minimalios sąlygos garantuojamos priimamam į darbą asmeniui bet kuriuo atveju iš karto, šios sąlygos iškart įsigalioja ir pradeda ginti darbuotoją nuo to momento, kai pasiekiamas šalių susitarimas dėl darbo funkcijos, nesvarbu, ar šios sąlygos šiuo konkrečiu atveju buvo aptartos, ar jos buvo įrašytos į sutarties formą, ar nebuvo. Teisinėje literatūroje šios sąlygos įvardijamos kaip informacinio pobūdžio.²⁴ Šios sąlygos objektyviai jau yra nustatytos, todėl kalbėti apie susitarimą dėl jų, sudarant konkrečią darbo sutartį, galima tik sąlyginai todėl, kad atskirai susitarti dėl kiekvienos iš tokių sąlygų, pavyzdžiui, kasdieninės darbo laiko trukmės, kasmetinių papildomų atostogų, darbo užmokesčio minimumo, šalims nebereikia. Vadinasi, jei darbo sutartyje šalys neaptarė papildomų darbo sutarties sąlygų, reiškia, kad šalys susitarė taikyti būtent šias minimalias sąlygas. Taigi, papildomų darbo sutarties sąlygų nustatymas priklauso tik nuo šalių valios, jų tikslo ir noro. Todėl šalys, sudarydamos darbo sutartį, privalo aptarti ne tik būtinausias ir darbo apmokėjimo funkcijas, bet ir visas kitas svarbias, joms reikšmingas sąlygas, jeigu pastarosios atsiduria už Darbo kodekse nustatytų minimalių darbo sąlygų ribų. Dėl to priimamam į darbą asmeniui reikia turėti visą būtiną informaciją apie darbo sąlygas, kad žinoti dėl ko tikslinga derėtis ir susitarti su darbdaviu. Darbo kodekso 99 straipsnio 4 dalyje numatyta, kad sudarydamas darbo sutartį, darbdavys privalo pasirašytinai supažindinti priimamą dirbti asmenį su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą.²⁵ Tokią pareigą darbdaviui numato ir direktyva 91/533/EEB.²⁶

Išsiaiškinome, kad darbo sutarties šalims, sulygstant dėl papildomų darbo sutarties sąlygų, svarbu žinoti kokias minimalias darbo sąlygas nustato darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis, nes priešingu atveju gali būti nesulygta dėl norimų darbo sąlygų arba sulygta dėl tokių papildomų darbo sutarties sąlygų, kurios prieštarautų teisės aktams. Galima situacija, kai dėl netinkamo vienas kito informavimo, į darbo sutartį neįtraukiama papildoma sąlyga, nors viena iš šalių būtų

²³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

²⁴ T.Davulis. Europos Sąjunga ir Lietuva.-Vilnius, 2004 m., 290 psl.

²⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

²⁶ T.Davulis. Europos Sąjunga ir Lietuva.-Vilnius, 2004 m., 290 psl.

norėjusi ją įtraukti. Aiškinant darbo sutartyje išreikštą šalių valią, vadovaujantis Darbo kodekso 9 straipsnio 2 dalimi, reglamentuojančia kitų teisės šakų normų taikymą pagal analogiją, atsižvelgtina į Civilinio kodekso 6.193 straipsnyje nustatytas sutarčių aiškinimo taisykles, t.y. įvertintini tikrieji šalių ketinimai, sutarties esmė, tikslas, jos sudarymo aplinkybės ir kt.²⁷ Kokie būtų šiuo atveju teisiniai padariniai, ar darbo sutartis būtų laikoma nesudaryta? Jei toks nesutarimas paaiškėtų įsidarbinimo momentu, darbo sutartis išviso nebūtų sudaryta, t.y. šalys paprasčiausiai nepasiektų susitarimo, o jeigu tuomet, kai darbo sutartis jau pradeda vykdyti, pasekmės turėtų būti sudėtingesnės. Tai priklausytų nuo vienos ar kitos darbo sutarties šalies valios išraiškos trūkumų. Jei darbdavys pareikalavo darbuotojo vykdyti tam tikrą sąlygą, kurios iki šiol šis nevykdė ir paaiškėja, jog dėl šios sąlygos darbuotojas norėjo susitarti, tačiau negalėjo to padaryti, nes darbdavys netinkamai jį informavo apie darbo sąlygas, ir dabar jis su šia sąlyga nesutinka, tai ši aplinkybė leidžia darbuotojui laikyti tai savo teisių pažeidimu. Darbuotojas gali teisėtai reikalauti iš darbdavio netaikyti tos sąlygos, kuri nebuvo iš anksto aptarta, nors galėjo ir turėjo būti aptarta. Ir atvirkščiai, jeigu darbuotojas neinformavo darbdavio, tai, šiam faktui paaiškėjus, atsižvelgdamas į informacijos pobūdį, jos nepateikimo priežastį, kitas aplinkybes, darbdavys gali spręsti klausimą dėl drausminio poveikio priemonių taikymo, t.y. ir dėl darbuotojo atleidimo iš darbo. Vadinasi, viskas priklauso nuo to, dėl kokios sąlygos ginčijamasi, kas turėjo rodyti iniciatyvą aptariant ją, kas privalėjo suteikti reikiamos informacijos. Taigi, galime padaryti išvadą, kad Darbo kodekso 99 straipsnio 1 dalis leidžia konkrečioje darbo sutartyje nesulygus ne tik dėl kurios nors iš Darbo kodekso 95 straipsnio 1-3 dalyse nurodytų sąlygų, bet ir dėl bet kurios iš Darbo kodekso 95 straipsnio 4 ir 5 dalyje nurodytų sąlygų, nesutinkančiai su ja suinteresuotai šaliai išvis atsisakyti vykdyti ir tas sąlygas, kurios buvo aptartos ir sulygtos, t.y. leidžia nevykdyti visos darbo sutarties ir reikalauti ją nutraukti motyvuojant tuo, kad darbo sutartis pagal šią Darbo kodekso nuostatą laikoma nesudaryta nuo tos dienos, kai šalis sužinojo arba turėjo sužinoti apie savo teisių pažeidimą.²⁸ Tačiau šioje vietoje aišku turėtų būti atsižvelgta į darbo sutarties šalių nelygybę, t.y. į tai, kad darbuotojas yra „silpnesnė“ šalis.

Kaip jau anksčiau išsiaiškinome, tartis ar nesitarti dėl papildomų darbo sutarties sąlygų yra darbo sutarties šalių valioje, tačiau jeigu dėl jų susitarta, tai ir būtinosios, ir papildomos sąlygos yra vienodai privalomos darbo sutarties šalims.²⁹ Tokia

²⁷ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

²⁸ A.Kviatkovskis. Kai kurios Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99 straipsnio 1 dalies taikymo problemos. Jurisprudencija, 2004 m., t.56(48), 55 psl.

²⁹ К.Н.Гусов, В.Н.Толкунова. Трудовое право России. Москва, 1997 м., 185 псл.

išvada grindžiama ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, kadangi civilinėje byloje Nr.3K-3-300/2007 buvo pažymėta, kad abiem darbo sutarties šalims – darbdaviui ir darbuotojui – yra privalomos sąlygos, įtrauktos į darbo sutartį.³⁰ Tačiau Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika nėra visiškai nuosekli, kas sukelia tam tikrų sunkumų aiškinant Darbo kodekso normų prasmę. Štai civilinėje byloje Nr.3K-3-242/2002 buvo konstatuota, kad darbo sutartims sudaryti ir aiškinti gali būti taikomi bendrieji sutarčių nuostatai. Sutarčių sąlygos yra skirstomos į būtinas, įprastines ir papildomas. Būtinios sutarčių sąlygos yra tos, kurias tokiomis numato įstatymas, kurios yra būtinos tam tikros rūšies sutartims dėl jų pobūdžio, kurios būna pripažintos kaip būtinos bent vienos sutarties šalies pageidavimu ir yra įtrauktos į sutartį. Jeigu šalys nepasiekia susitarimo vienai pusei rūpimu klausimu, į sutartį neištraukiama jos pageidaujama sąlyga, o sutartis sudaryta, tai reiškia, kad pageidauta sąlyga netapo būtina sąlyga. Jeigu šalies pageidaujamos aplinkybės buvo įgyvendinamos vėlesniais šalių veiksmais ar susiklosčiusia praktika, tai nereiškia, kad sąlyga tapo būtina. Faktinis sutarties vykdymas gali būti pripažintas kita sutarties sąlyga.³¹ Vadinas, tarsi teigiama, kad sulygus dėl papildomos darbo sutarties sąlygos ir įtraukus ją į sutartį, ji tampa būtina darbo sutarties sąlyga, o papildoma darbo sutarties sąlyga gali būti tik į darbo sutartį neištraukta, bet faktiškai vykdoma sąlyga. Tokia išvada pasiremami, dalis autorių mano, kad į darbo sutartį įtrauktoms papildomoms darbo sutarties sąlygoms turėtų būti taikomos būtinųjų darbo sutarties sąlygų keitimo taisyklės, numatytos Darbo kodekso 120 straipsnio 2 dalyje. Tačiau tokia pozicija nėra visiškai pagrįsta, nes aukščiau paminėtoje civilinėje byloje Nr. 3K-3-242/2002 ir kitose panašiose bylose buvo aiškinamos ir taikomos ne Darbo kodekso nuostatos, bet Darbo sutarties įstatymo nuostatos, o būtent Darbo sutarties įstatymo 22 straipsnis, kuris reglamentavo darbo sąlygų pakeitimo tvarką, bet ne darbo sutarties sąlygų pakeitimo tvarką. Be to, kokios gali būti būtiniosios darbo sutarties sąlygos imperatyviai nurodo Darbo kodekso 95 straipsnis – darbuotojo darbovietė, darbo funkcijos, kitos sąlygos, kurias atskiroms darbo sutarčių rūšims nustato darbo įstatymai ir kolektyvinės sutartys.³² Taigi, sudarant konkrečią darbo sutartį, šalys neturi įgalinimų

³⁰ LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 27 d. nutartis c.b. A.P. v. AB Klaipėdos jūrų krovinių kompanija, Nr.3K-3-300/2007, kat.14.2; 11.1; 11.7.1; 11.7.3 (S)

³¹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. vasario 6 d. nutartis c.b. L.Šalkauskienė, O.Artiomova v. UAB „Gabija“, Nr.3K-3-242/2002, kat.2.3.1.; 5.7.; 94.1.

³² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

pačios nuspręsti, kurias sąlygas laikyti būtinosiomis, o kurias – nebūtinosiomis.³³

Kaip jau minėjome Darbo kodekso 95 straipsnio 4 dalyje sutarčių laisvės principas tariantis dėl papildomų darbo sutarties sąlygų irgi yra ribojamas - šalys gali sulygti tik dėl tokių darbo sutarties sąlygų, jeigu įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti.³⁴ Darbo kodekso komentaro rengėjų nuomone, šalys negali pakeisti jokių darbo sąlygų, nustatytų įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose arba kolektyvinėje sutartyje, išskyrus, kai tie norminiai teisės aktai leidžia tai daryti.³⁵ Tais atvejais, kai Darbo kodeksas ir kiti teisės norminiai aktai tiesiogiai nedraudžia šalims susitarti dėl papildomų darbo sutarties sąlygų, šalys turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais. Taip pat atsižvelgtina ir į tai, kad papildomoms darbo sutarties sąlygoms taikytina Darbo kodekso 94 straipsnio 2 dalyje numatyta bendroji norma, tai yra šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Jei darbo sutarties sąlygos prieštarauja įstatymui, kitiems norminiams teisės aktams arba kolektyvinei sutarčiai, taikomos Darbo kodekso, įstatymų, norminių teisės aktų arba kolektyvinės sutarties nuostatos.³⁶ Toks ribojimas yra reikalingas, kad nebūtų sudarytos sąlygos sukelti netvarką darbo teisinių santykių srityje, taip pat siekiant užtikrinti minimalių darbo standartų laikymąsi bei išvengti kurios nors šalies piktnaudžiavimo įstatymo suteikta galimybe. Vadinasi, kai yra nustatytas imperatyvus draudimas, darbo sutarties šalys neturi teisės nustatyti ar keisti įstatymo nustatytų darbo sąlygų. Todėl papildomos darbo sutarties sąlygos galios tik tada, jeigu:

- 1) Darbo kodeksas, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti;
- 2) jos nepablogina darbuotojo padėties, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis;
- 3) dėl papildomų darbo sutarties sąlygų susitarta laisva valia;
- 4) nustatant papildomas darbo sutarties sąlygas vadovautasi teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais.

³³ A.Kviatkovskis. Kai kurios Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99 straipsnio 1 dalies taikymo problemos. *Jurisprudencija*. 2004 m., t.56(48), 53 psl.

³⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

³⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (II tomas) III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004 m., 51 psl.

³⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

Kadangi jau nustatėme pagrindinius papildomų darbo sutarties sąlygų požymius, pabandykime nustatyti kokias konkrečias darbo sutarties sąlygas galėtume įvardyti kaip papildomas. Darbo kodekso 95 straipsnyje, kaip ir galiojusio Darbo įstatymų kodekso 20 straipsnyje, nėra išvardytas baigtinis galimų papildomų darbo sutarties sąlygų sąrašas, t.y. nurodyta, kad šalių susitarimu gali būti sulygstama dėl išbandymo, profesijų jungimo ir kitų sąlygų. 2005 m. sąrašas papildytas sąlyga dėl išlaidų darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms atlyginimo.³⁷ Darbo sutarties įstatymo 8 straipsnyje be šių sąlygų dar buvo nurodytas ne visas darbo laikas, darbdavio lėšų darbuotojui apmokyti ir jo kvalifikacijai kelti panaudojimas.³⁸ Pabandykime pasiremdami jau išryškintais papildomų darbo sutarties sąlygų bruožais išplėsti šį galimų sąlygų sąrašą. Kaip jau buvo minėta, sulygti dėl papildomų darbo sutarties sąlygų galima, jei jos neprieštarauja imperatyvioms darbo įstatymų, kitų norminių teisės aktų arba kolektyvinės sutarties normoms. Kadangi Darbo kodeksas yra pagrindinis darbo teisės šaltinis, reglamentuojantis darbo santykius, susijusius su jame ir kituose norminiuose teisės aktuose nustatytų darbo teisių ir pareigų įgyvendinimu ir gynyba, pirmiausia paanalizuokime Darbo kodekso normas.

Teisės teorijoje normos skirstomos į imperatyvias ir dispozityvias. Nustatant ar norma yra imperatyvi, reikia atsižvelgti į normos tikslus, jos prigimtį, taikymo ar netaikymo padarinius. Imperatyvių normų taikymas turi išskirtinę reikšmę darbo teisėje, kadangi darbuotojas yra silpnesnioji darbo teisinių santykių šalis ir todėl jam reikia papildomos apsaugos. Ši apsauga užtikrinama imperatyviomis normomis. Imperatyvių darbo teisės normų sąrašas iki šiol nebuvo pateiktas jokiam Lietuvos Respublikos norminiame teisės akte. Europos Sąjungos mastu imperatyvių darbo teisės normų sąrašas nustatytas 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Bendrijos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 96/71/EB „Dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje“. Pagal šią direktyvą imperatyviomis normomis laikytinos tokios normos: maksimalus darbo ir minimalus poilsio laikas, minimali mokamų kasmetinių atostogų trukmė, minimalios darbo užmokesčio normos, įskaitant mokėjimą už viršvalandžius, profesinės sveikatos, darbo saugos ir higienos reikalavimai, apsaugos priemonės, skirtos nėščių ar pagimdžiusių moterų, vaikų ir jaunimo darbo sutarties sąlygoms vykdyti, vienodų sąlygų taikymas vyrams ir moterims bei kitos nediskriminavimo nuostatos. Tam tikras imperatyvias darbo

³⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

³⁸ Valstybės Žinios. 1991, Nr. 36-973.

teisės normas išvardijo Lietuvos Aukščiausiasis Teismas.³⁹ Dalis čia paminėtų imperatyvių normų išvardyta Darbo kodekso 4 straipsnyje, jų darbo sutarties šalys savo susitarimu keisti negali. Atlikus Darbo kodekso normų analizę, matyti, kad jame taip pat gausu ir dispozityvių teisės normų, suteikiančių laisvę šalims nustatyti sąlygas tokias, kokios joms yra priimtinausios. Tokių normų randame Darbo kodekso 105, 114, 141, 146, 158, 168, 172, 182, 185, 195, 210, 221, 256 straipsnyje. Darbo, kolektyvinėje sutartyje arba darbo tvarkos taisyklėse gali būti nustatomos didesnės trukmės ir kitų rūšių negu šiame straipsnyje kasmetinės papildomos atostogos.⁴⁰ Vadinasi, Darbo kodeksas leidžia darbo sutarties šalims sulygti dėl kasmetinių papildomų atostogų trukmės, ją nustatant didesnę negu yra Vyriausybės numatyta, taip pat dėl kitų kasmetinių papildomų atostogų rūšių, kurios nenumatytos Darbo kodekse. Šalių susitarimu sulygus dėl šios sąlygos, ją laikysime papildoma darbo sutarties sąlyga.

Papildomas darbo sutarties sąlygas atriboti galima ir pasinaudojant Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimu Nr.115, atsižvelgiant į 2005 metų pakeitimus, patvirtinta pavyzdine darbo sutarties forma⁴¹ (toliau Pavyzdinė darbo sutarties forma), kurioje nurodoma, kokios darbo sutarties sąlygos joje galėtų būti numatytos.⁴² Formoje nurodytos būtinosios darbo sutarties sąlygos – darbovietė ir darbo funkcijos, kitos būtinosios darbo sutarties sąlygos bei darbo užmokestis. Be šių sąlygų nurodyta, kad gali būti nustatoma:

- išbandymo laikotarpis;

- darbo dienos trukmė;

- ne visas darbo laikas;

- kitos darbo sutarties sąlygos, dėl kurių šalys sulygsta (pagal Darbo kodekso 95 straipsnio 4 ir 5 dalis, 119 straipsnį, 158 straipsnio 6 dalį, 168 straipsnio 2 dalį, 182, 185 straipsnius, 195 straipsnio 6 dalį, 221 straipsnio 2 dalį, kitus straipsnius, taip pat kitus teisės aktus);

- kasmetinių atostogų suteikimo tvarka, jų trukmė ir apmokėjimo sąlygos nustatomos pagal Darbo kodekso 169, 171, 176 straipsnių nuostatas;

³⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (I tomas) I dalis. Bendrosios nuostatos. II dalis. Kolektyviniai darbo ginčai. Vilnius, 2003 m., 57 psl.

⁴⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

⁴¹ Valstybės Žinios. 2003, Nr.11-412, 2005, Nr. 103-3814.

⁴² A.Razgūnienė. Darbo sutarties instituto ypatumai Baltijos valstybėse. Jurisprudencija, 2005 m., t.74(66), 49 psl.

-kiti darbdavio įsipareigojimai, kurie neprivalomi pagal teisės aktus, bet jiems neprieštarauja, ir kurių nereglamentuoja kolektyvinė sutartis - papildomos garantijos, kompensacijos ir kita;

-darbuotojo įsipareigojimai, kurių nereglamentuoja kolektyvinė sutartis ir kurie neprivalomi pagal teisės aktus, bet jiems neprieštarauja;

-įspėjimo terminai, kai darbo sutartis gali būti nutraukiama darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, nustatomi pagal Darbo kodekso 130 straipsnio nuostatas;

Ar visas šias aukščiau išvardytas sąlygas galima laikyti papildomomis darbo sutarties sąlygomis, dėl kurių šalys gali susitarti? Pavyzdinėje darbo sutarties formoje yra įtvirtintas reikalavimas nustatyti darbo laiko trukmę, taip pat nuorodos, kad kasmetinių atostogų suteikimo tvarką, trukmę ir apmokėjimo sąlygas, bei įspėjimo terminus, kai sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės, nustato atitinkami Darbo kodekso straipsniai. Šios sąlygos yra informacinio pobūdžio, kaip ir formoje įtvirtintas reikalavimas sutartyje nurodyti įmonėje galiojančią kolektyvinę sutartį, ir rodo, kad taip bandoma pilnutinai perkelti direktyvos 91/533/EEB nuostatas į Lietuvos Respublikos teisę.⁴³ Taigi, akivaizdu, kad sąlygos dėl darbo laiko trukmės, kasmetinių atostogų suteikimo tvarkos, trukmės ir apmokėjimo, įspėjimo terminų, kai sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės, nustatomos ne derybų būdu, jos nėra nei būtinosios, nei papildomos darbo sutarties sąlygos, o yra tik informacinio pobūdžio. Tačiau Pavyzdinė darbo sutarties forma neapriboja šalių galimybės susitarti ir numatyti kitas, papildomas sąlygas ir jas įforminti sudaromoje darbo sutartyje.

Apibendrinus Darbo kodekso normų analizę, galima išskirti šias galimas darbo sutarties papildomas sąlygas, dėl kurių Darbo kodeksas šalims leidžia susitarti:

-išbandymas (Darbo kodekso 95 straipsnio 4 dalis, 105-107 straipsnis);

-profesijų jungimas (Darbo kodekso 95 straipsnio 4 dalis);

-išlaidų darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms atlyginimas (Darbo kodekso 95 straipsnio 5 dalis);

-papildomos pareigos arba papildomas darbas (Darbo kodekso 114 straipsnio 1 dalis);

-atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarka (Darbo kodekso 141 straipsnio 1 dalis);

-ne visas darbo laikas (Darbo kodekso 146 straipsnio 1 dalis);

⁴³ T.Davulis. Europos Sąjunga ir Lietuva.-Vilnius, 2004 m., 290 psl.

- pertrauka pailsėti ir pavalgyti (Darbo kodekso 158 straipsnio 6 dalis);
- kasmetinės papildomos atostogos (Darbo kodekso 168 straipsnio 2 dalis);
- kūrybinės atostogos (Darbo kodekso 182 straipsnis);
- papildomos atostogų lengvatos (Darbo kodekso 185 straipsnis);
- neatvykimo į darbą prastovos metu atvejai (Darbo kodekso 195 straipsnio 6 dalis);
- mokymosi atostogų apmokėjimo sąlygos (Darbo kodekso 210 straipsnio 2 dalis);
- garantijos ir kompensacijos priimant arba perkeliant į kitoje vietovėje esantį darbą (Darbo kodekso 221 straipsnio 2 , 3 dalis);
- visiškos materialinės atsakomybės sutartis (Darbo kodekso 256 straipsnis);
- užsienio teisės taikymas (Darbo kodekso 6 straipsnio 1 dalis).

Čia išvardytas tik sąrašas sąlygų, dėl kurių Darbo kodeksas darbo sutarties šalims leidžia sulygti, tačiau Darbo kodekso 95 straipsnio 4 dalyje numatyta, kad darbo sutarties šalys gali susitarti ir dėl kitų imperatyvioms įstatymų, kitų norminių teisės aktų arba kolektyvinių sutarčių normoms neprieštaraujančių sutarties sąlygų.⁴⁴ Toks papildomų darbo sutarties sąlygų ratas gali būti platus. Toliau mes trumpai ir panagrinėsime tas situacijas, kada papildomos darbo sutarties sąlygos yra sukonkretinamos kolektyvinėmis sutartimis ir tas situacijas, kada darbo sutarties šalys sudarydamos darbo sutartį sulygsta dėl tokių sąlygų, kurių nereguliuoja įstatymai, kiti norminiai aktai ar kolektyvinė sutartis.

Kolektyvinės sutartys papildo valstybinį reguliavimą, nes jomis sukonkretinama įstatymų leidyba, įvykdomi imperatyvūs įstatymų nurodymai įtraukti į kolektyvines sutartis vienas ar kitas sąlygas, užpildomos teisės spragos, padidinamos darbuotojų darbo teisių garantijos, nustatant papildomų, palyginti su galiojančių įstatymų įtvirtintomis lengvatomis ir privilegijomis, garantijų. Sutinkamai su Darbo kodekso 61 straipsnio 1 dalimi, įmonės kolektyvinėje sutartyje šalys nustato darbo, profesines, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, kurios nėra reglamentuotos įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties arba kurios jiems neprieštarauja ir nebloginą darbuotojų padėties. Į įmonės kolektyvinę sutartį gali būti įtraukiamos šios sąlygos:

- 1) darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo;
- 2) darbo apmokėjimo organizavimo (tarifinių atlygių, pareiginių algų, priedų, priemokų, kitų lengvatų ir kompensacijų, darbo apmokėjimo ir skatinimo sistemų bei

⁴⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

formų, darbo normų nustatymo, darbo užmokesčio indeksavimo, išmokėjimo bei atsiskaitymų tvarkos ir kitos nuostatos);

3) darbo ir poilsio laiko;

4) saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo, kompensacijų ir lengvatų suteikimo;

5) profesijos, specialybės įgijimo, kvalifikacijos kėlimo, perkvalifikavimo bei su tuo susijusių garantijų ir lengvatų, profesinės reabilitacijos laikotarpiu taikomų garantijų;

6) įmonės kolektyvinės sutarties vykdymo tvarkos;

7) šalių tarpusavio informavimo ir konsultavimo;

8) kitos šalims svarbios darbo, ekonominės ir socialinės sąlygos bei nuostatos.⁴⁵

Jeigu yra sudaryta kolektyvinė sutartis, šalys sudarydamos darbo sutartį gali keisti aukščiau paminėtas sąlygas tik tuomet, jei to nedraudžia ne tik darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai, bet ir kolektyvinė sutartis, ir tik jei taip didinamos darbuotojų darbo teisių garantijos.

Galima situacija, kad darbo sutarties šalys, sudarydamos sutartį, sulygs dėl tokių papildomų sąlygų, kurių nereguliuoja įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ar kolektyvinė sutartis. Šios sąlygos gali būti susiję su darbuotojų socialiniu aprūpinimu, materialine parama, medicinos paslaugomis, sveikatos priežiūra, transporto paslaugomis, darbuotojų buities gerinimu. Pateiksime keletą pavyzdžių:

-jei darbuotojo gyvenamoji vieta yra toli nuo darbovietės, sudarant darbo sutartį, darbuotojas gali tartis, kad darbdavys vežiotų darbuotoją į darbą ir iš darbo į namus įmonės transportu;

-sudarant darbo sutartį darbuotojas gali sulygti, kad darbdavys kiekvienais metais organizuotų poilsines keliones;

-priklausomai nuo darbo pobūdžio ir vietos, darbuotojas gali tartis dėl maitinimo pristatymo į darbo vietą ir pan.;

-darbuotojas su darbdaviu gali tartis dėl įvairios paramos darbuotojui dėl ikimokyklinio amžiaus vaikų priežiūros.

Tokios normos tiesiogiai darbo santykių nereguliuoja, nenustato darbo sąlygų. Tokiais atvejais turėtų būti taikoma Darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalis, būtent, kai Darbo kodeksas ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia darbo teisinių santykių subjektams patiems

⁴⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, šie subjektai turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais.⁴⁶

⁴⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

3. PAPILDOMŲ DARBO SUTARTIES SĄLYGŲ RŪŠYS

Kadangi darbo įstatymai nenumato baigtinio papildomų darbo sutarties sąlygų sąrašo, o jis, atsižvelgiant į tai, kad darbo teisėje taikomas sutarties laisvės principas, gali būti neapibrėžtai platus, šioje darbo dalyje didžiausią dėmesį skirsiu Darbo kodekso reglamentuojamoms papildomoms darbo sutarties sąlygoms, t.y. tokioms darbo sąlygoms, kurias Darbo kodeksas leidžia keisti. Kaip jau minėta, tokią papildomų darbo sutarties sąlygų nustatymo galimybę numato eilė Darbo kodekso normų, turinčių dispozityvų elementą - Darbo kodekso 105, 114, 141, 146, 158, 168, 172, 182, 185, 195, 210, 221, 256 straipsniai. Praktikoje į darbo sutartį dažniausiai įtraukiamos tokios sąlygos, kaip išbandymas, ne visas darbo laikas, susitarimas dėl visiškos materialinės atsakomybės. Šiuo metu esant dinamiškai darbo rinkai dėl didelės darbo jėgos migracijos vis aktualesni tampa susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio dėl konkurencijos draudimo ir konfidencialios informacijos apsaugos.

3.1. Papildomos darbo sutarties sąlygos, nustatančios darbo sąlygas.

3.1.1. Išbandymas.

Susitarimas dėl išbandymo laikomas papildoma darbo sutarties sąlyga. Ji skirta užtikrinti tiek darbdavio interesus pasirenkant darbuotojus, tiek darbuotojo interesus siekiant įsitikinti darbo tinkamumu jam. Darbo kodekso 105 straipsnio 1 dalyje yra numatytos dvi išbandymo rūšys:

- išbandymas norint patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui;
- išbandymas stojančiojo dirbti pageidavimu – ar darbas tinka darbuotojui.⁴⁷

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas taip pat yra konstatavęs, kad išbandymas nėra būtinoji darbo sutarties sąlyga ir kad išbandymas gali būti dviejų rūšių: patikrinti, ar darbuotojas tinka jam pavestam darbui, ir stojančiajam dirbti pageidaujant, patikrinti, ar darbas jam tinka. Šalys, sudarydamos darbo sutartį, turi teisę tokią darbo sutarties sąlygą numatyti sutartyje, o išbandymas gali būti numatytas tik esant suderintai šalių valiai dėl tos sąlygos. Esant privalomai rašytinei darbo sutarties formai, faktą, kad šalys susitarė dėl

⁴⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

išbandymo, galima įrodyti tik rašytine darbo sutartimi.⁴⁸ Taigi, išbandymo sąlyga turi būti nustatoma darbo sutartyje, nes susitarimas dėl bandomojo laikotarpio sudaromas raštu ir nė viena šalis negali primesti kitai šaliai darbo sutarties sąlygos dėl išbandymo. Šalis, nesutinkanti su tokia sąlyga, paprasčiausiai gali atsisakyti sudaryti darbo sutartį. Kadangi susitarimas dėl išbandymo yra tik viena iš papildomų darbo sutarties sąlygų, darbo sutartis įsigalios susitarus dėl būtinųjų sąlygų ir išbandomuoju laikotarpiu darbuotojui bus taikomi visi darbo įstatymai, todėl draudžiama riboti tokio darbuotojo teises, kitaip bloginti jo padėtį vien tuo pagrindu, kad darbuotojas priimtas į darbą tik bandomajam laikotarpiui.

Vadinasi, darbo sutartis su išbandymo laikotarpiu yra iš esmės įprastinė darbo sutartis, turinti tam tikrų ypatumų, būtent, jai taikoma supaprastinta nutraukimo tvarka - trumpas darbuotojo išpėjimo terminas, nemokama išėtinė išmoka. Kita vertus, per bandomąjį laikotarpį darbuotojas gali būti atleistas iš darbo ne tik dėl nepatenkinamų išbandymo rezultatų, bet ir bendraisiais Darbo kodekse numatytais pagrindais. Taip pat atkreiptinas dėmesys į tai, kad dėl išbandymo gali būti sulygstama sudarant darbo sutartį, t.y. išbandymas gali būti nustatomas tik naujai priimtiems darbuotojams ir darbuotojams, su kuriais sudaroma papildoma darbo sutartis, bet ne esamiems darbuotojams, perkeltiems į kitas pareigas, pakeičiant darbo sutartį.

Praktikoje dažniausiai yra pasirenkama pirmoji išbandymo rūšis, t.y. išbandymas siekiant patikrinti, ar darbuotojas tinka jam pavestam darbui. Tam tikroms darbuotojų kategorijoms Darbo kodekso 105 straipsnio 3 dalis draudžia nustatyti išbandymo laikotarpį:

-asmenims iki aštuoniolikos metų - šiuo atveju norima užtikrinti papildomas garantijas jaunimui įsitraukti į darbo rinką;

-asmenims priimamiems į pareigas konkurso arba rinkimų būdu, taip pat išlaikiusiems kvalifikacinius egzaminus pareigoms eiti, kadangi tokiu atveju yra nustatyta speciali darbuotojo tinkamumo patikrinimo tvarka, kurios darbo sutarties šalys negali pažeisti;

-asmenims darbdavių susitarimu perkeliamiems dirbti į kitą darbovietę, nes preziumuojama, kad priimantysis darbdavys turi pakankamai žinoti asmens, kuriam pasiūlė darbą, dalykines savybes;

⁴⁸ LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. kovo 13 d. nutartis c.b. A.Kasinskaja v. UAB „Lekna“, Nr.3K-3-432/2002, kat.2.1.; 2.11.

-kitais darbo įstatymų nustatytais atvejais.⁴⁹

Paminėti apribojimai susitarti dėl išbandymo liečia tik susitarimą dėl išbandymo norint patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, tačiau tai netrukdo susitarti dėl darbo ir jo sąlygų tinkamumo darbuotojui.

Dažnai darbo sutartyje įrašant, kad yra nustatomas išbandymo terminas, nepažymima kieno iniciatyva ir koku tikslu jis yra nustatomas. Prie tokio neapibrėžtumo prisideda ir tai, kad Pavyzdinėje darbo sutarties formoje ir reikalaujama nurodyti tik išbandymo terminą, bet ne kieno iniciatyva ir kurios šalies naudai išbandymo terminas nustatytas.⁵⁰ Darbo kodekso komentaro autorių nuomone, kad jeigu darbo sutartyje neaparta, kurios sutarties šalies iniciatyva išbandymas nustatytas, tai yra sulygta dėl abiejų išbandymo rūšių.⁵¹ Kita vertus, teismų praktikoje galima rasti ir kitokių pavyzdžių. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas civilinėje byloje Nr.3K-3-432/2002 konstatavo, kad jeigu darbo sutartyje nurodytas tik išbandymo terminas, kilus ginčui dėl nustatyto išbandymo tikslo, ši darbo sutarties sąlyga aiškintina darbuotojo naudai, t.y. išbandymas nustatytas darbuotojui pageidaujant patikrinti, ar darbas jam tinka, jeigu darbdavys neįrodo priešingai.⁵² Vis dėlto tokia išvada nėra visiškai pagrįsta, kadangi tokiu atveju būtų pažeidžiamas šalių – darbuotojo ir darbdavio lygiateisiškumo principas, nepagrįstai būtų apsunkinama darbdavio padėtis, todėl pritartina aukščiau išdėstyta nuomonei.

Darbo kodekso 106 straipsnyje numatyta, kad išbandymo terminas negali būti ilgesnis kaip trys mėnesiai, t.y. nustatytas tik maksimalus išbandymo terminas, o konkretų terminą, kuris gali būti ir trumpesnis, nustato susitariančios šalys. Įstatymų nustatytais atvejais norint patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, gali būti taikomi ilgesni išbandymo terminai, bet ne ilgesni kaip šeši mėnesiai.⁵³ Taigi, to negalima daryti remiantis poįstatyminiais aktais, kolektyvine sutartimi ar šalių susitarimu. Pažymėtina, kad ir kitų valstybių darbo teisės aktai numato galimybę nustatyti išbandymo laikotarpį.⁵⁴ Tačiau skirtingų valstybių darbo teisės normose dažniausiai yra numatyti skirtingi išbandymo terminai. Pavyzdžiui, Estijos darbo sutarties įstatymas numato galimybę

⁴⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

⁵⁰ Valstybės Žinios. 2003, Nr.11-412.

⁵¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (II tomas) III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004 m., 72 psl.

⁵² LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. kovo 13 d. nutartis c.b. A.Kasinskaja v. UAB „Lekna“, Nr.3K-3-432/2002, kat.2.1.; 2.11.

⁵³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

⁵⁴ К.Н.Гусов, В.Н.Толкунова. Трудовое право России. Москва, 1997 м., 187 psl.

nustatyti išbandymo laikotarpį iki 4 mėn., Latvijos darbo įstatyme šis terminas yra 3 mėn. ir jis negali būti pratęstas. Paminėtose valstybėse, kaip ir Lietuvoje, yra nurodytas tik maksimalus išbandymo terminas, t.y. leidžiama nustatyti išbandymo laikotarpį nuo vienos dienos iki įstatymuose nustatytos maksimalios ribos.⁵⁵

Sutinkamai su Darbo kodekso 106 straipsnio 3 dalimi, į išbandymo laikotarpį neįskaitomas laikas, kai darbuotojas nebuvo darbe.⁵⁶ Vadinasi, nėra svarbu dėl kokių priežasčių darbuotojas nebuvo darbe, tai gali būti laikinas nedarbingumas, pravaikštos, nemokamos, mokymosi atostogos, įvairių visuomeninių pareigų vykdymas ir pan. Darbo kodeksas detaliau nereglamentuoja kokiu būdu ir kaip darbuotojo nebuvimo darbe laikas turėtų būti neįskaitomas į išbandymo laikotarpį, juk išbandymo terminas gali būti apibrėžtas tiek laiko tarpu, tiek kalendorine data. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2002 m. kovo 13 d. kasacine tvarka išnagrinėjusi civilinę bylą pabrėžė, kad darbuotojo nebuvimas darbe sustabdo išbandymo termino eigą, o nuo tos dienos, kurią darbuotojas sugrįžo į darbą, išbandymo terminas tęsiasi toliau. Tokia darbuotojo nebuvimo darbe pasekmė taikytina nepriklausomai nuo to, kaip apibrėžtas išbandymo terminas - pasibaigimu laiko tarpo ar kalendorine data. Darbuotojui sugrįžus į darbą išbandymo terminas tęsiasi iki tol, kol darbuotojo bendras faktiškai dirbtas kalendorinis laikotarpis prilygs laikotarpiui, atitinkančiam kalendoriniais mėnesiais ar dienomis skaičiuojamą šalių susygtą išbandymo terminą.⁵⁷ Taigi, bandomasis laikotarpis, nepriklausomai ar darbuotojas nebuvo darbe dėl svarbių priežasčių ar nesant tokių priežasčių, pratęsiamas darbe nebūtų kalendorinių dienų skaičiumi.

Pasibaigus išbandymui norint patikrinti, ar darbuotojas tinka pavestam darbui, darbuotojui turi būti pranešta apie jo rezultatus. Jei jie teigiami, pakanka apie tai pranešti žodžiu. Jeigu išbandymas pasibaigęs, o darbuotojas ir toliau dirba, laikoma, kad jis bandomąjį laikotarpį išlaikė.

Esant neigiamiems išbandymo rezultatams, pagal Darbo kodekso 107 straipsnį, darbo sutartį galima nutraukti supaprastinta tvarka. Šios straipsnio 1 dalyje numatyta, kad jei darbdavys pripažino, kad išbandymo norint patikrinti, ar darbuotojas tinka pavestam darbui, rezultatai nepatenkinami, jis iki išbandymo termino pabaigos gali

⁵⁵ A.Razgūnienė. Darbo sutarties instituto ypatumai Baltijos valstybėse. Jurisprudencija, 2005, t.74(66) 50 psl.

⁵⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

⁵⁷ LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. kovo 13 d. nutartis c.b. A.Kasinskaja v. UAB „Lekna“, Nr.3K-3-432/2002, kat.2.1.; 2.11.

atleisti darbuotoją iš darbo, apie tai raštu išpėjęs darbuotoją prieš tris dienas, ir nemokėti jam išeitinės kompensacijos.⁵⁸ Darbuotojo išbandymo rezultatus vertina darbdavys. Tačiau darbdavys išbandymo rezultatų negali vertinti visiškai laisvai, t.y. subjektyviomis priežastimis, nesusijusiomis su darbuotojo profesinėmis, dalykinėmis, o kai kuriais atvejais ir su asmeninėmis savybėmis.⁵⁹ Darbuotojas, manantis, kad vertinta neteisingai, gali kreiptis į teismą, ir tada darbdavys turės įrodyti savo sprendimo pagrįstumą. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas civilinėje byloje Nr.3K-3-154/2005 konstatavo, kad darbdavys privalo įrodyti, kad darbuotojas iš tiesų neišlaikė išbandymo, t.y. kad darbuotojas dėl savo dalykinių ar asmeninių savybių nesugeba ar negali dirbti darbo, dėl kurio atlikimo buvo sudaryta sutartis. Neigiamą išbandymo rezultatą darbdavys gali įrodinėti visomis CPK 177 straipsnyje numatytais įrodinėjimo priemonėmis.⁶⁰ Taigi, kaip jau minėjome, darbdaviui neleidžiama nutraukti darbo sutartį be jokių motyvų ir įrodymų, patvirtinančių, kad darbuotojas netinkamas pavestam darbui.

3.1.2. Papildomos pareigos arba papildomas darbas.

Darbo kodekso 114 straipsnio 1 dalis numato, kad 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.⁶¹ Taigi, darbuotojas, nesant tų draudžiančių įstatymų nuostatų, su darbdaviu susitaria greta pagrindinių pareigų ar pagrindinio darbo toje pat darbovietėje eiti papildomas pareigas ar dirbti papildomą darbą. Darbo kodeksas numato sąlygą, kad darbuotojo papildomo darbo funkcijos turi būti skirtingos nei pagal darbo sutartį. Papildomu darbu taip pat laikytinas darbuotojų, pavaduojančių kitus darbuotojus jų atostogų ar laikino nedarbingumo laikotarpiu, darbas.⁶²

⁵⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

⁵⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (II tomas) III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius, 2004 m., 74 psl.

⁶⁰ LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. kovo 16 d. nutartis c.b. I.Jagelo v. UAB „Vilniaus Ventos puslaidininkiai“, Nr.3K-3-154/2005, kat.11.5.6.

⁶¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

⁶² V.Tiažkijus. Darbo teisė: teorija ir praktika.-Vilnius: Justitia, 2005 m., 386 psl.

Kyla klausimas, kaip reiktų vertinti tokį darbuotojo ir darbdavio susitarimą dėl papildomų pareigų ar papildomo darbo, ar reikalinga dėl to sudaryti naują darbo sutartį, o gal pakanka tik pakeisti egzistuojančią darbo sutartį? Anksčiau galiojusios Darbo kodekso redakcijos 108 straipsnio 1 dalies 3 punkte sutartis dėl papildomo darbo buvo nurodyta kaip atskira sutarčių rūšis. Pats Darbo kodekso 114 straipsnio pavadinimas įvardino šį susitarimą kaip papildomo darbo ar antraeilių pareigų sutartį.⁶³ Todėl, formaliai žiūrint, toks susitarimas dėl papildomo darbo turėjo būti įformintas nauja darbo sutartimi ir ši sąlyga, sutinkamai su Darbo kodekso 95 straipsnio 2 dalimi, būtų laikoma būtina darbo sutarties sąlyga. 2003 m. sausio 28 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu patvirtintoje pavyzdinės darbo sutarties formos 2 punkte taip pat buvo reikalaujama nurodyti, kad sudaroma sutartis būtent dėl papildomo darbo.⁶⁴ Tuo pat metu Darbo kodekso 119 straipsnis numatė, kad darbdavys neturi teisės reikalauti, išskyrus Darbo kodekso nustatytus atvejus, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi. Dėl papildomo darbo ar pareigų turi būti sutarta ir tai turi būti aptarta darbo sutartyje.⁶⁵ Lingvistinė šio straipsnio analizė leidžia teigti, kad toks susitarimas turi būti išreiškiamas ne sudarant naują darbo sutartį, o tiesiog aptariant tai galiojančioje darbo sutartyje, t.y. jau į esamą darbo sutartį tiesiog būtina įtraukti naują sąlygą, kad sutarties galiojimo metu darbuotojas greta pagrindinių pareigų ar pagrindinio darbo eis tam tikras papildomas pareigas ar dirbs tam tikrą papildomą darbą, gaudamas už tai papildomą darbo užmokestį. Šie Darbo kodekso 108, 114, 119 straipsnių prieštaravimai buvo pašalinti 2005 m. gegužės 12 d. įstatymu Nr. X-188 iš Darbo kodekso 108 straipsnio 1 dalies 3 punkto išbraukti žodžiai „papildomo darbo“, pakeistas Darbo kodekso 114 straipsnio pavadinimas.⁶⁶ 2005 m. rugpjūčio 22 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimo Nr.115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“ pakeitimo naujai išdėstytas pavyzdinės sutarties formos 2 punktas, pašalinant iš jo darbo sutarties rūšį – sutartį dėl papildomo darbo.⁶⁷ Matome, kad įstatymų leidėjas išreiškė aiškia pozicija, kad susitarimas dėl papildomo darbo ar papildomų pareigų nėra savarankiška darbo sutarties rūšis. Sutarus eiti papildomas pareigas ar dirbti papildomą darbą, pasirašyti naujos darbo sutarties bei atlikti kitų veiksmų, susijusių su jos registracija, nereikia, reikia tik jau į esamą darbo sutartį įtraukti naują sąlygą dėl

⁶³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

⁶⁴ Valstybės Žinios. 2003, Nr.11-412.

⁶⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

⁶⁶ Valstybės žinios. 2005, Nr.67-2400.

⁶⁷ Valstybės žinios. 2005, Nr.103-3814.

papildomo darbo ar papildomų pareigų. Tačiau teisinėje literatūroje aptinkame nuomonių, kad, kai darbdavys su darbuotoju tariasi dėl visiškai su pirmąja darbo sutartimi nesusijusių funkcijų atlikimo, turėtų būti forminama kita darbo sutartis. Darbo sutarties, sudarytos atlikti pirminį darbą, pasibaigimas neturėtų nulemti atskirai įformintos darbo sutarties dėl papildomų pareigų ar papildomo darbo galiojimo pabaigos, nes tai yra dvi savarankiškos darbo sutartys, kuriose numatytos skirtingos būtinios darbo sutarties sąlygos.⁶⁸

Darbuotojui ir darbdaviui sudarius darbo sutartį, tarp jų atsiranda darbo teisinis santykis. Vėliau darbuotojui ir darbdaviui susitarus dėl papildomų pareigų ar papildomo darbo, naujas darbo teisinis santykis neatsiranda, tačiau keičiamas egzistuojančio darbo teisinio santykio turinys, t.y. tik modifikuojama galiojanti darbo sutartis.⁶⁹ Susitarimo dėl papildomo darbo ar papildomų pareigų pasibaigimas egzistuojančiam darbo santykiui lemiamos reikšmės neturi, nes darbuotojo ir darbdavio darbo teisinis santykis tęsis remiantis darbo sutartimi. Ir atvirkščiai, darbo sutarties dėl pagrindinio darbo pasibaigimas reikš ir susitarimo dėl papildomo darbo ar papildomų pareigų pabaigą. Atsižvelgiant į išdėstytą, galima teigti, kad sąlyga dėl papildomo darbo nėra būtinoji darbo sutarties sąlyga, nes darbo sutarties šalims ir nesusitarus dėl papildomo darbo ar pasibaigus susitarimo dėl papildomo darbo terminui, darbo sutartis dėl pagrindinio darbo galios. Todėl ji laikytina papildoma darbo sutarties sąlyga.

Kadangi susitarimo dėl papildomo darbo ar papildomų pareigų pasibaigimas nenutraukia tarp darbuotojo ir darbdavio esančio darbo teisinio santykio, jam netaikytinos darbo sutarties pasibaigimą reguliuojančios normos dėl įspėjimo, išėtinės išmokos ir pan. Tačiau tai gali būti apspręsta darbo sutartyje, susitariant dėl papildomo darbo, juolab, kad ir Darbo kodekso 119 straipsnis įpareigoja tokį susitarimą aptarti darbo sutartyje.⁷⁰

Darbo kodeksas nevaržo darbo sutarties šalių galimybių susitarti dėl papildomų pareigų ar papildomo darbo, tačiau, būtina laikytis apsauginių teisės normų reikalavimų, ypač tai liečia darbo dienos trukmę. Pagal Darbo kodekso 144 straipsnio 5 dalį, darbuotojų, dirbančių ne vienoje darbovietėje arba vienoje darbovietėje, bet pagal dvi ar daugiau darbo sutarčių, darbo dienos trukmė negali būti ilgesnė kaip dvylika

⁶⁸ I.Mačernytė-Panomariovienė. Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas. Jurisprudencija, 2005, t.74(66) 7 psl.

⁶⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (II tomas) III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004 m., 101 psl.

⁷⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

valandų.⁷¹ Tačiau atsižvelgiant į to paties straipsnio 1 ir 3 dalį, darytina išvada, kad papildomam darbui per savaitę gali būti skiriamos ne daugiau kaip 8 valandos, t.y. realiai Darbo kodeksas leidžia darbuotojui papildomai dirbti po 12 valandų ne penkias dienas per savaitę, o tik dvi. Taip apribojant darbo laiką siekiama užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas, tačiau darbo laiko apribojimas ne tiek pasiekia šiuos tikslus, kiek apriboja darbuotojų teises, pažeisdamas sutarčių laisvės principą. Vadinasi, tokiu griežtu reglamentavimu, neatsižvelgiant į atliekamo papildomo darbo pobūdį, darbuotojo savybes, bei kitas aplinkybes, labai apribojama galimybė dirbti papildomą darbą ir iš dalies pažeidžiamas laisvės pasirinkti darbą principas, numatytas Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 2 punkte. Be minėtų darbo dienos trukmės apribojimų, darbuotojas dirbantis papildomą darbą ar einantis papildomas pareigas įgyja ir teisę į įvairias lengvatas ar garantijas, pvz., kasmetines papildomas, pailgintas atostogas.

Darbo kodekso 108 straipsnio 1 dalies 3 punkto ir 114 straipsnio pavadinimo pakeitimas susiję su atsisakymu atskiros darbo sutarties dėl papildomo darbo. Praktikoje sudarant atskirą darbo sutartį dėl papildomo darbo kildavo neaiškumai kaip skaičiuoti atostogas, ar nutraukiant tokią sutartį reikia darbuotojui mokėti išeitinę išmoką ir pan. Šiuo pakeitimu įtvirtinta situacija, kad su darbuotojais dėl papildomo darbo nebus sudaroma atskira darbo sutartis, o tariamasi su darbuotoju jau sudarytoje darbo sutartyje.

3.1.3. Ne visas darbo laikas.

Darbo laikas - vienas iš pamatinių ir dinamiškiausių darbo teisės institutų, kuris nuo pat šios teisės šakos susiformavimo vystėsi ir plėtojosi kartu su kitais darbo teisės institutais. Šiandien darbo laiko klausimus reglamentuoja priimtos Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos, pagrindiniai šio instituto aspektai aptariami Jungtinių Tautų Tarptautiniame ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte, Europos Sąjungos teisėje.⁷² Dėl įvairių priežasčių darbuotojams tenka dirbti ne viso darbo laiko sąlygomis. Tai labiausiai paplitusi lankstaus darbo organizavimo forma, beje, gana smulkiai

⁷¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

⁷² R.Guobaitė-Kiršlienė. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika. Jurisprudencija, 2005, t.74 (66) 57 psl.

reglamentuota teisės aktu, nustatančių tam tikrus apribojimus darbuotojams dirbti ne visą darbo laiką.⁷³

Pagrindiniai principai ir minimalūs reikalavimai dėl darbo ne visą darbo laiką nustatyti Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 175 „Dėl ne viso darbo laiko“, kurios Lietuva dar neratifikavo, ir Europos Bendrijos Tarybos direktyvoje 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC). Šių dokumentų paskirtis – skatinti ir plėtoti darbo ne visą darbo laiką galimybes ir prisidėti prie lankstaus darbo laiko organizavimo atsižvelgiant į darbdavių ir darbuotojų reikmes. Šiam tikslui pasiekti valstybės įpareigojamos nustatyti ir peržiūrėti teisinio ir administracinio pobūdžio kliūtis, kurios gali apriboti darbo ne visą darbo laiką galimybes ir prireikus jas pašalinti.⁷⁴ Reikėtų pažymėti, kad į Darbo kodeksą taip pat įtrauktos normos dėl ne viso darbo laiko. Be to, ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnis nustato, 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.⁷⁵ Šios teisės turinį sudaro: teisė į darbo laisvę, žmogaus galimybė laisvai pasirinkti darbą, laisva valia sutikti dirbti, teisė laisvai disponuoti savo sugebėjimais dirbti, galimybė laisvai pasirinkti veiklos rūšį ir profesiją.⁷⁶ Taigi, laisvės principas leidžia žmogui priimti sprendimą dirbti ir ne visą darbo laiką.

Ne viso darbo laiko nustatymo tvarka reglamentuota Darbo kodekso 146 straipsnyje, kuriame numatyti du atvejai, kai ne visas darbo laikas nustatomas šalių susitarimu ir šalių susitarimu pagal vienos šalies reikalavimą. Pirmuoju atveju abi darbo sutarties šalys suinteresuotos tokiu darbo laiko režimu, tačiau kam priklauso iniciatyvos teisė siūlyti susitarti dėl ne viso darbo laiko nėra nustatyta, todėl tai gali padaryti tiek darbuotojas, tiek darbdavys.

Antruoju atveju darbdavys neturi teisės laisvai apsispręsti dėl susitarimo nustatyti ne visą darbo laiką, darbdaviui Darbo kodeksas nustato pareigą priimti darbuotojo pasiūlymą susitarti dėl ne viso darbo laiko, šiuo atveju ne visas darbo laikas nustatomas:

⁷³ H.Davidavičius. Darbas ne visą darbo laiką. Juristas, 2005, Nr.1.

⁷⁴ G.Dambrauskienė. Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje. Jurisprudencija, 2002, t.25(17) 20 psl.

⁷⁵ Lietuvos Respublikos Konstitucija. Vilnius, 1996.

⁷⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. Vilnius: Teisės institutas, 2000 m.

-darbuotojo reikalavimu dėl jo sveikatos būklės pagal sveikatos įstaigos išvadą;

-pareikalavus nėščiai moteriai, neseniai pagimdžiusiai moteriai, krūtimi maitinančiai moteriai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, bei darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų;

-darbuotojo iki aštuoniolikos metų reikalavimu;

-neįgaliojo reikalavimu pagal Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išduotą išvadą;

-darbuotojo, slaugančio sergantį šeimos narį, reikalavimu pagal sveikatos įstaigos išvadą.⁷⁷

Atkreiptinas dėmesys, kad vien aukščiau nurodytos aplinkybės – sveikatos įstaigos išvada, nėštumas, nesenas gimdymas, maitinimas krūtimi, vaiko iki trejų metų auginimas, neįgalaus arba vaiko iki keturiolikos metų auginimas, nepilnametystė, Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos išvada, šeimos nario slaugymas, nesant asmens, turinčio teisę į ne visą darbo laiką reikalavimo, nėra pagrindas nustatyti ne visą darbo laiką.

Ne visas darbo laikas yra nustatyta trumpesnė už normalią darbo dienos ar darbo savaitės trukmę. Darbuotojas, dirbantis ne visą darbo laiką, yra tas, kurio įprastų darbo valandų skaičius yra mažesnis už toje pačioje įmonėje visą darbo laiką dirbančio darbuotojo, sudariusio to paties tipo darbo sutartį ir atliekančio tą patį arba panašų darbą, darbo valandas.⁷⁸ Ne visas darbo laikas gali būti nustatomas tiek darbo sutarties vykdymo metu, tiek priimant į darbą, taip pat neribojamas ir darbo, kuriam nustatomas ne visas darbo laikas, pobūdis. Kadangi ne visas darbo laikas lemia ir galimus nepageidaujamus padarinius darbuotojui, reikėtų įvertinti ar toks pasiūlymas yra tikrai laisva šalių valios išraiška, ar juo nebandoma pabloginti darbuotojo padėtį, t.y. ne visas darbo laikas nustatomas priverstinai.

Nors Darbo kodeksas ir įsakmiai nenurodo susitarimą dėl ne viso darbo laiko įforminti raštu, tačiau Pavyzdinėje darbo sutarties formoje 6 punkte numatyta, kad darbo sutarties šalys susitarimu nustato ne visą darbo laiką, bei nurodo, kas ir kiek mažinama, -

⁷⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

⁷⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (II tomas) III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius, 2004 m., 182 psl.

darbo savaitės dienų skaičius ar trumpesnė darbo diena.⁷⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 29 d. nutarime Nr.1508 „Dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo“ numatyta, kad ne viso darbo laiko sąlyga turi būti nustatoma darbo sutartyje ir įpareigoja darbdavį ar jo įgaliotą asmenį informuoti Valstybinę darbo inspekciją apie darbuotojus, dirbančius ne visą darbo dieną, kai jų darbo trukmė trumpesnė už pusę darbo dienos, arba dirbančius ne visą darbo savaitę, kai jų darbo trukmė trumpesnė už 3 darbo dienas per savaitę.⁸⁰ Taigi, ne viso darbo laiko sąlyga turi būti sudaroma raštu, t.y. nustatoma darbo sutartyje.

Kaip jau buvo minėta, ne visas darbo laikas gali būti nustatomas sumažinant savaitės darbo dienų skaičių arba sutrumpinant darbo dieną, arba darant ir viena, ir kita. Įdomu tai, kad praeityje dėl šio klausimo buvo kilęs net konstitucinis ginčas. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 9 d. nutarimo Nr. 21 „Dėl ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos patvirtinimo“ 3.3.punktas nustatė, kad susitariant dėl ne viso darbo laiko, gali būti numatyta, jog sutrumpinama darbo diena tam tikru valandų skaičiumi, kartu sumažinant darbo dienų skaičių per savaitę.⁸¹ Dėl šio punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Žmonių saugos darbe įstatymo (1993 m. spalio 7 d. redakcija) 46 straipsnio 4 daliai⁸² ir kilo ginčas. Konstitucinis Teismas 2001 m. gegužės 24 d. nutarimu pripažino, kad Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 9 d. nutarimo Nr. 21 „Dėl ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos patvirtinimo“ 3.3. punktas neprieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Žmonių saugos darbe įstatymo (1993 m. spalio 7 d. redakcija) 46 straipsnio 4 daliai, nes niekas negali riboti susitarimo laisvės numatant palankesnes, nei numato įstatymai, darbo sąlygas.⁸³ Konstitucinio Teismo posėdyje specialistas prof. dr. I.Nekrošius taip pat pažymėjo, kad minėto Vyriausybės nutarimo 5 punktas, nustatantis minimalią ne viso darbo laiko trukmę, prieštarauja Žmonių saugos darbe įstatymo 46 straipsniui ir Konstitucijos 94 straipsnio 2 punktui, tačiau dėl šio punkto atitikties Įstatymui ir Konstitucijai buvo nesikreipta, todėl šis klausimas nebuvo nagrinėtas. Nors Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 9 d. nutarimas Nr. 21 „Dėl ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos patvirtinimo“ ir Žmonių saugos darbe įstatymas jau nebegalioja, tačiau atsižvelgiant į tai, kad tiek dabar

⁷⁹ Valstybės Žinios. 2003, Nr.11-412.

⁸⁰ Valstybės žinios. 2004, Nr.173-6406

⁸¹ Valstybės žinios. 1995, Nr.5-92

⁸² Valstybės žinios. 1993, Nr.55-1064

⁸³ Valstybės žinios, 2001, Nr. 45-1595.

galiojantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 29 d. nutarimas Nr.1508 „Dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo“, tiek Darbo kodeksas klausimus dėl ne viso darbo laiko nustatymo reglamentuoja panašiai, šis Konstitucinio Teismo nutarimas yra aktualus ir šiandien.

Ne visas darbo laikas darbo dieną gali būti suskaidomas dalimis. Kaip bus nustatoma ne viso darbo laiko trukmė, jis išdėstomas per darbo dieną ar darbo savaitę, nustato darbuotojas ir darbdavys bendru susitarimu, apie tai pažymint darbo sutartyje, nesant sutarimo, reiktų vadovautis teisingumo, protingumo, sąžiningumo principais.

Darbo kodekso 146 straipsnio normas konkretizuoja jau minėtas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 29 d. nutarimas Nr.1508 „Dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo“, kuriame numatyta, kad darbuotojo rašytinį prašymą nustatyti ne visą darbo laiką šalių susitarimu darbdavys arba jo įgaliotas asmuo privalo išnagrinėti ir apie priimtą sprendimą raštu informuoti darbuotoją ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo prašymo gavimo dienos. Darbuotojų, nurodytų Darbo kodekso 146 straipsnio 1 dalies 2–6 punktuose, prašymai turi būti išnagrinėti ne vėliau kaip kitą darbo dieną po prašymo gavimo dienos.

Ne visa darbo diena turi būti ne trumpesnė už pusę darbo dienos, o ne visa darbo savaitė – ne trumpesnė už 3 darbo dienas per savaitę. Šie apribojimai netaikomi:

-Darbo kodekso 146 straipsnio 1 dalies 2–6 punktuose nurodytiems darbuotojams;

-pedagoginiams darbuotojams;

-asmens ir visuomenės sveikatos priežiūros ir farmacijos specialistams;

-socialiniams darbuotojams;

-daugiabučių namų savininkų bendrijų darbuotojams;

-asociacijų ir profesinių sąjungų darbuotojams;

-žemės ūkio veiklos subjektų, nurodytų Lietuvos Respublikos žemės ūkio ir kaimo plėtros įstatymo 2 straipsnio 29 dalyje, darbuotojams;

-finansinės-buhalterinės apskaitos darbuotojams;

-darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų darbuotojams;

-draudimo įmonių darbuotojams, kurie įmonės vardu ir naudai rengia, sudaro draudimo sutartis, surenka draudimo įmokas ir kuriems darbo sutartyje nustatytas darbo užmokestis proporcingas kiekvieno jų surinktų draudimo įmokų sumai;

-darbuotojams, kurie mokosi pagal formaliojo švietimo programas;

-ne daugiau kaip 20 procentų kitų kategorijų darbuotojų įmonėse, įstaigose ir organizacijose, kuriose šių darbuotojų, įskaitant ir laisvas darbo vietas, iš viso yra ne

daugiau negu 100, išskyrus apraše nurodytų kategorijų darbuotojus ir šias laisvas darbo vietas, o jeigu šių darbuotojų yra mažiau negu 5 – tik vienam iš jų;

-ne daugiau kaip 10 procentų kitų kategorijų darbuotojų įmonėse, įstaigose, organizacijose, kuriose šių darbuotojų, įskaitant ir laisvas darbo vietas (etatus), iš viso yra daugiau negu 100, išskyrus apraše nurodytų kategorijų darbuotojus ir šias laisvas darbo vietas.

Sąlygos, nustatytos šiuo nutarimu patvirtintame apraše, gali būti netaikomos, kai dėl to susitariama kolektyvinėje sutartyje.⁸⁴

Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 175 „Dėl ne viso darbo laiko” ir Europos Bendrijos Tarybos direktyvoje 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną smerkiama diskriminacija, todėl požiūris į darbuotojus, dirbančius ne visą darbo laiką, negali būti blogesnis negu į darbuotojus, dirbančius visą darbo laiką. Šių nediskriminavimo nuostatų laikomasi ir Darbo kodekse, kurio 146 straipsnio 3 dalyje numatyta, kad darbas ne viso darbo laiko sąlygomis nesukelia jokių apribojimų nustatant kasmetinių atostogų trukmę, apskaičiuojant darbo stažą, skiriant į aukštesnes pareigas, keliant kvalifikaciją, neapriboja kitų darbuotojo darbo teisių. Darbas apmokamas proporcingai dirbtam laikui arba atliktam darbui.⁸⁵

Teisinėje literatūroje aptinkama nuomonių, kad darbo sutartį dėl ne viso darbo laiko tikslinga laikyti atskira darbo sutarties rūšimi, kurios būtinoji sąlyga būtų darbuotojo ir darbdavio susitarimu numatytas ne visas darbo laikas, juolab, kad ir Darbo kodekso 108 straipsnio 1 dalyje nėra numatytas baigtinis darbo sutarčių rūšių sąrašas, t.y. leidžiamos sudaryti ir kitos šiame kodekse nenumatytos darbo sutartys. Susitarimui dėl ne viso darbo laiko esant papildomai darbo sutarties sąlygai, darbdavys, vadovaudamasis Darbo kodekso 120 straipsnio 1 dalimi, gali nuspręsti pasinaudoti savo teise pakeisti ją, tokiu atveju ne tik būtų pažeista darbuotojo teisė nesutikti su darbdavio siūlymu dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, jis gali būti atleistas, bet ir iškiltų prieštaravimas Europos Bendrijos Tarybos direktyvos 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 5 straipsnyje nustatyti nuostatai, kad darbuotojo atsisakymas būti perkeltam iš darbo dirbti visą darbo laiką į darbą dirbti ne visą darbo laiką arba atvirkščiai, neturėtų savaime būti pagrįsta priežastimi nutraukti darbo sutartį.⁸⁶ Matome, kad tokia pozicija yra tikrai pagrįsta, tačiau Lietuvos darbo įstatymų analizė leidžia teigti, jog šiuo metu susitarimas dėl ne viso darbo laiko vis dėlto yra tik papildoma darbo sutarties sąlyga.

⁸⁴ Valstybės žinios. 2004, Nr.173-6406

⁸⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

⁸⁶ I.Mačernytė-Panomariovienė. Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas. Jurisprudencija, 2005, t.74(66) 10 psl.

3.1.4. Darbo sutarties sąlygos, susijusios su poilsio laiku.

Sudarydamos darbo sutartį šalys gali sulygti dėl papildomų sąlygų – pertraukos pailsėti ir pavalgyti, kasmetinių papildomų atostogų, kūrybinių atostogų, papildomų atostogų lengvatų, mokymosi atostogų apmokėjimo sąlygų. Panagrinėkime šias sąlygas smulkiau.

Vadovaujantis Darbo kodekso 158 straipsnio 6 dalimi, pertraukos pailsėti ir pavalgyti pradžia, pabaigą bei kitas sąlygas nustato darbo tvarkos taisyklės, grafikas, kolektyvinė ir darbo sutartis.⁸⁷ Taigi, darbo sutarties šalims suteikta teisė susitarti dėl pertraukos pailsėti ir pavalgyti ir taip suderinti savo interesus šiuo klausimu, tokia galimybė yra numatyta ir Pavyzdinės darbo sutarties formos 7 punkte.⁸⁸ Tačiau darbuotojas ir darbdavys nėra visiškai laisvi savo susitarime, nes darbo sutartyje turi būti įvertintos ir kitos to paties straipsnio nuostatos:

- darbuotojams suteikiama ne ilgesnė kaip dviejų valandų ir ne trumpesnė kaip pusės valandos pertrauka pailsėti ir pavalgyti. Ši pertrauka paprastai suteikiama praėjus pusei darbo dienos (pamainos) laiko, bet ne vėliau kaip po keturių darbo valandų;

- darbuotojas pertrauką pailsėti ir pavalgyti naudoja savo nuožiūra. Jis šiuo laiku gali palikti darbo vietą. Ši pertrauka neįskaitoma į darbo laiką;

- esant šešių dienų darbo savaitei, poilsio ir švenčių dienų išvakarėse gali būti dirbama be pertraukos pailsėti ir pavalgyti tik tada, jei tos darbo dienos trukmė neviršija šešių valandų;

- darbdavys privalo pasirūpinti, kad darbuotojams būtų sudarytos tinkamos sąlygos per pertrauką pailsėti ir pavalgyti;

- tuose darbuose, kur dėl gamybos sąlygų negalima daryti pertraukos pailsėti ir pavalgyti, darbuotojui turi būti suteikiama galimybė pavalgyti darbo laiku.

Matome, kad darbo kodekso 158 straipsnio 1 dalyje nustatyta maksimali ir minimali pertraukos pailsėti ir pavalgyti trukmė. Tiek minimalios, tiek maksimalios pertraukos pailsėti ir pavalgyti ribos nustatymas yra visiškai pagrįstas, nes, nustačius trumpesnę pertrauką, darbuotojui neužtektų laiko pailsėti ir pavalgyti, o nustačius nepagrįstai ilgą pertrauką, prasitęstų bendra laiko, kurį darbuotojas paprastai praleidžia

⁸⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

⁸⁸ Valstybės Žinios. 2003, Nr.11-412.

darbe, trukmė.⁸⁹ Šiame straipsnyje taip pat numatyta šios pertraukos pradžia, t.y. pertrauka paprastai suteikiama praėjus pusei darbo dienos, bet ne vėliau kaip po keturių darbo valandų. Vadinasi, darbdavys ir darbuotojas sudarydami darbo sutartį privalo į šiuos reikalavimus atsižvelgti ir neišeiti už įstatymo nustatytų ribų. Jei pertrauka pailsėti ir pavalgyti nustatyta darbo sutartyje, tai darbo tvarkos taisyklės, darbo grafikas ar kolektyvinė sutartis negali keisti pertraukos pailsėti ir pavalgyti laiko šiam darbuotojui, išskyrus atvejus, kai atitinkamai pakeičiama darbo sutartis ar šalys susitaria atsisakyti pertraukos laiko reguliavimo darbo sutartyje.

Pavyzdinės darbo sutarties formos 7 punkte susitarimas dėl kasmetinių papildomų atostogų priskirtas prie kitų darbo sutarties sąlygų, dėl kurių šalys susyngsta⁹⁰, vadinasi tai yra papildoma darbo sutarties sąlyga. Sutinkamai su Darbo kodekso 168 straipsniu, kasmetinės papildomos atostogos suteikiamos:

- darbuotojams už darbą sąlygomis, neatitinkančiomis normalių darbo sąlygų;
- už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą toje darbovietėje;
- už ypatingą darbų pobūdį.⁹¹

To paties straipsnio 2 dalyje numatyta, kad kasmetinių papildomų atostogų trukmę, suteikimo sąlygas ir tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė. Šie klausimai buvo sureglamentuoti 2003 m. balandžio 22 d. nutarimu Nr. 497 „Dėl kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“.⁹² Tačiau darbo, kolektyvinėje sutartyje arba darbo tvarkos taisyklėse gali būti nustatomos didesnės trukmės ir kitų rūšių negu Darbo kodekso 168 straipsnyje numatytos kasmetinės papildomos atostogos. Taigi, galimi du kasmetinių papildomų atostogų suteikimo būdai:

-kai papildomos atostogos suteikiamos darbo, kolektyvinėje sutartyje ar darbo tvarkos taisyklėse nustatytos didesnės trukmės ir kitų rūšių;

-kai darbdavys privalo suteikti Vyriausybės 2003 m. balandžio 22 d. nutarimu Nr. 497 „Dėl kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“ nustatytos trukmės papildomas atostogas jos nustatytais sąlygomis ir tvarka.

Panagrinėkime minėtą Vyriausybės nutarimą, kadangi darbdavys ir darbuotojas darbo sutartyje gali susyngti tik dėl tokių kasmetinių papildomų atostogų

⁸⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (II tomas) III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004 m., 208 psl.

⁹⁰ Valstybės Žinios. 2003, Nr.11-412.

⁹¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

⁹² Valstybės žinios. 2003, Nr.39-1787.

sąlygų, kurios yra palankesnės darbuotojui negu nustatytos šiame nutarime. Nutarime detalizuojamos Darbo kodekso 168 straipsnio nuostatos, numatyta, kad kasmetinės papildomos atostogos suteikiamos:

-už darbą sąlygomis, neatitinkančiomis normalių darbo sąlygų, – darbuotojams, dirbantiems darbo aplinkoje, kurioje sveikatai kenksmingų veiksnių dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nustatytus leistinus ribinius dydžius (kiekius), kai techninėmis ar kitomis priemonėmis jų darbo aplinkoje sumažinti iki sveikatai nekenksmingų dydžių neįmanoma, – iki 5 kalendorinių dienų, skaičiuojamų priklausomai (proporcingai) nuo to, kiek iš viso valandų jie dirbo tokioje aplinkoje tais metais, už kuriuos suteikiamos atostogos, t.y. tuo atveju, jeigu tokioje aplinkoje dirbta nuo 80 iki 100 procentų darbo laiko, suteikiamos 5 kalendorinės dienos, nuo 60 iki 80 procentų – 4 kalendorinės dienos, nuo 40 iki 60 procentų – 3 kalendorinės dienos, nuo 20 iki 40 procentų – 2 kalendorinės dienos, iki 20 procentų – 1 kalendorinė diena;

-už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą toje darbovietėje – darbuotojams, turintiems didesnę kaip 10 metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, – 3 kalendorinės dienos, už kiekvienų paskesnių 5 metų darbo stažą toje darbovietėje – 1 kalendorinė diena. Į ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą toje darbovietėje stažą, už kurį suteikiamos kasmetinės papildomos atostogos, įskaitomas faktiškai dirbtas laikas toje darbovietėje ir kiti laikotarpiai, nurodyti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 170 straipsnio 1 dalyje. Į šį stažą neįeina laikas, dirbtas įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, iš kurios į kitą darbovietę darbuotojas perkeltas darbdavių susitarimu ar kitais pagrindais, nenutraukiančiais darbo stažo;

-už ypatingą darbų pobūdį – darbuotojams, kurių darbas (ne mažiau kaip pusė viso darbo laiko per metus, už kuriuos suteikiamos atostogos) atliekamas kelionėje, lauko sąlygomis, susijęs su važiavimu ar yra kilnojamojo pobūdžio, ir dėl to jiems kompensuojamos su tuo susijusios padidėjusios išlaidos, vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimu Nr. 116 „Dėl Kompensuojamų išmokų dydžio ir mokėjimo tvarkos patvirtinimo“⁹³ – 2 kalendorinės dienos.

Minėtu Vyriausybės nutarimu taip pat nustatytos kitos papildomų atostogų suteikimo sąlygos ir tvarka:

-darbuotojams, turintiems teisę gauti kasmetines papildomas atostogas keliais pagrindais, prie kasmetinių minimaliųjų atostogų suteikiamos jų pasirinkimu tik vienos iš šių minėtųjų kasmetinių atostogų;

⁹³ Valstybės žinios. 2003, Nr.11-413.

-kasmetinės papildomos atostogos pridedamos prie kasmetinių minimaliųjų atostogų ir gali būti šalių susitarimu suteikiamos kartu arba atskirai. Šalims nesutarus, šios atostogos suteikiamos kartu;

-darbuotojams, turintiems teisę gauti kasmetines pailgintas ir kasmetines papildomas atostogas, jų pasirinkimu suteikiamos arba tik kasmetinės pailgintos atostogos, arba prie kasmetinių minimaliųjų atostogų pridėtos kasmetinės papildomos atostogos.⁹⁴

Įdomu tai, kad Panevėžio apygardos administracinis teismas, nagrinėdamas administracinę bylą Nr.I-701-552-2005, kreipėsi į Lietuvos Respublikos Konstitucinį Teismą prašydamas ištirti, ar Vyriausybės 2003 m. balandžio 22 d. nutarimo Nr. 497 „Dėl kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“ 1.2 punkto nuostata neprieštarauja Darbo kodeksui. Teismui kilo abejonė, ar ginčijamu Vyriausybės nutarimu patvirtintų Kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos 1.2 punkto nuostata, pagal kurią į ilgalaikį nepertraukiamąjį darbo toje darbovietėje stažą, už kurią suteikiamos kasmetinės papildomos atostogos, neįeina laikas, dirbtas įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, iš kurios į kitą darbovietę darbuotojas perkeltas darbdavių susitarimu ar kitais pagrindais, nenutraukiančiais darbo stažo, neprieštarauja Darbo kodekso 30 straipsnio 1 dalies 4 punktui, kuriame nepertraukiamasis darbo stažas apibrėžtas kaip laikas, dirbtas vienoje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje arba keliose įmonėse, įstaigose, organizacijose, jeigu iš vienos darbovietės į kitą buvo perkelta darbdavių susitarimu ar kitais pagrindais, nenutraukiančiais darbo stažo, arba jeigu darbo pertrauka neviršija nustatytų terminų.⁹⁵ Šiuo metu prašymas yra priimtas, bet dar neišnagrinėtas.

Pavyzdinės darbo sutarties formos 7 punkte taip pat numatyta, kad galimas susitarimas ir dėl kūrybinių atostogų.⁹⁶ Kūrybinės atostogos – tai viena iš tikslinių atostogų rūšių, jos suteikia galimybę darbuotojui atsitraukti nuo darbo ir įgyvendinti asmeninius tikslus ar patenkinti asmeninius poreikius. Pagal Darbo kodekso 182 straipsnį, kūrybinės atostogos suteikiamos disertacijai užbaigti, vadovėliams rašyti ir kitais įstatymų nustatytais atvejais. Kūrybinių atostogų trukmę, suteikimo ir apmokėjimo tvarką reglamentuoja įstatymai, darbo ir kolektyvinė sutartis.⁹⁷ Paminėtinas 2003 m. spalio 17 d. Nr. A1-160 Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas, kuriuo

⁹⁴ Valstybės Žinios. 2003, Nr.39-1787.

⁹⁵ www.lrkt.lt

⁹⁶ Valstybės Žinios. 2003, Nr.11-412.

⁹⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

yra patvirtintos „Rekomendacijos darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas“.⁹⁸ Šiose rekomendacijose atkartojamos Darbo kodekso 182 straipsnyje numatytos nuostatos dėl kūrybinių atostogų, tačiau smulkiau jos nedetalizuojamos. Kadangi kol kas jokiam įstatyme nėra aptarti kiti atvejai, kada gali būti suteikiamos kūrybinės atostogos, galima teigti, kad šios rūšies atostogomis galima pasinaudoti tik dviem atvejais – disertacijai baigti ir vadovėliams rašyti. Jei atostogos, pavadintos kūrybinėmis, būtų suteiktos kitais atvejais, galima teigti, kad jos būtų suteiktos pažeidžiant Darbo kodekso nuostatas, todėl jas reikėtų laikyti kitokios rūšies atostogomis, bet ne kūrybinėmis. Darbo kodekse nurodoma, kad kūrybinių atostogų trukmę, suteikimo ir apmokėjimo tvarką reglamentuoja įstatymai, darbo ir kolektyvinė sutartis. Jeigu įstatymai šito neaptaria, šie klausimai turėtų būti aptarti kolektyvinėje sutartyje arba suderinami šalių susitarimu.

Kolektyvinėse arba darbo sutartyse gali būti nustatytos ilgesnės trukmės bei kitų rūšių atostogos, papildomos lengvatos pasirinkti kasmetinių atostogų laiką, nustatyti didesni mokėjimai už kasmetines ir tikslines atostogas, negu garantuoja Darbo kodeksas (185 straipsnis).⁹⁹ Matome, kad darbo sutarties šalims suteikta teisė darbo sutartyje spręsti atostogų klausimus, tokiu būdu įgyvendinama viena iš lanksčių darbo organizavimo formų. Susitarimai dėl darbo organizavimo formų neturi pabloginti darbuotojų padėties, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai. Darbuotojams ir darbdaviams patiems susitarimo būdu nustatant tarpusavio teises ir pareigas, būtina vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais.¹⁰⁰ Taigi, laisvė susitarti yra ribojama – darbo sutartyje gali būti nustatyti tik didesni mokėjimai už kasmetines ir tikslines atostogas, o nustatytos kitų rūšių atostogos negali pakeisti Darbo kodekso nustatytų atostogų sąlygų, t.y. sumažinti įstatyminių garantijų. Tokiu būdu yra įgyvendinamas Darbo kodekso 94 straipsnio 2 dalyje numatytas draudimas nustatyti tokias darbo sąlygas, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Susitariant dėl papildomų lengvatų pasirenkant kasmetinių atostogų laiką, turi būti atsižvelgta į Darbo kodekso 35 straipsnio 2 dalį, kuri numato, kad darbo teisių įgyvendinimas ir pareigų vykdymas neturi pažeisti kitų asmenų teisių ir įstatymų saugomų interesų, t.y. toks susitarimas neturi pabloginti kitų darbuotojų padėties.¹⁰¹

⁹⁸ Valstybės žinios. 2003, Nr. 101-4573.

⁹⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

¹⁰⁰ Valstybės žinios. 2003, Nr. 101-4573.

¹⁰¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

Komentuojamame straipsnyje taip pat numatyta, kad šios lengvatos, išskyrus papildomą lengvatą pasirinkti kasmetinių atostogų laiką, negali būti nustatytos kolektyvinėse ir darbo sutartyse, sudaromose įstaigose, organizacijose, kurios yra išlaikomos iš valstybės, savivaldybių ir valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, taip pat sutartyse, sudaromose Lietuvos banke. Vadinasi, kitų rūšių atostogos ir didesni apmokėjimo už kasmetines ir tikslines atostogas dydžiai negali būti nustatyti įstaigose ar organizacijose, kurios tiesiogiai ar per įsteigtus fondus išlaikomos iš valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, bei Lietuvos banke.

Pagal Darbo kodekso nuostatas darbdavys turi pareigą, t.y. privalo darbuotojui suteikti mokymosi atostogas, jei yra įstatyme nustatytos aplinkybės: darbuotojas ruošiasi laikyti stojamuosius egzaminus į aukštesniąją ar aukštąją mokyklą arba darbuotojas, jau besimokantis tokioje mokykloje, pateikia mokyklos pažymą apie būsimą sesiją ir būsimas įskaitas bei egzaminus. Šiuo atveju neatsižvelgiama į darbdavio interesus ir nedaroma jokių išlygų. Mokymosi atostogos tokiais atvejais turi būti suteikiamos. Vienintelis dalykas, susijęs su mokymosi atostogomis, kuris priklauso ir nuo darbdavio, – šių atostogų apmokėjimas. Sutinkamai su Darbo kodekso 210 straipsnio 1 dalimi, jei atostogos suteikiamos darbuotojams, kurie mokosi ar laiko stojamuosius egzaminus į aukštąsias ir aukštesniąsias mokyklas su įmonių siuntimais, už suteikiamas mokymosi atostogas darbuotojams turi būti mokamas ne mažesnis kaip vidutinis darbo užmokestis.¹⁰² Jei darbuotojas mokosi su įmonės siuntimu, pasirinkimo dėl jam suteiktų atostogų apmokėjimo nėra – už atostogų laikotarpį privalo būti mokamas ne mažesnis kaip vidutinis darbuotojo darbo užmokestis. Tačiau jei darbuotojas laiko stojamuosius egzaminus ar mokosi mokymosi įstaigoje savo iniciatyva, darbdavys gali daryti įtaką mokymosi atostogų apmokėjimo klausimui – Darbo kodeksas nurodo, kad šiuo atveju tokių atostogų apmokėjimo klausimas sprendžiamas pagal kolektyvinės sutarties nuostatas arba šalių susitarimu, vadinasi šią sąlygą, kaip papildomą, šalys gali įtraukti ir į darbo sutartį. Kadangi įstatymas tokiu atveju nenustato netgi minimalaus privalomo atostogų apmokėjimo, darbdavys turi teisę už tokias atostogas darbuotojui ir nemokėti, t.y. laikyti jas nemokamomis mokymosi atostogomis.

¹⁰² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

3.1.5. Neatvykimas į darbą prastovos metu.

Sutinkamai su Darbo kodekso 195 straipsnio 6 dalimi, kolektyvinėje ar darbo sutartyje gali būti numatyti visiško neatvykimo į darbą prastovos metu atvejai.¹⁰³ Tokios sąlygos įtraukimas į darbo sutartį yra numatytas ir Pavyzdinėje darbo sutarties formoje.¹⁰⁴ Kad išsiaiškinti koks galėtų būti šios sąlygos turinys, panagrinėkime Darbo kodekso 122 straipsnį, kuriame numatyta, kad prastova ne dėl darbuotojo kaltės yra tokia padėtis darbovietėje, kai darbdavys neduoda darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo dėl tam tikrų objektyvių priežasčių. Prastovos laikui darbuotojai, atsižvelgiant į jų profesiją, specialybę, kvalifikaciją ir sveikatos būklę, jų raštišku sutikimu perkeliama į kitą darbą. Jeigu darbuotojai sutinka, jie gali būti perkeliama į kitą darbą neatsižvelgiant į profesiją, specialybę, kvalifikaciją. Perkeltiems darbuotojams už darbą mokama Darbo kodekso 195 straipsnyje numatyta tvarka.¹⁰⁵ Matome, kad šioje teisės normoje nustatytas teisinis reglamentavimas, kaip turi būti sprendžiamas darbuotojo, esančio prastovoje, užimtumo klausimas, numatyta darbuotojo, esančio prastovoje, perkėlimo į kitą darbą galimybė, kuri gali būti ir nesiejama su darbuotojo profesija, specialybe ir kvalifikacija. Tokia liberali, suteikianti pasirinkimo galimybę, užimtumo darbo vietoje reglamentacija atitinka tiek darbdavio, tiek darbuotojo interesus, o Darbo kodekso 195 straipsnyje nustatytas mokėjimo už prastovos laiką reglamentavimas skatina darbdavį nagrinėti darbuotojo perkėlimo į kitą darbą galimybes.¹⁰⁶ Tačiau darbuotojas gali atsisakyti jam pasiūlyto darbo, kas visiškai atitinka laisvės pasirinkti darbą principą, arba darbdavys darbuotojui prastovos metu gali nepasiūlyti įmonėje esančio kito darbo. Tuomet darbdavys gali reikalauti darbuotojo būti darbo vietoje ir už tai darbuotojui mokėti ne mažesnę nei Vyriausybės patvirtintą minimalų valandinį atlygį už kiekvieną prastovos valandą (Darbo kodekso 195 straipsnio 5 dalis). Arba darbuotojas ir darbdavys gali susitarti dėl visiško neatvykimo į darbą prastovos metu (Darbo kodekso 195 straipsnio 6 dalis), pavyzdžiui, darbo sutartyje gali būti įtrauktos tokios papildomos sąlygos:

- jeigu darbuotojui prastovos atveju nepasiūloma įmonėje esančio kito darbo

¹⁰³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

¹⁰⁴ Valstybės Žinios. 2003, Nr.11-412.

¹⁰⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

¹⁰⁶ LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. balandžio 19 d. nutartis c.b. P.S. v. AB „Vakarų laivų gamykla“, Nr.3K-3-282/2006, kat.14.3.4.

pagal jo profesiją, specialybę, kvalifikaciją, kuri jis galėtų dirbti nepakenkdamas savo sveikatai, darbuotojas gali visiškai neatvykti į darbą ir jam už kiekvieną prastovos valandą mokamas jo dviejų trečdalių vidutinio valandinio darbo užmokesčio dydžio, buvusio iki prastovos, atlygis, bet ne mažesnis nei Vyriausybės patvirtintas minimalusis valandinis atlygis už kiekvieną prastovos valandą, arba,

- jeigu darbuotojas atsisako pasiūlyto darbo pagal savo profesiją, specialybę, kvalifikaciją, kuri jis galėtų dirbti nepakenkdamas savo sveikatai, darbuotojas gali visiškai neatvykti į darbą ir jam mokama ne mažiau kaip trisdešimt procentų Vyriausybės nustatyto minimaliojo valandinio atlygio už kiekvieną prastovos valandą, arba,

- jeigu darbuotojas atsisako pasiūlyto darbo ne pagal jo profesiją, specialybę, kvalifikaciją, darbuotojas gali visiškai neatvykti į darbą ir jam mokamas ne mažesnis nei Vyriausybės patvirtintas minimalusis valandinis atlygis už kiekvieną prastovos valandą, ir pan.

3.1.6. Visiškos materialinės atsakomybės sutartis.

Iki 2005 m. gegužės 28 d. galiojusios Darbo kodekso redakcijos 95 straipsnio 4 dalyje buvo numatyta papildoma darbo sutarties sąlyga – susitarimas dėl materialinės atsakomybės, tačiau 2005 m. gegužės 12 d. įstatymu Nr. X-188 Darbo kodekso 95 straipsnio 4 dalis buvo pakeista, išbraukiant žodžius „materialinės atsakomybės“.¹⁰⁷ Todėl kyla klausimas ar susitarimą dėl materialinės atsakomybės galime laikyti papildoma darbo sutarties sąlyga. Sutinkamai su Darbo kodekso 256 straipsnio 1 dalimi, visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe. Konkrečių darbų ir pareigų sąrašas yra nustatomas kolektyvinėje sutartyje.¹⁰⁸ Šis straipsnis konkretizuoja Darbo kodekso 255 straipsnio, kuriame numatyti atvejai, kai darbuotojas privalo atlyginti darbdaviui padarytą visą materialinę žalą, nuostatas. Jeigu konkrečiau darbuotojo pareigos įtrauktos į sąrašą kolektyvinėje sutartyje, sutartis dėl visiškos

¹⁰⁷ Valstybės žinios. 2005, Nr.67-2400.

¹⁰⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

materialinės atsakomybės su juo gali būti sudaryta, bet šalys gali tokios sutarties ir nesudaryti. Tačiau jeigu įmonėje tokio sąrašo nėra, bet sudarant darbo sutartį į jas įtraukiama papildoma sąlyga dėl visiškos materialinės atsakomybės, tai tokia sąlyga turėtų būti pripažįstama prieštaraujančia Darbo kodekso 256 straipsnio 1 daliai, 94 straipsnio 2 daliai ir 95 straipsnio 4 daliai.¹⁰⁹

Taigi, norint sudaryti materialinės atsakomybės sutartį su darbuotoju, turi būti įgyvendintos dvi sąlygos:

-darbuotojo darbas turi būti susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe. Analogiška išvadą padarė ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas civilinėje byloje Nr.3K-3-279/2006¹¹⁰;

-sudaryta kolektyvinė sutartis, nustatanti kada ir su kuo galima sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį, konkretūs darbdavio ir darbuotojo įsipareigojimai materialinių vertybių apsaugai ir apskaitai tvarkyti, įvairios taisyklės.

Atkreiptinas dėmesys, kad viena iš prielaidų, įgalinančių sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį, yra sudaryta kolektyvinė sutartis. Tačiau kaip šį klausimą reiktų spręsti nesant kolektyvinės sutarties? Darbo kodekso komentaro autorių nuomone, kad tais atvejais, kai darbas susijęs su materialinių vertybių saugojimu, gabenimu ir pan., nesant kolektyvinės sutarties, darbdavys gali siūlyti darbuotojui tai nustatyti darbo sutartyje. Nustatyti visišką darbuotojų materialinę atsakomybę galima tik tada, kai tai numatyta kolektyviniu aktu: darbo tvarkos taisyklėmis, kitu vietiniu norminiu teisės aktu.¹¹¹ Teisinėje literatūroje aptinkama nuomonių, kad su darbuotojais gali būti sudaromos visiškos materialinės atsakomybės sutartys ir tose įmonėse, kuriose nėra pasirašytos kolektyvinės sutartys, tačiau jei jų darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, arba dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe, kadangi teismai tokiai praktikai pritaria.¹¹² Remiamasi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartimis civilinėse bylose

¹⁰⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (II tomas) III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004 m., 52 psl.

¹¹⁰ LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. balandžio 12 d. nutartis c.b. A.S. v. UAB „Atridas“, Nr.3K-3-279/2006, kat.11.9.12, 16.7.

¹¹¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (II tomas) III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius, 2004 m., 397 psl.

¹¹² H.Davidavičius. Darbuotojų materialinė atsakomybė. Juristas, Nr.5, Vilnius, 2007.

Nr.3K-3-600/2005, 3K-3-37/2007, kuriose konstatuota, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartis sudaroma su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe.¹¹³ Tokios sutarties sudarymo su darbuotojais prielaida yra ta, kad jų darbas tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių išsaugojimu.

Materialinės atsakomybės sutartis su darbuotoju paprastai sudaroma priimant ją į darbą ir yra darbo sutarties priedas, t.y. ji turi būti sudaroma raštu. Priimamas į darbą asmuo, be svarbių priežasčių atsisakęs pasirašyti visiškos materialinės atsakomybės sutartį, paprastai nepriimamas į tą darbą. Materialinės atsakomybės sutartyje turi būti nustatyta, už kokias materialines vertybes darbuotojas prisiima visišką materialinę atsakomybę ir kokius įsipareigojimus prisiima darbdavys, užtikrindamas sąlygas, kad žala neatsirastų. Pagal savo teisinį pobūdį visiškos materialinės atsakomybės sutartis yra tęstinė, dvišalė, t.y. pagal ją abi šalys turi tam tikras teises ir pareigas. Darbuotojas privalo laiku informuoti darbdavį apie materialinėms vertybėms gresiančius pavojus. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2007 m. vasario 6 d. kasacine tvarka išnagrinėjusi civilinę bylą Nr. 3K-3-37/2007 konstatavo, kad atsakovas nesikreipė į darbdavį dėl netinkamų darbo sąlygų, todėl nepagrįstas kasacinio skundo argumentas, kad ieškovas nesudarė tinkamų darbo sąlygų, kurioms esant galima apsaugoti darbuotojui patikėtas vertybes.¹¹⁴ Kita vertus, darbdavys turi sudaryti tinkamas darbo sąlygas.¹¹⁵ Darbuotojas atleidžiamas nuo atsakomybės, jeigu įrodo, kad žala atsirado dėl ne nuo jo priklausančių priežasčių, o ypač dėl to, kad darbdavys neužtikrino sąlygų, užtikrinančių patikėto turto saugumą.¹¹⁶ Kaip konstatavo Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, kai žala atsirado dėl to, kad nebuvo sudarytos būtinos sąlygos patikėtų vertybių išsaugojimui, teismas, atsižvelgdamas į šias aplinkybes ir darbuotojo kaltės laipsnį, gali sumažinti atlygintinos žalos dydį.¹¹⁷

¹¹³ LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. vasario 6 d. nutartis c.b. J.S. v. UAB „Grasta“, Nr.3K-3-37/2007, kat.16.7; 16.8., 2005 m. lapkričio 23 d. nutartis c.b. R.A. v. UAB „Stateta“, Nr.3K-3-600/2005, kat.16.7.

¹¹⁴ LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. vasario 6 d. nutartis c.b. J.S. v. UAB „Grasta“, Nr.3K-3-37/2007, kat.16.7; 16.8.

¹¹⁵ A.Pranckevičius. kai kurios darbuotojų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę problemos. Teisė, 1999, 33(2), 55 psl.

¹¹⁶ R.Macijauskienė. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje. Jurisprudencija, 2002, t.25(17), 84 psl.

¹¹⁷ LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio 4 d. nutartis c.b. J.J. v. UAB „Girteka“, Nr.3K-3-215/2005, kat.16.7.

Kai dėl kartu dirbamo darbo neįmanoma atriboti atskirų darbuotojų atsakomybės, gali būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis su darbuotojų grupe. Šiuo atveju žalą atlygina visi sutartį pasirašę darbuotojai. Kiekvieno jų dalis atlyginant žalą nustatoma proporcingai jų dirbtam laikui, per kurį susidarė žala, jei sutartyje nenustatyta kitaip. Tiek individuali, tiek ir grupės darbuotojų visiškos materialinės atsakomybės sutartys paprastai galioja per visą darbo laiką dirbant tą darbą, kuriam jos buvo sudarytos. Visiškos materialinės atsakomybės sutartys negali būti sudaromos su darbuotojais iki aštuoniolikos metų. Apibendrinant galima teigti, kad susitarimą dėl visiškos materialinės atsakomybės galima laikyti papildoma darbo sutarties sąlyga, kadangi ji turi papildomoms darbo sutarties sąlygoms būdingus požymius, skirtumas tik toks, jog šis susitarimas įrašomas ne į sudaromą darbo sutartį, o yra darbo sutarties priedas.

3.1.7. Garantijos ir kompensacijos priimant arba perkeliant į kitoje vietovėje esantį darbą.

Pavyzdinės darbo sutarties formos 10 punkte numatyta, kad šalys gali susitarti dėl sąlygų, numatytų Darbo kodekso 221 straipsnio 2 dalyje.¹¹⁸ Minėtas straipsnis reglamentuoja garantijas ir kompensacijas priimant arba perkeliant į kitoje vietovėje esantį darbą ir taikomas asmenims, priimamiems į darbą arba perkeliameiems į kitoje vietovėje esantį darbą. Kokios išmokos ir kokio dydžio mokamos tokiems darbuotojams, priklauso nuo to, darbdavio ar darbuotojo iniciatyva yra priimama ar perkeliama į darbą kitoje vietovėje. Kita vietovė paprastai laikoma naujo darbo vieta, jei ji yra kitame administraciniame vienetė pagal nustatytą teritorinį skirstymą. To paties miesto teritoriją įprasta laikyti ta pačia vietovė, nors miestas padalintas į atskiras seniūnijas.¹¹⁹ Visais atvejais, kai darbuotojas priimamas arba perkeliamas dirbti į kitą vietovę, išskyrus priėmimą dirbti bei perkėlimą jo paties prašymu, jam mokama:

- 1) paties darbuotojo ir jo šeimos narių kelionpinigiai. Nustatant kelionpinigių

¹¹⁸ Valstybės Žinios. 2003, Nr.11-412.

¹¹⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (II tomas) III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004 m., 307 psl.

sumą galima orientuotis į kelionės išlaidų apmokėjimą tarnybinės komandiruotės atveju, remiantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimu Nr. 526 „Dėl tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklių patvirtinimo“.¹²⁰ Darbuotojo šeimos narių kelionės išlaidos turi būti apmokamos, jeigu jie persikelia į kitą vietovę kartu su darbuotoju;

2) turto pervežimo išlaidos. Kiek turto apmokamai gali pervežti darbuotojas, nustatoma vietiniuose norminiuose teisės aktuose, taip pat tai gali būti aptariama darbo sutartyje;

3) dienpinigiai už kelionėje išbūtą laiką. Nustatant dienpinių mokėjimo tvarką taip pat galima pasiremti aukščiau nurodytu Vyriausybės nutarimu;

4) darbo užmokestis už išsiruošimo į kelionę ir įsikūrimo naujoje vietovėje laiką, bet ne daugiau kaip už šešias dienas, taip pat už kelionėje išbūtą laiką.

Straipsnio 2 dalyje numatyta, kad kolektyvinėse ar darbo sutartyse gali būti nustatytas ir kitų išlaidų, susijusių su persikėlimu, apmokėjimas. Tokios išlaidos paprastai kompensuojamos vienkartinėmis išmokomis.¹²¹ Taigi, darbo sutarties šalys darbo sutartyje gali sulygti dėl kitų išlaidų, nenumatytų Darbo kodekso 221 straipsnio 1 dalyje, kompensavimo. Jei darbuotojas priimamas dirbti ar perkeliamas į kitoje vietovėje esantį darbą paties prašymu, dėl aukščiau minėtų išmokų gali būti sulygtas darbo sutartyje (Darbo kodekso 221 straipsnio 3 dalis). Tačiau šiuo atveju darbdavys nėra įpareigotas darbuotojui mokėti išmokų – jis gali išviso jų nemokėti, mokėti tik jų dalį ir pan.

3.2. Papildomos darbo sutarties sąlygos, susijusios su darbo sutarties pasibaigimu.

3.2.1. Išlaidų darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms atlyginimas.

Darbdavys sutinka mokėti už darbuotojo kvalifikacijos tobulinimą, studijas, profesinį mokymą, nes darbuotojo kvalifikacija ir išsilavinimas yra tiesiogiai susiję su atliekamo darbo kokybe. Darbdavys, sudarydamas darbuotojo mokymo sąlygas, nori būti

¹²⁰ Valstybės žinios. 2004, Nr.74-2555.

¹²¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

užtikrintas, kad investicijos į mokymą nenueis perniek, darbuotojas ir toliau dirbs įmonėje, o jeigu išeis iš darbo, kompensuos darbdaviui turėtas jo darbuotojo mokymo išlaidas.¹²² Tokios nuostatos yra įtrauktos ir į Darbo kodeksą. Iki 2005 m. gegužės 28 d. galiojusios Darbo kodekso redakcijos 127 straipsnio 3 dalis numatė, kad darbo sutartyje gali būti sulygta: jeigu sutartis nutraukiama darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties, tai darbuotojas išsipareigoja atlyginti darbdaviui jo turėtas išlaidas per paskutinius vienerius darbo metus darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms ir kt.¹²³ Vadinasi, neturėjo būti atlyginamos darbdavio išlaidos darbuotojo mokymui, jei darbo sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltės, pavyzdžiui, darbuotojui padarius nusikaltimą ar pakartotinę drausminę nuobaudą, kai iš darbuotojo atimama teisė eiti specialios teisės dirbti tam tikrą darbą, ir kt. Todėl tokios DK spragos turėjo būti panaikintos. 2005 m. gegužės 12 d. įstatymu Nr. X-188 Darbo kodekso 127 straipsnio 3 dalis pripažinta netekusia galios, 95 straipsnis papildytas 5 dalimi, kuri numatė, kad darbo sutartyje gali būti sulygta: jeigu sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltės arba darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties, tai darbuotojas išsipareigoja atlyginti darbdaviui jo turėtas išlaidas per paskutinius vienerius darbo metus darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta ir kita kompensavimo tvarka bei terminai.¹²⁴

Ši norma neturėtų būti aiškinama plečiamai. Darbo sutartyje dažniausiai neaptariama kokias mokymo, kvalifikacijos kėlimo, perkvalifikavimo ir panašias sąlygas toks išsipareigojimas aprėpia, todėl galima pareikalauti atlyginti už tokius darbuotojo kvalifikacijos kėlimo būdus, kurie yra darbo proceso organizavimo dalis. Tai liestų ne kolektyvinius perkvalifikavimo kursus, organizuojami įmonėje ar jos mokymo centre, o tam tikras specializuotas programas, užsienio stažuotės ir pan.¹²⁵ Kalbant apie šias išlaidas reikėtų atkreipti dėmesį į du dalykus. Pirma, išlaidų atlyginimas turi būti numatytas darbo sutartyje, nors pati susitarimo forma nėra reikšminga, tai gali būti tiek atskira sąlyga pačioje darbo sutartyje, tiek didesnės apimties sutarties priedas. Šios išvados teisingumą patvirtina ir teismų praktika. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2006-01-16 nutartyje

¹²² P.Koverovas. Darbuotojo ir darbdavio sutartiniai santykiai: papildomi darbo sutarties šalių išsipareigojimai. Teisė, 1999, 33(2), 33 psl.

¹²³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

¹²⁴ Valstybės žinios. 2005, Nr.67-2400.

¹²⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (II tomas) III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004 m., 127 psl.

konstatavo, kad bylą nagrinėję pirmosios ir apeliacinės instancių teismai nustatė, jog šalių sudarytoje darbo sutartyje nebuvo sąlygų, apibrėžiančių jų teises ir pareigas, susijusias su darbuotojo mokymo, kvalifikacijos kėlimo ir pan., finansavimu, tačiau teismai teisingai pripažino, jog atsakovė prisiėmė prievolę atlyginti darbdaviui jos mokymo ar profesinės kvalifikacijos kėlimo išlaidas, pasirašiusi įmonės Vidaus darbo tvarkos taisykles, kuriose nustatyta tokia darbuotojo pareiga. Teismas ieškovo teises susigražinti darbuotojo mokymo išlaidas, o atsakovės pareigą jas darbdaviui atlyginti laikė šalių sudarytos darbo sutarties dalimi.¹²⁶ Antra, kad nekiltų nesusipratimų ir neaiškumų, patartina apibrėžti, kas sudaro tokias išlaidas. Pavyzdžiui, darbuotojas ir darbdavys gali aiškiai nustatyti, kad išlaidas sudaro ne tik už registraciją į kursus sumokėti pinigai, bet ir kelionės, viešbučio ir kitos komandiruočių sąnaudos.

Darbo kodekso 95 straipsnis buvo papildytas 5 dalimi perkeliančią šią dalį iš 127 straipsnio 3 dalies ir iš dalies pakeičiant buvusį teisinį reguliavimą. Šis pakeitimas susijęs su darbdavio investicijų į darbuotojo kvalifikaciją problema. Apmokėjus darbuotojo kvalifikacijos išlaidas darbuotojas bet kada gali išeiti iš darbo tuo padarydamas įmonei nuostolius. Anksčiau galiojusi Darbo kodekso 127 straipsnio 3 dalies nuostata numatė darbdaviams galimybę darbuotojo išėjimo iš darbo atveju išsireikalauti iš jo darbdavio turėtas darbuotojo mokymo, kvalifikacijos kėlimo ir stažuočių išlaidas tik už paskutinius vienerius darbo metus. Todėl aptariamasis Darbo kodekso pakeitimas išplėtė darbdavių garantijas ir nustatė, kad kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta ir kita kvalifikacijos kėlimui turėtų išlaidų kompensavimo tvarka bei terminai. Pasirašius kolektyvinę sutartį darbdaviai galės nustatyti ir ilgesnį nei vienerių metų darbuotojo išpareigojimą dirbti toje pačioje įmonėje.

3.2.2. Atsiskaitymas su atleidžiamu darbuotoju.

Darbo kodekso 141 straipsnyje numatyta, kad darbdavys privalo visiškai atsiskaityti su atleidžiamu iš darbo darbuotoju jo atleidimo dieną, jeigu įstatymais ar darbdavio ir darbuotojo susitarimu nenustatyta kitokia atsiskaitymo tvarka. Darbdavys

¹²⁶ LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 16 d. nutartis c.b. A.G. v. UAB „Ekonomikos mokymo centras“, Nr. 3K-3-36/2006, kat. 14.3.16; 16.1 (S).

atsiskaitymo su darbuotoju dieną privalo išmokėti visas jam priklausančias pinigų sumas, nustatyta tvarka užpildyti darbuotojo darbo sutartį.¹²⁷ Šis straipsnis buvo papildytas 3 dalimi, kuri nustatė, kad kai uždelsiama atsiskaityti ne dėl darbuotojo kaltės, darbuotojui sumokamas jo vidutinis darbo užmokestis už uždelsimo laiką. Esminis skirtumas, kad anksčiau buvo reikalaujama darbdavio kaltės dėl atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju uždelsimo. Buvo susiformavusi teismų praktika, kad pavyzdžiui tais atvejais, kai darbdavio sąskaita areštuota nėra darbdavio kaltės. Įsigaliojus aptariamam pakeitimui teismai nebegali priimti jokių darbdavio pasiteisinimų dėl atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju uždelsimo. Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2007 m. vasario 26 d. išnagrinėjusi civilinę bylą Nr. 3K-3-70/2007 konstatavo, kad jei yra nustatoma, kad darbdavys, pasibaigus darbo teisiniams santykiams, pažeidė savo pareigą ir uždelsė atsiskaityti su darbuotoju, taip pat tai, kad dėl tokio uždelsimo darbuotojas nėra kaltas, darbdaviui kyla Darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalyje nustatytos pasekmės.¹²⁸ Šia Darbo kodekso norma yra įtvirtinamas kompensuojamasis mechanizmas, nes darbuotojui yra kompensuojami neišmokėtas darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios išmokos. Darbdavio pareiga išmokėti vidutinį darbuotojo užmokestį už uždelstą laiką neatleidžia jo nuo pareigos darbuotojui sumokėti priklausančią darbo užmokestį ir kitas su darbo santykiais susijusias išmokas. Už atsiskaitymą atsakingas asmuo yra darbdavys ir nuo jo tiesiogiai priklauso darbo užmokesčio ir kitų su darbo teisiniais santykiais susijusių išmokų mokėjimas, todėl Darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalyje įtvirtintos nuostatos yra papildomas atleidžiamo darbuotojo teisių apsaugos svertas, jei darbdavys netinkamai vykdė pareigą laiku atsiskaityti.

Darbo kodekso 141 straipsnyje nurodyta, kad įstatymai, darbdavio ir darbuotojo susitarimai gali nustatyti atsiskaitymo tvarkos išimtis, todėl svarbu atsakyti į klausimą kokio pobūdžio išimtis gali nustatyti darbdavio ir darbuotojo susitarimas. Darbo kodekso 10 straipsnio 3 dalyje nurodyta, kad nustatant tikrąją normos reikšmę, turi būti atsižvelgiama į Kodekso bei aiškinamos normos tikslus ir uždavinius. Pagal savo esmę norma, nustatanti darbdaviui pareigą atsiskaityti su atleidžiamu iš darbo darbuotoju jo atleidimo dieną, yra kompensuojamojo, garantinio pobūdžio. Tai patvirtina ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika - civilinėje byloje Nr. 3K-3-400/2006 konstatuota, kad

¹²⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

¹²⁸ LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. vasario 26 d. nutartis c.b. I.G. v. AB „Vilniaus Vingis“, Nr.3K-3-70/2007, kat.14.1; 14.5.

Darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalis nustato kompensacinį mechanizmą, kurio pagalba yra kompensuojami darbuotojui neišmokėtas darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios išmokos.¹²⁹ Todėl darytina išvada, kad darbdavio ir darbuotojo susitarimu, pavyzdžiui, negalima nustatyti vėlesnės atsiskaitymo datos, nes pagal Darbo kodekso 94 straipsnio 2 dalį šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato šis Kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Darbuotojo padėties pabloginimo suvokimas negali būti suprantamas kaip kiekvieno darbuotojo asmeninio apsisprendimo laisvė, nes šiuo atveju Darbo kodekso garantijos turi viešojo intereso požymių. Taigi, sistemiškai aiškinant komentuojamo straipsnio nuostatą, nurodančią, kad Darbo kodekso nustatytos atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarkos išimtis gali nustatyti darbdavio ir darbuotojo susitarimas, darytina išvada, kad tokiu būdu gali būti nustatyta tik palankesnė darbuotojui atsiskaitymo tvarka, pavyzdžiui darbo sutartyje susitariama, kad darbdavys privalo išmokėti visas darbuotojui priklausančias pinigų sumas anksčiau negu atleidimo dieną, arba uždelsus atsiskaityti ne dėl darbuotojo kaltės, darbuotojui sumokama didesnė suma negu numatytas vidutinis darbo užmokestis už uždelsimo laiką. Vadinasi, į darbo sutartį gali būti įtraukta papildoma sąlyga dėl atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju, numatanti išimtį iš bendros normos, tačiau ši sąlyga neturi bloginti darbuotojo padėties, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas.

3.2.3. Piniginė kompensacija.

Sutinkamai su Darbo kodekso 140 straipsniu, nutraukus darbo sutartį pagal Darbo kodekso 129 straipsnį ir 136 straipsnio 1 dalies 6 punktą, atleistam darbuotojui išmokama išeitinė išmoka atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamąjį stažą toje darbovietėje – nuo vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio iki šešių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio. Nutraukus darbo sutartį kitais, išskyrus Darbo kodekso 125 ir 126 straipsniuose bei 127 straipsnio 1 dalyje nustatytais atvejais, ir kituose įstatymuose nustatytais atvejais, kai nėra darbuotojo kaltės, jam išmokama jo dviejų

¹²⁹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. birželio 14 d. nutartis c.b. J.A. v. AB „Alytaus tekstilė“, Nr.3K-3-400/2006, kat.11.10.

mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, jeigu įstatymai ar kolektyvinės sutartys nenustato kitaip.¹³⁰ Kaip minėta, išeitinė išmoka nepriklauso, jeigu darbo sutartis nutraukiama šalių susitarimu pagal Darbo kodekso 125 straipsnį. Tačiau, šiuo pagrindu nutraukus darbo sutartį, darbuotojui gali būti išmokėta pinigine kompensacija. Šiuo atveju galime pasiremti Darbo kodekso 95 straipsnio 4 dalimi, kuri numato, jog šalių susitarimu gali būti sulygstama ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti. Darbdavys gali siūlyti arba nesiūlyti kompensacijos, o darbuotojas gali prašyti jam išmokėti kaip kompensaciją atitinkamą pinigų sumą, nes jos dydis nėra reglamentuotas įstatymų. Kiekvienu konkrečiu atveju darbo sutarties šalių valioje susitarti dėl pinigines kompensacijos išmokėjimo, ir tai gali būti pasiekama derybų metu. Tačiau ši aplinkybė negali būti pretekstas skirti darbuotojams neadekvačiai didelės pinigines kompensacijas, kai jos yra mokamos iš valstybės ar savivaldybių biudžetų, bei kitų valstybės finansuojamų šaltinių. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija civilinėje byloje Nr.3K-3-353/2004 nustatė, kad ieškovas G.A. ir atsakovas AB „Alytaus tekstilė“ sudarė darbo sutartį, pagal kurią ieškovas buvo priimtas į darbą pas atsakovą į konsultanto pareigas, darbo sutarties priede numatant, kad nutraukus kontraktą bet kuriai iš šalių ar šalių susitarimu, tarnautojui išmokama dvylikos mėnesinių atlyginimų išeitinė kompensacija. Teismas konstatavo, 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, kad nustatant darbo santykių subjektų laisvę patiems nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, Darbo kodeksas užtikrina minimalių darbo standartų laikymąsi, nustato tam tikrus apribojimus, siekiant išvengti kurios nors šalies piktnaudžiavimo įstatymo suteikta galimybe, taip pat nustato silpnosios darbo sutarties šalies – darbuotojo teisių apsaugos užtikrinimo galimybę, suteikiant teisę darbuotojui ir darbdaviui susitarti dėl darbo sutarties sąlygų, apsaugančių darbuotojo socialines teises.¹³¹ Matome, kad išeitinė kompensacija – yra dar viena galima papildoma darbo sutarties sąlyga, tačiau dėl jos sulygdamos šalys turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais.

¹³⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

¹³¹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. birželio 28 d. nutartis c.b. G.A. v. AB „Alytaus tekstilė“, Nr.3K-3-353/2004, kat.2.3.1.;2.11.;5.3.2.1.;22.1.

3.3. Kitos papildomos darbo sutarties sąlygos

Atsižvelgiant į tai, kad šiuo metu yra didelis darbo jėgos judėjimas ne tik šalies viduje, bet ir tarptautiniu lygmeniu, steigiamos užsienio kapitalo ir bendros įmonės, todėl tais atvejais, kai susiformuoja darbo teisinis santykis, turintis užsienio elementą, t.y. darbas yra atliekamas kitoje valstybėje, vienos valstybės darbuotojas įsidarbina laikinai ar nuolat dirbti kitoje valstybėje ir panašiai, kyla klausimas dėl darbo santykiams taikytinos teisės.¹³² Sutinkamai su Darbo kodekso 6 straipsnio 1 dalimi, darbo santykiams užsienio teisė taikoma, kai tai nustato Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys, Lietuvos Respublikos įstatymai ar darbo sutarties šalių susitarimai.¹³³ Taigi, atsižvelgiant į tai, kad darbo teisė turi privatinei teisei būdingų bruožų, minėtame straipsnyje įtvirtintas šalių valios autonomijos principas, t.y. užsienio teisę darbo teisiniams santykiams gali būti numatyta darbo sutarties šalių susitarimu.

Komentuojamo straipsnio 2 ir 3 dalyje numatyti užsienio teisės taikymo darbo santykiams apribojimai. Užsienio teisė netaikoma, jeigu jos taikymas prieštarautų Lietuvos Respublikos Konstitucijos bei kitų įstatymų įtvirtintai viešajai tvarkai. Tokiais atvejais yra taikomi Lietuvos Respublikos darbo įstatymai. Imperatyvios Lietuvos Respublikos darbo teisės normos taikomos nepaisant to, kad šalys yra pasirinkusios užsienio teisę.¹³⁴ Šie apribojimai yra taikomi, neatsižvelgiant į tai, kuo remiantis buvo nustatytas užsienio teisės taikymas, t.y. tarptautine sutartimi, įstatymu ar šalių susitarimu. Viešosios tvarkos sąvoka nėra apibrėžta jokiame teisės akte ir palikta teismams aiškinti. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senatas 2000 m. gruodžio 21 d. nutarime „Dėl Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant tarptautinės privatinės teisės normas“ išaiškino, kad sąvoka „viešoji tvarka“ yra vertinamasis kriterijus, todėl jo taikymas turi būti siejamas su konkrečios bylos aplinkybėmis. Ar užsienio teisės taikymas neprieštaraus viešajai tvarkai, teismas turi tikrinti ex officio. Remiantis „viešosios tvarkos“ kriterijumi, galima atsisakyti taikyti užsienio teisę, jeigu:

a) užsienio teisės taikymas reikštų pagrindinių žmogaus teisių ir laisvių pažeidimą (pvz., įteisintų asmens diskriminavimą lyties pagrindu, leistų prekybą žmonėmis ar laisvės suvaržymą ir pan.);

¹³² Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (I tomas) I dalis. Bendrosios nuostatos. II dalis. Kolektyviniai darbo ginčai. Vilnius: Justitia, 2003 m., 54 psl.

¹³³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

¹³⁴ Ten pat.

b) užsienio teisės taikymas prieštarautų teisingumui, geriems papročiams, pagrindinėms visuomenėje nusistovėjusioms moralės nuostatomis (pvz., leistų prisiteisti iš tėvų kraiti, įteisintų prostituciją, įsipareigojimus, kylančius iš įstatymo draudžiamų azartinių žaidimų, uždraustų asmeniui kreiptis į teismą ir pan.);

c) užsienio teisės taikymas pažeistų valstybės interesus ar pakenktų geros kaimynystės su užsienio valstybe santykiams (pvz., užsienio teisės taikymas leistų šalims išvengti mokesčių mokėjimo užsienio valstybėje, pažeistų nustatytus importo ir eksporto draudimus, leistų finansuoti neteisėtą valdžios užgrobimą užsienio valstybėje ir pan.).¹³⁵

Kaip jau buvo minėta, užsienio teisė darbo santykiams netaikoma, esant imperatyvios Lietuvos Respublikos darbo teisės normoms. Imperatyvių valstybės normų taikymas, neatsižvelgiant į šalių pasirinktą teisę, turi išskirtinę reikšmę darbo teisėje, kadangi darbo teisės yra iš dalies viešoji ir iš dalies privatinė. Be to, darbuotojas yra silpnesnioji darbo teisinių santykių šalis, todėl jam reikia papildomos apsaugos, kurią ir užtikrina imperatyvios normos.¹³⁶

Sutinkamai su Darbo kodekso 7 straipsnio 1 dalimi, darbo sutarties šalys gali pasirinkti taikytiną teisę tiek visai darbo sutarčiai, tiek ir jos daliai. Pasirinkimas turi būti išreikštas tiesiogiai arba akivaizdžiai numanomas iš darbo sutarties sąlygų ar kitų aplinkybių. Dėl to, kad šalys pasirinko taikytiną teisę, darbuotojo apsaugos srityje nenustoją galios imperatyvios teisės normos tos valstybės, kurios darbo įstatymai būtų taikomi nesant šalių susitarimo dėl taikytinos teisės.¹³⁷ Vadinasi, šalys gali pasirinkti skirtingų valstybių teisę reguliuoti skirtingus santykius, kylančius iš darbo sutarties, tačiau toks teisės pasirinkimas turi būti logiškai pagrįstas ir nesukurti prieštaravimų. Pavyzdžiui, sutartinėms darbo funkcijų atlikimo nuostatomis gali būti taikoma vienos valstybės teisė, o atleidimo iš darbo nuostatomis - kitos valstybės teisė. Darbo sutarties šalys, pasirinkdamos taikytiną teisę, gali sutartyje numatyti atskirą sąlygą dėl sutarčiai taikytinos teisės. Šalims nenurodžius taikytinos teisės, ji gali būti nustatyta iš kitų sutarties sąlygų ar faktinių bylos aplinkybių. Straipsnyje numatytas ir šalių laisvės pasirinkti taikytiną teisę apribojimas - dėl to, kad šalys pasirinko taikytiną teisę, darbuotojo apsaugos srityje nenustoją galios imperatyvios teisės normos tos valstybės, kurios darbo įstatymai būtų taikomi nesant šalių susitarimo dėl taikytinos teisės. Toks apribojimas įvestas, nes darbuotojas yra silpnesnė darbo santykių šalis ir jai reikia

¹³⁵Teismų praktika. 2001, Nr.14.

¹³⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (I tomas) I dalis. Bendrosios nuostatos. II dalis. Kolektyviniai darbo ginčai. Vilnius: Justitia, 2003 m., 57 psl.

¹³⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

papildomos apsaugos. Jei pasirinkta teisė suteikia darbuotojui mažiau garantijų negu valstybės, kurios normos būtų taikomos nesant tokio pasirinkimo, turi būti taikomos tos valstybės imperatyvios normos. Jei pasirinktos valstybės teisė suteikia didesnę apsaugą darbuotojui, šios valstybės teisė ir turi būti taikoma.

Verslo rinkai vis labiau specializuojantis ir didėjant konkurencijai, kvalifikuotų darbuotojų perėjimas pas kitą darbdavį dažnai susijęs su dideliais materialiniais ir informacijos nuostoliais. Viena iš praktikoje paplitusių apsaugos nuo didesnių nuostolių priemonių darbdaviui – konkurencijos draudimo sutartys. Susitarimą dėl konkurencijos draudimo galima įvardyti kaip dar vieną galimą papildomą darbo sutarties sąlygą. Konkurencijos draudimo sąlygos gali būti įtvirtintos tiek pačioje darbo sutartyje, tiek sudarant atskirą susitarimą, kuris paprastai pasirašomas kaip darbo sutarties priedas ir yra neatskiriama jos dalis.¹³⁸

Darbdavio ir darbuotojo konkurencijos draudimo sutarčių sudarymas nėra tiksliai teisiškai reglamentuotas. Konkurencijos draudimo sutarčių sudarymo ir jų sąlygų Darbo kodeksas nereguliuoja, todėl yra spręstinas klausimas, ar galima pagal analogiją taikyti Civilinio kodekso¹³⁹ normas, įtvirtinančias konkurencijos draudimą. Darbo santykiai iš esmės skiriasi nuo civilinių, todėl civilinės teisės normos su darbo santykiais susijusioms sutartims neturėtų būti taikomos mechaniškai, būtina atsižvelgti į darbo įstatymų pradmenis ir prasmę. Be to, pagal analogiją draudžiama taikyti specialiąsias teisės normas. Bet kuriuo atveju konkurencijos draudimo sutartys iš esmės yra civilinės, todėl joms turi būti taikomos Civilinio kodekso normos, įtvirtinančios konkurencijos draudimą. Tokia nuostata neprieštarauja Darbo kodekso 9 straipsnio 2 daliai, kurioje numatyta, kad negalint pritaikyti norminių darbo teisės aktų analogijos, tai pagal darbo įstatymų pradmenis ir prasmę taikomos kitų teisės šakų normos, reglamentuojančios panašius santykius. Taikant analogiją su kitų teisės šakų normomis, turi būti laikomasi pagrindinių darbo teisės principų.¹⁴⁰ Tokią poziciją patvirtina ir teismų praktika. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2006 m. birželio 14 d. kasacine tvarka išnagrinėjusi civilinę bylą Nr. 3K-3-400/2006 konstatavo, jog kai darbo teisės normose nėra tiesioginės normos, reglamentuojančios tam tikrą santykį, egzistuoja teisės spraga, kuri užpildoma taikant įstatymo arba teisės analogiją, subsidiariai taikant Civilinio kodekso normas. Analogijos arba subsidiaraus Civilinio kodekso normų

¹³⁸ V. Tiažkijus. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius, 2005 m., 348 psl.

¹³⁹ Valstybės žinios. 2000 Nr. 74-2262

¹⁴⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

taikymo esminė sąlyga yra tai, kad darbo teisės normose nėra tiesioginės normos, reglamentuojančios tam tikrą darbo teisinį santykį.¹⁴¹

Civilinio kodekso 2.164 straipsnyje numatyta, kad prekybos agentas ir atstovaujамasis gali sutartyje numatyti, kad pasibaigus sutarčiai prekybos agentas ne daugiau kaip dvejus metus nekonkuruos su atstovaujамuoju. Tokia sutarties sąlyga turi būti išreikšta raštu. Konkurencijos ribojimas gali būti apibrėžtas tik tam tikra teritorija ir prekių ar paslaugų rūšimis arba klientų grupe ir teritorija, kurios prekybos agentui buvo patikėtos. Atstovaujамasis turi teisę iki sutarties galiojimo pabaigos raštu vienašališkai atsisakyti konkurencijos draudimo. Jeigu sutartyje yra numatytas konkurencijos draudimas, prekybos agentas turi teisę į kompensaciją už visą konkurencijos draudimo laikotarpį. Kompensacijos dydis nustatomas šalių susitarimu. Kompensacijos dydis gali būti apibrėžiamas metine prekybos agento atlyginimo suma. Susitarimai, kurie prieštarauja šio straipsnio nuostatomis ir pablogina prekybos agento padėtį, negalioja.¹⁴² Pagal analogiją šias normas pritaikius darbo teisėje, būtų galimas susitarimas dėl konkurencijos draudimo sudarant darbo sutartį, t.y. darbuotojui gali būti uždrausta atlikti darbo funkcijas, įskaitant papildomą darbą, konkuruojančioje įmonėje, steigti savo įmonę, kuri sudarytų konkurenciją darbdaviui, verstis individualia veikla, dalyvauti konkuruojančios įmonės kito pobūdžio veikloje ir pan. Be to, konkurencijos draudimo sutartyje šalys gali numatyti, kad nutraukus darbo sutartį darbuotojas ne daugiau kaip dvejus metus nekonkuruos su darbdaviu, koks nustatomas kompensacijos dydis. Taigi, konkurencijos draudimo sutartyje gali būti nustatomos sąlygos, ribojančios darbuotojo veiksmų laisvę ir darbo sutarties galiojimo laiku, ir nutraukus darbo sutartį. Visais atvejais toks ribojimas turi būti teisėtas, atitikti protingumo, sąžiningumo, teisingumo principus ir būti adekvatus skiriamai kompensacijai už konkurencijos ribojimą. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, 2003 m. birželio 5 d. kasacine tvarka išnagrinėjusi civilinę bylą Nr. 3K-7-408/2003, konstatavo, kad konkurencijos draudimo sutarties sudarymo metu galiojusio Prekybos įstatymo 12 straipsnio 2 dalyje buvo nustatyta pareiga ir darbdaviui – konkurencijos apribojimą buvo galima taikyti tik tada, kai darbdavys išipareigoja prekybos tarnautojui, nutraukęs darbo sutartį, per visą konkurencijos draudimo laiką mokėti kompensaciją. Kompensacijos dydis turėjo būti nustatomas sutartyje. Konkurencijos draudimo sutartyje atsakovas

¹⁴¹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. birželio 14 d. nutartis c.b. J.A. v. AB „Alytaus tekstilė“, Nr.3K-3-400/2006, kat.11.10.

¹⁴² Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

neįsipareigojo ieškovui mokėti kompensacijos. Šia sutartimi darbdaviui nustatytos tik teisės, o atsakovui – tik pareigos. Tokiu turiniu konkurencijos draudimo sutartis prieštaravo Prekybos įstatymo imperatyviai normai.¹⁴³

Teisės aktuose nėra numatyta, kokia forma turi būti kompensuojama darbuotojui už konkurencijos ribojimą, t.y. šalys gali laisvai pasirinkti kompensacijos mokėjimo formą, tačiau visais atvejais tai negali nepagrįstai bloginti darbuotojo padėties ar kitaip pažeisti jo interesų. Kompensacijos dydis nustatomas šalių susitarimu ir turi atitikti konkurencijos ribojimo apimtį, kitaip tariant, už konkurencijos ribojimą turi būti atlyginama proporcingai. Be to, kompensacija turėtų užtikrinti bent minimalų darbuotojo gyvenimo lygį, antraip būtų pažeidžiama darbuotojo teisė į darbą. Todėl yra nuomonių, kad kompensacija už konkurencijos ribojimą turėtų sudaryti bent pusę darbuotojo buvusio darbo užmokesčio, bet ne mažiau kaip minimalus gyvenimo lygis. Kompensacija darbuotojui už konkurencijos ribojimą gali būti nemokama, jei darbo sutartis nutraukta dėl darbuotojo kaltės.¹⁴⁴ Konkurencijos draudimo sutartims taikytinos visos civilinių sutarčių negaliojimą reglamentuojančios teisės normos, bei specialus konkurencijos draudimo sutarties sąlygų negaliojimo pagrindas, jei konkurencijos draudimo sutarties sąlyga blogina darbuotojo padėtį.

Kadangi konkurencijos draudimo sutartys nėra reglamentuotos Darbo kodekse, išlieka teisinis neapibrėžtumas, kuris dažnai veda prie to, kad tokių sutarčių sąlygos yra pripažįstamos neteisėtomis. Kur kas patikimesnė darbdavio interesų gynybos priemonė yra konfidencialumo susitarimai, nors jie irgi nėra visiškai teisiškai sureguliuoti, Civiliniame kodekse jie nėra reglamentuoti kaip atskira sutarčių rūšis. Štai Civilinio kodekso 6.164 straipsnyje yra įtvirtinta konfidencialumo pareiga - jeigu viena šalis derybų metu suteikia kitai šaliai konfidencialią informaciją, tai kita šalis, sužinojusi ar gavusi šią informaciją, privalo jos neatskleisti ar nenaudoti savo tikslams neteisėtu būdu nepaisant to, ar sutartis sudaryta, ar ne.¹⁴⁵

Susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos gali būti įtrauktas į darbo sutartį kaip papildoma darbo sutarties sąlyga arba sudaryta atskira konfidencialumo sutartis. Tokioje sutartyje turėtų būti apibrėžta, kas yra laikoma konfidencialia

¹⁴³ LAT CBS teisėjų kolegijos 2003 m. birželio 5 d. nutartis c.b. D.Baliūnas v. UAB „Kemira GrowHow“, Nr.3K-7-408/2003, kat.13; 82.

¹⁴⁴ L.Ščukas. Konkurencijos draudimo sutartys – viena iš darbdavio interesų gynyimo priemonių. Juristas, 2004, Nr. 9.

¹⁴⁵ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

informacija, kas yra laikoma konfidencialumo pareigos pažeidimu, nustatyta atsakomybė už konfidencialumo pareigos pažeidimą ir kitos sąlygos. Civiliniuose ir darbo santykiuose konfidenciali informacija gali būti bet kokia informacija, kurią šalys laiko konfidencialia. Kokia informacija laikoma konfidencialia, sutartyje turi būti apibrėžta tiksliai, norint išvengti galimų ginčų. Be to, turėtų būti susitarta ir dėl atsakomybės už konfidencialumo pareigos pažeidimą, todėl turi būti įvardyti veiksmai, kurie yra laikomi pažeidžiantys konfidencialumo pareigą.¹⁴⁶ Kadangi konfidencialios informacijos atskleidimas dažniausiai susijęs su netiesioginiais nuostoliais, ką įrodinėti yra ganėtinai sudėtinga, konfidencialumo sutartyse už konfidencialumo pareigos pažeidimą gali būti nustatomos konkrečios piniginės baudos, kurių dydis turėtų atitikti teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principus. Be to, konfidencialumo sutartyse, turėtų būti nustatytas ir sutarties galiojimo terminas.

¹⁴⁶ L.Ščukas. Konfidencialumo sutartys: praktiniai aspektai. Juristas, 2004, Nr. 10.

4. PAPILDOMŲ DARBO SUTARTIES SĄLYGŲ KEITIMO TVARKA

Darbo sutarties vykdymą reglamentuoja Darbo kodekso trečiasis skirsnis. Darbo sutarties vykdymas – tai darbo sutartyje nustatytų abipusių darbdavio ir darbuotojų įsipareigojimų tinkamas įgyvendinimas ir užtikrinimas sutarties galiojimo laikotarpiu. Ši sąvoka apima ir tinkamą darbo sutarties keitimą, laikantis norminių teisės aktų reikalavimų. Darbo sutartis keičiama pasikeitus vienai iš šalių arba keičiant joje aptartas sąlygas. Dažniau yra keičiamas darbo sutarties turinys, t.y. keičiamos šalių sulygtos sutarties sąlygos, apibrėžiančios jų teises ir pareigas. Šioje vietoje reiktų atriboti dvi sąvokas, būtent darbo sutarties sąlygų pakeitimą ir darbo sąlygų pakeitimą, nes pasikeitus darbo sąlygoms, dar nereiškia, kad dėl to turėtų keistis ir darbo sutarties sąlygos.¹⁴⁷

Darbo sutarčių sąlygų keitimas priklauso nuo šių sąlygų keitimo priežasties, kokios darbo sutarties sąlygos yra keičiamos ir kuriam laikui. Darbo sutarties sąlygų pakeitimo priežastys gali būti įvairios, pavyzdžiui, Darbo kodekso 120 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad darbdavys turi teisę pakeisti darbo sutarties sąlygas, kai keičiama gamyba, jos mastas, technologija arba darbo organizavimas, taip pat kitais gamybinio būtinumo atvejais.¹⁴⁸ Šioje straipsnio dalyje nepateikiamas išsamus sąrašas priežasčių, kuriomis gali remtis darbdavys, keisdamas darbo sąlygas. Taigi, esant gamybiniam būtinumui, Darbo kodeksas darbdaviui suteikia teisę pakeisti darbo sutarties sąlygas, tačiau tai jis gali padaryti tik darbuotojui sutinkant. Darbo sutarties sąlygas šalys gali pakeisti ir savo susitarimu, jokių apribojimų dėl to Darbo kodeksas nenumato, t.y. šiuo atveju darbo sutarties sąlygų pakeitimo priežastis yra visiškai nesvarbi, tačiau savaiame suprantama, kad negalima įtraukti tokių naujų darbo sutarties sąlygų, kurios prieštarautų darbo įstatymams. Galima situacija, kad sudarytos darbo sutarties sudėtinės dalys prieštarauja įstatymų draudžiamosioms nuostatomis. Tuomet taikytina Darbo kodekso 139 straipsnio 1 dalyje numatyta imperatyvi norma, t.y. tokius prieštaravimus reikia pašalinti. Tai gali inicijuoti ir darbdavys, ir darbuotojas. Pavyzdžiui, jeigu darbo sutartyje darbuotojui nustatytas darbo užmokestis yra mažesnis už valstybės nustatytą minimalų darbo užmokesčio dydį, tokia sutartis turi būti pakeista.¹⁴⁹ Jei tų prieštaravimų negalima pašalinti, taip pat nėra galimybės perkelti darbuotojo jo sutikimu į kitą darbą, darbo

¹⁴⁷ V.Tiažkijus. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005 m., 396 psl.

¹⁴⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

¹⁴⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (II tomas) III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004 m., 159 psl.

sutartis nutraukiama.

Darbo sutarties sąlygų pakeitimo būdas ir tvarka taip pat priklauso ir nuo keičiamų sąlygų rūšies. Darbo kodekso 120 straipsnio 1 dalyje nėra konkrečiai nurodoma, kokioms darbo sutarties sąlygoms ši norma turėtų būti taikoma. Darbo kodekso 120 straipsnio 2 dalis nustato specialias būtinųjų darbo sutarties sąlygų keitimo taisykles - darbo sutarties sąlygos, nustatytos Darbo kodekso 95 straipsnio 1 ir 2 dalyse, gali būti keičiamos esant išankstiniam raštiškam darbuotojo sutikimui, išskyrus Darbo kodekso 121 straipsnyje nustatytus atvejus.¹⁵⁰ Kadangi šio straipsnio 2 dalis nustato specialias būtinųjų darbo sutarties sąlygų keitimo taisykles, o 3 dalis - darbo apmokėjimo sąlygų, manytina, kad straipsnio 1 dalis reglamentuoja papildomų darbo sutarties sąlygų, numatytų Darbo kodekso 95 straipsnio 4, 5 dalyje, keitimą.¹⁵¹

Yra nuomonė, kad Darbo kodekso 120 straipsnio 2 dalis taikoma ir tais atvejais, kai keičiamos konkrečioje darbo sutartyje aptartos papildomos darbo sutarties sąlygos, t.y. ji taikoma ne tik būtinosioms sąlygoms, kurios nurodytos Darbo kodekso 95 straipsnio 1, 2 dalyje, bet ir tuo atveju, kai keičiamos darbo sutartyje aptartos papildomos sąlygos, o Darbo kodekso 120 straipsnio 1 dalis turėtų būti taikoma papildomoms darbo sąlygoms, kurios nebuvo aptartos konkrečioje darbo sutartyje, bet kurios įprastai taikomos darbuotojams toje darbovietėje, pavyzdžiui, darbo režimas, darbo grafikai, premijavimo tvarka ir kt. Tokia išvada grindžiama Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. gegužės 20 d. nutartimi civilinėje byloje Nr. 3K-3-242/2002, kurioje konstatuota, jog darbo sutartims sudaryti ir aiškinti gali būti taikomi bendrieji sutarčių nuostatai. Sutarčių sąlygos yra skirstomos į būtinąs, įprastines ir papildomas. Būtinąs sutarčių sąlygos yra tos, kurias: 1) tokias numato įstatymas; 2) kurios yra būtinos tam tikros rūšies sutartims dėl jų pobūdžio; 3) kurios būna pripažintos kaip būtinos bent vienos sutarties šalies pageidavimu ir yra įtrauktos į sutartį.¹⁵² Analogiškai Aukščiausiasis Teismas pasisakė civilinėse bylose Nr. 3K-3-176/2002, 3K-3-1473/2002, 3K-3-566/2002, 3K-3-1037/2003.¹⁵³ Vadinasi teigiama, kad sulygus dėl papildomos darbo sutarties sąlygos ir įtraukus ją į sutartį, ji tampa būtina darbo sutarties sąlyga ir jos pakeitimas turi būti atliekamas pagal Darbo kodekso 120 straipsnio 2 dalyje

¹⁵⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

¹⁵¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (II tomas) III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004 m., 115 psl.

¹⁵² LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. vasario 6 d. nutartis c.b. L.Šalauškienė, O.Artiomova v. UAB „Gabija“, Nr.3K-3-242/2002, kat.2.3.1.; 5.7.; 94.1

¹⁵³ www.lrs.lt

numatytas taisykles, t.y. reikalingas išankstinis raštiškas darbuotojo sutikimas. Tačiau tokia pozicija, kaip jau anksčiau išsiaiškino, nėra visiškai pagrįsta. Pirmiausia, aukščiau paminėtoje civilinėje byloje Nr. 3K-3-242/2002 buvo aiškinamos ir taikomos ne Darbo kodekso nuostatos, bet Darbo sutarties įstatymo nuostatos, o būtent Darbo sutarties įstatymo 22 straipsnis, kuris reglamentavo darbo sąlygų pakeitimo tvarką, bet ne darbo sutarties sąlygų pakeitimo tvarką. Be to, kokios gali būti būtinosios darbo sutarties sąlygos imperatyviai nurodo Darbo kodekso 95 straipsnis – darbuotojo darbovietė, darbo funkcijos, kitos sąlygos, kurias atskiroms darbo sutarčių rūšims nustato darbo įstatymai ir kolektyvinės sutartys.¹⁵⁴ Taigi, sudarant konkrečią darbo sutartį, šalys neturi įgalinimų pačios nuspręsti, kurias sąlygas laikyti būtinosiomis, o kurias – nebūtinosiomis, todėl Darbo kodekso 120 straipsnio 1 dalis nustato papildomų darbo sutarties sąlygų, 120 straipsnio 2 dalis - darbo sutarties sąlygų, nustatytų Darbo kodekso 95 straipsnio 1 ir 2 dalyse, 120 straipsnio 3 dalis – darbo sutartyje sutartų darbo apmokėjimo sąlygų keitimo tvarką.

Jei darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, jis gali būti atleistas iš darbo pagal Darbo kodekso 129 straipsnį. Vadinasi, darbo sutarties nutraukimo pagrindas yra ne darbuotojo atsisakymas dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, o aplinkybės, nurodytos minėtame straipsnyje.

¹⁵⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

5. GINČŲ DĖL PAPILDOMŲ DARBO SUTARTIES SĄLYGŲ NAGRINĖJIMO TVARKA.

Darbo kodekso 94 straipsnio 2 dalis numato, kad ginčus dėl darbo sutarties sąlygų taikymo sprendžia darbo ginčų nagrinėjimo organai.¹⁵⁵ Toks ginčas pagal turinį būtų ginčas dėl darbo sutarties prieštaravimų įstatymams pašalinimo pagal Darbo kodekso 139 straipsnį. Individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka yra numatyta Darbo kodekso XIX skyriuje. Individualus darbo ginčas - tai nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo, kuris nagrinėjamas šiame skyriuje nustatyta tvarka. Individualiu darbo ginču laikytinas tik toks nesutarimas, kuriam yra būdingi tokie požymiai: 1) nesutarimo pastovumas; 2) nesutarimo nepavyko sureguliuoti tiesioginėmis darbuotojo ir darbdavio derybomis; 3) kilusio ginčo nagrinėjimas rungtinoma tvarka darbo ginčų organuose; 4) darbuotojo ir darbdavio nesutarimas atsirado būtent iš darbo sutarties.¹⁵⁶ Sutinkamai su Darbo kodekso 286 straipsniu, individualius darbo ginčus, jeigu Darbo kodeksas arba kiti įstatymai nenustato kitokios nagrinėjimo tvarkos, nagrinėja darbo ginčų komisija, teismas.¹⁵⁷ Ginčų nagrinėjimo darbo ginčų komisijoje tvarką reglamentuoja Darbo kodeksas, teisme – Civilinio proceso kodeksas. Darbo kodekso 295 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad teismuose nagrinėjami:

- 1) Darbo kodekso 293 straipsnio 1 dalyje nustatyta tvarka apskūsti darbo ginčų komisijos sprendimai;
- 2) darbo ginčai, kai darbo ginčų komisijoje šalys nesusitarė;
- 3) darbo ginčai, kai Darbo kodekso 291 straipsnio 1 dalyje nustatytais terminais nebuvo sudaryta darbo ginčų komisija arba ginčas nebuvo išspręstas.

Bendrojo principo, kad darbo ginčų komisija yra būtinas kiekvieno darbo ginčo etapas, išimties numatytos nagrinėjamo straipsnio 2 dalyje - nesikreipiant į darbo ginčų komisiją, tiesiogiai teismuose nagrinėjami ginčai:

- 1) kilę dėl darbo sutarties šio Kodekso 297 straipsnio 1 ir 3 dalyse nustatytais atvejais, t.y. darbuotojui nesutinkant su būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimu, nušalinimu nuo darbo darbdavio iniciatyva, atleidimu iš darbo;

¹⁵⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

¹⁵⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (II tomas) III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004 m., 509 psl.

¹⁵⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

2)dėl atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimo;

3)tarp profesinių sąjungų ar kitų darbuotojų atstovų ir darbdavio dėl įstatymuose ar sutartyje nustatytų pareigų ir prievolių nevykdymo;

4)pagal profesinių sąjungų ieškinius, kai darbdavys laiku neišnagrinėja ar nepatenkina profesinės sąjungos reikalavimo panaikinti darbdavio sprendimus, kurie pažeidė įstatymų nustatytas darbo, ekonomines ir socialines profesinių sąjungų narių teises;

5)kai darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo yra nutrūkę;

6)kitais įstatymų nustatytais atvejais.¹⁵⁸

Vadinasi, kilus ginčui dėl papildomų darbo sutarties sąlygų, ginčas pirmiausia turėtų būti nagrinėjamas darbo ginčų komisijoje, nes tiesiogiai teismuose nagrinėjami ginčai tik dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimo. Į teismą toks ginčas pakliūtų, jei:

-darbo ginčų komisijos sprendimas būtų apskųstas;

-darbo ginčų komisijoje šalys nesusitartų;

-nebūtų sudaryta darbo ginčų komisija arba ginčas nebūtų išspręstas;

-darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo yra nutrūkę.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija civilinėje byloje Nr.3K-3-353/2004 pateikia ginčo dėl darbo sutarties sąlygų sprendimo būdus. Teismas, išnagrinėjęs darbo sutartį ar atskirą jos sąlygą gali:

-pašalinti darbo sutarties sąlygas, atsiradusias dėl esminės sutarties nelygybės, palikdamas šiuos santykius reguliuoti įstatymo nuostatoms;

-pakeisti darbo sutarties sąlygas, kad jos atitiktų sąžiningumo ir protingus sąžiningos verslo praktikos reikalavimus. Teismas, pakeisdamas darbo sutarties sąlygas, turi atsižvelgti į Darbo kodekso 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.¹⁵⁹

¹⁵⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.

¹⁵⁹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. birželio 28 d. nutartis c.b. G.A. v. AB „Alytaus tekstilė“, Nr.3K-3-353/2004, kat.2.3.1.;2.11.;5.3.2.1.;22.1.

Išvados

Iš to, kas išdėstyta darbo dėstomojoje dalyje, būtų galima padaryti tokias išvadas:

1. Darbo sutarties sąlygos skirstomos į būtinąsias, dėl kurių nesusitarus darbo sutartis laikoma nesudaryta, ir papildomas darbo sutarties sąlygas, kurios yra visos kitos darbo sutartyje šalių aptariamos sąlygos. Ir nors yra nuomonių, kad visos į darbo sutartį įtrauktos sąlygos tampa būtinosiomis Darbo kodekso 95 straipsnio prasme, tačiau tokia išvada nėra pagrįsta, nes kitos (ne būtinios) į darbo sutartį įtrauktos sąlygos šalims tampa tik privalomomis. Taigi, dėl šių sąlygų galima tartis arba nesitarti, tačiau darbo sutartis vis vien galios. Bet jeigu dėl jų susitarta, papildomas sąlygas šalys privalo vykdyti.

2. Darbo kodekso 95 straipsnio 4 dalyje įtvirtintas sutarčių laisvės principas tariantis dėl papildomų darbo sutarties sąlygų yra ribojamas - šalys gali sulygti tik dėl tokių darbo sutarties sąlygų, jeigu įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti. 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. Tais atvejais, kai Darbo kodeksas ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia šalims susitarti dėl papildomų darbo sutarties sąlygų, šalys turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais, šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Jei darbo sutarties sąlygos prieštarauja įstatymui, kitiems norminiams teisės aktams arba kolektyvinei sutarčiai, taikomos Darbo kodekso, įstatymų, norminių teisės aktų arba kolektyvinės sutarties nuostatos. Vadinas, papildomos darbo sutarties sąlygos galios tik tada, jeigu:

1) Darbo kodeksas, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti;

2) jos nepablogina darbuotojo padėties, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis;

3) dėl papildomų darbo sutarties sąlygų susitarta laisva valia;

4) nustatant papildomas darbo sutarties sąlygas vadovautasi teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais.

3. Darbo kodeksas, kiti norminiai teisės aktai nepateikia baigtinio papildomų darbo sutarties sąlygų sąrašo, todėl šalys vadovaujantis sutarčių laisvės principu ir laikantis

aukščiau nurodytų apribojimų, gali labiau individualizuoti darbo sutartis, pritaikydamos jas savo reikmėms ir interesams. Toks liberalus papildomų darbo sutarties sąlygų reglamentavimas teisės aktuose laikytinas teigiamu reiškiniu, kadangi dėl dideliais tempais besivystančios darbo rinkos, ateinančių naujų technologijų vis sunkiau darbo santykius sureguliuoti tik imperatyviomis darbo teisės normomis. Iš kitos pusės, nesant jokio teisinio reguliavimo dėl tam tikrų papildomų darbo sutarties sąlygų, gali iškilti sunkumų, tiek įgyvendinant šias sąlygas, tiek kilus ginčui tarp darbo sutarties šalių.

4. Būtina atriboti būtinąsias ir papildomas darbo sutarties sąlygas, kadangi Darbo kodeksas šių sąlygų keitimą reguliuoja skirtingai. Kai keičiama gamyba, jos mastas, technologija arba darbo organizavimas, taip pat kitais gamybinio būtinumo atvejais darbdavys turi teisę pakeisti darbo sutarties sąlygas. Tačiau būtinąsias darbo sutarties sąlygas gali būti keičiamos tik esant išankstiniam raštiškam darbuotojo sutikimui, išskyrus laikiną darbo sąlygų pakeitimą ypatingais atvejais pagal Darbo kodekso 121 straipsnį. Tuo tarpu, keičiant papildomas darbo sutarties sąlygas, Darbo kodeksas išankstinio raštiško darbuotojo sutikimo nereikalauja. Atsižvelgiant į tai, kad darbo sutarties šalys dėl papildomų darbo sutarties sąlygų susitaria, įtraukdamos šias sąlygas į darbo sutartį, tikslinga būtų papildomų darbo sutarties sąlygų pakeitimą darbo įstatymuose prilyginti būtinųjų darbo sutarties sąlygų keitimui, t.y. jos turėtų būti keičiamos tik esant raštiškam darbuotojo sutikimui.

5. Sprendžiant ginčus dėl papildomų darbo sutarties sąlygų galimi sprendimai:

- darbo sutarties sąlygos šalinamos, paliekant šiuos santykius reguliuoti įstatymo nuostatoms;

- darbo sutarties sąlyga pakeičiama, atsižvelgiant į Darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalies nuostatą, numatančias, kad tais atvejais, kai Darbo 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.

6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikos ir apžvalgų apie įstatymų taikymo praktiką darbo teisės klausimais apimtis pastaraisiais metais padidėjo ir daugiausiai tai apima individualius darbo santykius, ypač bylas dėl darbo santykių pasibaigimo. Ir nors ši praktika neturi tokio privalomojo pobūdžio kaip norminis teisės aktas, darbo sutarties šalys ir kiti darbo teisės subjektai linkę į šią praktiką atsižvelgti, todėl akivaizdu, kad jos

nagrinėjimas turi didelę praktinę reikšmę tiek sprendžiant ginčus dėl papildomų darbo sutarties sąlygų, tiek ir sudarant darbo sutartis bei į jas įtraukiant papildomas darbo sutarties sąlygas.

„Papildomos darbo sutarties sąlygos“

Santrauka

Atkūrus Lietuvos nepriklausomybę, tapo aktualu reformuoti ir Lietuvos teisinę sistemą, nes tarybinės teisės normos nebeatitiko mūsų gyvenimo realijų. Darbo teisės reformos rezultatas – nuo 2003 metų sausio 1 dienos įsigaliojęs vieningas darbo teisės susistemintas šaltinis - Darbo kodeksas. Įsigaliojus Darbo kodeksui, neteko galios eilė darbo įstatymų, iki tol reglamentavusių darbo sutarties sudarymą, jos turinį, taigi ir papildomasias darbo sutarties sąlygas.

Šiame darbe remiantis Darbo kodekso, kitų teisės aktų normomis yra apibrėžiama papildomų darbo sutarties sąlygų sąvoka, požymiai, pateikiami šių sąlygų pavyzdžiai, papildomos darbo sutarties sąlygos atibojamos nuo būtinųjų darbo sutarties sąlygų, nagrinėjama darbo sutarties sąlygų keitimo tvarka, ginčų dėl darbo sutarties sąlygų nagrinėjimo tvarka.

Tyrimo metu atlikta Lietuvos ir užsienio valstybių mokslinės literatūros darbo teisės klausimais, darbo įstatymų, pagrindinai Darbo kodekso, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių analizė.

“Additional Conditions of Employment Contract”

Summary

Having restored the Independence of Lithuania it became relevant to reform Lithuanian legal system as well, as soviet norms of laws did not fit to realities of our life. The result of reform of Labour Law – united systematic source of labour law, which became effective from the 1st of January 2003 – Labour Code. When the Labour Code came into force, many of labour legislations lost their force but earlier they regulated the composition of labour contracts, their content and additional conditions as well.

In this work, referring to the norms of Labour code and other legal acts, the concept, features of additional conditions of labour contracts are defined, examples of those conditions are provided, additional labour contract conditions are delimited from compulsory conditions of labour contract, the change order of labour contract conditions, the order of solving disputes relating to conditions of labour contract are analyzed.

During research the analysis of Lithuanian and foreign countries literature on the issues of Labour Law, Labour legislation, decisions of Labour code, and decisions of Lithuanian Supreme Court was performed.

Šaltinių sąrašas

Norminiai teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija//Žin., 1992,Nr.33-1014;
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas//Žin.,2002, Nr.64-2569;
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.
4. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas//Žin., 1972, Nr.18-137;
5. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas//Žin., 1991, Nr. 36-973;
6. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006 m.
7. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas//Žin., 2000, Nr. 74-2262;
8. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas // Žin., 2005, Nr.67-2400.
9. Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas//Žin., 1993, Nr.55-1064.
10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr.115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“//Žin., 2003, Nr. 11-412.
11. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr.915 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimo Nr. 115 "Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo" pakeitimo“ //Žin., 2005, Nr.103-3814.
12. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1508 „Dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo“//Žin., 2004, Nr.173-6406.
13. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 12 „Dėl Ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos patvirtinimo“//Žin., 1995, Nr.5-92.
14. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 497 „Dėl Kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“//Žin., 2003, Nr.39-1787.
15. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr.526 „Dėl Tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklių patvirtinimo“//Žin.,

2004, Nr.74-2555.

16. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas Nr. A1-160 „Dėl Rekomendacijų darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas patvirtinimo“ //Žin., 2003, Nr. 101-4573.

17. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 9 d. nutarimu Nr. 21 patvirtintos ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos 3.3 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymo (1993 m. spalio 7 d. redakcija) 46 straipsnio 4 daliai“//Žin., 2001, Nr. 45-1595.

Specialioji literatūra:

18. V.Tiažkijus. Darbo teisė: teorija ir praktika.-Vilnius: Justitia, 2005.

19. I.Nekrošius ir kt. Darbo kodekso komentaras (I-II tomas).-Vilnius: Justitia, 2003, 2004.

20. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. Vilnius: Teisės institutas, 2000 m.

21. V.Tiažkijus, R.Petravičius, G.Bužinskas. Darbo teisė.-Vilnius: Justitia, 1999.

22. A.Dambrauskas, V.Nekrašas, I. Nekrošius. Darbo teisė. – Vilnius: Mintis, 1990.

23. T.Davulis. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva.– Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.

24. Dagys M. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių darbo teisės klausimais rinkinys. 2001-2004 m. Ciklonas, 2004.

25. G.Dambrauskienė. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika. Jurisprudencija, 2002, t. 28(20).

26. I.Mačernytė-Panomariovienė. Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas. Jurisprudencija, 2005 m. t.74(66).

27. A.Kviatkovskis. Kai kurios Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99 straipsnio 1 dalies taikymo problemos. Jurisprudencija, 2004 m., t.56(48).

28. A.Razgūnienė. Darbo sutarties instituto ypatumai Baltijos valstybėse. Jurisprudencija, 2005 m., t.74(66).

29. R.Guobaitė-Kiršlienė. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika. *Jurisprudencija*, 2005, t.74 (66).
30. H.Davidavičius. Darbas ne visą darbo laiką. *Juristas*, 2005, Nr.1.
31. G.Dambrauskienė. Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2002, t.25(17).
32. H.Davidavičius. Darbuotojų materialinė atsakomybė. *Juristas*, Nr.5, Vilnius, 2007.
33. A.Pranckevičius. kai kurios darbuotojų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę problemos. *Teisė*, 1999, 33(2).
34. R.Macijauskienė. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 2002, t.25(17).
35. P.Koverovas. Darbuotojo ir darbdavio sutartiniai santykiai: papildomi darbo sutarties šalių įsipareigojimai. *Teisė*, 1999, 33(2).
36. L.Ščukas. Konkurencijos draudimo sutartys – viena iš darbdavio interesų gynimo priemonių. *Juristas*, 2004, Nr. 9.
37. L.Ščukas. Konfidencialumo sutartys: praktiniai aspektai. *Juristas*, 2004, Nr. 10.
38. P.З.Лившиц, Ю.П.Орловский. Трудовое право России.-Москва, 1998.
39. А.М.Куренной. Трудовое право России.-Москва, 2004.
40. К.Н.Гусов, В.Н.Толкунова. Трудовое право России.-Москва, 1997.

Teismų praktika:

41. Teismų praktika. 2001, Nr.14.
42. LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. vasario 6 d. nutartis c.b. L.Šalkauskienė, O.Artemova v. UAB „Gabija“, Nr.3K-3-242/2002, kat.2.3.1.; 5.7.; 94.1.
43. LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. sausio 28 d. nutartis c.b. A.Karpavičiūtė v. Lietuvos aklujų ir silpnaregių sąjungos Panevėžio įmonė, Nr.3K-3-176/2002, kat.2.3.1.
44. LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 27 d. nutartis c.b. A.P. v. AB Klaipėdos jūrų krovinių kompanija, Nr.3K-3-300/2007, kat.14.2; 11.1; 11.7.1; 11.7.3 (S)
45. LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. kovo 13 d. nutartis c.b. A.Kasinskaja v. UAB „Lekna“, Nr.3K-3-432/2002, kat.2.1.; 2.11.
46. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. kovo 16 d. nutartis c.b. I.Jagelo v. UAB „Vilniaus Ventos puslaidininkiai“, Nr.3K-3-154/2005, kat.11.5.6.

47. LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. balandžio 19 d. nutartis c.b. P.S. v. AB „Vakarų laivų gamykla“, Nr.3K-3-282/2006, kat.14.3.4.

48. LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. balandžio 12 d. nutartis c.b. A.S. v. UAB „Atridas“, Nr.3K-3-279/2006, kat.11.9.12, 16.7.

^{49.} LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. vasario 6 d. nutartis c.b. J.S. v. UAB „Grasta“, Nr.3K-3-37/2007, kat.16.7; 16.8., 2005 m. lapkričio 23 d. nutartis c.b. R.A. v. UAB „Stateta“, Nr.3K-3-600/2005, kat.16.7.

50. LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. vasario 6 d. nutartis c.b. J.S. v. UAB „Grasta“, Nr.3K-3-37/2007, kat.16.7; 16.8.

51. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio 4 d. nutartis c.b. J.J. v. UAB „Girteka“, Nr.3K-3-215/2005, kat.16.7.

52. LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 16 d. nutartis c.b. A.G. v. UAB „Ekonomikos mokymo centras“, Nr. 3K-3-36/2006, kat. 14.3.16; 16.1 (S).

53. LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. vasario 26 d. nutartis c.b. I.G. v. AB „Vilniaus Vingis“, Nr.3K-3-70/2007, kat.14.1; 14.5.

54. LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. birželio 14 d. nutartis c.b. J.A. v. AB „Alytaus tekstilė“, Nr.3K-3-400/2006, kat.11.10.

55. LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. birželio 28 d. nutartis c.b. G.A. v. AB „Alytaus tekstilė“, Nr.3K-3-353/2004, kat.2.3.1.;2.11.;5.3.2.1.;22.1.

56. LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. birželio 14 d. nutartis c.b. J.A. v. AB „Alytaus tekstilė“, Nr.3K-3-400/2006, kat.11.10.

57. LAT CBS teisėjų kolegijos 2003 m. birželio 5 d. nutartis c.b. D.Baliūnas v. UAB „Kemira GrowHow“, Nr.3K-7-408/2003, kat.13; 82.

Interneto nuorodos :

58. www.lrs.lt

59. www.lat.litlex.lt

60. www.lrkt.lt