

**VILNIAUS UNIVERSITETO TEISĖS FAKULTETO**

**Darbo teisės katedra**

Virginijos Ličkienės

V kurso (neakivaizdinio skyriaus)

darbo teisės studijų

atšakos studentės

**MAGISTRO DARBAS**

**SUTARČIŲ LAISVĖS PRINCIPO ĮGYVENDINIMAS DARBO TEISĖJE.  
DARBO SUTARTIES REGULIAVIMO RIBOS**

Vadovas: as. P. Koverovas

Recenzentė: as. J. Judickienė

Vilnius 2007 m.

## TURINYS

Įvadas.....	2
1. Sutarties laisvės principas, jo turinys.....	6
2. Sutarčių laisvės įgyvendinimo ribojimo principinės nuostatos darbo teisėje.....	10
2.1. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika bei atribojimo kriterijai.....	10
2.2. Darbo teisės reguliavimo metodas, darbo santykių reguliavimo raidos tendencijos.....	13
2.3. Principinės sutarties laisvės ribojimo nuostatos darbo teisėje.....	14
3. Sutarties laisvės principo įgyvendinimas sudarant individualią darbo sutartį.....	18
3.1. Laisvė pasirinkti darbo sutarties šalį.....	18
3.2. Laisvė sudaryti darbo sutartį arba jos nesudaryti.....	25
3.3. Laisvė savo nuožiūra pasirinkti darbo sutarties formą.....	28
3.4. Laisvė pasirinkti tokios rūšies darbo sutartį, kuri labiausiai atitinka šalių interesus.....	31
4. Šalių laisvė savo nuožiūra nustatyti tarpusavio teises ir pareigas.....	36
4.1. Darbo apmokėjimo sąlyga.....	39
4.2. Darbo laiko sąlyga.....	47
4.3. Viršvalandinis darbas.....	53
Išvados.....	57
Santrauka.....	59
Summary.....	60
Naudotos literatūros sąrašas.....	61

## IVADAS

Darbo santykių reguliavimas kėlė ir iki šiol kelia daug aršių diskusijų, nes darbo santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio nėra laikomi lygiateisiais – darbuotojas laikomas silpnesniąja šalimi, o darbo santykių reguliavimu siekiama apginti jo interesus. Imperatyviu reglamentavimu, kuomet nustatomas maksimalus darbo laikas, minimalus poilsio laikas, minimalus darbo užmokestis, sutarties forma ir dar dauguma kitų atvejų, ribojamas vienas iš kertinių privatinės, o taip pat ir darbo teisės, idėjų – sutarties laisvės principas.

Pats „susitarimas“ tarp darbuotojo ir darbdavio, įformintas darbo sutartimi, reiškia ne ką kitą, o šalių laisvą valią, kas nekvestionuojamai reiškia, kad abipusiu susitarimu turi būti sulygstama dėl abiemis šalims priimtinių darbo sąlygų. Būtinybė patenkinti savo, t.y. darbuotojo ar darbdavio, interesus neišvengiamai nulemia poreikį sukurti ir palaikyti tokius santykius, kurių pobūdis pirmiausiai būtų sutartinis. Tuo tarpu darbo santykių reguliavimai reiškia, kad jei net konkrečios darbo sąlygos tenkina ir darbuotoją, ir darbdavį, valstybė gali pasakyti „ne“.

Pažymėtina, kad darbo santykių teisiniu reglamentavimu tiek Lietuvoje, tiek ir visoje Europos Bendrijoje siekiama socialiai vertingų tikslų – didinti užimtumą, skatinti kurti geresnes darbo sąlygas, kad palaikant jų gerėjimą būtų galima siekti jų suderinimo, užtikrinti deramą socialinę apsaugą, socialinių partnerių dialogą, žmonių išteklių plėtotę siekiant nuolat didelio užimtumo ir kovojant su socialine atskirtimi<sup>1</sup>. Tačiau siekdamas įgyvendinti nustatytus tikslus, valstybės pasirenka nevienodą teisinio reguliavimo mechanizmą: vienam jų būdingas griežtai centralizuotas santykių reglamentavimas, kai visus svarbiausius darbo teisinių santykių klausimus sprendžia valstybė, kitas paremtas darbdavio ir darbuotojų interesų derinimu, ieškant kompromiso. Pastaruoju atveju valstybei suteikiamas savotiško arbitro vaidmuo. Tačiau, kad ir koks reguliavimo metodas būtų pasirinktas, preziumuojama, jog darbdavys ir darbuotojas nėra lygiaverčiai derybininkai, todėl darbuotojo teisės ir interesai turi būti ginami papildomomis teisės normomis. Kita vertus, ilgą laiką dominavęs požiūris, kad imperatyvios teisės normos yra pagrindinis bet kokios asmens laisvės garantas, keičiasi atsirandant suvokimui, kad visuotinai privalomos elgesio taisyklės ne tik saugo, bet ir turi pakankamai galios laisvę iš esmės suvaržyti.

Lietuvos Respublikos Konstitucija<sup>2</sup> garantuoja teisę laisvai pasirinkti darbą. Akivaizdu, kad ši teisė turėtų būti suprantama ne tik kaip teisė laisvai pasirinkti vykdyti tam tikrą darbo funkciją ar jos nevykdyti, bet ir kaip laisvė, sudarant darbo sutartis, pasirinkti tokias darbo sąlygas, kurios labiausiai atitiktų darbuotojo interesus. Dar 1998 m. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas pabrėžė, kad valstybės pareiga – užtikrinti darbo santykių subjektų bendradarbiavimą socialinės

<sup>1</sup> Europos Bendrijos steigimo sutartis. Valstybės žinios. 2004, Nr. 2-2.

<sup>2</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014 (1992-11-30).

partnerystės pagrindu ir saugoti darbuotojo, kaip šiuose santykiuose ekonominiu ir socialiniu požiūriu paprastai silpnesnės šalies teises<sup>3</sup>. Konstitucinis Teismas pažymėjo, kad darbo santykių teisiniam reguliavimui būdinga ir darbo sutarties šalių lygybė. „Tiek pakankama darbdavio turinių interesų apsauga, tiek darbuotojo darbo teisių apsauga – būtinos normalios ūkinės veiklos šiuolaikinėje visuomenėje prielaidos“. O „įstatymų leidėjas privalo suderinti skirtingus interesus, užtikrinti konstitucinių vertybių apsaugą“.

Dar 1955 m. Tarptautinės darbo organizacijos ekspertų pateiktoje ataskaitoje, žinomoje kaip *Ohlin* ataskaita<sup>4</sup>, buvo teigiama, kad socialinę naudą darbuotojams ir gyventojams bendrojoje rinkoje turi teikti pats rinkos mechanizmas, o ne rinkos santykius reguliuojančios teisės normos.

2004 m. Lisabonos tikslų įvertinimo ataskaitoje<sup>5</sup> taip pat pripažįstama, jog būtina kelti „darbuotojų ir įmonių prisitaikymo galimybes“, „rasti balansą tarp lankstumo ir saugumo“, t.y. sumažinti darbo santykių reguliavimą ir taip siekti didesnio lankstumo bei dinamikos darbdavių ir darbuotojų santykiuose.

Pasaulio banko studijos „*Doing bussiness in 2005*“ tyrėjai vienareikšmiškai laikosi nuomonės, jog kuo sudėtingesnis darbo santykių reguliavimas, tuo sudaromos didesnės kliūtys valstybės ekonomikos plėtrai<sup>6</sup>.

Akivaizdu, kad Lietuvoje tam tikrų darbo santykius reglamentuojančių nuostatų priėmimą įtakojo Europos Sąjungos teisės aktai. Jie nustato reikalavimus tik siekiant vienintelio tikslo - darbuotojo ir darbdavio konsensuso, kartu užtikrinant darbuotojo, kaip silpnesniosios darbo santykių šalies, apsaugą. Tuo tarpu Lietuvos darbo santykių analizė leidžia teigti, kad Lietuvoje nustatomi griežtesni reikalavimai, nei to reikalauja Europos Sąjungos teisės aktai.

Paminėtina, kad Europos valstybės eina liberalizavimo keliu. Tai rodo dar 2003 m. rugsėjį Italijoje įsigalioję darbo santykių reguliavimo pokyčiai, kuomet buvo supaprastintos priėmimo ir atleidimo iš darbo procedūros, sušvelninti reikalavimai institucijoms, siekiančioms būti įdarbinimo agentūromis ir kt.<sup>7</sup>, taip pat 2002 m. Danijoje įsigaliojusios įstatymo pataisos, suteikiančios teisę darbuotojams nepaisyti jiems galiojančios sudarytos kolektyvinės sutarties ir susitarti su darbdaviu atskiru susitarimu dėl trumpesnės darbo dienos (šiuo atveju buvo pripažinta, kad kolektyviniai

---

<sup>3</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 476 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“.

<sup>4</sup> HEPPLER, B. *European Labour Law: The European Communities. Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialised Market Economies*, 1990. P. 300.

<sup>5</sup> Facing the challenge. The Lisbon strategy for growth and employment. Report from the High level group chaired by Wim Kok. November 2004.

<sup>6</sup> *Doing bussiness in 2005: Removing obstacles to growth*. Copublication of the World Bank, International Finance corporation and Oxford University Press. 2004.

<sup>7</sup> International Reform monitor. Social policy. Labor Market Policy. Industrial relations. Issue 9. 2004. Bertelsmann Stiftung.

susitarimai nepajėgė suderinti visų darbuotojų interesų ir galimybė susitarti individualiai apgins darbuotojų, siekiančių dirbti trumpiau dėl vaikų ar pagyvenusių žmonių globos, interesus)<sup>8</sup>.

Taigi, sutarties laisvės principo realizavimo apimtis darbo santykiuose kelia daug ir nevienareikšmiškų diskusijų, kurių tikslas – rasti balansą tarp sutarties laisvės ir darbuotojo apsaugos. Darbo santykių tinkamas sureglamentavimas turi ypatingos reikšmės didžiajai Lietuvos žmonių daliai, kuriems darbas yra pagrindinis pragyvenimo šaltinis, taip pat ir verslui, kuriame naudojamas žmogaus darbas.

Ar darbo teisės normų pažeidimas arba nukrypimas nuo jų jau reiškia netobulą reguliavimą? Manytina, jog tuo atveju, kai darbo teisinių santykių subjektai nukrypsta nuo darbo teisės normos arba ją pažeidžia siekdami patenkinti savo interesus, tačiau nepažeidžia kitų individų ir valstybės interesų – tai turėtų reikšti netobulą darbo teisinių santykių reguliavimą. Nes gi darbo teisės tikslas yra ne kliudyti darbo teisiniams santykiams efektyviai funkcionuoti, o ieškoti tokių teisinių mechanizmų, kurie nekenkdamai darbo naudojimo lankstumo ir ekonominio efektyvumo principui, užtikrintų taip dirbantiems žmonėms tinkamą socialinę apsaugą ir gintų jų orumą.

Sutarties laisvės principą formaliai įtvirtino tik naujasis Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, o sutarties laisvės principo įgyvendinimas darbo teisėje pakankamai nauja ir iki šiol išsamiau nenagrinėta tema. Tačiau jos analizė aktuali sprendžiant darbo santykių teisinio reguliavimo uždavinius, todėl svarbi ne tik praktikai, bet ir darbo teisės teorijai.

Šio darbo objektas ir yra tie visuomeniniai santykiai, kuriuos reguliuoja imperatyvios darbo teisės normos.

Darbo tikslas - nustatyti bei įvertinti sutarties laisvės principo įgyvendinimo ribas Lietuvos darbo teisėje, įvertinti leidimų ir paliepiamų pusiausvyrą sudarant individualią darbo sutartį, kaip vieną pagrindinių darbo teisinių santykių atsiradimo faktorių. Kadangi bet koks imperatyvus reglamentavimas pažeidžia sutarties laisvės principą, darbe bus analizuojami ne visi, o, kaip manoma, esmingiausi laisvės susitarti ribojimai.

Tikslui pasiekti keliami tokie uždaviniai:

1. Nustatyti sutarties laisvės principo turinį ta apimtimi, kurią suponuoja civilinės teisės normos;
2. Nustatyti civilinių ir darbo sutarčių sąveiką, jų atribojimo kriterijus, aptarti darbo santykių reguliavimo raidos tendencijas, nustatyti principines šalių galimybės susitarti ribojimo taisykles darbo teisėje;

---

<sup>8</sup> *International Reform monitor. Social policy. Labor Market Policy. Industrial relations. Issue 7. 2003. Bertelsmann Stiftung.*

3. Nustatyti ir įvertinti darbo sutarties sudarymo teisinio reguliavimo ribas pasirenkant darbo sutarties šalį, darbo sutarties formą, jos rūšį, apibrėžti kiek šalys laisvos sudaryti darbo sutartį ar jos nesudaryti;

4. Analizuoti ir įvertinti darbo sutarties šalių laisvės ribas sulygstant tarpusavio teises ir pareigas, ypatingą dėmesį atkreipiant į darbo užmokesčio ir darbo laiko sąlygas, kaip labiausiai įtakojančias darbuotojo ir darbdavio interesus darbo teisiniuose santykiuose.

Siekiant užsibrėžtų tikslų ir sprendžiant išsikeltus uždavinius, darbe naudojami loginis, teleologinis, sintezės, lyginamasis, istorinis, sisteminis ir lingvistinis analizės metodai. Loginiu metodu analizuojami teisės aktai, teismų praktika bei specialioji literatūra, teleologinis analizės metodas naudojamas tiriant teisės aktų leidėjų tikslų tikrąją prasmę, sintezės metodas naudojamas atskirų elementų apibendrinimui bei išvadų formulavimui, lyginamuoju metodu tiriami analogiški teorijos bei praktikos aspektai, istorinis metodas naudojamas analizuojant tam tikrų institutų raidos tendencijas, sisteminiu analizės metodu konkretūs reiškiniai analizuojami kaip tarpusavyje susijusių elementų visuma, o lingvistiškuoju metodu aiškinamos diskusijas keliančios sąvokos.

Darbe remiamasi tarptautiniais, Europos Sąjungos, Lietuvos Respublikos, Europos Sąjungos valstybių narių teisės aktais; Europos Teisingumo Teismo, Lietuvos teismų, kitų šalių teismų praktika; Lietuvos ir užsienio valstybių teisės doktrina; Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos Informacijos analizės skyriaus, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, Lietuvos laisvosios rinkos instituto pateiktais statistiniais duomenimis; Lietuvos bei užsienio ekspertų išvadomis; Lietuvos teisės specialistų analitiniais darbais bei daktaro disertacija.

## 1. SUTARTIES LAISVĖS PRINCIPAS, JO TURINYS

Principai (lot. *principium* - pradžia, pagrindas, elementas) – tai bendriausios idėjos, nuostatos, kurios yra teisės pamatas. Principai atlieka fundamentalias funkcijas: jie taikomi reglamentuojant teisinius santykius - teisės aktus priimančys subjektai privalo užtikrinti, kad būtų išvengta prieštaravimų teisės principams, o reguliavimas atitiktų jų prasmę ir tikslus, principai taikomi aiškinant teisės normas bei šalių susitarimus, užpildant teisės aktų spragas bei šalinant kolizijas ir todėl yra labai svarbūs teisės taikymo praktikai.

Praktikoje neretai susiduriama ne tik su teisės principo ir teisės normos kolizija, bet ir su keletos teisės principų prieštaravimu. Teisės teoretikai laikosi nuomonės, jog galimas ne teisės principų, o tik naudojimosi jais susidūrimas, kuomet vieną teisės principą taikant susiaurinama kito apimtis. Todėl nė vienas principas negali būti absoliutinamas, nes tokiu aiškinimu ir taikymu būtų pažeistas kitas principas (pavyzdžiui, sutarties laisvės principo suabsoliutinimas galėtų pažeisti teisingumo, protingumo, sąžiningumo ar kitokius principus).

Teisės teorijoje įtvirtinta taisyklė, kad susidūrus teisės principams pirmumas teikiamas bendresniam, pagal vertybių hierarchiją viršesniam principui. O esant teisės principo ir imperatyviosios teisės normos konkurencijai taikoma pozityviosios teisės norma. Tokiu būdu teisės principo, kaip teisės regulatoriaus vaidmuo, gali pasireikšti dvejopai: pirma, jei principas išreikštas pamatine teisine idėja, normatyvų pobūdį jis gali įgauti tik tuomet, jei teisinį santykį reguliuoja dispozityvi įstatymo norma; antra, principas, tiesiogiai išreikštas teisės normoje arba išvestas iš keleto teisės normų jas apibendrinus, savo reguliavimo funkciją atlieka kaip teisės norma. Taigi, bendriausia prasme teisės principo taikymas turi baigtis ten, kur prasideda imperatyvi įstatymo norma. Tačiau „užsienio teismų sprendimų analizė ir šiuolaikinės asmens laisvės sampratos ir reikšmės kitimo tendencijos leidžia teigti, jog sutarties laisvės kardinalus ribojimas imperatyviomis nuostatomis nėra būtinas – kiekvienas individų iš susitarimo kylantis konfliktas gali būti sprendžiamas vadovaujantis pagrindiniais sutarčių teisės principais ieškant optimalaus sutarties laisvės ir kitų teisės principų reiškiamų vertybių kompromiso“<sup>9</sup>.

Kad ir koks teisės principų vaidmuo būtų teisinio reguliavimo procese – teisinio santykio subjektams teises ir pareigas jie suponuoja visuomet.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos (toliau darbe – Konstitucijos) 46 straipsnyje (toliau darbe – str.) nustatyta, kad Lietuvos ūkis grindžiamas privačios nuosavybės teise, asmens ūkinės veiklos laisve ir iniciatyva. Būtent Konstitucijos garantuojama ūkinės veiklos laisvė suponuoja įstatymo leidėjo pareigą visuomeninius santykius sureguliuoti taip, kad teisė laisvai susitarti nebūtų

---

<sup>9</sup> GUMBIS, J. Sutarties laisvės teisinės ribos. Daktaro disertacija. Vilnius, 2002, 159 p.

paneigta, t.y. būtų užtikrintas laisvas individų valios pasireiškimas apsisprendžiant sudaryti sutartį ar jos nesudaryti, o jei sudaryti – tai kokiomis sąlygomis.

Požiūris į susitarimo laisvės turinio ribas istoriškai kito - sutarties laisvės principas buvo suformuluotas XIX a. klestint vadinamajai *laissez – fair* filosofijai ir atspindėjo tuo metu vyravusią nuomonę, kad valstybė apskritai neturi kištis į žmonių privačius reikalus, o teisinės gynybos priemonės neturi būti suteikiamos šaliai vien todėl, kad tam tikros sutarties sąlygos yra per griežtos ar net neteisingos. Vėliau, atsižvelgiant į tokios pozicijos žalingus padarinius, požiūris keitėsi – valstybei buvo suteikta teisė uždrausti tas sutarties sąlygas, kurios prieštarauja įstatymams, gerai moralei, sąžiningumo, protingumo ar teisingumo principams. Toks požiūris vyrauja ir dabar.

Asmuo, laisvai užsiimdamas ūkine veikla, dažniausiai dalyvauja privatiniuose santykiuose, todėl sutarties laisvės principas laikomas pamatiniu civilinės teisės principu. Jis tiesiogiai įtvirtintas Lietuvos Respublikos civilinio kodekso (toliau darbe – CK) 6.156 str. 1 d. – “šalys turi teisę laisvai sudaryti sutartis ir savo nuožiūra nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, taip pat sudaryti šio kodekso nenumatytas sutartis, jeigu tai neprieštarauja įstatymams”. Darbo teisė tokio principo tiesiogiai neišskiria, tačiau atsižvelgiant į tai, kad sutartimi yra išreiškiama asmenų valia, savanoriškumo, laisvo apsisprendimo elementas yra būdingas ir darbo sutartims. Sutarties laisvė, jos taikymo darbo santykiams specifika bei ribos įtvirtintos ir 1980 m. Romos konvencijoje<sup>10</sup>.

Norint tinkamai įvertinti sutarties laisvės principo įgyvendinimo ribas darbo teisėje, neišvengiamai būtina tiksliai išsiaiškinti principo turinį. Pažymėtina, kad turinys savaime nėra nekintantis dalykas, nes principai neturi savarankiškos būties, o tik skirtingai išreiškia tą pačią jiems bendrą teisę - leidimų ir paliepiamų pusiausvyrą<sup>11</sup>. Todėl jį aiškinant svarbu atsižvelgti į daugelį dalykų: sutarties pobūdį, šalį, kitas aplinkybes.

Kadangi, minėta, sutarties laisvės principas visuotinai pripažįstamas kaip civilinės teisės pamatas (civilinėje teisėje jis toks svarbus, jog be jo nebūtų įmanoma privačia iniciatyva grindžiama rinkos ekonomika), jo turinys bus analizuojamas ta apimtimi, kurią suponuoja civilinės teisės normos.

Išskirtini septyni sutarties laisvės principo elementai:

1. Sutarties laisvės principas suteikia asmeniui laisvę pasirinkti sutarties šalį. Tai reiškia, kad asmuo laisvas nuspręsti, su koku fiziniu, juridiniu asmeniu sutartį sudarys;

2. Sutarties laisvės principas suteikia šalims laisvę sudaryti sutartį arba jos nesudaryti. Tai reiškia, kad draudžiama versti žmogų sudaryti sutartį prieš jo valią;

---

<sup>10</sup> Romos konvencija dėl sutartiniams įsipareigojimams taikytinos teisės. Europos Sąjungos Socialinė teisė: norminių teisės aktų rinkinys. Teisinės informacijos centras, 2004.

<sup>11</sup> VAIŠVILA, A. Teisės teorija. Vilnius, 2004, 155 p.



3. Sutarties laisvės principas suteikia šalims laisvę pasirinkti tokios rūšies sutartį, kuri labiausiai atitinka šalių interesus. Šalys gali sudaryti ir tokią sutartį, kuri įstatymuose nėra numatyta, ir tokią sutartį, kuri turi kelių rūšių sutarčių elementų;

4. Sutarties laisvės principas suteikia šalims laisvę savo nuožiūra pasirinkti sutarties formą;

5. Sutarties laisvės principas suteikia šalims laisvę savo nuožiūra nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, savo nuožiūra pakeisti sutartyje nustatytas teises ir pareigas. Nustačius šalies valios trūkumą (suklydimą, apgaule, prievartą), sutartis gali būti pripažinta negaliojančia;

6. Sutarties laisvės principas leidžia šalims pasirinkti taikytiną teisę<sup>12</sup>.

Tačiau, minėta, kaip ir kiekvienas kitas principas, sutarties laisvės principas turi savo ribas. M. Braginskis<sup>13</sup> visus galimus sutarčių laisvės ribojimus skirsto į dvi grupes: negatyviusius ir pozityviusius. Negatyvieji – tai įstatymo nustatyti atvejai, nurodantys tarp kokių subjektų ir kokios sutartys sudarytos būti negali. Pozityvieji – tai privalomi sutarčių sudarymo atvejai ir/arba privalomas tam tikrų sąlygų numatymas sutartyje. Sistemine civilinės teisės normų analizė leidžia teigti, jog tiek pozityvieji, tiek ir negatyvieji sutarties laisvės ribojimai gali būti nustatyti ne tik imperatyviomis įstatymo normomis, bet ir viešosios tvarkos ir geros moralės reikalavimais. Todėl šalys, sudarydamos sutartį, laisvos tiek, kiek jos nepažeidžia šių reikalavimų, kurių susitarimu negali panaikinti, riboti arba pakeisti. Sutartis ar jos sąlyga, prieštaraujanti imperatyvioms įstatymo normoms, viešosios tvarkos ar geros moralės reikalavimams, teismo bus pripažinta negaliojančia ir jai bus taikomos imperatyvios teisės normos.

Pažymėtina, kad laisvės susitarti ribojimas imperatyviomis įstatymo normomis nėra vertinamas vienareikšmiškai. Doc. dr. J. Gumbis laikosi nuomonės, kad įstatyminis sutarties laisvės ribojimas sulaukia kritikos *inter alia* dėl savo neefektyvumo ir nesugebėjimo greitai bei lanksčiai reaguoti į visuomenėje vykstančius procesus bei tinkamai užtikrinti kai kurių nereglamentuotų sandorių šalių, pagrįstai laikytinų teisėtais, interesų apsaugą<sup>14</sup>. „Tikėtina, kad <...> sutarties laisvės principo subordinacija imperatyviems draudimams bus naikinama ir jo ribų nustatymo bei reguliavimo klausimai bus sprendžiami optimalaus balanso tarp šio ir kitų teisės principų paieškos būdu“<sup>15</sup>.

Nėra vienareikšmiškos nuomonės ir dėl laisvės bei teisės tarpusavio ryšio. I. Kantas savo knygoje „Politiniai traktatai“ teigia, kad išorinės teisės sąvoka kyla vien iš laisvės sąvokos išoriniuose žmonių tarpusavio santykiuose. Taigi, laisvė kyla iš individų skirtingumo, o iš laisvės kyla teisė. Tačiau teisė ne tik randa pirminį ištakų šaltinį laisvėje, bet taip pat ir riboja kiekvieno

<sup>12</sup> Užsienio teisės taikymo klausimas kyla tais atvejais, kai susiformuoja teisinis santykis, turintis užsienio elementą.

<sup>13</sup> *Договорное право*. Брагинский М. Н., Витрянский В. В. Москва, 2003, с. 161.

<sup>14</sup> GUMBIS, J. Sutarties laisvės teisinės ribos. Daktaro disertacija. Vilnius, 2002, 158 p.

<sup>15</sup> Ten pat.

asmens laisvę, suderindama ją su kitų asmenų laisve. Priešinga šiai nuomonei yra idėja, kad laisvė yra tai, ką teisė gali suteikti, t.y. teigiama, jog tik teisės dėka individai gali džiaugtis realia laisve<sup>16</sup>.

Taigi, sutarties laisvės vertingumo idėja nėra vertinama vienareikšmiškai. Iki šiol vyksta diskusijos – teisė kyla iš asmens laisvės sutartiniuose santykiuose ar atvirkščiai. Manytina, jog sutarties laisvės principui, kaip vertybei, turėtų būti teikiama didesnė praktinė reikšmė nei imperatyviai teisės normai. O susitarimo laisvė galėtų konkuruoti tik su neišvengiamai būtinomis imperatyviomis įstatymo normomis, teisingumo, protingumo, sąžiningumo principais, viešosios tvarkos ir geros moralės reikalavimais. Nes gi neįmanoma, kad sutarties laisvės principas būtų realizuojamas absoliučiai – vieno asmens laisvę visuomet ribos ne tik jo galimybės, bet ir kito asmens laisvė, t.y. vyraus interesų balansas.

---

<sup>16</sup> GUMBIS, J. Sutarties laisvės teisinės ribos. Daktaro disertacija. Vilnius, 2002, 25 p.

## **2. SUTARČIŲ LAISVĖS ĮGYVENDINIMO RIBOJIMO PRINCIPINĖS NUOSTATOS DARBO TEISĖJE**

### **2.1. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika bei atribojimo kriterijai**

Sutarties institutas svarbus ne tik civiliniams, bet ir darbo santykiams. Darbo sutartis yra laikoma pagrindiniu darbo teisės institutu. Ilgą laiką visuomeninius santykius reglamentuojant civilinės teisės normomis, darbo sutartis buvo laikoma tik viena iš daugelio civilinių sutarčių rūšių. Tokia padėtis ilgainiui kito – kito požiūris į darbą, atliekamą pagal darbo sutartis, ir darbą, atliekamą pagal civilines sutartis. Dėl to, kad nuosavybės santykiai ne retai susipina su darbo funkcijomis (pavyzdžiui, vienas ir tas pats subjektas kokioje nors individualioje įmonėje ar žemės ūkio bendrovėje yra ir įmonės savininkas, ir darbo proceso organizatorius, ir darbuotojas), pakankamai sudėtinga atriboti civilinius ir darbo teisinius santykius. Nėra vienareikšmiškos nuomonės ir dėl valstybės vykdomos mokesčių politikos, kai siekiant surinkti daugiau pajamų į valstybės biudžetą (darbuotojas pats ir už jį darbdavys moka socialinio draudimo įmokas, asmenys moka kitokio dydžio pajamų mokesčių) bandoma darbo santykius išvelgti ir ten, kur jų nėra.

Norint atriboti darbo ir civilinius teisinius santykius, būtina nustatyti visus būtinus darbo sutarties ir civilinės sutarties pagrindu atsirandančių santykių požymius.

Darbo sutartimi laikomas darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti jam sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ar šalių susitarimu.

Sutartis civilinėje teisėje – tai savarankiškos prievolės atsiradimo pagrindas. LR CK sutarties samprata apibrėžiama kaip dviejų ar daugiau asmenų susitarimas sukurti, pakeisti ar nutraukti civilinius teisinius santykius, kai vienas ar keli asmenys įsipareigoja kitam asmeniui ar asmenims atlikti tam tikrus veiksmus (ar susilaikyti nuo tam tikrų veiksmų atlikimo), o pastarieji įgyja reikalavimo teisę.

Sisteminė šių darbo ir civilinės sutarčių sampratos analizė leidžia teigti, jog siekiant konstatuoti darbo teisinius santykius, būtina nustatyti, kad: pirma, atliekamos tęstinio pobūdžio darbo funkcijos, kurių atlikimas siejamas ne su rezultatu, o su procesu. Darbo funkcijos apimtis nebūtinai turi būti specialiai apibrėžta darbo sutartyje, ji gali būti nustatyta lokaliniais norminiais aktais, pavyzdžiui pareiginėmis instrukcijomis, be to, ji gali būti akivaizdi ir iš pačios profesijos ar pareigybės pavadinimo. Darbuotojas neturi teisės sudaryti darbo sutarties per atstovą arba perduoti

darbo sutartyje nustatytos darbo funkcijos kitam asmeniui, kadangi darbo sutartis turi grynai asmeninį pobūdį. Tuo tarpu konstatuojant civilinius teisinius santykius turi būti nustatoma, jog šalis įsipareigojo atlikti tam tikrą, iš anksto susitartą, apibrėžtą užduotį, o dauguma teisių ir pareigų gali būti įgyjama per atstovą. Be, to pagal vieną civilinę sutartį teises ir pareigas gali įgyti tiek vienas, tiek ir keli asmenys. Antra, buvo įsipareigota paklusti vidaus darbo tvarkai. Šis požymis rodo, kad darbo sutarties šalis sieja pavaldumo santykiai – darbuotojas pavaldus darbdaviui. „Jei darbo sutarčiai nėra nurodyta darbuotojo valios išraiška dėl paklusimo darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, t.y. jei darbuotojas nesutinka paklusti vidaus tvarkai, tai darbdavys negali sudaryti darbo sutarties“<sup>17</sup>. Darbdavys turi teisę kontroliuoti, kaip darbuotojas atlieka pareigas, kaip laikosi nustatytos darbo tvarkos. Darbo tvarkos taisyklių nesilaikymas laikomas darbo drausmės pažeidimu ir darbdavys turi teisę skirti drausminę nuobaudą. Tuo tarpu civiliniuose santykiuose formalus pavaldumo nėra – šalys yra lygiateisės, todėl šalis – užsakovas bausti teisės neturi, o vykdytojas darbą organizuoja pats: pats planuoja savo darbo laiką, pasirenka darbo vietą. Trečia, buvo įsipareigota suteikti sulygtą darbą. Organizuoti darbo procesą yra darbdavio pareiga. Darbdavio įsipareigojimas suteikti susitartą darbą, apima ir įsipareigojimą suteikti reikalingas darbo priemones, o atsitiktinė darbo rezultato žlugimo rizika tenka darbdaviui. Tuo tarpu civiliniuose teisiniuose santykiuose asmuo, prisiėmęs įsipareigojimus, darbą organizuoja pats, vykdo jį paprastai savomis priemonėmis, o atsitiktinė darbo rezultato žlugimo rizika tenka pačiam vykdytojui. Ketvirta, buvo įsipareigota mokėti sulygtą darbo užmokestį. Darbo santykiuose darbo užmokestis skiriasi nuo apmokėjimo pagal kitas sutartis: jis negali būti mažesnis, nei valstybės nustatytas minimalusis darbo užmokestis, jis privalo būti mokamas ne retesniais nei du kartus per mėnesį periodais, už darbą, dirbtą viršijant susitartą darbo laiką, privalo būti mokami ne mažesni nei įstatymo nustatyti mokėjimai. Už darbą visuomet atlyginama pinigais. Tuo tarpu civiliniuose teisiniuose santykiuose, apmokėjimo dydį, mokėjimo terminus ir jo formą apsprendžia pačios šalys. Jei darbo užmokestis darbo santykiuose visuomet yra tęstinis – tai atlyginimas už darbą pagal civilines sutartis paprastai yra siejamas su darbų užbaigimo momentu. Penkta, buvo įsipareigota užtikrinti saugias darbo sąlygas. Maksimalus darbo, minimalus poilsio laikas, kiti saugos ir sveikatos reikalavimai darbo santykiuose yra nustatomi įstatymais, kitais norminiais aktais, kolektyvine sutartimi ar individualiu šalių susitarimu. Esminis šio požymio darbo santykiuose bruožas yra tas, kad darbdavys, remiantis teisės aktais, atsako už žalą, padarytą darbuotojui. Jis taip pat atsako už žalą tretiesiems asmenims, jei darbuotojas savo veiksmais nepažeidė saugos reikalavimų. Tuo tarpu civiliniams teisiniams santykiams, kylantiems iš sutarčių, būdinga tai, jog darbų saugos užtikrinimas – pačios šalies/vykdytojos reikalas, todėl atsakomybė už žalą, padarytą tretiesiems asmenims, tenka jai pačiai.

---

<sup>17</sup> Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegijos 2004 m. spalio 7 d. nutartis a.b. Nr. N12-1165-04.

Paminėtina, kad istoriškai kinta ne tik moralės suvokimas, bet vyksta ir ekonominio, socialinio gyvenimo lemiami asmeninių prioritetų pokyčiai, todėl valstybių vaidmuo įstatymais užtikrinant interesus, o taip pat ir nepriklausomą bei nešališką teisną (šalys gali rinktis kitokius tarpusavio ginčų sprendimo būdus), privatinėje teisėje mažėja – sėkmingai taikomi rekomendacinio pobūdžio UNITROID komercinių sutarčių principai, tarptautinės prekybos sutartims taikoma bendraisiais principais besiremianti 1980 m. Vienos konvencija dėl tarptautinių prekių pirkimo pardavimo sutarčių. Visa tai rodo, jog civiliniuose santykiuose sutarčių laisvės principas įgauna vis didesnę reikšmę.

Nepaisant paminėtų civilinių ir darbo sutarčių skirtumų, ir vienomis, ir kitomis realizuojamos šalių teisės ir pareigos, apsprendžiančios sutarčių turinį. Teisės ir pareigos didžiąja apimtimi nustatomos šalių susitarimu ir tokiu būdu realizuojamas sutarties laisvės principas. Tačiau dėl to, kad darbo sutartis yra pagrindas taikyti darbo teisės aktus, o civilinė sutartis – pagrindas civilinės teisės normų taikymui, principo realizavimo apimtis skiriasi – darbo santykiuose susitarimo laisvės ribos daug siauresnės. Tokias ribas, kaip vėliau matysime, suponuoja viešojo intereso apsauga. Tačiau viešojo intereso apsauga yra ir civilinės teisės dalykas. Ir civiliniuose santykiuose egzistuoja silpnosios šalies institutas. Tai atvejai, kuomet rinkoje pasiūla maža, o paklausa labai didelė, todėl paslaugos gavėjas faktiškai neturi galimybių realizuoti savo teisės laisvai susitarti ir tokiu būdu paveikti sutarties turinio sau naudinga linkme. „Nuo 1960 –ųjų beveik visų Vakarų Europos valstybių įstatymai daugiau ar mažiau buvo grindžiami idėja, kad vartotojas, silpnoji šalis, turi būti ginamas nuo sutarčių sąlygų, kurias verslininkai, stiprioji šalis, jiems primeta. Tokios politikos buvo laikomasi ir *Blomley v Ryan* byloje<sup>18</sup>, vienoje pirmųjų bylų, kurioje buvo apibrėžta, kas yra silpnoji šalis ir kada sutarties sąlygos yra negaliojančios. Šioje byloje buvo konstatuota, kad vien šalių nelygiavertė turtinė padėtis ar vienos iš šalių neapdairumas jokių būdų negali būti pagrindas pripažinti sutartį negaliojančia. Tam, kad tokia sutartis ar bent jau jos diskriminacinės sąlygos būtų pripažintos negaliojančiomis, reikia ir antrojo kriterijaus – stipresnioji šalis, sudarydama sutartį, turi pasinaudoti silpnosios šalies padėtimi, o šioji dėl tokio pirmosios elgesio tampa nepajėgi daryti kokią nors reikšmingesnę įtaką sutarties turiniui<sup>19</sup>.

Tačiau tokia situacija, kuomet viena iš šalių pripažįstama silpnosiaja, civiliniuose santykiuose yra ne dažna, o darbo santykiuose, laikomasi nuomonės, kad egzistuoja visuomet. Tuo tarpu užsienio valstybių praktika rodo, kad darbuotojas – ne visuomet silpnosioji šalis. O kvalifikuotų programuotojų, gydytojų, statybininkų, kitų užsienio valstybėse paklausių specialybių darbuotojų trūkumas Lietuvoje, šiandien jau leidžia pradėti diskutuoti apie darbo santykių šalių lygybę, o tai reiškia ir sutarties laisvės principo realizavimą darbo teisėje žymiai platesne apimtimi.

---

<sup>18</sup> High Court of Australia. *Blomley v Ryan* [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą <[http://www.austlii.edu.au/au/cases/cth/high\\_et/99cer362.html](http://www.austlii.edu.au/au/cases/cth/high_et/99cer362.html)>.

<sup>19</sup> GUMBIS, J. Sutarties laisvės teisinės ribos. Doktoro disertacija. Vilnius, 2002, 88 p.

## 2.2. Darbo teisės reguliavimo metodas, darbo santykių reguliavimo raidos tendencijos

Civilinė teisė faktinius santykius didžiaja apimtimi reguliuoja dispozityviuoju teisės reguliavimo metodu. Darbo teisė kaip savarankiška teisės šaka yra kildinama iš civilinės teisės, tačiau joje taikomi ir dispozityviojo, ir imperatyviojo teisinio metodo būdai ir priemonės. Teisinio reguliavimo pobūdis iš esmės priklauso nuo reguliuojamų santykių prigimties ir valstybės vietos visuomenėje<sup>20</sup>. Į darbo teisės reguliavimo sritį patenka ir valdymo, ir turtiniai, ir apsauginiai visuomeniniai santykiai. Valdymo santykiai pasireiškia per vidaus darbo tvarkos taisyklių laikymosi priežiūrą, funkcijų pasiskirstymą ir pan. Turtiniai santykiai yra civilinės teisės objektas, tačiau jie gali pasireikšti ir darbo teisės reguliuojamoje srityje naudojantis turtu kaip darbo proceso elementu. Darbo teisėje apstu ir teisės normomis reguliuojamų apsauginių santykių, kuomet nustatomas maksimalus darbo laikas, minimalus poilsio laikas ir pan.

Teisės teoretikai laikosi nuomonės, kad darbo teisėje dominuoja dispozityvusis teisinis metodas (*in favorem* principas), kuris visų pirmausiai paremtas sutartinių darbo teisinių santykių atsiradimu<sup>21</sup>. Vadinasi, dauguma teisės normų privalo nustatyti ne vienintelį ir privalomą, o tik galimą elgesio modelį, palikdamos šalims laisva valia pasirinkti kitokį elgesio variantą.

Dar prieš rengiant Darbo kodekso projektą buvo priimta Darbo kodekso koncepcija, kurioje kaip vienas iš pagrindinių tikslų buvo įtvirtintas siekis liberalizuoti darbo santykių teisinį reguliavimą, padaryti jį lankstesnį, aiškesnį ir išsamesnį. Kitaip tariant turėjo būti einama nuo imperatyvaus (centralizuoto) prie dispozityvaus (decentralizuoto) teisinio reguliavimo metodo (pažymėtina, kad iki Nepriklausomybės atkūrimo darbo teisei buvo būdingas labai detalus darbo santykių valstybinis reguliavimas, kuomet kolektyviniams ir individualiems darbuotojų ir darbdavių susitarimams vietos nebuvo). Tačiau buvo laikomasi nuomonės, kad net ir liberalizuojant darbo santykių teisinį reglamentavimą, būtina nustatyti tam tikrus standartus, kurių privalu laikytis tiek darbuotojams, tiek darbdaviams, tiek ir valstybei. Didele apimtimi liberalizuoti darbo santykius siūlė ir Lietuvos Laisvosios rinkos institutas<sup>22</sup>, tačiau daugumai pasiūlymų pritarta nebuvo. Vienas iš svarbiausių argumentų buvo tas, kad darbo teisėje absoliučios šalių lygybės nėra, nes viena šalis – darbuotojas - visuomet yra silpnesnė ir turi paklusti darbdaviui, todėl reguliavimas turi būti toks, kad darbuotojo teisės būtų apsaugotos. Diskusijos vyko dėl darbo sutarties formos, terminuotosios sutarties sudarymo pagrindų ir dar daug, daug kitų klausimų. Paminėtina, kad nors naujojo DK

<sup>20</sup> TIAŽKIJUS, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius, 2005, 45 p.

<sup>21</sup> Panašios nuomonės laikosi ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, pažymėdamas, kad darbo teisės reguliavimo metodas yra ne tik administracinis, bet ir civilinis, kuris remiasi šalių savarankiškumu ir santykių dispozityviškumu - Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis c.b. 2001 m. kovo 26 d. Nr. 3K-3-352/2001. Kazys Krivka v. UAB "Statybos apdailos mašinų prekyba".

<sup>22</sup> 2002 m. sausio 28 d. pagrindinio Seimo Socialinių reikalų ir darbo komiteto išvada Nr. 6 "Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso projekto (IXP-1268)" [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. spalio 1 d.]. Prieiga per internetą <<http://www3.lrs.lt/cgi-bin/preps2?Condition1=>>>.

tikslas buvo darbo santykių teisinį reguliavimą padaryti lankstesniu, tuo metu galiojęs Darbo sutarties įstatymas (toliau darbe – DSI)<sup>23</sup> terminuotąją sutartį leido sudaryti net ir esant nuolatiniam darbo pobūdžiui, jei to pageidauja pats darbuotojas. O dar anksčiau galiojusiam Darbo įstatymų kodekse<sup>24</sup> buvo numatyta tiek žodinė, tiek ir rašytinė darbo sutarties sudarymo forma.

Taigi, jau rengiant ir svarstant Darbo kodekso projektą išsiskyrė dvi nuomonės: vieni siekė reguliavimu kaip įmanoma labiau apginti darbuotojo teises, o kiti - įtvirtinti kuo daugiau liberalių nuostatų, leidžiančių darbuotojui ir darbdaviui susitarti patiems.

Nuo 2003 metų pradžios įsigaliojęs beveik dešimtmetį rengtas naujasis DK apjungė pagrindines Europos Sąjungos, Tarptautinės darbo organizacijos ir Europos socialinės chartijos<sup>25</sup> nuostatas, tačiau, kaip vėliau darbe matysime, – daugumoje atvejų buvo pasirinktas detalesnis reglamentavimas ir griežtesnė darbuotojų teisių apsauga, nei minėti teisės aktai numato. Kita vertus, naujasis DK sudarė galimybes įtvirtinti gerokai lankstesnes darbo formas, jis buvo labiau pritaikytas prie dabartinės ekonomikos - kartu su naujuoju DK ir vėlesniais jo pakeitimais buvo išplėstos darbdavio ir darbuotojų atstovų susitarimo laisvės ribos – kolektyvinėje sutartyje įtvirtinta galimybė nustatyti didesnius nei Vyriausybės nustatyta minimaliosios mėnesinės algos dydžius, kitokius nei numatyta DK terminuotosios sutarties sudarymo pagrindus, atvejus, kuomet galimas viršvalandinis darbas ir kt. Deja, tais atvejais, kai kolektyvinės sutarties nėra, individualioje darbo sutartyje tokie susitarimai draudžiami. Tačiau „neribotos sutarties laisvės suteikimas *per se* nereiškia, kad ja bus visada pasinaudojama ar piktnaudžiaujama – asmens valia, orientuota į poreikius ir turimų išteklių ribojimus, riboja asmens sutartines galimybes“<sup>26</sup>.

### **2.3. Principinės sutarties laisvės ribojimo nuostatos darbo teisėje**

Galiojančio DK 4 str. 4 d. įtvirtintas leidimas darbo teisinių santykių subjektams patiems susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, jei to nedraudžia DK ir kiti įstatymai. Nustatyta, kad negalioja trišaliai susitarimai, kolektyvinės sutartys bei vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai dėl darbo sąlygų, pabloginantys darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato DK, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai.

DK 34 str. 1 p. nustatyta, “kad darbo teisės ir pareigos gali atsirasti, pasikeisti ar pasibaigti pagal šį Kodeksą ir kitus įstatymus, darbo sutartis, kolektyvines sutartis bei kitus susitarimus, nors įstatymų ir nenumatytus, bet jiems neprieštaraujančius”.

<sup>23</sup> Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-973.

<sup>24</sup> Valstybės žinios. 1972, Nr. 18-137.

<sup>25</sup> Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1704.

<sup>26</sup> GUMBIS, J. Sutarties laisvės teisinės ribos. Daktaro disertacija. Vilnius, 2002, 158 p.

DK 94 str. nustatyta, kad darbo sutarties turinį sudaro šalių sulygotos sutarties sąlygos, apibrėžiančios šalių teises ir pareigas. 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. „Jei darbo sutarties sąlygos prieštarauja šiam Kodeksui, įstatymui arba kolektyvinei sutarčiai, taikomos šio Kodekso, įstatymų, norminių teisės aktų arba kolektyvinės sutarties nuostatos“.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau darbe – LAT) pažymėjo, kad “nesant abiejų teisinių darbo santykių šalių suderintos valios išraiškos, traktuoti darbo sutartį sudaryta ir teikiančia šalims tam tikras teises bei nustatančia atitinkamas pareigas pagrindo nėra<sup>27</sup>”.

DK 6 str. įtvirtinta: “Darbo santykiams užsienio teisė taikoma, kai tai nustato Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys, Lietuvos Respublikos įstatymai ar darbo sutarties šalių susitarimai. Užsienio teisė netaikoma, jeigu jos taikymas prieštarautų Lietuvos Respublikos Konstitucijos bei kitų įstatymų įtvirtintai viešajai tvarkai. Imperatyvios darbo teisės normos taikomos nepaisant to, kad šalys yra pasirinkusios užsienio teisę”.

DK 7 str. 1 d. įtvirtinta laisvė darbo sutarties šalims pasirinkti taikytiną teisę tiek visai sutarčiai, tik ir jos daliai. 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.

LAT konstatavo, jog darbo sutarties šalys turi teisę pasirinkti sutarčiai taikytiną teisę, t.y. darbo teisėje galioja šalių valios autonomijos principas, nes darbo teisė negali būti pripažinta išimtinai viešosios teisės šaka<sup>28</sup>.

Lietuvos Respublikos ir Lenkijos Respublikos sutartis “Dėl teisinės pagalbos ir teisinių santykių civilinėse, šeimos, darbo ir baudžiamosiose bylose”<sup>29</sup> tiesiogiai įtvirtina sutarties laisvės principą darbo santykiuose.

Taigi, sistemiškai analizuojant darbo teisės normas bei teismų praktiką, galima teigti, kad sutarties laisvės principo įgyvendinimą darbo teisėje riboja ketverios principinės taisyklės:

1. Sutarties laisvės principas galioja tiek, kiek to nedraudžia imperatyvios darbo teisės normos;
2. Sutarties laisvės principas galioja tiek, kiek nebloginama darbuotojo padėtis, palyginti su ta, kurią numato DK, įstatymai, norminiai teisės aktai ar kolektyvinė sutartis;
3. Sutarties laisvės principas galioja tiek, kiek tai neprieštarauja teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principams;

<sup>27</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. gegužės 20 d. nutartis c.b. V. Ramonienė v. Viešoji įstaiga Garliavos pirminės sveikatos priežiūros centras, Nr. 3K-3-765/2002, kat. 2.1.

<sup>28</sup> Teismų praktika. 2001, Nr. 14, 401 p.

<sup>29</sup> Valstybės žinios. 1994, Nr. 14-234.



4. Sutarties laisvės principas galioja tiek, kiek jo taikymas nepažeidžia viešosios tvarkos (nors ribojimas dėl viešosios tvarkos pažeidimo tiesiogiai įtvirtintas tik taikytinos teisės pasirinkimo aspektu, DK normas aiškinant sistemiškai, ribojimas galioja bet kokiam šalių susitarimui).

Taigi, darbo teisinių santykių subjektai laisvi susitarti tiek, kiek nepažeidžiama bent viena iš šių ketverių principinių taisyklių. Dėl darbo santykių tariausi konkretūs darbo teisinių santykių subjektai. Nėra įpareigojimo, kad susitarimas būtų patvirtintas ar, jei yra pažeidimų, nepatvirtintas notaro ar kokio nors kito viešojo asmens, todėl subjektai paprastai sprendžia patys, ar jų daromas susitarimas nepažeidžia taisyklių, ribojančių susitarimo laisvę. „Asmeninis vertybių suvokimas orientuoja siekti šių vertybių – nebus sudaromas sandoris, iš esmės prieštaraujantis subjektyviai suvokiamoms asmeninėms vertybėms“<sup>30</sup>.

DK 139 str. 1 d. numato, kad tuo atveju, kai darbo sutarties sudėtinės dalys (dalis) prieštarauja įstatymų draudžiamosioms nuostatoms ir tų prieštaravimų negalima pašalinti, taip pat nėra galimybės perkelti darbuotojo jo sutikimu į kitą darbą, darbo sutartis nutraukiama. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad įstatymo norma numato neigiamas pasekmes tik tuo atveju, jei sutarties dalys ar dalis prieštarauja įstatymo imperatyvioms normoms. Todėl kitais atvejais darbo sutartis nėra nutraukiama, o darbo sutarties sąlygos, prieštaraujančios norminiams teisės aktams, kolektyvinei sutarčiai, viešajai tvarkai, teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principams arba tuomet, kai pripažįstama, jog bloginama darbuotojo padėtis, palyginti su ta, kurią numato DK, įstatymai, norminiai teisės aktai ar kolektyvinė sutartis, pripažįstamos negaliojančiomis. Tokiais atvejais taikomos DK, įstatymų, norminių teisės aktų arba kolektyvinės sutarties nuostatos.

Pažymėtina, kad nėra iki galo aišku, kokios normos yra imperatyvios. LAT yra pažymėjęs, kad “nustatant, ar norma yra imperatyvi, reikia atsižvelgti ne tik į jos lingvistinę išraišką, bet ir normos tikslus, jos prigimtį, jos taikymo ar netaikymo padarinius”<sup>31</sup>. Imperatyvių normų Lietuvos darbo teisėje sąrašas iki šiol nėra pateiktas jokiam teisės akte. Tuo tarpu Europos Sąjungos mastu imperatyvių normų darbo teisėje sąrašas yra nustatytas 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje<sup>32</sup>. Pagal šią direktyvą imperatyviomis normomis laikomos tokios normos: maksimalus darbo ir minimalus poilsio laikas, minimali kasmetinių atostogų trukmė, minimalios darbo užmokesčio normos, įskaitant mokėjimą už viršvalandžius, profesinės sveikatos, darbo saugos ir higienos reikalavimai, apsaugos priemonės, skirtos nėščiujų ar pagimdžiusių moterų, vaikų ir jaunimo darbo

<sup>30</sup> GUMBIS, J. Sutarties laisvės teisinės ribos. Daktaro disertacija. Vilnius, 2002, 158 p.

<sup>31</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2000 m. gruodžio 21 d. nutarimu Nr. 28 aprobuota Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant tarptautinės privatinės teisės normas, apibendrinimo apžvalga. Teismų praktika. 2001, Nr.14.

<sup>32</sup> 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. rugpjūčio 27 d.]. Prieiga per internetą <[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=11184&p\\_query=komandiravimo%20paslaug%F8&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=11184&p_query=komandiravimo%20paslaug%F8&p_tr2=2)>.

sutarties sąlygoms vykdyti, vienodų sąlygų taikymas vyrams ir moterims bei kitos nediskriminavimo nuostatos.

Viešosios tvarkos sąvoka taip pat nėra apibrėžta. Tai – vertinamasis kriterijus, todėl jo taikymas turi būti siejamas su konkrečios bylos aplinkybėmis. LAT yra pažymėjęs, kad sąvoka “viešoji tvarka” apima “pagrindinius principus, kuriais grindžiama valstybės teisinė sistema, valstybės ir visuomenės funkcionavimas”<sup>33</sup>. Viešosios tvarkos pažeidimu laikytini atvejai, kai taikant susitarimą būtų pažeistos pagrindinės žmogaus teisės ir laisvės, iškiltų priešprieša teisingumui, geriems papročiams, pagrindinėms visuomenėje nusistovėjusioms moralės taisyklėms, būtų pažeisti valstybės interesai ar pakenkta geros kaimynystės su užsienio valstybe santykiams.

Taigi, apibendrinant skyrių „Sutarčių laisvės įgyvendinimo ribojimo principinės nuostatos darbo teisėje“, galima teigti, jog nors darbo teisė yra kildinama iš civilinės teisės, o abiejose teisės šakose dominuoja dispozityvusis teisės reguliavimo metodas ir abiejų teisės šakų dalykas yra ir viešojo intereso apsauga - sutarties laisvės principo įgyvendinimo apimtis ženkliai skiriasi – darbuotojas visuomet yra laikomas silpnesniąja šalimi, todėl imperatyviu reguliavimu siekiama apsaugoti jo teises. Tiek civilinėje, tiek ir darbo teisėje susitarimo laisvė galima tiek, kiek jos nedraudžia imperatyvios teisės normos (viešojo intereso apsaugos ribos darbo teisėje daug platesnės, todėl imperatyvių darbo teisės normų yra kur kas daugiau nei civilinėje teisėje), kiek susitarimas neprieštarauja teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principams (akivaizdu, kad šie principai tiek darbo, tiek ir civiliniuose santykiuose laikomi svarbesniais), kiek jo taikymas nepažeidžia viešosios tvarkos. Tačiau pagrindinius sutarties laisvės principo apimtį įgyvendinimo skirtumus nulemia reikalavimas nebloginti darbuotojo padėties, palyginti su ta, kurią numato DK, įstatymai, norminiai teisės aktai ar kolektyvinė sutartis.

---

<sup>33</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2000 m. gruodžio 21 d. nutarimu Nr. 28 aprobuota Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant tarptautinės privatinės teisės normas, apibendrinimo apžvalga. Teismų praktika. 2001, Nr.14.

### **3. SUTARTIES LAISVĖS PRINCIPO ĮGYVENDINIMAS SUDARANT INDIVIDUALIĄ DARBO SUTARTĮ**

#### **3.1. Laisvė pasirinkti darbo sutarties šalį**

Darbo sutarties šalimis yra darbuotojas ir darbdavys. Darbdaviu laikoma sutarties šalis, kuri privalo suteikti darbą, mokėti sulygtą darbo užmokestį, užtikrinti teisės aktuose numatytas darbo sąlygas. Darbdaviu gali būti įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio ir turinti darbinį teisingumą ir veiksnumą. Darbdavių darbinis teisingumas ir veiksnumas atsiranda nuo jų įsteigimo momento. Darbdaviai savo teises įgyja ir pareigas prisiima per savo organus ir administraciją, o individualių (personalinių) įmonių savininkai, ūkininkai darbo teises ir pareigas gali įgyvendinti patys.

Darbdaviu taip pat gali būti kiekvienas fizinis asmuo, turintis civilinį teisingumą ir veiksnumą. Civilinis teisingumas atsiranda asmeniui gimus, o visiškai civilinis veiksnumas tuomet, kai asmuo sulaukia 18 metų arba sulaukia 16 metų ir yra emancipuotas arba sudaro santuoką, jei ją sudaryti leidžia įstatymai. Asmenims iki 14 metų CK leidžia savarankiškai sudaryti tik smulkius sandorius, o kitokius sandorius jų vardu sudaro tėvai arba globėjai. Asmenys nuo 14 iki 18 metų sandorius sudaro patys, turėdami tėvų arba rūpintojų sutikimą. Pažymėtina, kad DK nėra imperatyvaus draudimo tokiems asmenims sudaryti darbo sutartį (t.y. pagal DK darbdaviui nėra keliamas visiškai civilinio teisingumo ir veiksnumo reikalavimas), todėl jeigu asmuo nuo 14 iki 18 metų, turėdamas tėvų arba rūpintojų sutikimą, pajėgus suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, organizuoti darbo procesą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas teisės aktuose ir šalių susitarimu – darbdaviu jis būti gali<sup>34</sup>. Be to, CK reglamentuoja, kad asmenys nuo 14 iki 18 metų patys atsako už savo sutartines prievolės.

Darbuotoju gali būti bet koks fizinis asmuo, turintis darbinį teisingumą ir veiksnumą, dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą. Visiškai darbinis teisingumas ir veiksnumas atsiranda vienu metu, kai asmuo sukanka 16 metų, išskyrus įstatymų nustatytas išimtis.

Remiantis Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimo Nr. 138 “Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo”<sup>35</sup> septintuoju skirsniu, kuriame nustatomi vaikams nuo 14 iki 16 metų dirbti lengvi darbai (taip pat nustatytas sąrašas darbų, draudžiamų dirbti asmenims iki 18 metų),

<sup>34</sup> Pažymėtina, kad vienareikšmiškos nuomonės šiuo klausimu nėra - kitų autorių nuomone asmuo nuo 14 iki 18 metų būti darbdaviu teisės neturi, nes darbdavys įgyti teises ir pareigas turi asmeniškai, turi būti aiškiai išreikšta jo valia. Be to, nepilnametis nepajėgus užtikrinti saugių ir sveikų darbo sąlygų, ne visuomet turės galimybę atlyginti žalą.

<sup>35</sup> Valstybės žinios. 2003, Nr. 13-502.

darytina išvada, kad minimali darbuotojo amžiaus riba yra 14 metų. Pažymėtina, kad Europos Sąjungos (toliau darbe – ES) Tarybos direktyva 94/33/EB dėl dirbančio jaunimo apsaugos<sup>36</sup> reikalauja, kad valstybės narės imtųsi visų būtinų priemonių vaikų iki 15 metų darbui uždrausti. Tačiau tai netaikoma vaikams, kurie dirba kultūros, meno, sporto arba reklamos srityje, turint išankstinį kompetentingos institucijos leidimą, vaikams, sukakusiems 14 metų, kurie nustatyta tvarka dirba pagal mišrią darbo (mokymo) sistemą arba gamybinio darbo praktikos sistemą, vaikams, sukakusiems 14 metų, kurie atlieka kitus lengvus darbus ir vaikams, kurie yra 13 metų ir dirba ribotą valandų skaičių per savaitę ir atlieka kitokius nacionalinės teisės nustatytus lengvus darbus. Toks reguliavimas reiškia, kad ES Tarybos direktyva nenustato ir nereikalauja nustatyti minimalios darbuotojo amžiaus ribos, o lengvi darbai yra leidžiami vaikams nuo 13 metų.

DK 277 str. išvardyti darbai, kurie negali būti skiriami asmenims, nesukakusiems 18 metų. Tai – fiziškai, psichiškai per sunkūs, pavojingi sveikatai darbai.

Minėta, darbuotojo, kaip darbo sutarties šalies, darbinis teisnumas ir veiksnumas siejamas tik su amžiumi, todėl asmuo, kuriam paskirta globa ar rūpyba, jei jis sugeba atlikti tam tikrą darbo funkciją, laikydamasis nustatytos vidaus darbo tvarkos, ir jei yra sukakęs 16 metų (arba 14 metų tam tikriems darbams), darbo sutarties šalimi būti gali. Be to, įstatymas nenumato galimybės nutraukti darbo sutarties, kai darbuotojas jau yra darbo santykiuose ir jam paskiriama globa ar rūpyba, jei jis tinkamai atlieka savo darbo funkciją ir laikosi nustatytos tvarkos.

DK 97 str. numato priėmimo į darbą ribojimą - tai draudimas giminaičių tarnybos toje pačioje darbovietėje esant šioms sąlygoms: pirma, jis taikomas tik tiems darbuotojams, kurie priklauso tarnautojų kategorijai, o ne darbuotojų ar aptarnaujančio personalo; antra, tarnautojų tarnyba kartu vienoje organizacijoje turi būti susijusi su vieno iš jų tiesioginiu pavaldumu kitam arba vieno teise kontroliuoti kitą; trečia, dirbti vienoje organizacijoje ir eiti pareigas draudžiama ne apskritai giminaičiams ir svainiams, o tik artimiems giminaičiams (tėvams, įtėviams, broliams, seserims ir jų vaikams, seneliams, sutuoktiniams, vaikams, įvaikiams, jų sutuoktiniams ir jų vaikams, taip pat sutuoktinių tėvams, broliams, seserims ir jų vaikams); ketvirta, ribojimas taikomas tik darbui vienoje valstybės ir savivaldybės institucijoje bei valstybės ar savivaldybės įmonėje ir penkta, ribojimas netaikomas tarnautojams, kurių tarnybą reglamentuoja valstybės tarnybos santykius reglamentuojantys įstatymai. Išimtis iš šios taisyklės nustatė Vyriausybė 2005 m. sausio 26 d. nutarimu Nr. 86<sup>37</sup>. Nustatyta, kad taisyklė netaikoma kultūros įstaigų kultūros ir meno bei

---

<sup>36</sup> 1994 m. birželio 22 d. Tarybos direktyva 94/33/EB dėl dirbančio jaunimo apsaugos [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. rugpjūčio 30 d.]. Prieiga per internetą <[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=28931&p\\_query=dirban%20jaunimo%20apsaugos&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=28931&p_query=dirban%20jaunimo%20apsaugos&p_tr2=2)>.

<sup>37</sup> 2005 m. sausio 26 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 86 patvirtintos darbuotojų, kuriems netaikomas draudimas dirbti vienoje valstybės ir savivaldybės institucijoje bei valstybės ar savivaldybės įmonėje, kai juos sieja artimi giminystės ar svainystės ryšiai ir kai jų darbas susijęs su vieno iš jų tiesioginiu pavaldumu kitam arba su vieno teise kontroliuoti kitą, kategorijos. Valstybės žinios. 2005, Nr. 14-420.

kūrybiniams darbuotojams, valstybės ir savivaldybių sveikatos priežiūros biudžetinių įstaigų bei valstybės ir savivaldybės įmonių, užsiimančių farmacijos veikla, specialistams, švietimo įstaigų pedagoginiams darbuotojams ir bibliotekininkams, valstybės įmonių miškų urėdijų vadovaujantiems darbuotojams ir specialistams. Kultūros ministerija, vykdydama Vyriausybės įpareigojimą, 2005 m. vasario 15 d. įsakymu Nr. IV-51<sup>38</sup> patvirtino baigtinį išsamų sąrašą pareigybių, kurioms apribojimai netaikomi.

DK 97 str. 1 d. nustatyta, kad priėmimo į darbą apribojimus gali nustatyti įstatymai. Ribojimas dirbti tam tikrose pareigose valstybės, savivaldybės institucijose nustatytas įstatyme “Dėl SSRS valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) vertinimo ir šios organizacijos kadrinių darbuotojų dabartinės veiklos”<sup>39</sup>.

DK 96 str. 1 d. 1 p. draudžia atsisakyti priimti į darbą vadovaujantis motyvais, nesusijusiais su asmens dalykinėmis savybėmis, t.y. įtvirtintas nediskriminavimo principas. Šis principas taip pat įtvirtintas LR Konstitucijos 29 str., tarptautiniuose teisės aktuose<sup>40</sup>, Europos Bendrijos teisės aktuose. Labai svarbi Tarybos direktyva 2000/78/EB, priimta 2000 m. lapkričio 27 d., ir nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus<sup>41</sup>. Joje įtvirtinta, kad įdarbinimo santykiuose turėtų būti draudžiama bet kokia tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos. Tačiau ten pat nurodyta, kad kai kuriomis aplinkybėmis galima pateisinti skirtingą požiūrį, jei su religija ar įsitikinimais, negalia, amžiumi ar seksualine orientacija susijusi savybė yra įprastas ir lemiantis profesinis reikalavimas, šis tikslas yra teisėtas, o reikalavimas tinkamas. 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos 2002/73/EB direktyva, pakeičianti 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, kvalifikacijos kėlimo, paaukštinimo darbe ir darbo sąlygų atžvilgiu<sup>42</sup> nurodo, kad valstybės narės, atsižvelgdamos į įsidarbinimo galimybes, įskaitant įsidarbinimą lemiantį profesinį mokymą, gali numatyti, kad

---

<sup>38</sup> 2005 m. vasario 15 d. Lietuvos Respublikos kultūros ministro įsakymu Nr. IV-51 patvirtintas kultūros įstaigų kultūros ir meno darbuotojų bei kūrybinių darbuotojų, kuriems netaikomas draudimas dirbti vienoje valstybės ar savivaldybės institucijoje bei valstybės ar savivaldybės įmonėje, kai juos sieja artimi giminystės ar svainystės ryšiai ir kai jų darbas susijęs su vieno iš jų tiesioginiu pavaldumu kitam arba su vieno teise kontroliuoti kitą, pareigybių sąrašas. Valstybės žinios. 2005, Nr. 24-779.

<sup>39</sup> Valstybės žinios. 1998, Nr. 65-1877.

<sup>40</sup> 1948 m. Jungtinių tautų Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 2 str., 7 str., 23 str. Valstybės žinios. 1991, Nr. 9-244; 1950 Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 14 str. Valstybės žinios. 1995, Nr. 40-987; 1966 m. pataisytosios Europos socialinės chartijos 20 str. Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1704; 1958 m. TDO konvencijoje Nr. 111 “Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje. Valstybės žinios. 1996, Nr. 28-677.

<sup>41</sup> 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. rugpjūčio 30 d.]. Prieiga per internetą <[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=20728&p\\_query=vienodo%20po%FEi%FBrio&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=20728&p_query=vienodo%20po%FEi%FBrio&p_tr2=2)>.

<sup>42</sup> 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/73/EB, iš dalies pakeičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, kvalifikacijos kėlimo, paaukštinimo darbe ir darbo sąlygų atžvilgiu [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. rugsėjo 3 d.]. Prieiga per internetą <[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=32473&p\\_query=vienodo%20po%FEi%FBrio&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=32473&p_query=vienodo%20po%FEi%FBrio&p_tr2=2)>.

skirtingas požiūris dėl su lytimi susijusia savybe nelaikomas diskriminacija, jei dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų sąlygų tokia savybė yra tikras ir lemiantis profesinis reikalavimas, šis tikslas yra teisėtas, o reikalavimas proporcingas. Taigi, direktyvos, uždraudžiančios diskriminaciją įsidarbinimo santykiuose, kartu pabrėžia, kad skirtingas požiūris tam tikrais atvejais yra pateisinamas.

Nediskriminavimo principas Lietuvos darbo teisėje reiškia, kad negalima riboti ar teikti pirmenybės priimant į darbą dėl lyties, seksualinės orientacijos, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms. Pažymėtina, kad diskriminavimu nėra laikoma speciali apsauga ar pagalbos priemonės, numatytos tam tikrų kategorijų asmenims - nepilnamečiams asmenims, nėščiosioms, neseniai pagimdžiusioms moterims, neįgaliesiems, mažamečius vaikus auginantiems tėvams, asmenims, kuriems iki senatvės pensijos liko 5 metai ir kt. Šių asmenų atžvilgiu taikomas specialus darbo laiko reglamentavimas, t.y. gali būti nustatytas sutrumpintas darbo laikas, nustatytas ne viso darbo laikas, trumpinama darbo naktį trukmė, nustatoma ilgesnė kasmetinių atostogų trukmė, ribojamos šių asmenų galimybės dirbti viršvalandžius ar budėti. Taip pat įstatymai nustato papildomas taisykles darbo sutarties nutraukimui – jų atžvilgiu galioja ilgesni išėjimo terminai, draudimas nutraukti darbo sutartį su nėščiosiomis ar su darbuotojais, auginančiais mažamečius vaikus, taip pat jiems turi būti užtikrinta pirmenybė būti paliktiems darbe kolektyvinių atleidimų atveju ir kt.

Esant tokioms socialiai labiau pažeidžiamų asmenų kategorijos garantijoms, praktikoje susidaro situacija, kuomet darbdaviai, rinkdamiesi darbuotoją bei iš anksto numatydami galimas išlaidas ir ribojimus, atsisako su jais sudaryti darbo sutartis pasirinkdami tokį darbuotoją, kuris minėtų garantijų neturi. Galima tik pasvarstyti, ar darbdavys pažeis nediskriminavimo principą, atsisakydamas į darbą priimti moterį, kuri planuoja nėštumą, ir priimdamas į darbą moterį, kuri nėštumo neplanuoja. Matyt, kad ne, nes į principo turinį toks draudimas nepatenka.

Laisvė pasirinkti konkrečią sutarties šalį, apima ir laisvę, nepažeidžiant nediskriminavimo principo, nesirinkti sutarties šalies, kuriai įstatymas numato tam tikras, darbdaviui nepalankias, garantijas, pvz. darbdavys visuomet laisvas atsisakyti priimti į darbą nepilnametį, remdamasis vien tik tuo, kad jis neturi darbo patirties. Todėl susidaro sąlygos negauti darbo vietos tai kategorijai asmenų, kuriems valstybė pripažįsta ypatingą apsaugą, o nediskriminavimo principas jų neapsaugo.

Pažymėtina, kad ribojimas nediskriminavimo principu galioja sudarant absoliučiai visų rūšių darbo sutartis. Lietuvos DK nenumatė jokių išimčių įsidarbinimo santykiuose, kurios nacionalinės teisės numatytais atvejais pateisintų skirtingą požiūrį ir tokiu būdu leistų netaikyti nediskriminavimo principo reikalavimų. Vieną iš darbo sutarčių rūšių - patarnavimo sutartį dažniausiai sudaro darbdaviai – fiziniai asmenys įvairioms namų ūkio paslaugoms atlikti. Dažnai

susitariama dėl įvairių papildomų sąlygų – maitinimo, apgyvendinimo darbdavio namuose ir pan. Dažnai darbuotojai samdomi vaikų auklės, namų ruošos ir pan. darbui atlikti. Tai reiškia, kad tokiam darbuotojui yra keliami ypatingi pasitikėjimo reikalavimai. Todėl neabejotinai svarbu priimti į darbą tokį darbuotoją, kuris yra tinkamos seksualinės orientacijos, tikėjimo, įsitikinimų bei pažiūrų ir pan. Todėl nediskriminavimo principo taikymas šiai darbo sutarčių rūšiai yra aiškiai nepagrįstas.

Pažymėtina, kad susidūrus sutarties laisvės ir nediskriminavimo principams, įsidarbinimo santykiuose įstatymų leidėjas svarbesniu iš jų laiko pastarąjį, nes laisvė pasirinkti darbo sutarties šalį galima tik tiek, kiek nepažeidžiamas nediskriminavimo principas. Grynai teoriškai būtų galima išskirti du aspektus: pirmasis, nediskriminavimo principas Lietuvoje, kaip darbo teisinių santykių reglamentavimo principas, tiesiogiai skirtas norminių darbo teisės aktų leidėjui – DK 2 str. 1 d. – nediskriminavimo principas taikomas darbo teisiniams santykiams reglamentuoti. Tai reiškia, kad norminių darbo teisės aktų leidėjai, įtvirtindami darbo teisinių santykių reglamentavimą, privalo užtikrinti darbo teisinių santykių subjektų lygybę. Antrasis, įstatymų leidėjas, kuriam numatyta pareiga sureguliuoti darbo teisinius santykius taip, kad nebūtų pažeistas subjektų lygybės principas, įtvirtina reglamentavimą (DK 96 str. 1 d. 1 p., 3 d.), pagal kurį įdarbinimo santykiuose draudimas atsisakyti priimti į darbą dėl diskriminavimo, o taip pat ir griežta sankcija už šį pažeidimą, nustatyti tik darbdaviui. Tokiu būdu kyla klausimas, ar ribojimas, kuomet pareiga nepažeisti nediskriminavimo principo perkelta tik darbdaviui, bet ne abiem darbo santykių subjektams (asmens, ieškančio darbo, atžvilgiu įstatymas nenumato sankcijos už atsisakymą dirbti pas pavyzdžiui, netradicinės orientacijos darbdavį ir darbdavys neturi teisės kreiptis į teismą dėl neteisėto atsisakymo dirbti), nepažeidžia šalių lygiateisiškumo principo.

Nekvestionuojama yra tai, jog visi draudimai ir ribojimai darbo teisėje nustatyti tam, kad apginti silpnesniąją šalį - darbuotoją. Tačiau atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad kol darbo sutartis nėra sudaryta, asmuo nėra laikomas darbuotoju, todėl silpnesniosios šalies gynimo principas galioti negali. Be to, tas pats lygybės principas reiškia, kad darbo teisės subjektai yra lygūs nepriklausomai nuo jų socialinės padėties, vadinasi nepriklausomai nuo to, koks yra asmens įgytas socialinis statusas – jis darbdavys ar tik ieškantis darbo. Todėl, arba DK 96 str. 1 d. 1 p. prieštarauja darbo teisės subjektų lygybės principui arba asmuo, ieškantis darbo (turėtina omenyje, kad gana dažnai jis nėra bedarbiu, o yra darbuotoju, ieškančiu geresnio darbo) yra pripažįstamas silpnesniąja šalimi ir tokiu būdu silpnesniosios šalies apsaugos ir subjektų lygybės principo santykyje, svarbesniu yra laikomas silpnesniosios šalies gynimo principas. Analizuojant būtent tokį santykį nederėtų pamiršti, jog pastaruoju metu, kuomet darbo jėgos emigracija auga neprognozuojamai dideliais mastais<sup>43</sup>,

---

43 “Įvairiais vertinimais, nuo 1990 m. iš Lietuvos emigravo per 300 tūkst. Lietuvos gyventojų. 1990–1993 m. didžiausi emigraciniai srautai buvo į Rusiją, Baltarusiją, Ukrainą ir kitas buvusias Sovietų Sąjungos respublikas, o nuo 1994 m. –

darbdaviui vis problematiškiau rasti kvalifikuotą darbuotoją, o radus jį – sulygti dėl tokio darbo užmokesčio dydžio, kurį pajėgus sumokėti. Todėl ikisutartiniuose santykiuose išskirti silpnesniąją ir stipresniąją šalis nebūtų labai tikslinga.

DK 96 str. 1 d. 2 p. numatytas draudimas atsisakyti priimti į darbą, kai yra raštiškas darbdavių susitarimas dėl darbuotojo perkėlimo į kitą darbą. Toks perkėlimas į kitą darbą yra leidžiamas tik turint išankstinį rašytinį darbuotojo sutikimą, todėl šiuo atveju yra išreikšta dviejų darbdavių ir darbuotojo valia ir draudimas tam darbdaviui, kuris turi priimti į darbą, persigalvoti. Jei priimti į darbą atsisakoma, darbuotojas gali kreiptis į teismą ir darbdavys bus įpareigotas jį priimti.

DK 96 str. 1 d. 3 p. numatytas draudimas darbdaviui atsisakyti priimti į darbą tuo atveju, kai tai nustato įstatymai.

Pažymėtina, kad teismui nustačius, jog buvo atsisakyta priimti į darbą pažeidus aptarto DK 96 str. 1 d. taisyklės, darbdavys teismo sprendimu įpareigojamas priimti asmenį į darbą. Už laiką nuo atsisakymo priimti į darbą dienos iki teismo sprendimo visiško įvykdymo darbdaviui nustatyta pareiga sumokėti minimaliojo darbo užmokesčio kompensaciją. Įstatymas nenumato galimybės priimti kitokio pobūdžio sprendimo. Turėtina omenyje, kad asmuo, kurį į darbą priimti atsisakyta, į teismą gali kreiptis vieno mėnesio laikotarpyje, o bylinėjimasis gali vykti neplanuotai ilgai, todėl gali susiklostyti situacija, kuomet darbdavys darbo sutartį iki teismo sprendimo įsiteisėjimo dienos sudarys su kitu darbuotoju. Tokiu atveju teismo sprendimui įsiteisėjus, darbdaviui liktų trys galimi elgesio variantai: pirmasis, sukurti naują darbo vietą (dėl to būtų neproporcingai pažeidžiami jo interesai); antrasis, atleisti iš darbo priimtąjį darbuotoją ir priimti tą, kurį priimti įpareigojo teismas (pažymėtina, kad DK nenumato galimybės atleisti darbuotoją iš darbo dėl to, kad yra įsiteisėjęs teismo sprendimas į tą darbo vietą priimti kitą asmenį, o į svarbių atleidimo priežasčių sąrašą minėta priežastis nepatenka) ir ateityje gauti dar vieną teismo sprendimą dėl grąžinimo į darbą ir trečiasis, nevykdyti teismo sprendimo, dėl ko kiekvieną mėnesį darbdavys privalėtų mokėti minimalaus darbo užmokesčio dydžio kompensaciją asmeniui, kurį į darbą buvo atsisakyta priimti neteisėtai.

Taigi, DK numatyta sankcija už neteisėtą atsisakymą priimti į darbą, darbdavį gali įstumti į padėtį be racionalios išeities. Juolab, kad atsisakymo priimti į darbą neteisėtumo, ypačingai dėl nediskriminavimo principo pažeidimo, jis gali net nesuvokti. Kita vertus, įstatymų leidėjas panašią situaciją, kuomet teismas pripažįsta atleidimą iš darbo neteisėtu, sprendžia kiek kitaip. Šioje

---

į vakarų valstybes. Po prisijungimo prie Europos Sąjungos migrantų srautas išaugo ir per metus gali siekti iki 50 tūkstančių. Lietuvos gyventojai vieni iš labiausiai migruojančių Europos Sąjungoje. Pagrindiniai emigrantų taikiniai – Didžioji Britanija, Vokietija, Airija, Ispanija, Švedija. Tiksliai emigruojančių gyventojų suskaičiuoti neįmanoma dėl laisvos migracijos Europos Sąjungos viduje režimo, vengimo migruoti oficialiai ir pačios statistikos natūralių ribotumų” - Laisvosios rinkos institutas. Migracija: pagrindinės priežastys ir gairės pokyčiams. Vilnius, 2006 [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. spalio 1 d.]. Prieiga per internetą <[http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai\\_darbai/tyrimas\\_migracija\\_pagrindines\\_priezastys\\_ir\\_gaires\\_pokyciams/3324](http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai_darbai/tyrimas_migracija_pagrindines_priezastys_ir_gaires_pokyciams/3324)>.



situacijoje numatyta galimybė teismui priimti ir kitokį sprendimą, t.y. kai teismas nusprendžia, kad darbuotojas į pirmesnę darbą negali būti gražinamas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, jis priima sprendimą pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu ir priteisia išaitinę kompensaciją ir vidutinį darbo užmokestį (DK 297 str. 4 d.).

Paminėtina tai, kad remiantis Europos Teisingumo Teismo praktika (toliau darbe – ETT) lyčių lygiateisiškumo pažeidimas asmens priėmimo į darbą metu savaime nereiškia, kad su šiuo asmeniu turi būti sudaryta darbo sutartis<sup>44</sup>, jei nacionalinė teisė to nenumato. Tokiu atveju atlygintinos žalos dydžio apribojimus ETT laiko galimais tada, jei kandidatas ir jo nediskriminuojant nebūtų priimtas į darbo vietą, pavyzdžiui, dėl nepakankamos kvalifikacijos<sup>45</sup>. Jei pažeidimas nulėmė darbo santykių pasibaigimą, galima sankcija laikomas darbuotojo gražinimas į darbą arba visiškai patirtos moralinės ir materialinės žalos atlyginimas<sup>46</sup>.

Taigi, remiantis ETT praktika ir direktyvomis, galima teigti, jog valstybė nacionalinėje teisėje turėtų numatyti priemones realiai ir veiksmingai kompensuoti ar atlyginti nuostolius ir žalą, kurią patyrė nukentėjęs asmuo dėl diskriminacijos tokiu būdu, kad atgrasintų ir tai būtų proporcinga patirtai žalai. Ir tokios priemonės turėtų būti: priėmimas į darbą arba, jei toks teisių gynimo būdas neįmanomas, moralinės ir materialinės žalos atlyginimas. Tuo tarpu nacionalinė teisė numato tik vienintelį teisių gynimo būdą – priėmimą į darbą.

Be minėtos sankcijos, darbdaviui Administracinių teisės pažeidimų kodekso 41 str. už darbo įstatymų pažeidimą numato baudą nuo penkių šimtų iki penkių tūkstančių litų<sup>47</sup>.

Užsieniečių, neturinčių nuolatinės gyvenamosios vietos Lietuvos Respublikoje, įdarbinimą reglamentuoja specialusis įstatymas “Dėl užsieniečių teisinės padėties”<sup>48</sup>. Užsienietis, kuris ketina dirbti Lietuvoje, privalo įsigyti leidimą, išskyrus atvejus, kai yra atleistas nuo šios pareigos. Leidimą dirbti užsieniečiui išduoda ir panaikina Lietuvos darbo birža prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Darbo sutartis su užsieniečiu, teisėtai esančiu Lietuvoje, gali būti sudaryta analogiškai, t.y. tik tuo atveju, jei jam yra išduotas leidimas dirbti (reglamentuoja Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro įsakymu patvirtintas “Dėl leidimo dirbti užsieniečiui, jam esant Lietuvos Respublikoje, išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašas”<sup>49</sup>). Įdarbinti Europos Sąjungos valstybių narių piliečius, o taip pat ir jų šeimos narius, darbdavys gali laisvai – jiems įsigyti leidimo dirbti nereikia.

<sup>44</sup> Europos Teisingumo Teismo 1984 m. balandžio 10 d. sprendimas byloje 79/83 (*Harz*). Slg. 1984. P. 1921, *para* 19.

<sup>45</sup> Europos Teisingumo Teismo 1997 m. balandžio 22 d. sprendimas byloje C-180/95 (*Draehmpaehl*). Slg. 1997. P. I-2195, *para* 33-36.

<sup>46</sup> Europos Teisingumo Teismo 1993 m. rugpjūčio 2 d. sprendimas byloje C-271/91 (*Marshall II*). Slg. 1993. P. I-4367, *para* 25.

<sup>47</sup> Valstybės žinios. 1985, Nr. 1-1.

<sup>48</sup> Valstybės žinios. 2004, Nr. 73-2539.

<sup>49</sup> Valstybės žinios. 2004, Nr. 149-5435.

Taigi, apibendrinus tai, kas pasakyta, galima išskirti tokius laisvės pasirinkti darbo sutarties šalį ribojimus: pirma, ribojimai, susiję su darbuotojo ir darbdavio darbiniu ir civiliniu subjektiškumu, ir antra, ribojimai, susiję su viešojo intereso apsauga. Pirmieji taikomi abiem darbo santykių subjektams - tiek darbuotojas, tiek ir darbdavys darbo sutartį sudaryti gali tik tuo atveju, jei kita šalis turi įstatymu nustatytą subjektiškumą. Ribojimai, susiję su viešojo intereso apsauga, išimtinai taikomi tik darbdaviui. Tai: pirma, laisvė pasirinkti darbo sutarties šalį ribojama nediskriminavimo principu – draudžiama atsisakyti priimti į darbą vadovaujantis motyvais, nesusijusiais su asmens dalykinėmis savybėmis. Draudimas absoliutus, jokių išimčių įstatymas nenumato. Antra, darbdavys negali atsisakyti priimti į darbą, jei yra raštiškas darbdavių susitarimas dėl darbuotojo perkėlimo į kitą darbovietę. Trečia, tokią laisvę jam gali riboti įstatymai. Ketvirta, draudžiama priimti į darbą asmenį (yra Vyriausybės nustatytų išimčių) tarnautojo pareigoms, kai egzistuoja priimamo į darbą asmens ir kito tarnautojo artimi giminystės ryšiai. Penkta, draudžiama sudaryti darbo sutartį su užsieniečiu - ne Europos Sąjungos valstybės narės piliečiu, neturinčiu nuolatinės gyvenamosios vietos Lietuvoje, arba užsieniečiu, teisėtai esančiu Lietuvoje, jei toks užsienietis nėra įgijęs įstatymais nustatyto leidimo dirbti ir nuo šios pareigos nėra atleistas.

### **3.2. Laisvė sudaryti darbo sutartį arba jos nesudaryti**

Darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų: šalys privalo suldyti dėl būtinųjų sutarties sąlygų (darbuotojo darbovietės ir darbo funkcijų, o sudarant atskirų rūšių darbo sutartis – ir sutarties termino, sezoninio darbo pobūdžio ir kt.), darbo apmokėjimo ir kitų sąlygų, jei darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jų nustatyti. Darbo sutartis turi būti sudaroma raštu pagal pavyzdinę formą.

Kai darbo sutarties požymiai yra, bet darbas dirbamas nesudarius darbo sutarties, darbas laikomas nelegaliu.

Taigi, pagal DK patį darbo sutarties sudarymo procesą galima išskaidyti į du etapus: pirmasis, derybos, kurių pasėkoje sulygstama dėl darbo sutarties sąlygų, ir antrasis, darbo sutarties sudarymas raštu pagal pavyzdinę formą. Kai tarp šių etapų laiko tarpo nėra, tiek darbuotojas, tiek ir darbdavys laisvi sudaryti darbo sutartį ar jos nesudaryti. Tačiau kai dėl darbo sutarties sąlygų jau susitarta, o darbo sutartis raštu dar nesudaryta, darbdavys atsisakyti sudaryti darbo sutartį teisę turi ne visuomet.

Darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinės sutartys gali nustatyti, kad į tam tikras pareigas skiriama konkurso, rinkimų būdu arba išlaikius kvalifikacinius egzaminus (DK 100 str.). Tokia nuostata reiškia, kad nepakanka suldyti dėl darbo sutarties sąlygų, o būtina dalyvauti

rinkimuose, konkurse arba išlaikyti kvalifikacinius egzaminus, ir tik po to darbo sutartis turi ar gali būti sudaryta.

Konkurso būdu gali būti skiriama į vadovaujančių darbuotojų ir specialistų pareigas, taip pat tokias pareigas, kurias eiti gali asmenys, turintys tam tikrų gebėjimų arba kuriems keliami ypatingi intelekto, fiziniai, sveikatos ar kiti reikalavimai. Konkursinių pareigų sąrašą ir konkursų valstybės ir savivaldybės įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarką nustatė Vyriausybė 2002 m. gruodžio 14 d. nutarimu Nr. 1987 “Dėl konkursinių pareigų valstybės ir savivaldybių įmonėse sąrašo nustatymo ir konkursų, pareigoms, įtrauktoms į konkursinių pareigų sąrašą, organizavimo valstybės ir savivaldybių įmonėse taisyklių patvirtinimo”<sup>50</sup>. Taisyklių 24 punktas reglamentuoja, kad laimėjęs konkursą pretendentas priimamas į pareigas įstatymų nustatyta tvarka. Tokia nuostata reiškia, kad darbdavio laisvė atsisakyti sudaryti darbo sutartį yra ribojama. Tačiau nei DK, nei minėtos taisyklės nereglamentuoja, per kiek laiko darbo sutartis turi būti sudaryta. Nustatyta, kad jeigu konkursas organizuojamas steigiamos įmonės ar po reorganizavimo veiksiančios įmonės vadovo pareigoms, darbo sutartis su laimėjusiu konkursą pretendentu sudaroma po įmonės įregistravimo teisės aktu nustatyta tvarka. Kita vertus, toks reglamentavimas reiškia, kad darbdavys laisvas nesudaryti darbo sutarties tiek, kiek jam tai yra naudinga. Taisyklių 25 punktas reglamentuoja, kad jeigu laimėjęs konkursą pretendentas nepasirašo darbo sutarties ar atsisako eiti pareigas, laimėjusiu konkursą laikomas pretendentas, perėjęs atranką ir surinkęs daugiausiai balų, palyginti su kitų atranką perėjusių pretendentų rezultatais. Taigi, laimėjęs konkursą pretendentas yra visiškai laisvas sudaryti darbo sutartį ar jos nesudaryti.

Ne valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose, organizacijose konkursinių pareigų sąrašus ir konkursų nuostatus tvirtina darbdavys arba jo įgaliotas asmuo, atsižvelgdamas į darbuotojų atstovų nuomonę. Pažymėtina, kad įstatymas nereikalauja, jog darbdavys ar jo įgaliotas asmuo ir darbuotojų atstovai susitartų, reikalaujama tik kad būtų atsižvelgta į darbuotojų atstovų nuomonę. Darbdavio laisvė nustatyti konkursinių pareigų sąrašą ribojama nuostata, įtvirtinančia, kokios pareigos gali būti laikomos konkursinėmis (DK 101 str. 1 d.). O patvirtinti konkurso organizavimo tvarką, tame tarpe nustatyti darbo sutarties sudarymo terminą, darbo sutarties nesudarymo sąlygas, darbdavys laisvas tiek, kiek to neriboja darbuotojų atstovų nuomonė.

Į kokias pareigas turi būti paskiriama rinkimų būdu ir rinkimų tvarką nustato įstatymai, reglamentuojantys atitinkamos rūšies įmonių, įstaigų ir organizacijų veiklą, ir tų įmonių, įstaigų ir organizacijų įstatai. Kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatyta, kad rinkimų būdu turi būti paskiriama ir į tokias pareigas, kurios norminiuose teisės aktuose nenustatytos. Pavyzdžiui, “Akcinijų bendrovių įstatymo”<sup>51</sup> 37 str. 3, 4 dalyse nustatyta, kad bendrovės vadovą renka ir

<sup>50</sup> Valstybės žinios. 2002, Nr. 120-5419.

<sup>51</sup> Valstybės žinios. 2000, Nr. 64-1914.

atšaukia bei atleidžia iš pareigų, bendrovės valdyba (jei valdyba nesudaroma – stebėtojų taryba, o jei nesudaroma ir stebėtojų taryba – visuotinis akcininkų susirinkimas). Bendrovės vadovas pradeda eiti pareigas nuo jo išrinkimo, jeigu su juo sudarytoje sutartyje nenustatyta kitaip. Yra ir kitų įstatymų, pavyzdžiui, Aukštojo mokslo įstatymas<sup>52</sup>, reglamentuojančių, kokios pareigos paskiriamos eiti rinkimų tvarka, tačiau principas įtvirtintas tas pats – atitinkamas organas išrenka konkretų asmenį į tam tikras pareigas, o darbdavys privalo sudaryti su juo darbo sutartį.

DK nustato, jog gali būti pareikalauta, kad kandidatai, pretenduojantys eiti pareigas arba dirbti darbus, reikalaujančius specialių žinių, išlaikytų kvalifikacinius egzaminus. Kvalifikacinius reikalavimus ir egzaminų tvarką valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose, organizacijose nustatė Vyriausybė 2003 m. kovo 18 d. nutarimu Nr. 326, patvirtindama “Kvalifikacinių reikalavimų nustatymo ir egzaminų tvarką valstybės ir savivaldybės įmonėse, įstaigose ir organizacijose vykdymo tvarką”<sup>53</sup>. Pagal šios tvarkos 22, 23 punktus pretendentes egzaminuoja komisija, kuri sprendimą dėl pretendentes gebėjimų eiti pareigas ir dirbti tam tikrą darbą pateikia įstaigos vadovui. Įstaigos vadovas ne anksčiau kaip po 3 darbo dienų skiria į pareigas tą pretendente, kuri sprendime siūlo komisija arba komisija įstaigos, į kurią pretendentes buvo pasiūstas laikyti kvalifikacinio egzamino. Taigi, ir šiuo atveju nei DK, nei minėta tvarka nenustato termino, per kuri su pretendente gali būti sudaryta darbo sutartis (minimas tik terminas, per kuri darbo sutartis sudaryta būti negali), todėl darbdavys laisvas nesudaryti darbo sutarties tiek, kiek jam tai reikalinga. Kita vertus, darbo sutartis sudaryta būti privalo ir tik su tuo pretendente, kuri sprendime siūlo komisija. Situacija, jei pretendentes atsisako sudaryti darbo sutartį, nėra reglamentuojama. Tačiau remiantis konkurso tvarkos analogija, darytina išvada, kad pretendentes visiškai laisvas darbo sutarties nesudaryti.

Ne valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose, organizacijose kvalifikacinius reikalavimus nustato darbdavys, o kvalifikacinių egzaminų tvarką nustato darbdavys, atsižvelgdamas į darbuotojų atstovų nuomonę. Paminėtina, kad tokioje tvarkoje gali būti nustatyti ir darbo sutarties sudarymo terminai, o taip pat ir sąlygos, kurioms esant darbdavys galėtų atsisakyti sudaryti sutartį.

Taigi, apibendrinant tai, kas pasakyta, pažymėtina, kad net ir tuo atveju, kai dėl darbo sutarties sąlygų jau susitarta, tačiau darbo sutartis dar nėra sudaryta raštu pagal reikalaujamą pavyzdinę formą, darbdavys ne visuomet gali atsisakyti ją sudaryti. Kai valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose, organizacijose pretendentes laimi konkursą, geriausiai išlaiko kvalifikacinius egzaminus ar yra išrinktas atitinkamo organo, darbdavys privalo darbo sutartį su juo sudaryti. Tačiau dėl to, kad maksimalus darbo sutarties sudarymo terminas nėra reglamentuotas, darbdavys laisvas jos nesudaryti tiek, kiek jam tai reikalinga. Tuo tarpu pretendentes visais atvejais laisvas darbo sutarties nesudaryti. Ne valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose, organizacijose

---

<sup>52</sup> Valstybės žinios. 2000. Nr. 27-715.

<sup>53</sup> Valstybės žinios. 2003, Nr. 28-1138.

darbdavys, atsižvelgdamas į darbuotojų atstovų nuomonę, turi teisę nustatyti ir kitokią konkurso ir kvalifikacinių egzaminų tvarką, t.y. turi teisę nustatyti ir tokias sąlygas, kuomet jam būtų suteikta teisė darbo sutarties nesudaryti.

### **3.3. Laisvė savo nuožiūra pasirinkti darbo sutarties formą**

Dažnai žmonės susiduria su situacija, kuomet ruošiantis išvažiuoti atostogauti keletui ar keliolikai dienų, būtina išspręsti kad ir naminio gyvūnėlio priežiūros, augalų laistymo ir panašias problemas. Neretai tokias funkcijas atlikti apsiima koks nors pažįstamas asmuo. Tačiau ką daryti tuomet, kai asmuo tokią priežiūrą traktuoja kaip darbą ir siekia už tai gauti atlygį.

DK 99 str. 2 d. nustatyta, kad darbo sutartis turi būti sudaroma raštu pagal pavyzdinę formą. Pavyzdinę formą patvirtino Vyriausybė 2003 m. sausio 28 d. nutarimu Nr.115<sup>54</sup>. Žodis “pavyzdinė” jokiu būdu negali reikšti privalomumo, t.y. jei raštu sudaryta darbo sutartis pagal turinį atitinka keliamus reikalavimus, pats darbo sutarties rekvizitų išdėstymas neturi turėti reikšmės. Reikalavimo nesilaikymas, net ir esant visiems darbo sutarties požymiams, užtraukia darbdaviui baudą, nes darbas laikomas nelegaliu. Pažymėtina, kad 2006 m. lapkričio 21 d. LR Seime buvo priimtas DK 98 straipsnio pakeitimo įstatymo projektas Nr. X-913 (įsigaliojo nuo 2006 m. gruodžio 5 d.)<sup>55</sup>, kuriuo DK 98 str. 2 dalis, nustačiusi, kad nelegaliu darbu nėra laikomi pagalbos (talkos) ir savanoriški darbai, buvo pripažinta netekusia galios. Projekto teikėjo Seimo Socialinių reikalų ir darbo komiteto pirmininko Algirdo Syso argumentas buvo tas, kad DK reguliuoja tik darbo santykius, o pagalbos (talkos) darbai nėra darbo santykiai, o tik civiliniai ir juos turi reguliuoti Civilinis kodeksas. Tokia DK pataisa, projekto autoriaus nuomone, leis darbo inspektoriams griežčiau kovoti prieš nelegalų darbą - radę darbuotojus be darbo sutarties, jie galės fiksuoti nelegalų darbą, o iki šiol dirbantieji teisindavosi esantys talkininkai ir darbo inspektoriai jų bausti negalėjo.

Iki šios pataisos priėmimo nelegaliu darbu nebuvo laikomi pagalbos (talkos) ir savanoriški darbai. Todėl panagrinėkime, ar minėtos situacijos atveju buvo galimybė santykius traktuoti kaip talkos (pagalbos) ir savanoriškus darbus. Talka apibūdinama kaip fizinių asmenų telktinė tarpusavio pagalba dirbti žemės ir namų ūkio darbus, atliekama nemokamai ir negalinti trukti ilgiau nei trys dienos iš eilės. Savanoriški darbai yra tokie, kurie atliekami laisva valia paramos tikslais, numatytais Labdaros ir paramos įstatyme ir už kuriuos neimamas atlyginimas<sup>56</sup>. Taigi, ir vienu, ir kitu atveju yra reikalavimas dirbti neatlygintinai, vadinasi, aptartoje situacijoje gyvūnėlių, augalų

---

<sup>54</sup> 2003 m. sausio 28 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 115 patvirtinta darbo sutarties pavyzdinė forma. Valstybės žinios. 2003, Nr. 11-412.

<sup>55</sup> Valstybės žinios. 2006, Nr. 132-4989.

<sup>56</sup> 2001 m. gruodžio 13 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1511 “Dėl savanoriškų darbų atlikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo”. Valstybės žinios. 2001, Nr. 106-3801.

priežiūra reikalaujant dėl to atlygio negalėjo būti laikoma nei pagalbos (talkos), nei savanoriškais darbais.

Akivaizdu, jog aptariamoje situacijoje patys santykiai pagal savo pobūdį artimiausi patarnavimo santykiams, kuomet darbuotojas išsipareigoja teikti asmenines namų ūkio paslaugas, o darbdavys – fizinis asmuo mokėti darbuotojui darbo užmokesį, užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas. Tačiau praktikoje akivaizdus ir kitas dalykas – darbo sutartys dėl trumpalaikio jų pobūdžio nėra sudarinėjamos raštu pagal reikalaujamą pavyzdinę formą.

Pažymėtina, kad Europos Sąjungos darbo teisė nenustato absoliučiai jokių reikalavimų darbo sutarties formai. O Tarptautinės darbo organizacijos (toliau darbe – TDO) konvencijoje Nr. 95 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“<sup>57</sup> numatyta tiek rašytinė, tiek ir žodinė darbo sutarties forma.

Minėta, kad svarstant naujojo DK projektą, buvo pateikta daug siūlymų liberalizuoti darbo sutarties sudarymo reglamentavimą ir atsisakyti privalomos darbo sutarties rašytinės formos<sup>58</sup>. Be to, TDO ekspertai, analizuodami DK projektą, pastebėjo, jog reikalavimas darbo sutartį sudaryti tik raštu gali trikdyti darbuotojo ir darbdavio derybas. Ekspertai siūlė nereikalauti darbo sutartį sudaryti tik raštu, nes daugelyje teisinių sistemų žodinės darbo sutartys yra leidžiamos ir įprastos praktikoje<sup>59</sup>. Tačiau tokiems pasiūlymams pritarta nebuvo – iš esmės buvo atkartotos DSI nuostatos. Tuo tarpu Tarybos direktyvoje 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie darbo sutarties arba darbo santykių sąlygas<sup>60</sup> nurodyta, kad darbdavys privalo informuoti darbuotojus apie pagrindines jų darbo sutarčių arba darbo santykių sąlygas ne vėliau kaip per 2 mėnesius nuo darbo pradžios, o jei darbdavio pateikti duomenys apie darbo sąlygas pasikeitė, darbdavys kiek galima greičiau, tačiau ne vėliau kaip per mėnesį nuo pasikeitimų įsigaliojimo, privalo pranešti apie tai kiekvienam darbuotojui rašytiniu dokumentu. Taigi, akivaizdu, kad direktyva susitarti dėl darbo sąlygų žodžiu leidžia – susitarus darbuotojas turi teisę pradėti dirbti ir tai nelaikoma nelegaliu darbu, ir tik vėliau darbdavys privalo informuoti darbuotoją apie jo darbo sąlygas raštu. Pastarasis reikalavimas pagal direktyvą gali būti netaikomas (valstybės narės reikalas nuspręsti), jei darbo sutartis ar darbo santykiai trunka ne ilgiau kaip 1 mėnesį arba darbo savaitė trunka ne ilgiau nei 8 valandas, arba direktyvos netaikymas atsitiktinio ar specifinio pobūdžio darbams yra pateisinamas objektyviais kriterijais.

---

<sup>57</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 95 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“ [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. lapkričio 10 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C095>>.

<sup>58</sup> Lietuvos laisvosios rinkos institutas. Darbuotojų ir darbdavių santykiai. Laisvoji rinka, 2000, Nr. 6.

<sup>59</sup> Tarptautinės darbo organizacijos pastabos dėl Lietuvos Respublikos 1999 m. Darbo kodekso projekto. TDO pastabos gautos iš Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Tarptautinių reikalų departamento Tarptautinės teisės skyriaus.

<sup>60</sup> 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyva 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie sutarties arba darbo santykių sąlygas [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. rugsėjo 15 d.]. Prieiga per internetą <[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=29782&p\\_query=&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=29782&p_query=&p_tr2=2)>.

Paminėtina, kad Airijoje, Austrijoje, Belgijoje, Prancūzijoje, Suomijoje darbo sutartys gali būti sudaromos ir raštu, ir žodžiu. Danijoje, Didžiojoje Britanijoje, Ispanijoje, Italijoje, Nyderlanduose, Portugalijoje, Švedijoje bei Vokietijoje darbo sutartys gali būti sudaromos ne tik raštu arba žodžiu, bet ir numanomu susitarimu. Paprastai tuo atveju, kai sudaroma žodinė sutartis, darbdavys per įstatymo nustatytą laikotarpį įpareigotas įteikti darbuotojui raštišką pranešimą, kuriame išdėstytos įdarbinimo sąlygos<sup>61</sup>. Estijoje darbo sutartį sudaryti žodžiu taip pat yra leidžiama. Estijos darbo sutarties įstatymas numato, kad “darbo sutartis žodžiu gali būti sudaryta tik darbui, kuris truks iki 2 savaičių”<sup>62</sup>.

Akivaizdu, kad Lietuvos DK autoriai laikėsi nuomonės, jog privalomos rašytinės formos reikalavimo įtvirtinimas labiau užtikrins darbuotojo interesus – visos darbo sutarties sąlygos bus tiksliai įformintos, tiksliai bus galima įvertinti, ar jos neblogina darbuotojo padėties, palyginti su ta, kurią numato DK, kiti norminiai teisės aktai ar kolektyvinė sutartis, o darbdavys neturės teisės reikalauti iš darbuotojo, jog šis atliktų raštu nenumatytų darbo funkcijų. Tinkamas darbo sutarties įforminimas pagal DK yra darbdavio pareiga, todėl net ir tuo atveju, jei darbuotojas siūlytų darbo sutartį sudaryti žodžiu, darbdavys to padaryti negalėtų, nes už pareigos nevykdymą jam grėstų atsakomybė.

Paminėtina, jog sutarties formos nesilaikymas pagal civilinės teisės normas dar nedaro negaliojančios pačios sutarties, o praktikoje sutarties formos pažeidimai tik apsunkina sandorio įrodinėjimo galimybes. Darbo įstatymai darbo sutarties negaliojimo pagrindų apskritai nenumato. Todėl, remiantis DK 9 str. 2 d. nuostata, nurodančia, jog jeigu negalima pritaikyti norminių darbo teisės aktų analogijos, tai pagal darbo įstatymų pradmenis ir prasmę taikomos kitų teisės šakų normos, reglamentuojančios panašius santykius, galėtume daryti išvadą, kad darbo sutartis, sudaryta raštu, bet nesilaikant pavyzdinės formos reikalavimų, galiotų. O tai reikštų, kad darbas neturėtų būti laikomas nelegaliu, o tik būtų padarytas reikalaujamos formos pažeidimas. Tačiau Valstybinė darbo inspekcija (toliau darbe – VDI) ir toliau teigia, jog rašytinė darbo sutartis pagal pavyzdinę formą yra privaloma. Lietuvos Vyriausiasis administracinis teismas (toliau darbe – LVAT) formuoja praktiką, jog darbo sutartis laikoma sudaryta ne tik susitarus žodžiu dėl darbo sutarties sąlygų, bet ir pasirašius rašytinę darbo sutartį<sup>63</sup>. Lietuvos darbo teisės specialistų nuomonė šiuo klausimu nėra vienareikšmiška. Yra teigiama ir tai, jog darbo sutarties neįforminimas kaip to reikalauja įstatymai,

---

<sup>61</sup> Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos Informacijos analizės skyrius. Darbo santykių aspektai ES valstybių teisės aktuose. 2001 m.

<sup>62</sup> Estijos darbo sutarties įstatymas [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. lapkričio 2 d.]. Prieiga per internetą <[http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex\\_browse.details?p\\_lang=en&p\\_country=EST&p\\_classification=12.01&p\\_origin=COUNTRY](http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=EST&p_classification=12.01&p_origin=COUNTRY)>.

<sup>63</sup> 2005 m. liepos 14 d. Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo teisėjų apibendrinta praktika.

dar neduoda pakankamo pagrindo nuspręsti, kad darbo teisiniai santykiai tarp šalių atsiradę nebuvo. Tokios nuomonės laikosi ir Lietuvos Aukščiausias Teismas<sup>64</sup>.

Taigi, apibendrinant tai, kas pasakyta, galima teigti, jog nepaisant to, kad darbo sutarties rašytinės formos privalomo reikalavimo nustatymas DK turi daug teigiamų argumentų, tarptautinė, ES šalių praktika rodo, jog tam tikrais atvejais, o ypač tuomet, kai atsitiktiniai, trumpalaikiai ar specifinio pobūdžio darbai reikalauja netaikyti formalizuotos rašytinės darbo sutarties formos ir tai pateisinama objektyviais kriterijais, drausti šalims darbo sutartį sudaryti žodžiu, netikslinga. Toks reikalavimas pažeidžia ir sutarties laisvės principą – leisti šalims pasirinkti tokią sutarties formą, kokia labiausiai atitiktų jų interesus.

### **3.4. Laisvė pasirinkti tokios rūšies darbo sutartį, kuri labiausiai atitinka šalių interesus**

Sutarties laisvės principas reikalauja, kad būtų užtikrinta sutarties šalių galimybė pasirinkti tokios rūšies sutartį, kuri labiausiai atitinka jų interesus, tai pat sudaryti ir tokią sutartį, kuri įstatymuose nėra numatyta, jeigu ji neprieštarauja imperatyvioms įstatymo normoms, viešajai tvarkai ar gerai moralei, arba tokią sutartį, kuri turi kelių rūšių sutarčių elementų.

Darbo sutarčių rūšys išvardintos DK 108, 117 str. Jos gali būti: neterminuotosios, terminuotosios, laikinosios, sezoninės, dėl antraeilių pareigų, su namudininkais, patarnavimo darbams, su ūkininkų ūkių ir kitų žemės ūkio subjektų darbuotojais, su specialiosios paskirties įmonėse dirbančiais darbuotojais, kurių veikla gali sukelti šių įmonių veiklos sutrikimų, susijusių su itin sunkiais padariniais žmonėms ir gamtai, ir kitos įstatymų numatytais atvejais sudaromos darbo sutartys.

DK 34 str. nustatyta, kad „darbo teisės ir pareigos gali atsirasti, pasikeisti ar pasibaigti pagal šį Kodeksą ir kitus įstatymus, darbo sutartis, kolektyvines sutartis bei kitus susitarimus, nors įstatymų ir nenumatytus, bet jiems neprieštaraujančius”.

Tokiu būdu DK numatytų darbo sutarčių rūšių sąrašas nėra baigtinis, o šalys įstatymų numatytais atvejais gali sudaryti ir kitus susitarimus, nors įstatymų nereglamentuotus, bet jiems neprieštaraujančius.

2003 m. spalio 17 d. Socialinės apsaugos ir darbo ministrės įsakymu Nr. A1-160 buvo patvirtintos “Rekomendacijos darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas”<sup>65</sup>. Lanksčios darbo organizavimo formos turi padėti “gyventojams įgyvendinti jų teisę į darbą, didinti jų užimtumo galimybes, derinti darbo ir šeimos išsipareigojimus, studijų, poilsio ir darbo laiką”. Todėl darbdaviams ir darbuotojams rekomenduojama tarpusavio

<sup>64</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. gegužės 20 d. nutartis c.b. A. Sungaila v UAB „Ukmergės spaustuvė“, Nr. 3K-3-673/2002, kat. 2.2; 2.8; 5.6.

<sup>65</sup> Valstybės žinios. 2003, Nr. 101-4573.



susitarimu, kuris negali pabloginti darbuotojo padėties, palyginti su ta, kurią nustato DK, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai, vadovaujantis protingumo, sąžiningumo ir teisingumo principais taikyti tokias darbo organizavimo formas, kurios labiausiai atitiktų darbuotojo ir darbdavio interesus.

Pagal būsimą darbo santykių pobūdį (antraeilės pareigos, namudinis, patarnavimo darbas, darbas ūkininko ūkyje ir kt.) šalys laisvos pasirinkti tokios rūšies darbo sutartį, kuri labiausiai atitinka jų interesus. Aktualia problema yra galimybės susitarti dėl terminuotosios darbo sutarties sudarymo ribojimai, todėl toliau darbe bus nagrinėjama, kiek lankstumo turi darbdavys ir darbuotojas pasirinkdami darbo sutarties rūšį pagal trukmę.

Pagal trukmę darbo sutarčių rūšys skaidytinos į terminuotąsias ir neterminuotąsias. DK 108 str. 2 d. reglamentuoja, kad darbo sutartis paprastai sudaroma neapibrėžtam laikotarpiui, t.y. sudaroma neterminuotoji darbo sutartis, kuri trunka tol, kol darbuotojas arba darbdavys jos nustatyta tvarka nenutraukia. Toks požiūris atitinka ir 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB patvirtintą Europos profesinių sąjungų konfederacijos (*ETUC*), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (*UNICE*) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (*CEEP*) bendrąjį susitarimą dėl darbo pagal terminuotąsias sutartis<sup>66</sup>, kuomet neterminuotosios darbo sutartys laikomos bendriausia darbo santykių forma, kaip labiausiai atitinkančia darbuotojų interesus.

Terminuotosios sutartys pagal Lietuvos DK skirstomos į paprastąsias, sezonines bei laikinasias. Sezoninės darbo sutartys sudaromos sezoniniams darbams, kurie dėl gamtinių ir klimato sąlygų dirbami ne visus metus, o tam tikrais periodais (sezonais), ne ilgesniais kaip 8 mėnesiai (vienas po kito einančių 12 mėnesių laikotarpiu), ir yra įtraukti į sezoninių darbų sąrašą, atlikti. Galimybė sudaryti šią darbo sutarties rūšį plačiau analizuojama nebus, nes akivaizdu, kad jos sudarymą nulemia sezoninio darbo pobūdis, kai egzistuoja poreikis tokio darbo, kurio atlikimas priklauso tik nuo gamtinių ar klimatinių sąlygų.

Laikinoji darbo sutartis sudaroma laikinam darbui, kuris apibrėžiamas kaip darbas, organizuojamas įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje tais atvejais, kai vykdoma nebūdinga (netipinė, laikina) veikla<sup>67</sup> ne ilgesniam nei 2 mėnesių laikotarpiui (DK 113 str.). Tokia veikla gali būti remontas, laikinas kito darbuotojo pavadavimas atostogų metu ar susirgus ir pan.

Kaip viena iš galimų darbo organizavimo formų ir darbo sutarčių rūšių, terminuotoji sutartis Lietuvoje buvo žinoma jau seniai. Šis institutas, kaip vienas iš lanksčių darbo organizavimo formų,

---

<sup>66</sup> 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (*ETUC*), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (*UNICE*) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (*CEEP*) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotąsias sutartis [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. rugsėjo 12 d.]. Prieiga per internetą <[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=17875&p\\_query=&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=17875&p_query=&p_tr2=2)>.

<sup>67</sup> 2003 m. birželio 30 d. Socialinės apsaugos ir darbo ministrės įsakymu Nr. 107 patvirtintos "Rekomendacijos lanksčioms darbo organizavimo formoms taikyti". Valstybės žinios. 2003, Nr. 101-4573.

taikomas ir užsienio valstybėse. Tačiau terminuotoms sutartims sudaryti skirtingose valstybėse nustatomos skirtingos sudarymo prielaidos.

Pagal 1991 m. lapkričio 28 d. DSĮ darbo sutartyje galėjo būti nustatytas ne ilgesnis nei 5 metų sutarties galiojimo terminas. Terminuotąją sutartį sudaryti buvo draudžiama, jei darbas buvo nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai sudaryti tokią sutartį pageidavo pats darbuotojas. Pažymėtina, kad tiek anksčiau, tiek ir dabar laikomasi nuomonės, kad terminuotoji sutartis yra palankesnė darbdaviui, nes suėjus darbo sutarties terminui, jis turi teisę nutraukti darbo sutartį ir atleisti darbuotoją iš darbo nemokėdamas jam išieitinės išmokos ir iš anksto neįspėjęs apie atleidimą.

Pagal galiojantį DK paprastoji terminuotoji darbo sutartis gali būti sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, bet ne ilgiau kaip 5 metams. Draudžiama sudaryti terminuotąją darbo sutartį, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys (DK 109 str. 1, 2 d.). Taigi, priėmus naująjį DK buvo panaikinta teisė darbuotojo pageidavimu nustatyti nuolatinio pobūdžio darbui sutarties terminą, tačiau palikta galimybė kolektyvinėje sutartyje išvardyti darbus ir pareigas, dėl kurių sudaryti terminuotąją darbo sutartį būtų leidžiama. Pažymėtina, kad pirminiame DK projekte<sup>68</sup> draudimo sudaryti su darbuotoju terminuotąją darbo sutartį nuolatiniam darbui, kai to pageidauja jis pats, nuostatos nebuvo. Ji buvo įtraukta svarstant DK projektą Seime. „Šiuo atveju pravartu priminti, kad keli mėnesiai prieš svarstymą buvo bandyta įteisinti analogišką draudimą DSĮ. Tuo metu Lietuvos Respublikos Prezidentas grąžino Seimui pakartotinai svarstyti DSĮ 9 ir 28 straipsnių pakeitimo įstatymą, teigdamas, kad draudimas sudaryti terminuotąsias nuolatinio pobūdžio darbo sutartis net ir tais atvejais, kai to pageidauja pats darbuotojas, pažeidžia tiek darbuotojo, tiek ir darbdavio teisę pasirinkti jiems priimtinas darbo sąlygas“<sup>69</sup>. Buvo paminėta ir Bendrijos direktyvos 1999/70/EB nuostata, kad „šiuolaikiniame ūkyje itin svarbu lanksčiau organizuoti darbą, kuris tenkina darbuotojų poreikius konkurencijos sąlygomis ir niekaip neriboja individualaus darbuotojo pasirinkimo teisės bei jo apsisprendimo dirbti pagal terminuotąją darbo sutartį“<sup>70</sup>. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad naujajame DK įtvirtinus draudimą sudaryti terminuotąją darbo sutartį, jei darbas yra nuolatinio pobūdžio ir jei tai nenumatyta įstatymuose ar kolektyvinėje sutartyje, nei įstatymai, nei teismų praktika nepateikė ir iki šiol nepateikia konkrečių kriterijų, kuriais turėtų vadovautis darbdavys, nuspręsdamas, ar darbo pobūdis yra laikinas ar nuolatinis. LAT yra tik pažymėjęs, jog „bendriausia prasme darbas nėra nuolatinis, kai jo poreikis ar atlikimas yra objektyviai apribotas

<sup>68</sup> Lietuvos Respublikos Seimas. Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektas Nr. IXP-1268(2SP) [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. lapkričio 11 d.]. Prieiga per internetą <[http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc\\_l?\\_id=160690](http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?_id=160690)>.

<sup>69</sup> DAVULIS, T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius, 2004, 299 p.

<sup>70</sup> 2002 m. kovo 21 d. Lietuvos Respublikos Prezidento dekretas Nr. 1715 „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo priimto Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 9 ir 28 straipsnių grąžinimo Lietuvos Respublikos Seimui pakartotinai svarstyti. Valstybės žinios. 2002, Nr. 31-1140.

laiko. Vadinas, kilus ginčui, ar darbas, kurį dirbti yra sudaroma darbo sutartis, laikytinas nuolatinium ar laikinu, negali būti sprendžiama pagal sutarties šalių subjektyvius vertinimus<sup>71</sup>.

Pagal Lietuvių kalbos žodyną<sup>72</sup> žodis „nenuolatinis“ reiškia apimantis ne visą laiką, paliaujamas, kintamas. Žodis „darbas“ suprantamas kaip fizinė bei protinė veikla, dirbimas. Todėl nenuolatinio pobūdžio darbas turėtų būti suprantamas kaip darbuotojo protinė ar fizinė veikla, kuri trunka nustatytą laiką, o jos pabaiga yra numatoma iš anksto. Kai kuriose ES valstybėse narėse nenuolatinio pobūdžio darbai yra apibrėžiami aiškiau – t.y. jiems priskiriamas laikinai nedarbingo darbuotojo pavadinimas, darbo sutartyje numatyto darbo atlikimas, darbai, kurie atsiranda dėl įmonės veiklos pobūdžio, o taip pat ir darbai, kurių nenuolatinį pobūdį numato įstatymai, kolektyvinės sutartys ar netgi suformuluoja teismų praktika.

Paminėtina, kad DSĮ nedraudė darbo sutarties šalims pratęsti sutarties termino ar sudarinėti terminuotąsias sutartis viena po kitos, tuo tarpu galiojantis DK nustato, jog jeigu darbo sutartis, pasibaigus jos terminui, nepratęsiama arba nutraukiama, bet nepraėjus vienam mėnesiui nuo jos nutraukimo dienos su atleistu darbuotoju vėl sudaroma terminuotoji darbo sutartis tam pačiam darbui, tai darbuotojo reikalavimu tokia sutartis pripažįstama sudaryta neapibrėžtam laikui, išskyrus atvejus kai kitokias taisykles nustato įstatymai ar kolektyvinės sutartys arba darbuotojas buvo išrinktas ar atitinkamo renkamojo organo paskirtas į tam tikras pareigas tam tikram laikotarpiui (DK 109, 111 str). Pastaroji taisyklė tik be numatytų išimčių taikoma ir laikinųjų darbo sutarčių atveju<sup>73</sup>.

Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotąsias darbo sutartis ir jį perkeliančios direktyvos preambulėse nurodoma, kad teisinio reguliavimo pagrindinis tikslas yra šiuolaikiškesnis darbo organizavimas ir lankstesnė darbo tvarka. Buvo pažymėta, kad terminuotosioms darbo sutartims taikant bendruosius principus bei minimalius reikalavimus, siekiama sudaryti prielaidas naudotis terminuotųjų darbo sutarčių institutu tiek darbdaviams, tiek ir darbuotojams, o taip pat neleisti piktnaudžiauti sudarant terminuotąsias sutartis. Direktyva nereikalauja, kad pats terminuotosios sutarties sudarymas būtų nulemtas objektyvių priežasčių, tačiau yra numatytos priemonės, skirtos išvengti piktnaudžiavimo terminuotosios darbo sutarties institutu. Valstybės narės, pasitarusios su socialiniais partneriais ir (arba) socialiniai partneriai, atsižvelgdami į konkrečių ūkio šakų ir (arba) darbuotojų kategorijų reikmes, nustato: objektyvias priežastis, pateisinančias tokių sutarčių ar santykių atnaujinimą arba maksimalią paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių ar darbo santykių trukmę arba leidžiamą tokių sutarčių ar santykių atnaujinimo skaičių.

<sup>71</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. nutartis c.b. Nr. 3K-3-74/2006 J.B. v. Panevėžio moksleivių namai.

<sup>72</sup> Lietuvių kalbos institutas. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. lapkričio 11 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.autoinfa.lt/webdic>>.

<sup>73</sup> 2003 m. rugpjūčio 19 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1043 “Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo”. Valstybės žinios. 2003, Nr. 81-3690.

Buvo numatytas ir direktyvos taikymo srities apribojimas – nuostatos gali būti netaikomos pirminio profesinio rengimo santykiams ir gamybinės praktikos programoms bei darbo sutartims ar darbo santykiams, sudarytiems pagal konkrečią valstybinę ar valstybės finansuojamą mokymo, integravimo ar profesinio perkvalifikavimo programą.

Taigi, remiantis pateikta analize, akivaizdžiai matyti, jog galimybė sudaryti terminuotąją darbo sutartį, kaip vieną iš lankstaus darbo organizavimo formų, Lietuvoje ribojama griežčiau nei numatė DSĮ ir griežčiau nei to reikalauja Bendrijos teisės normos: DK nenumato galimybės sudaryti terminuotąją darbo sutartį, kai to pageidauja pats darbuotojas, bei draudžia darbuotojo ir darbdavio susitarimu sudaryti terminuotąją sutartį, jei darbas yra nuolatinio pobūdžio, t.y. nesant objektyvių priežasčių. Tuo tarpu ES valstybėse narėse, tokiose kaip Vokietija, Jungtinė Karalystė, terminuotąją darbo sutartį leidžiama sudaryti ir nesant objektyvių aplinkybių (t.y. ir tuo atveju, kai darbas yra nuolatinio pobūdžio). O tuo atveju, kai terminuotosios darbo sutarties sudarymas yra pagrįstas objektyviomis aplinkybėmis, teisės aktais nėra numatytas nei maksimalus terminuotosios sutarties terminas, nei sutarties pratęsimo ribojimai (apribojimai numatomi tik tuo atveju, kai sutartis sudaroma nesant objektyvių priežasčių). Atkreiptinas dėmesys į tai, kad būtent toks reguliavimas ne deklaratyviai, o realiai užtikrina lanksčių darbo formų taikymo galimybes.

Minėta, kad įstatyminiu reglamentavimu siekiama apginti darbuotojo teises, kuomet suėjus darbo sutarties terminui, darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį ir atleisti darbuotoją iš darbo nemokėdamas jam išėtinės išmokos ir iš anksto neįspėjęs apie atleidimą (DK 126 str. 1 d.). Tačiau nutraukti terminuotąją darbo sutartį terminui dar nesuėjus darbdavys dėl svarbių priežasčių gali tik ypatingais atvejais, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą arba sumokėjęs už likusį darbo sutarties galiojimo laiką vidutinį darbo užmokestį (DK 129 str. 5 d.). Tokia nuostata yra ženkliai garantija darbuotojui, kuomet iki termino pabaigos nutraukti darbo sutartį darbdaviui ekonomiškai nenaudinga. Ir todėl terminuotieji darbo santykiai galėtų būti laikomi vienais iš stabiliausių darbo teisinių santykių. Be to, siekti sudaryti terminuotąją darbo sutartį gali ne tik darbdavys, formuodamas darbo poreikį, bet ir pats darbuotojas, planuodamas savo darbinę veiklą.

Apibendrinant tai kas pasakyta, darytina išvada, jog situacijoje, kuomet įstatymu numatytos tik objektyvios terminuotosios darbo sutarties sudarymo prielaidos (išskyrus atvejus, kai kitaip numato įstatymai ar kolektyvinės sutartys), nustatytas maksimalus terminuotosios darbo sutarties terminas, ribojimas galimybės darbo sutartį atnaujinti nepraėjus vieno mėnesio laikotarpiui, neatsižvelgiant į tai, kad toks pakartotinis darbo sutarčių sudarymas galėtų būti objektyviai pagrįstas ir nepažeisti darbuotojo interesų, o taip pat ir draudimas nuolatiniam darbui terminuotąją darbo sutartį sudaryti darbuotojo pageidavimu, pažeidžiamas sutarties laisvės principas, o kartu ir apribojama galimybė susitarti taip, kaip yra naudingiausia sutarties šalims.

#### 4. ŠALIŲ LAISVĖ SAVO NUOŽIŪRA NUSTATYTI TARPUSAVIO TEISES IR PAREIGAS

Darbo sutarties turinį sudaro visuma sutarties sąlygų, apibrėžiančių šalių teises ir pareigas. Draudžiama nustatyti tokias sutarties sąlygas, kurios blogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato DK, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis (DK 94 str. 2 d.). Remiantis pateikta norma ir Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimu Nr. 115<sup>74</sup> patvirtintomis pavyzdinės darbo sutarties formos nuorodomis, darbo sutarties sąlygas galima išskirti į 2 grupes:

I. Sąlygos, kurios nustatomos šalių susitarimu. Tai:

1. Būtinios darbo sutarties sąlygos, dėl kurių nesusitarus, sutartis laikoma nesudaryta.

Jos yra privalomos visoms darbo sutartims – tai darbovietė (įmonė, įstaiga, organizacija, struktūrinis padalinys ir kt.) ir darbo funkcijos (tam tikra profesija, specialybė, kvalifikacija ar tam tikros pareigos) ir sąlygos, kurias papildomai būtina sulygti tam, kad galiotų tam tikra darbo sutartis (susitarimas dėl sutarties termino, sezoninio darbo pobūdžio ir kt.);

2. Privalomosios darbo sutarties sąlygos. Nors DK 95 str. 3 d. nurodyta, kad kiekvienoje darbo sutartyje šalys sulygsa dėl darbo apmokėjimo sąlygų (darbo užmokesčio sistemos, darbo užmokesčio dydžio, mokėjimo tvarkos ir kt.), minėtoje pavyzdinėje darbo sutarties formoje kaip privaloma nurodyta ir darbo laiko sąlyga. Todėl privalomomis darbo sutarties sąlygomis laikytinos tiek darbo laiko, tiek ir darbo užmokesčio sąlygos;

3. Papildomos darbo sutarties sąlygos. Tai visos kitos darbo sutartyje šalių aptariamoms, bet nesančios jai privalomos sąlygos (išbandymo, materialinės atsakomybės, kvalifikacijos kėlimo, stažuotės ir pan.), jei tik darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jų nustatyti. Dėl jų galima tartis arba nesitarti, bet darbo sutartis vis vien galios. Susitartos papildomos sąlygos tampa šalims privalomomis<sup>75</sup>.

II. Darbo sutarties sąlygos, nustatomos DK, kitų teisės aktų ar kolektyvinės sutarties ir darbo sutarties pavyzdinėje formoje įtvirtintos kaip informacinės (kasmėtinių atostogų suteikimo tvarka, jų trukmė ir apmokėjimo sąlygos, išpėjimo terminai, kai darbo sutartis gali būti nutraukiama darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, įmonėje galiojanti kolektyvinė sutartis, ginčų dėl sutarties nagrinėjimo tvarka, sutarties nutraukimo pagrindai – pavyzdinės darbo sutarties formos 8, 11, 12, 16, 17 punktai). Tai reiškia, kad tokių sąlygų turinys darbo sutartyje nėra nurodomas, bet pateikiamos nuorodos į darbo sutarties sudarymo metu galiojančius ir konkrečius klausimus reglamentuojančius teisės aktus ar

<sup>74</sup> Valstybės žinios. 2003, Nr. 11-412.

<sup>75</sup> TIAŽKIJUS, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius, 2005, 338 p.

kolektyvinę sutartį (tokia praktika atitinka ir Tarybos direktyvą 91/533 dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie darbo sutarties sąlygas arba darbo santykių sąlygas).

Iš pateiktos darbo sutarties sąlygų klasifikacijos akivaizdu, jog dėl papildomų darbo sutarties sąlygų šalys visiškai laisvos tartis arba nesitarti, jei tik teisės aktai ar kolektyvinė sutartis nedraudžia to padaryti. Jei susitaria – turinys gali būti toks, koks šalims yra palankiausias, tačiau negali būti bloginama darbuotojo padėtis, palyginti su ta, kurią nustato DK, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Šiek tiek kitokia padėtis yra sulygstant išbandymo sąlygą – teisės aktais ne tik reglamentuojami atvejai, kuomet draudžiama ją nustatyti, bet ir imperatyviai nustatoma maksimali išbandymo trukmė. Išbandymo sąlyga gali būti nustatoma norint patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui arba stojančiojo dirbti pageidavimu patikrinti, ar darbas tinka jam. Paminėtina, kad šalys darbo sutartyje gali nustatyti ir abi išbandymo rūšis. Tačiau, „kaip ir bet kuri kita darbo sutarties sąlyga, taip ir išbandymas gali būti numatytas tik esant šalių susitarimui, t.y. suderintai šalių valiai dėl tos sąlygos“<sup>76</sup>. DK imperatyviai nurodo, jog asmenims iki 18 metų, pareigoms konkurso arba rinkimų būdu, taip pat išlaikiusiems kvalifikacinius egzaminus pareigoms eiti, darbdavių susitarimu perkeliamus dirbti į kitą darbovietę, kitais įstatymų numatytais atvejais, išbandymo sąlyga nustatyta būti negali. Išbandymo terminas negali būti ilgesnis nei 3 mėnesiai, o įstatymų nustatytais atvejais, norint patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, gali būti nustatytas ir ilgesnis terminas, tačiau ne ilgesnis nei 6 mėnesiai. Be to, pagal LR Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimą Nr.1043 “Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo”<sup>77</sup> laikiniejiems darbuotojams išbandymo terminas nustatomas būti negali.

Sulygstant materialinės atsakomybės sąlygą – ribojama teisė dėl jos susitarti su darbuotoju, kurio darbas nesusijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, su darbuotojais, kuriems nėra perduotos priemonės naudotis darbe, ir darbuotojais, kuriems nėra 18 metų.

Informacinės darbo sutarties sąlygos tik informuoja, kokiame teisės akte ar kolektyvinėje sutartyje atskleistas jų turinys, todėl dėl šių darbo sutarties sąlygų šalys paprastai nesitaria. Ir tai yra logiška, nes gi neįmanoma darbo sutartyje nustatyti visų būsimų darbuotojo ir darbdavio santykių. Kita vertus, tam tikrais atvejais, darbo sutarties šalys gali tartis ir dėl tokių sąlygų, tačiau negali būti bloginama darbuotojo padėtis, palyginti su ta, kurią nustato DK, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis (pavyzdžiui, įstatymas nedraudžia individualioje darbo sutartyje susitarti dėl ilgesnio kasmetinio poilsio laiko).

Sulygstant darbovietės sąlygą šalys absoliučiai laisvos nuspręsti, į kokią įmonę, įstaigą, organizaciją, struktūrinį padalinį ar kt. darbuotojas priimamas dirbti. Paminėtina tik tai, kad

<sup>76</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. nutartis c.b. Nr. 3K-3-432/2002 A. Kasinskaja v. UAB „Lekna“.

<sup>77</sup> Valstybės žinios. 2003, Nr. 81(1)-3690.

darbovietai keliami saugos ir sveikatos užtikrinimo reikalavimai - DK 261 str. nurodo, kad kiekvieno darbuotojo darbo vieta turi būti saugi, patogi ir nekenksminga sveikatai, įrengta pagal darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus. Tokias sąlygas privalo užtikrinti darbdavys. Todėl draudžiama susitarti dėl darbo tokioje darbovietėje, kuri įrengta pažeidžiant norminių teisės aktų reikalavimus.

Sulygstant darbo funkcijos sąlygą reikia turėti omenyje, kad DK 277 str. draudžia šalims susitarti dėl asmenų iki 18 metų galimybės dirbti darbą, kuris fiziškai ar psichologiškai per sunkus, kuriame naudojamos toksinės, kancerogeninės, mutageninės ar kitos sveikatą veikiančios medžiagos, kur galimas jonizuojančios radiacijos poveikis, kitų sveikatai kenksmingų ir (ar) pavojingų veiksnių poveikis, darbą, kur yra didesnė nelaimingų atsitikimų ar susirgimų profesinėmis ligomis tikimybė, taip pat darbą, kurio dėl nepakankamo atsargumo jausmo ar patirties asmuo saugiai dirbti gali nesugebėti. Tokias taisykles nustato ir TDO konvencija Nr. 182 “Dėl nepriimtino vaikų darbo uždraudimo ir neatidėliotinių veiksmų tokiam darbui panaikinti”<sup>78</sup>. LR Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 138 “Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo”<sup>79</sup> papildomai nurodo, kad asmenims iki 18 metų draudžiama budėti įmonėje arba namuose, taip pat dirbti darbą, kur darbo aplinkos sveikatai kenksmingų cheminių, fizikinių, biologinių, psichofiziologinių veiksnių dydžiai viršija teisės aktuose nustatytus maksimalius dydžius. Šiame nutarime išvardinti konkretūs darbai bei veiksniai, kuomet imperatyviai draudžiama su asmeniu iki 18 metų sulygti dėl tam tikro darbo. Taip pat išvardinti lengvi darbai, dėl kurių dirbimo leidžiama susitarti darbdaviui su vaiku nuo 14 iki 16 metų (darbdavys papildomai turi gauti mokyklos, kurioje vaikas mokosi, taip pat vieno iš tėvų ar kito vaiko atstovo pagal įstatymą raštišką sutikimą ir vaiko sveikatą prižiūrinčio gydytojo leidimą (pažymą) su išvada apie vaiko sveikatą ir tinkamumą dirbti konkrečius darbus), o tai reiškia, jog dėl kitokio darbo atlikimo, nei nurodyta, susitarti negalima. Darbai, dėl kurių negalima susitarti, nurodyti ir 1994 m. birželio 22 d. Europos Bendrijos Tarybos direktyvoje 94/33/EB dėl dirbančio jaunimo apsaugos.

DK 278 str. 1 d. įtvirtinta, kad nėščias, neseniai pagimdžiusias moteris ar krūtimi maitinančias moteris negalima įpareigoti dirbti esant tokioms darbo sąlygoms ir veiksniams, kurie gali turėti neigiamą poveikį moters ar kūdikio sveikatai. Tokias pat taisykles įtvirtina 2000 m. birželio 15 d. TDO konvencija Nr. 183 “Dėl 1952 metų Motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo”<sup>80</sup>. Saugoti motinystę įpareigoja ir 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skatinančių užtikrinti geresnę nėščių, neseniai pagimdžiusių ar krūtimi

<sup>78</sup> Valstybės žinios. 2003, Nr. 49-2116.

<sup>79</sup> Valstybės žinios. 2003, Nr. 13-502.

<sup>80</sup> Valstybės žinios. 2003, Nr. 49-2162.

maitinančių moterų saugą ir sveikatą darbe<sup>81</sup>. Įgyvendindama šią direktyvą, LR Vyriausybė 2003 m. kovo 19 d. priėmė nutarimą Nr. 340 “Dėl nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms moterims kenksmingų darbo sąlygų ir pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo”<sup>82</sup>. Pagal šį nutarimą nėščias, neseniai pagimdžiusias ar krūtimi maitinančias moteris draudžiama skirti šiuos darbus: narų ir povandenininkų, raidžių rinkėjų, linotipininkų ir susijusių profesijų darbininkų, kalnakasybos darbus po žeme, darbus, susijusius su švino ar jo junginių naudojimu, taip pat darbus, kai egzistuoja pavojingi sveikatai veiksniai.

Taigi, su asmenimis iki 18 metų, nėščiomis, neseniai pagimdžiusiomis ar krūtimi maitinančiomis moterimis darbdaviui draudžiama susitarti dėl sunkaus, sveikatai pavojingo darbo netgi ir tuo atveju, kai pats darbuotojas sutinka. Kitais atvejais šalys laisvos susitarti dėl tokių darbo funkcijų, kurių poreikį diktuoja darbdavys, ir kurias sutinka bei tam tikrais atvejais turi teisę atlikti asmuo, priimamas į darbą.

Paminėtina, kad darbo sutarties šalys darbo sutartyje nebūtinai turi nurodyti tikslias darbo funkcijas – „kai darbuotojui privalomos atlikti darbo funkcijos nėra konkrečiai įvardytos sudarytoje darbo sutartyje, tačiau yra nurodytos darbdavio ir darbuotojo pasirašytame papildomame dokumente, kuris neatsiejamas nuo darbo sutarties ir gali būti laikomas darbo sutarties sudėtine dalimi, nėra pagrindo pripažinti, kad atlikdamas papildomame dokumente nurodytas darbo funkcijas darbuotojas dirba papildomą darbą”<sup>83</sup>.

Toliau darbe detalai bus analizuojami daugiausiai diskusijų keliančių privalomųjų darbo sutarties sąlygų nustatymo/susitarimo aspektai.

#### **4.1. Darbo apmokėjimo sąlyga**

Darbo sutarties pavyzdinės formos 3 punktas reikalauja, kad darbo sutartyje būtų nurodytas darbdavio įsipareigojimas mokėti darbuotojui darbo užmokestį. Darbo teisėje darbo užmokestis – tai toks atlyginimas, kurį darbdavys moka darbuotojui, atliekančiam darbo funkcijas. „Tai darbo teisinio santykio išraiška, prievolė, atsirandanti iš darbo santykių”<sup>84</sup>. Darbo užmokestis svarbus ne tik darbuotojui, kuriam jis yra pagrindinis pragyvenimo šaltinis, bet svarbus ir valstybės institucijoms,

---

<sup>81</sup> 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių ar maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. spalio 2 d.]. Prieiga per internetą

[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=10233&p\\_query=neseniai%20pagimd%FEiusi%F8&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=10233&p_query=neseniai%20pagimd%FEiusi%F8&p_tr2=2).

<sup>82</sup> Valstybės žinios. 2003, Nr. 29-1184.

<sup>83</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. nutartis c.b. Nr. 3K-3-368/2005 S. Dilys v. AB „Lithun“.

<sup>84</sup> TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. Darbo teisė. Vilnius, 1999, 118 p.



kurių veiklos uždaviniai susiję su užimtumo didinimu, infliacijos procesų reguliavimu ir pan. Darbdaviams darbo užmokestis yra svarbus, nes jie turi būti pajėgūs jį sumokėti.

Neįtraukus darbo užmokesčio sąlygos į darbo sutartį, ji bus laikoma sudaryta netinkamai. Už tinkamą darbo sutarties sudarymą atsako darbdavys (DK 99 str. 3 d.), todėl nesulygus darbo užmokesčio dydžio darbdaviui gali grėsti atsakomybė, o už atliktą darbą vis vien turės būti atlyginta. Paminėtina LVTA nutartis<sup>85</sup>, kurioje buvo kritiškai įvertinti darbdavės argumentai, jog ji nebuvo pažadėjusi mokėti darbuotojai darbo užmokesčio, o ir darbuotoja nurodžiusi, kad ji nežinojusi, kiek uždirbs. Teismas pabrėžė, kad nežinojimas nereiškia, kad darbuotoja dirbo neatlygintinai.

Anksčiau galiojusiamе DSĮ ši sutarties sąlyga buvo laikoma būtinaja, o tai reiškė, kad jos nesulygus, darbo sutartis buvo laikoma nesudaryta. Iki atkuriant nepriklausomybę darbo apmokėjimo sistema buvo visiškai centralizuota ir imperatyvi, su tam tikromis individualizavimo apraiškomis kai kuriose įmonėse. Buvo nustatytos atskiros darbo apmokėjimo sistemos darbininkams ir tarnautojams, laikantis pagrindinio principo, kad už vienodą darbą mokamas vienodas atlyginimas. Teisinio reguliavimo priemonės darbininkams buvo tarifinis atlygis, o tarnautojams – pareiginių algų schemas<sup>86</sup>. Atkūrus nepriklausomybę centralizuotas darbo užmokesčio reguliavimas sužlugo - privačiame sektoriuje darbo užmokestis tapo laisvo šalių susitarimo objektu. Toks reguliavimas iki 1999 metų egzistavo ir Didžiojoje Britanijoje – darbo užmokesčio nustatymo klausimai buvo tik darbo sutarties šalių reikalai.

Priėmus naująjį DK, buvo nustatyta, kad darbo užmokesčiu yra laikomas atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį. Darbo užmokestis pagal DK apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet kokių būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą. Darbo užmokestis turi būti mokamas pinigais (DK 186 str. 1 d., 2 d., 4 d.).

DK 186 str. 3 d. įtvirtinta, kad vyrams ir moterims už tokį pat ar lygiavertį darbą turi būti mokamas vienodas darbo užmokestis. Tai reiškia, kad su skirtingų lyčių asmenimis už vienodos vertės darbą turi būti sulygtas vienodas atlyginimas. Tokia nuostata įtvirtinta ir TDO konvencijoje Nr. 100 “Dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už vienodos vertės darbą”<sup>87</sup>, ir Tarybos 75/177/EEB direktyvoje “Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų taikyti vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principą, derinimo”<sup>88</sup>.

DK 186 str. 3 d. įtvirtina, kad darbo užmokestis priklauso nuo darbo kiekio ir kokybės, įmonės, įstaigos, organizacijos veiklos rezultatų bei darbo paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje. Ši

<sup>85</sup> Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegijos 2004 m. lapkričio 19 d. nutartis a.b. Nr. N3-1448-04.

<sup>86</sup> TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. Darbo teisė. Vilnius, 1999, 115 p.

<sup>87</sup> Valstybės žinios. 1996, Nr.28-675.

<sup>88</sup> 1975 m. vasario 10 d. Tarybos direktyva 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų taikyti vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principą, derinimo. Official Journal of European Communities. 1975, Nr. L 45/19.

nuostata labai svarbi, nes detalizuoja kriterijus, nurodančius, į ką turi atsižvelgti darbo sutarties šalys, sulygdamos darbo užmokesčio dydį. Akivaizdu, kad darbo užmokesčio dydžiui Lietuvoje reikšmės turi ne tik jo kiekis ir kokybė, tačiau ir pačios įmonės veiklos rezultatai, o taip pat ir darbo rinka, kuri skirtinguose regionuose gali būti skirtinga.

DK 187 str. 1 d. įtvirtinta, kad Vyriausybė Trišalės tarybos teikimu nustato minimalųjį valandinį atlygį ir minimaliąją mėnesinę algą. Europos Sąjungos teisės aktuose apie minimaliojo darbo užmokesčio sistemos sukūrimą valstybėse narėse nėra kalbama, tačiau minėta nuostata atitinka TDO konvencijoje Nr. 131 “Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis”<sup>89</sup> reikalavimus. Konvencijos 1 str. nustatyta, kad “kiekviena Tarptautinės darbo organizacijos narė, kuri ratifikuoja šią Konvenciją, įsipareigoja sukurti minimalaus darbo užmokesčio nustatymo sistemą, apimančią visas samdomųjų darbuotojų grupes, dėl kurių darbo sąlygų tokią sistemą taikyti yra tikslinga”. Numatyta galimybė išvardyti samdomųjų darbuotojų grupes, kurioms nuostatos gali būti netaikomos, nurodant tokio išskyrimo priežastis. Taigi, konvencija įpareigoja sukurti minimalaus darbo užmokesčio nustatymo sistemą, kuri gali būti taikoma ne visoms samdomų darbuotojų grupėms. Su šia konvencija susijusioje TDO rekomendacijoje Nr. 135 išskirti šeši pagrindiniai veiksniai, į kuriuos turi būti atsižvelgiama nustatant minimalųjį darbo užmokestį šalyje. Tai: darbuotojų ir jų šeimų poreikiai, bendras darbo užmokesčio lygis šalyje, pragyvenimo kaštai, socialinės apsaugos išmokos, santykinis kitų socialinių gyventojų grupių gyvenimo lygis, ekonominiai veiksniai, tokie kaip ekonomikos išsivystymas, darbo našumas, gyventojų užimtumas ir darbdavių išgalės mokėti nustatyto lygio minimalųjį darbo užmokestį.

Lietuvoje minimalusis darbo užmokestis nustatytas Vyriausybės 2006 m. kovo 27 d. nutarimu Nr. 298 “Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo”<sup>90</sup>. Jame įtvirtintas minimalusis valandinis atlygis – 3,65 lito ir minimalioji mėnesinė alga – 600 litų darbuotojams, dirbantiems įmonėse, įstaigose, organizacijose, neatsižvelgiant į nuosavybės formą, ir kitiems asmenims, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka taikoma minimalioji mėnesinė alga, išskyrus valstybės politikus, teisėjus, valstybės pareigūnus, karius ir valstybės tarnautojus, kuriems nustatyti kitokie dydžiai: minimalusis valandinis atlygis – 2,62 lito, o minimali mėnesinė alga – 430 litų. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo ir valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymo pakeitimo įstatymu<sup>91</sup> buvo nustatyta, kad 2006 metų bazinis dydis, kuris taikomas apskaičiuojant valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų ir valstybės tarnautojų pareigines algas, yra lygus 430 litų. Tokiu teisiniu reguliavimu, kai sąvoka „minimalios mėnesinės algos dydis“ buvo pakeista sąvoka „pareiginės algos bazinis dydis“, iki

<sup>89</sup> Valstybės žinios. 1996, Nr. 30-736.

<sup>90</sup> Valstybės žinios. 2006, Nr. 35-1251.

<sup>91</sup> Valstybės žinios. 2006, Nr. 87-3400.

tol buvusio teisinio reguliavimo esmės nepakeitė. Lietuvos Respublikos Seimas 2006 m. gruodžio 7 d. priėmė Lietuvos Respublikos 2007 metų valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių patvirtinimo įstatymą<sup>92</sup>, kuriame nustatyta, kad valstybės tarnautojų, valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų pareiginės algos bazinis dydis 2007 metais – 442 litai.

Taigi, aukščiau išvardintos nuostatos reiškia du dalykus: pirma, minimalusis darbo užmokestis nustatytas išimtinai visoms darbuotojų grupėms, antra, skirtingi minimaliojo darbo užmokesčio dydžiai taikomi tik valstybės politikams, teisėjams, valstybės pareigūnams, kariams ir valstybės tarnautojams. Tuo tarpu DK 187 str. 1 d. įtvirtinta galimybė Vyriausybei Trišalės tarybos teikimu nustatyti skirtingus minimaliojo valandinio atlygio ir mėnesinės algos dydžius ne tik valstybės tarnautojams, bet ir tam tikrų ūkio šakų arba tam tikrų regionų įmonėms, kuriuose darbo paklausos ir pasiūlos santykis yra kitoks.

DK 187 str. 3 d. nustatyta, kad darbuotojo valandinis atlygis arba mėnesinė alga negali būti mažesni už Vyriausybės nustatytus minimaliuosius dydžius. Toks reikalavimas yra imperatyvus, jokių išimčių nenumatyta. Todėl sistemiskai aiškinant DK 186 str. 3 d., 187 str. 1 d. ir minėtą Vyriausybės nutarimą darytina išvada, kad valstybė konstatuoja, jog atlikus bet kokį darbo kiekį ir bet kokios kokybės darbą, nepriklausomai nuo darbo pasiūlos ir paklausos darbo rinkoje, teisingas apmokėjimas už darbą yra ne mažiau nei 3,65 lito per valandą, ir ne mažiau nei 600 litų per mėnesį. Taip pat valstybė konstatuoja ir faktą, jog bet kurios įmonės, įstaigos ar organizacijos veiklos rezultatai yra tokie, kokie galėtų leisti mokėti ne mažesnę nei nustatyto dydžio darbo užmokestį.

DK 187 str. 2 d. nustato galimybę kolektyvinėse sutartyse nustatyti didesnius nei nurodyti minimaliojo darbo užmokesčio dydžius. Tai reiškia, kad jei kolektyvinėje sutartyje tokie dydžiai yra nustatyti, šalys, sudarydamos tarpusavio individualų susitarimą, negali sulygti mažesnio, nei nustatyta, atlygio.

Pažymėtina, kad pats darbo užmokesčio reguliavimas remiasi prielaida, jog darbuotojas yra silpnesnioji darbo sutarties šalis, be valstybės institucijų pagalbos negalinti tinkamai atstovauti savo interesų santykiuose su stipresniąja šalimi – darbdaviu. Vienas iš darbo užmokesčio minimumo nustatymo tikslų yra aprūpinti gyventojus reikmėmis, kurios atitinka minimalųjį gyvenimo lygį. Minimalusis darbo užmokestis negali būti mažinamas. Toks reglamentavimas yra palankus darbuotojui, tačiau darbdaviui gali sukelti ir neigiamų padarinių.

Visų pirma, ribojant darbo sutarties šalių galimybę sulygti mažesnę, nei Vyriausybės nustatyta, atlygį, gali būti padaroma žala atskirų ūkio šakų, pavyzdžiui, žemės ūkio veikla užsiimančioms, įmonėms. Remiantis tokių įmonių veiklos rezultatais, darbdaviai paprasčiausiai gali būti nepajėgūs mokėti darbuotojams staiga Vyriausybės centralizuotai pakelto minimalaus atlygio.

---

<sup>92</sup> Valstybės žinios. 2006, Nr. 138-5267.

Išeitis – padidinti įmonės teikiamų prekių/paslaugų kainas ir tokiu būdu tapti nekonkurentabiliomis rinkoje arba atleisti dalį darbuotojų. Tačiau nė viena iš šių išeičių nėra racionali.

Antra, ribojant darbo sutarties šalių galimybę sulgyti mažesnę nei nustatyta atlygį, gali būti padaroma žala atskirų regionų (pavyzdžiui, provincijose veikiančioms) įmonėms. Atskiruose regionuose, kuriuose turi būti atliktas darbas, ekonominio išsivystymo lygis yra vienas svarbesnių veiksnių, lemiančių darbo jėgos kainą. Pavyzdžiui, 2002 m. vidutinis darbo užmokestis Klaipėdoje buvo beveik 400 litų didesnis už atlyginimo vidurkį Šilalės rajono savivaldybėje, kur statistiniais duomenimis atlyginimų vidurkis sudarė 698 litus<sup>93</sup>. Taigi, statistika rodo, kad net ir tokioje mažoje teritorijoje kaip Lietuvos teritorija egzistuoja skirtingos rinkos, o tai nulemia gana ryškius darbo užmokesčio skirtumus (tam tikruose regionuose darbo pasiūla ženkliai viršija jo paklausą).

Trečia, ribojant darbo sutarties šalių galimybę sulgyti mažesnę nei nustatyta atlygį, gali būti padaroma žala žemiausios kvalifikacijos darbuotojams. Turint omenyje, kad LR Vyriausybės 2006-2008 metų programoje numatyta iki 2008 m. minimaliąją mėnesio algą padidinti iki 800 litų, galima teigti, jog už minimalų atlygį darbdavys įgys galimybę nusamdyti aukštesnės kvalifikacijos darbuotoją. Todėl gali susidaryti situacija, kuomet žemos kvalifikacijos asmenys arba asmenys, neturintys darbinių įgūdžių, darbo negaus.

Pažymėtina, kad 2004 m. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsakymu buvo atliktas mokslinis tyrimas dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo prielaidų ir pasekmių<sup>94</sup>. Tyrimo tikslas buvo, atsižvelgiant į teorinius minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimo aspektus bei kai kurių užsienio šalių patirtį, taip pat į Lietuvos socialines bei ekonomines aktualijas, įvertinti diferencijuoto minimalaus darbo užmokesčio nustatymo galimybes. Vienoje iš šio tyrimo išvadų buvo pažymėta, jog skirtingų ekonominių veiklų įmonių rodiklių analizė parodė, kad įmonių finansiniai rodikliai skirtingų ekonominių veiklų įmonėse skiriasi iš esmės, todėl nustatant tam tikrus galimų neigiamų minimaliosios mėnesinės algos padidinimo pasekmių apribojimo mechanizmus, būtina atsižvelgti į ekonominių ūkio veiklų specifiką. Išvadose pažymėta, jog darbdavių atstovai primygtinai pabrėžia, kad didinant minimalų darbo užmokestį, būtina mažinti fizinių asmenų pajamų mokestį bei didinti neapmokestinamąjį pajamų dydį. Pažymėtina, kad ši darbdavių nuostata, tyrimo autorių nuomone, laikoma pakankamai pagrįsta, kadangi, kaip rodo atlikti skaičiavimai, minimalų mėnesinį atlyginimą padidinus nuo 500 iki 600 litų per mėnesį, darbdavio kaštai minimaliai mėnesinei algai išaugo 131 litu.

---

<sup>93</sup> Lietuvos laisvosios rinkos institutas. Darbo santykių reguliavimo ekonominė įtaka ir reformos gairės. Vilnius, 2004 [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. spalio 10 d.]. Prieiga per internetą <[http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai\\_darbai/lri\\_analize\\_darbo\\_santykiu\\_regulivimo\\_ekonomine\\_itaka\\_ir\\_reformos\\_gaires/1553](http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai_darbai/lri_analize_darbo_santykiu_regulivimo_ekonomine_itaka_ir_reformos_gaires/1553)> .

<sup>94</sup> Mokslinis tyrimas dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo prielaidų ir pasekmių [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. spalio 10 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.socmin.lt/index.php?1514675562>> .

Europos Sąjungos šalių patirties analizė rodo, jog daugelyje šalių taikoma minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimo praktika, tačiau diferencijavimo kriterijai yra skirtingi. Doc. dr. V. Gerikienė, išsamiai išanalizavusi Europos Sąjungos šalių patirtį diferencijuojant minimalųjį darbo užmokestį, pateikia tokias išvadas: daugelyje šalių minimalusis darbo užmokestis diferencijuojamas atsižvelgiant į darbuotojų amžių ir patirtį. Jaunimui paprastai nustatomas žemesnis minimaliojo darbo užmokesčio lygis. Toks reguliavimas grindžiamas patirties trūkumu, didesniu nei vidutiniškai šalyje jaunų žmonių nedarbu bei siekiu skatinti jaunos žmones mokytis. Minimalusis darbo užmokestis diferencijuojamas užsienio šalyse ir pagal ekonomines veiklas bei šalies regionus. Paprastai mažesnis minimalusis darbo užmokestis nustatomas žemės ūkio sektoriaus darbuotojams bei vadinamiesiems namų darbininkams. Diferencijavimas pagal regionus paprastai siejamas su regioniniais nedarbo lygio skirtumais arba vadinamaisiais kriziniais regionais, kuriems taip pat būdingas didelis nedarbas. Rečiausiai naudojamų diferencijavimo kriterijų grupei priskiriamas įmonės dydis, darbuotojo išlaikytinių skaičius, jo sveikata<sup>95</sup>.

Pažymėtina, kad Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas savo nutarime<sup>96</sup> pabrėžė, kad vien tai, jog DK 187 str. 1 d. yra įtvirtinta galimybė nustatyti nevienodus minimaliojo valandinio atlygio ir minimaliosios mėnesinės algos dydžius atskiroms ūkio šakoms, regionams ar darbuotojų grupėms, savaime nereiškia, kad kuri nors asmenų grupė yra diskriminuojama arba kad kuriai nors asmenų grupei yra suteikiama privilegijų, arba kad yra suvaržoma arba paneigiama asmens teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą. O diferencijuotas darbo apmokėjimo santykių teisinis reguliavimas savaime nesuponuoja diskriminacinių arba su privilegijų suteikimu susijusių nuostatų.

DK 189 str. įtvirtinta, kad iš valstybės, savivaldybių ir valstybinio socialinio draudimo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamų įstaigų, įmonių, organizacijų bei Lietuvos banko darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygos nustatomos įstatymų nustatyta tvarka. Reikšmingas šiuo klausimu yra Vyriausybės 1993 m. liepos 8 d. nutarimas Nr. 511 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos tobulinimo“<sup>97</sup>. Jame nustatyta, kad biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbas apmokamas taikant koeficientus, kurių pagrindu imama LR Vyriausybės patvirtinta bazinė mėnesinė alga (bazinis valandinis atlygis). Sveikatos apsaugos ministerija, Švietimo ir mokslo ministerija, Kultūros ministerija, Žemės ūkio

<sup>95</sup> GERIKIENĖ, V. Minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimas: tarptautinės nuostatos ir Europos Sąjungos šalių patirtis. Jurisprudencija. 2003, t40(32), 62-63 p.

<sup>96</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. kovo 20 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 187 straipsnio 1 dalies, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimo Nr. 937 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1, 2 punktų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. kovo 24 d. nutarimo Nr. 316 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1, 2 punktų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. balandžio 4 d. nutarimo Nr. 361 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1, 2 punktų (2005 m. balandžio 4 d., 2006 m. kovo 27 d. redakcijos), Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. kovo 27 d. nutarimo Nr. 298 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1 punkto (2006 m. kovo 27 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai. Valstybės žinios. 2007, Nr. 34-1244.

<sup>97</sup> Valstybės žinios. 1993, Nr. 28-655.

ministerija, Kūno kultūros ir sporto departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės parengtas tarnybinių atlyginimų schemas (koeficientais) ir kitas darbo apmokėjimo sąlygas privalo suderinti su Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, o Socialinės apsaugos ir darbo ministerija – su Finansų ministerija. Šios suderintos darbo apmokėjimo sąlygos taip pat taikomos kitose biudžetinėse ir savivaldybėms pavaldžiose įstaigose bei organizacijose dirbančių pedagogų (išskyrus aukštųjų mokyklų), sveikatos priežiūros specialistų, socialinių darbuotojų, kultūros ir meno darbuotojų darbo užmokesčiui nustatyti. Konkrečius įstaigos ar organizacijos darbuotojų tarnybinius atlyginimus (koeficientais) ir kitas darbo apmokėjimo sąlygas turi nustatyti vadovas, neviršydamas darbo užmokesčiui skirtų lėšų. Įstaigų ir organizacijų vadovų tarnybinius atlyginimus (koeficientais), personalinius priedus prie tarnybinių atlyginimų bei skatinimo sąlygas turi nustatyti aukštesnė organizacija.

Kitų darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo užmokesčio sąlygas reglamentuoja Vyriausybės 1991 m. lapkričio 23 d. nutarimas Nr. 483 “Dėl mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų darbo apmokėjimo”<sup>98</sup>, Kultūros ministro 1999 m. birželio 30 d. įsakymas Nr. 248 “Dėl kultūros įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos”<sup>99</sup>. Visi šie norminiai teisės aktai nustato centralizuotą atitinkamų darbuotojų darbo užmokesčio sistemą įtraukiant ir individualaus skatinimo galimybes, tačiau darbuotojas ir darbdavys tartis dėl darbo užmokesčio dydžio galimybės neturi. “Darbo sutartis, kaip juridinis faktas darbo santykiams atsirasti, įtvirtina darbo savanoriškumo principą, tačiau darbo sutartys tam tikrose organizacijose turi ypatumus, į kuriuos privalu atsižvelgti, aiškinant sutarčių turinį. Biudžetinėse įstaigose dėl darbo užmokesčio nesiderama, nes jis nustatomas biudžete”<sup>100</sup>. Paminėtina, kad kai kurie teisės specialistai tokį reglamentavimą laiko neveiksmingu ir neatitinkančiu šiuolaikinių vystymosi tendencijų, pabrėždami, kad darbo užmokesčio sąlygos nustatymą valstybiniame sektoriuje būtina perkelti kolektyvinėms deryboms, taip kaip tai yra daugumoje Europos valstybių<sup>101</sup>.

Pavyzdinė darbo sutarties forma reikalauja, kad darbo sutartyje šalys nurodytų, kiek kartų per mėnesį, kuriomis dienomis bus mokamas darbo užmokestis. DK 201 str. įtvirtina, kad darbo užmokestis mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, o jeigu yra darbuotojo raštiškas prašymas – kartą per mėnesį. Jokių išimčių DK nenumato – draudžiama tiek individualioje, tiek ir kolektyvinėje sutartyse sulgti retesnius nei kartą per mėnesį darbo užmokesčio mokėjimo periodus.

Darbo užmokestis daugumai žmonių yra vienintelis pragyvenimo šaltinis, todėl nuostata, įtvirtinanti atlyginimo už darbą mokėjimą ne ilgesniais nei mėnuo periodais, skirta užtikrinti

<sup>98</sup> Valstybės žinios. 1992, Nr. 5-87.

<sup>99</sup> Valstybės žinios. 1999, Nr. 63-2064.

<sup>100</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. nutartis c.b. Nr. 3K-3-651/2002 A. Urbonavičiūtė v. Gabrielės Petkevičaitės-Bitės vidurinė mokykla.

<sup>101</sup> GERIKIENĖ, V.; BLAŽIENĖ, I. Mokėjimo už valstybinio sektoriaus darbuotojų darbą reguliavimas: Europos šalių patirtis ir Lietuvos praktika. Jurisprudencija. 2004, t. 56(48).

darbuotojų interesus. Darbo užmokesčio užlaikymas, kuomet darbdavys nesilaiko darbo užmokesčio mokėjimo terminų, laikomas rimta socialine problema. Todėl daugelyje šalių už darbo užmokesčio išmokėjimo uždelimą darbo įstatymai numato specialią darbdavio atsakomybę. Tokia atsakomybė numatyta ir Lietuvos Respublikos administracinių pažeidimų kodekse<sup>102</sup> – nustatytos baudos už darbo užmokesčio mokėjimo tvarkos pažeidimus ne dėl darbuotojo kaltės. Kai dėl darbdavio kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis, kartu su juo turi būti išmokami įstatymų nustatyto dydžio delspinigiai (DK 207 str. 1 d.). Delspinigių dydį nustatė Socialinės apsaugos ir darbo ministerija 2003 m. sausio 31 d. įsakyme Nr. A1-20 “Dėl delspinigių dydžio patvirtinimo”<sup>103</sup>. Nuo 2003 m. vasario 1 d. delspinigių dydis yra 0,06 procento priklausančios išmokėti sumos už kiekvieną praleistą kalendorinę dieną.

Statistiniais duomenimis 2004 metais darbo apmokėjimo klausimais buvo atlikti 2606 įmonių inspektavimai ir nustatyti 4018 pažeidimai, iš kurių 979 pažeidimai dėl darbo užmokesčio mokėjimo vėlavimo<sup>104</sup>. Tokia statistika rodo ne faktą, kad darbdavys nežino, kada jam reikia darbo užmokestį sumokėti, o faktą, kad gana dažnai mokėti darbo užmokestį sureglamentuotais terminais jis galimybės neturi. Praktikoje neretai susidaro situacija, kuomet darbdaviui, vykdančiam, pavyzdžiui, tam tikros produkcijos gamybą, palankiau darbuotojui mokėti didesnę darbo užmokestį, tačiau retesniais nei mėnuo periodais (pavyzdžiui, mokėti tada, kai gaunamos pajamos už realizuotą produkciją). Būtent taip susitarti darbo sutarties šalims draudžia DK. Pažymėtina, kad darbo užmokesčio užlaikymas negali būti laikomas darbdavio piktnaudžiavimo atveju, nes kartu su darbo užmokesčiu jis privalo sumokėti Vyriausybės nustatytus delspinigius, o dažnai ir VDI skirtą baudą. Todėl darbdaviui, iš anksto žinančiam, kad nepajėgs darbuotojui darbo užmokesčio mokėti įstatymo nustatytais terminais, palankiau darbuotojui siūlyti didesnę darbo užmokestį, nei mokėti delspinigius ir baudą. Toks susitarimas būtų palankus ir darbuotojui, nes delspinigiai nėra įskaitomi į darbuotojo paskaičiuojamą vidutinį darbo užmokestį, o kadangi jie neapmokestinami fizinių asmenų pajamų mokesčiu ir nuo jų nemokamos privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokos, dėl to nukenčia ir valstybė - ji netenka dalies mokesčių.

Taigi, remiantis atlikta analize, galima teigti, jog darbo sutarties šalių laisvę sulygti darbo užmokesčio dydį privačiame sektoriuje riboja Vyriausybės nustatytas minimaliojo darbo užmokesčio reikalavimas arba kolektyvinė sutartis, jei joje nustatyti didesni minimaliojo darbo užmokesčio dydžiai, – šalys individualioje darbo sutartyje neturi teisės susitarti dėl mažesnio, nei nustatyta, darbo užmokesčio dydžio. Valstybiniame sektoriuje tarnautojų darbo užmokestį nustačius centralizuotai, šalys apskritai neturi galimybės tartis. Nediferencijuojant minimaliojo darbo užmokesčio dydžio, užkertamas kelias darbo sutarties šalims susitarti dėl tokio atlygio, kuris realiai

<sup>102</sup> Valstybės žinios. 1985, Nr. 1-1.

<sup>103</sup> Valstybės žinios. 2003, Nr. 13-534.

<sup>104</sup> Socialinis pranešimas 2004. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Vilnius, 2005, 66 p.

atitiktų darbo kiekį ir kokybę, įmonės veiklos rezultatus, darbo paklausą ir pasiūlą darbo rinkoje. O įstatymu nustatyti darbo užmokesčio išmokėjimo periodai, atimant iš šalių laisvę tam tikrais atvejais susitarti dėl darbo užmokesčio mokėjimo retesniais nei mėnuo periodais, tuo pačiu sulygstant ir dėl didesnio darbo užmokesčio, ne visuomet yra tikslingi net ir ginant darbuotojo interesus.

#### 4.2. Darbo laiko sąlyga

Darbo sutarties pavyzdinė forma reikalauja, kad darbdavys ir darbuotojas darbo sutartyje sulygtų dėl darbo laiko: darbo dienos, pamainos ar darbo savaitės trukmės. Darbo laiku yra laikomas laikas, kurį darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą, taip pat su darbu neatskiriamai susiję laikotarpiai: budėjimas darbe ir namuose, tarnybinės komandiruotės, tarnybinės kelionės į kitą vietovę laikas, laikotarpis, reikalingas darbo vietai, darbo įrankiams, saugos priemonėms paruošti ir sutvarkyti, pertraukos darbe, pagal norminius teisės aktus įskaitomos į darbo laiką, privalomų medicininių apžiūrų laikas, stažuotė, kvalifikacijos kėlimas darbovietėje ar mokymo centruose, nušalinimo nuo darbo laikas, jeigu nušalintas darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbovietėje tvarkos bei kiti norminių teisės aktų nustatyti laikotarpiai.

Reikalavimas darbdaviui informuoti darbuotoją apie normalią darbo dienos arba darbo savaitės trukmę yra įtvirtintas ir Tarybos direktyvoje 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie darbo sutarties arba darbo santykių sąlygas.

Sutarties laisvės principas reikalauja, kad būtų pasirinkta tokia darbo laiko trukmė, kuri labiausiai tenkintų abiejų šalių interesus – darbdavio ekonominius interesus (darbo užmokestis, mokesčiai, konkurencingumas ir pan.) ir darbuotojo socialinius interesus (darbo užmokestis, jo sauga bei sveikata, kt.). Tačiau nederėtų pamiršti, kad daugumai žmonių darbas yra vienintelis pragyvenimo šaltinis. Todėl vienas iš prioritetinių darbuotojo tikslų yra uždirbti pakankamai, jei tik jo amžius, sveikata ar kitokios fiziologinės savybės leidžia tą padaryti. Dėl to dažnas darbuotojas suinteresuotas dirbti ilgiau ir tokiu būdu gauti didesnę darbo užmokestį.

Darbo laikas, iš vienos pusės įtvirtina patį darbą, o iš kitos pusės – suteikia ir nustato dirbančiam asmeniui galimybę ir laiką pailsėti bei atgauti išnaudotas jėgas. Todėl jis yra vienas iš darbo ir poilsio laiko instituto poinstitučių, kurio reikšmę visuomenei parodo jo reglamentavimas teisės aktuose<sup>105</sup>. Be to, darbo laiko teisinis reguliavimas tiesiogiai susijęs su efektyviu ekonomikos funkcionavimu, o tai reiškia, kad nuo jo priklauso ir žmonių pragyvenimo lygis. Todėl, norint išties efektyviai panaudoti darbo laiką, labai svarbu nustatyti tinkamą darbo laiko režimą<sup>106</sup>.

<sup>105</sup> ČIOČYS, P. Teisės pagrindai. Vilnius, 2002, 220 p.

<sup>106</sup> MARTINKUS, B.; SAVANEVIČIENĖ, A. Darbo ekonomika. Kaunas, 1996, 75 p.



Nuo darbo teisės atsiradimo iki XIX amžiaus vidurio darbo laikas nebuvo ribojamas. 1832 metais Prancūzijoje darbuotojai pirmą kartą pareikalavo sutrumpinti darbo laiką<sup>107</sup>. Nuo tada darbo laikas daugelyje Europos šalių pradėtas reguliuoti imperatyviomis įstatymo normomis, nekreipiant dėmesio į individualius šalių poreikius. 1948 metų Jungtinių tautų Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje<sup>108</sup> įtvirtinta kiekvieno žmogaus teisė į pagrįstą darbo laiko apribojimą. 1966 metų Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte<sup>109</sup> nustatyta kiekvieno žmogaus teisė į teisingas ir palankias darbo sąlygas, kurios užtikrintų pagrįstą darbo laiko apribojimą.

Europos Bendrijos teisėje - Tarybos 1993 m. lapkričio 23 d. direktyvoje 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų<sup>110</sup>, kuri buvo pakeista 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų<sup>111</sup> esmingiausiu darbo laiko reguliavimo tikslu buvo ir yra siekis apsaugoti darbuotojus nuo pernelyg ilgos darbų trukmės, t.y. saugoti darbuotojų sveikatą (direktyvos įtvirtina darbo laiko organizavimo saugos ir sveikatos standartus viešajame ir privačiame sektoriuose). Todėl bet kokie kitokie šalių laisvės susitarti dėl joms priimtino darbo laiko ribojimai pagrindo neturi.

Taigi, darbo laiko teisinis reguliavimas yra pagrįstas jo trukmės normavimu. Rusijos darbo teisės teorija išskiria tokias darbo laiko normavimo funkcijas: apsauginę (darbuotojų darbingumui atstatyti), gamybinę (darbo efektyvumui užtikrinti) ir garantinę (valstybės nustatoma maksimali darbo laiko trukmė, kurios laikytis privalo visi darbdaviai)<sup>112</sup>. Jeigu toks funkcijų išskyrimas priimtinas ir Lietuvos darbo teisei – tai reglamentuojant darbo laiko trukmę turima atsižvelgti ne tik į darbuotojo sveikatą, bet darbo laiką reglamentuoti taip, kad būtų užtikrintas ir gamybos efektyvumas.

Lietuvoje įstatymų leidėjas nustatė tiek maksimalią darbo dienos trukmę, tiek ir maksimalią savaitės darbo laiko trukmę. DK reglamentuoja, kad kasdienė darbo laiko trukmė neturi viršyti 8 darbo valandų (DK 144 str. 2 d.). Nustatyta ir išimtis iš bendrosios taisyklės - tam tikrų kategorijų darbuotojams – gydymo, globos (rūpybos), vaikų auklėjimo įstaigų, energetikos, ryšių specializuotų tarnybų bei avarijų likvidavimo specializuotų tarnybų ir kitų tarnybų, dirbančių nepertraukiamojo budėjimo režimu leidžiama dirbti iki 24 valandų per parą (tokių darbuotojų vidutinis darbo laikas per 7 dienų laikotarpį neturi viršyti 48 valandų (DK 144 str. 4 d.).

<sup>107</sup> TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. Darbo teisė. Vilnius, 1999, 128 p.

<sup>108</sup> Valstybės žinios. 1991, Nr. 9-244.

<sup>109</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290.

<sup>110</sup> 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyva 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. sausio 9 d.]. Prieiga per internetą <[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=10045&p\\_query=darbo%20laiko%20organizavimo&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=10045&p_query=darbo%20laiko%20organizavimo&p_tr2=2)>.

<sup>111</sup> 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. vasario 2 d.]. Prieiga per internetą <[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=42414&p\\_query=darbo%20laiko%20organizavimo&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=42414&p_query=darbo%20laiko%20organizavimo&p_tr2=2)>.

<sup>112</sup> *Трудовое право России*. Под ред. Куренного А.. Москва, 2004, с. 241.

Kyla klausimas, ar darbdavys ir ne minėtų kategorijų darbuotojas gali individualioje darbo sutartyje susitarti dėl ilgesnio nei 8 valandos kasdienio darbo laiko. Atsakant į šį klausimą būtina nustatyti, ar kasdienio darbo laiko trukmę reglamentuojanti norma yra imperatyvi ir ar toks susitarimas nebloginą darbuotojo padėties, palyginti su ta, kurią nustato teisės aktai.

Minėta, kad Lietuvoje nėra iki galo aišku, kokios normos yra imperatyvios. Sprendžiant šį klausimą LAT siūlo atsižvelgti ne tik į normos lingvistinę išraišką, bet ir normos tikslus, jos prigimtį, jos taikymo ar netaikymo padarinius. Minėta ir tai, kad Europos Sąjungos lygmeniu imperatyvių normų darbo teisėje sąrašas yra nustatytas direktyvoje. Maksimalus darbo laikas yra laikomas imperatyvia įstatymo norma. Tačiau būtina atkreipti dėmesį į tai, kad Europos Sąjungos teisės aktai nenustato maksimalios kasdienio darbo laiko trukmės - direktyva 2003/88/EB įtvirtina tik maksimalią savaitės darbo laiko trukmę, palikdama galimybę darbo dienos trukmės klausimus išspręsti šalių susitarimu. Jungtinėje Karalystėje, Airijoje, Švedijoje, Čekijoje, Slovėnijoje, Maltoje ir kt. darbo dienos trukmė nėra reglamentuota. Be to, direktyvos 3 straipsnyje įtvirtintas reikalavimas valstybėms narėms imtis būtinų priemonių užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į minimalų 11 valandų nepertraukiamo kasdienio poilsio laiką per parą, reiškia ne ką kitą, o galimybę tam tikrais atvejais darbuotojui dirbti ir iki 13 valandų per parą.

Lietuvos DK nustato, jog išimtis iš bendrosios taisyklės (kasdienio darbo laiko trukmė neturi viršyti 8 darbo valandų) gali nustatyti įstatymai, Vyriausybės nutarimai ir kolektyvinės sutartys. Pažymėtina, kad DK komentaro autoriai laikosi nuomonės, kad įstatymai, Vyriausybės nutarimai ir kolektyvinės sutartys gali nustatyti tik trumpesnę nei 8 valandos kasdienio darbo laiko trukmę<sup>113</sup>. Toks aiškinimas grindžiamas darbuotojo padėties nebloginimo principu pažymint, kad "darbuotojo padėties pabloginimo suvokimas negali būti suprantamas kaip kiekvieno darbuotojo apsisprendimo laisvė, nes šiuo atveju DK nustatytos garantijos turi viešojo intereso požymių". Tačiau atkreiptinas dėmesys į tai, kad teisė nustatyti konkrečių santykių viešojo intereso ribas yra suteikta įstatymų leidžiamajai valdžiai<sup>114</sup>. O įstatymų leidžiamoji valdžia šiuo atveju įtvirtino galimybę įstatymais, Vyriausybės nutarimais ir kolektyvinėmis sutartimis nustatyti kitokį nei 8 valandos kasdienio darbo laiką. Todėl išimtimi iš bendrosios taisyklės gali būti laikomas įstatymais, Vyriausybės nutarimais ir kolektyvinėmis sutartimis nustatytas ilgesnis nei 8 valandos kasdienio darbo laikas. Juo labiau, kad trumpesnis nei 8 darbo valandos, t.y. ne visas, darbo laikas nustatomas atskira DK norma (DK 146 str.) šalių susitarimu arba darbuotojo reikalavimu. Tokia išvada būtų labai svarbi, nes kolektyvinėse sutartyse šalys turėtų galimybę sulgti ir ilgesnę nei 8 valandos kasdienio darbo trukmę (tokiu atveju vis tiek išliktų maksimalios 48 valandų darbo savaitės trukmės ribojimas).

<sup>113</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. II t. Autorių kolektyvas. Vilnius, 2004, 173-174 p.

<sup>114</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1997 m. gegužės 6 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymo 16 straipsnio pirmosios dalies 2 punkto atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios. 1997, Nr. 40-977.

Sprendžiant kasdienio darbo laiko trukmės imperatyvumo klausimą, būtina pažymėti, kad imperatyviomis įstatymo normomis gali būti siekiama tik vieno tikslo – tai apginti viešąjį interesą, t.y. šiuo atveju - apsaugoti darbuotojo sveikatą. Tuo tarpu lygiagrečiai darbo teisės normos, nustatančios ne ilgesnę nei 8 valandos kasdienio darbo laiko trukmę, įtvirtinta ir kita norma, leidžianti pačiam darbuotojui laisva valia apsispręsti dirbti 8 ar 12 darbo valandų per parą (DK 144 str. 5 d.) – darbuotojų, dirbančių ne vienoje darbovietėje arba vienoje darbovietėje, bet pagal dvi ar daugiau darbo sutarčių, darbo dienos trukmė negali būti ilgesnė kaip dvylika valandų. Toks reguliavimas reiškia, kad darbuotojo sauga ir sveikata nėra pripažįstama absoliučiai valstybės ginamu viešuoju interesu (valstybė leidžia pačiam darbuotojui apsispręsti), o tai leistų teigti, jog, remiantis DK, kasdienio darbo laiko trukmę reglamentuojančią normą pripažinti imperatyvia - nėra pagrindo. Pažymėtina ir tai, kad darbo teisės norma, leidžianti pačiam darbuotojui pasirinkti ilgesnę nei 8 valandos kasdienio darbo laiko trukmę, negali būti laikoma išimtimi iš bendrosios taisyklės, nes praktikoje nemaža dalis darbuotojų (tai nedraudžiama ir tam tikrų kategorijų valstybės tarnautojams) dirba pagal dvi darbo sutartis, siekdami užsidirbti daugiau.

Sprendžiant klausimą, ar susitarimas, kuriuo sulygstama ilgesnė nei 8 valandos kasdienio darbo laiko trukmė, neblogina darbuotojo padėties palyginti su ta, kurią numato DK, įstatymai, norminiai teisės aktai ar kolektyvinė sutartis, būtina atsižvelgti ir į paties darbuotojo interesus ir tikslus – jei jis pats siekė dirbti ilgiau ir uždirbti daugiau – konstatuoti, kad darbuotojo padėtis yra bloginama, nėra pagrindo. Be to, argumentas, kad kiekvienas darbdavys siekia, kad darbuotojas dirbtų ilgesnį darbo laiką, nėra absoliučiai teisingas. Dauguma darbdavių siekia organizuoti darbą taip, jog darbuotojo darbo našumas būtų efektyviausias. Natūralu yra tai, jog kuo ilgesnė darbuotojo kasdienio darbo laiko trukmė – tuo jo darbo našumas mažesnis.

Minėta, įstatymų leidėjas nustato ir savaitės darbo laiko trukmę: normali savaitės darbo laiko trukmė negali viršyti 40 valandų, maksimali savaitės darbo laiko trukmė, įskaitant viršvalandžius, negali viršyti 48 valandų<sup>115</sup>. Tam tikrų kategorijų darbuotojams, kuriems DK leidžia dirbti iki 24 valandų per parą, vidutinis darbo laikas per 7 dienų laikotarpį neturi viršyti 48 valandų (DK 144 str. 4 d.). Tokių darbų sąrašą tvirtina Vyriausybė. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad 48 valandų savaitės darbo laiko trukmė šiuo atveju traktuojama normaliu darbo laiku, t.y. 8 darbo valandos nėra laikomos viršvalandžiais<sup>116</sup>.

<sup>115</sup> Lietuvos pramoninkų konfederacija (LPK) 2006 m. rugsėjo mėnesį pateikė Lietuvos Respublikos Vyriausybei pasiūlymus dėl priemonių siekiant atnaujinti ilgalaikę ūkio plėtros strategiją, maksimaliai atsižvelgiant į sparčius globalinės ekonomikos pokyčius bei šiuolaikinius žinių ekonomikos reikalavimus. Šiam tikslui įgyvendinti LPK siūlė pakeisti DK 144 str. atsižvelgiant į ES 2003 m. lapkričio 4 d. direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 6 str. nuostatą dėl maksimalaus savaitės darbo laiko – papildyti DK 144 str., nustatant vidutinę savaitės darbo laiko trukmę, įskaitant viršvalandžius - 48 val. ir maksimalią savaitės darbo laiko trukmę - 60 val. Pasiūlymas šiuo metu svarstomas.

<sup>116</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. nutartis c.b. Nr. 3K-3-763/2003 m.V.Jemeljaščenkovas v. VĮ Klaipėdos metrologijos centras.

Tokiu būdu skirtingoms darbuotojų kategorijoms įstatymų leidėjas įtvirtino skirtingą savaitės darbo laiko normavimą: tam tikrų kategorijų darbuotojams normalus savaitės darbo laikas yra 48 valandos, tuo tarpu likusiems darbuotojams maksimalus savaitės darbo laikas yra 48 valandos, įskaitant viršvalandžius. Tokio reguliavimo pasekmė – skirtingas darbo užmokestis: pirmuoju atveju 8 darbo valandos (40 plius 8) nėra apmokamos ne mažiau nei pusantro darbuotojui nustatyto valandinio atlygio tarifu, tuo tarpu likusiems darbuotojams 8 darbo valandos (40 plius 8) apmokamos viršvalandiniu tarifu.

DK 144 str. 5 d. nustatyta, kad darbuotojams, dirbantiems ne vienoje darbovietėje arba vienoje darbovietėje, bet pagal 2 ar daugiau darbo sutarčių darbo dienos trukmė negali būti ilgesnė kaip 12 valandų, tačiau nėra kalbama apie tokių darbuotojų savaitės darbo laiko trukmę. Paminėtina, kad DK komentaro autoriai laikosi nuomonės, jog dirbant vienoje įmonėje kelis skirtingus darbus, DK nenustato 144 str. 3 dalyje nustatytos maksimalios 48 valandų darbo laiko per savaitę išimčių<sup>117</sup>. Kitokios nuomonės laikosi doc. V. Tiažkijus, teigdamas, kad tokiais atvejais maksimali savaitės darbo laiko trukmė gali būti iki 60 valandų (5 darbo dienos po 12 valandų)<sup>118</sup>. Galimybę dirbti ilgiau nei 48 valandas per savaitę numato minėta 2003/88/EB direktyva dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, kurios 22 str. įtvirtinta galimybė daryti išimtį iš maksimalaus 48 valandų darbo laiko per savaitę tuo atveju, kai yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, t.y. vadinamasis “*opt-aut*”. Ir direktyva 93/104/EB, ir direktyva 2003/88/EB<sup>119</sup> numato galimybę leisti dirbti ilgiau, nei 48 valandas per savaitę, jei yra darbuotojo sutikimas. Tačiau atsižvelgiant į piktnaudžiavimą šia nuostata praktikoje, ETT *Simap*<sup>120</sup> byloje aptarė daugelį papildomų reikalavimų, susijusių su šios teisės įgyvendinimu. ETT nurodė, kad tokiais atvejais darbuotojo sutikimas turi būti išreikštas raštu. Paminėtina, kad Lietuvos darbo teisei ši ETT pastaba nėra aktuali, nes absoliučiai visos darbo sutartys yra sudaromos raštu. Kitoje byloje<sup>121</sup> ETT taip pat išreiškė požiūrį, kad direktyvos 93/104/EB nuostatos turi būti aiškinamos taip, kad jos reikalauja kiekvieno darbuotojo asmenišką bei aiškiai ir laisvai išreikšto sutikimo tam, kad būtų teisėtai viršytas direktyvos nustatytas maksimalus 48 valandų savaitės darbo laikas. Šiuo atveju suinteresuoto darbuotojo darbo sutarties, kurioje daroma nuoroda į kolektyvinę sutartį, leidžiančią tokį viršijimą, nepakanka. Pažymėtina, kad ši ETT suformuluota nuostata labai svarbi, nes pagrindinis dėmesys yra kreipiamas į individualų susitarimą. Tuo tarpu Lietuvoje nepagrįstai yra

<sup>117</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. II t. Autorių kolektyvas. Vilnius, 2004, 177 p.

<sup>118</sup> TIAŽKIJUS, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius, 2005, 389 p.

<sup>119</sup> Direktyva 2003/88/EB buvo priimta atsižvelgiant į tai, kad direktyva 93/104/EB buvo žymiai iš dalies pakeista ir siekiant patikslinti šios direktyvos reguliuojamus klausimus.

<sup>120</sup> Europos Teisingumo Teismo 2000 m. spalio 2 d. sprendimas byloje C-303/98 (*Sindikato de Medloos de Asistencia Publica (Simap) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*. – Spain).

<sup>121</sup> Europos Teisingumo Teismo 2001 m. rugsėjo 26 d. sprendimai sujungtose bylose C-397/01 (*Pfeiffer*), C-398/01 (*Roith*), C-399/01 (*Sus*), C-400/01 (*Winter*), C-401/01 (*Nestvogel*), C-402/01 (*Zeller*), C-403/01 (*Dobele*). ECR 2004, I-8835.

menkinama individualiojo susitarimo reikšmė tik kolektyvinėse sutartyse leidžiant susitarti dėl kitokio kasdienio darbo laiko, galimybės dirbti viršvalandžius pagrindų, metinės viršvalandinių darbų trukmės ir kt. Reglamentavimas, kuomet kolektyvinė sutartis yra privaloma ir darbuotojui, kuris į darbą buvo priimtas po kolektyvinės sutarties sudarymo, t.y. pačiam darbuotojui apskritai neturint galimybės išreikšti savo valios, ir darbuotojui, kuris kolektyvinės sutarties nuostatomis nepritarė, gali sąlygoti konkretaus darbuotojo teisių bei interesų pažeidimus.

Apie individualųjį susitarimą kalbama ir 2004 m. rugsėjo 22 d. Europos Komisijos pateiktame pasiūlyme - Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje, iš dalies keičiančioje direktyvą 2003/88/EB. Pastarojoje nustatyto maksimalaus savaitės darbo laiko būtų galima netaikyti tik tada, jeigu dėl to susitarta kolektyvinėje sutartyje arba susitarime, sudarytame tinkamu lygmeniu tarp darbuotojų ir darbdavių. Siūloma, kad įpareigojimas dėl kolektyvinėje sutartyje numatyto leidimo netaikomas, jeigu negalioja jokia kolektyvinė sutartis ir įmonėje ar įstaigoje nėra darbuotojų atstovybės, pagal nacionalinius teisės aktus ir (arba) praktiką įgalios sudaryti kolektyvinę sutartį ar susitarimą šioje srityje. Tokiu atveju užtenka individualaus darbuotojo sutikimo, duoto laikantis nustatytų sąlygų. Kolektyvinėje sutartyje numatytas leidimas yra būtina, bet nepakankama sąlyga. Visada privaloma gauti darbuotojo sutikimą.

Įdomumo dėlei galima paminėti, kad Didžiojoje Britanijoje, kur „*opt-out*“ yra paplitusi, kai kuriais atvejais darbuotojai dirba iki 80 valandų per savaitę ir tai nelaikoma nacionalinės teisės pažeidimu. Darbo savaitės trukmė šioje šalyje negali viršyti 48 valandų, tačiau esant darbuotojo ir darbdavio susitarimui leidžiama dirbti viršvalandžius ir viršyti numatytą 48 valandų darbo savaitę. Daugiau nei pusė visų darbuotojų Didžiojoje Britanijoje dirba daugiau nei 52 valandas per savaitę, apie 38 procentus darbuotojų dirba daugiau nei 55 valandas per savaitę.

Kitos Europos valstybės nevienareikšmiškai vertina galimybės „*opt-out*“ įtvirtinimą darbo teisėje. Už šalių laisvę susitarti pasisako Austrija, Vokietija, Estija, Latvija, Malta, Lenkija, Slovėnija, Slovakija, Jungtinė Karalystė, Vengrija. Priešingą nuomonę turi Belgija, Ispanija, Prancūzija, Graikija, Švedija. Taigi, dauguma valstybių pasisako už „*opt-out*“ įtvirtinimą darbo santykiuose. „*Opt-out*“ privalumais laikoma tai, kad darbuotojai nebūtų verčiami dirbti viršvalandžius, pagerėtų darbuotojų sauga ir sveikata, būtų sudarytos vienodos viršvalandžių taikymo sąlygos ES valstybėse narėse. „*Opt-out*“ trūkumais laikoma tai, jog ES valstybės narės, kurios įteisintų „*opt-out*“, turėtų konkurencinį pranašumą – darbuotojai, norintys dirbti ilgiau ir užsidirbti daugiau, vyktų į tas ES šalis, kuriose „*opt-out*“ yra leidžiamas, o darbuotojai, likę valstybėje narėje, neįteisinsioje „*opt-out*“, viršvalandžius daugumoje atvejų dirbtų nelegaliai ir kt.

Pažymėtina, kad bendroji Lietuvos pozicija, kurios buvo laikomasi svarstant pasiūlymą Tarybos darbo grupėje ir COREPER buvo tokia, kad Lietuva remia dualistinį „*opt-out*“ modelį, pagal kurį prioritetą suteikiamas kolektyviniam „*opt-out*“. Tačiau jei nėra galiojančios

kolektyvinės sutarties ir įmonėje nėra darbuotojų atstovų – dėl „opt-out“ taikymo gali susitarti darbuotojas ir darbdavys individualiai. Tai reiškia, kad Lietuva laikosi nuomonės, jog individualusis „opt-out“ yra galimas tik tuomet, kai kolektyvinis „opt-out“ nėra įmanomas. Tačiau visais atvejais turėtų būti sprendžiamas klausimas dėl konkretaus darbuotojo sutikimo dirbti ilgiau.

Taigi, Lietuvoje darbo sutarties šalys susitarti dėl joms palankaus darbo laiko yra ribojamos įstatymo nuostatų, reglamentuojančių maksimalų tiek kasdienio, tiek ir savaitės darbo laiką. Individualioje darbo sutartyje draudžiama susitarti dėl ilgesnės, nei nustatyta, darbo laiko trukmės („opt-out“ netaikomas), todėl darbo laiko sąlyga tapo bene standartine, o sutarties laisvės principo realizavimui šioje srityje vietos neliko. Teisinio reguliavimo pasekmė - maksimaliai apribotos tiek darbuotojo, tiek ir darbdavio galimybės.

### 4.3. Viršvalandinis darbas

Atskirai būtina aptarti ir viršvalandinio darbo reglamentavimą. Bendriausia prasme viršvalandiniu darbu laikomas darbas, kuris viršija “standartinę”/susitartą darbo laiko trukmę, t.y. darbo laikas, viršijantis 40 valandų kassavaitinio darbo laiko trukmę, sutrumpintą darbo laiką, ne visą darbo laiką, taikant suminę darbo laiko apskaitą darbo laikas, per apskaitinį laikotarpį viršijantis tai darbuotojų kategorijai nustatytą kassavaitinį ar sutrumpintą darbo valandų skaičių. Vienas iš viršvalandinio darbo instituto bruožų yra tas, kad už laiką, viršijantį sutartą darbo laiko trukmę, mokama ne mažiau kaip pusantro darbuotojui nustatyto valandinio atlygio (mėnesinės algos). Tokia nuostata yra įtvirtinta darbuotojo apsaugos garantija, kad tuo atveju, kai jis dirbs sutartimi nesulygtą darbo laiką, gaus didesnę apmokėjimą už darbą. Tačiau viršvalandiniai darbai Lietuvoje paprastai draudžiami, todėl ši garantija nėra efektyvi atvejais, kuomet viršvalandžius dirbti pagal įstatymą ar kolektyvinę sutartį yra draudžiama, o darbdavys esant poreikiui reikalauja skubiai atlikti tam tikrą darbą. Tokiais atvejais darbuotojas dirba papildomą, sutartimi nesulygtą darbo laiką, tačiau neturi galimybės reikalauti, kad papildomas darbo laikas būtų traktuojamas viršvalandžiais ir už tai būtų apmokama papildomai<sup>122</sup>.

Pagal Lietuvos DK viršvalandinius darbus darbdavys gali skirti dirbti tik išimtiniais, DK nurodytais, atvejais arba tuo atveju, kai tai numatyta kolektyvinėje sutartyje. Viršvalandiniai darbai pagal DK leidžiami: kai dirbami darbai, būtini krašto apsaugai, ir siekiant užkirsti kelią nelaimėms ir pavojams, kai dirbami visuomenei būtini darbai, šalinamos atsitiktinės ar staiga atsiradusios

---

<sup>122</sup> Kas trečias darbuotojas Lietuvoje mano dirbęs viršvalandžius, už kuriuos jam nemokama. Tai rodo 2005 m. lapkričio 24 - gruodžio 3 d. Lietuvos laisvosios rinkos instituto (LLRI) užsakymu bendrovės „RAIT“ atliktas reprezentatyvus sociologinis tyrimas. Viršvalandžius nurodė dirbantys po vienodai valstybės sektoriuje ir privačiame sektoriuje dirbančiųjų – 34,3 ir 34,9 procentų. 59,6 procentų dirbančiųjų mano, jog darbo laiko reguliavimas nėra toks svarbus, nes jie vis tiek dirba tiek, kiek sutaria su darbdaviu, nors galiojančios Darbo kodekso nuostatos arba nustato darbo laiką, arba paveda dėl jo susitarti kolektyvinėse sutartyse.

aplinkybės dėl avarijų, gaivalinių nelaimių, kai būtina užbaigti pradėtą darbą, kurio dėl nenumatytos ar atsitiktinės kliūties esamomis techninėmis gamybos sąlygomis nebuvo galima užbaigti per darbo valandų skaičių, jeigu nutraukus pradėtą darbą gali sugesti medžiagos ar įrengimai, kai dirbami mechanizmų arba įrengimų remonto ir atstatymo darbai, jeigu dėl jų gedimo didelis darbuotojų skaičius turėtų nutraukti darbą, kai darbo tęsti neatvyksta pamainininkas, jeigu dėl to gali sutrikti darbo procesas, pakrovimo ir iškrovimo operacijoms ir su jomis susijusiems transporto darbams atlikti, kai būtina ištuštinti transporto įmonių sandėlius, taip pat transporto priemonėms pakrauti ir iškrauti, kad kroviniai nesusikauptų išsiuntimo bei paskirties punktuose ir būtų išvengta transporto priemonių prastovos.

DK išvardintų atvejų sąrašas yra baigtinis. Tai reiškia, kad jei kolektyvinėje sutartyje nebus nurodyti kitokie viršvalandinių darbų skyrimo pagrindai arba kolektyvinės sutarties apskritai nebus, darbdavys jokiais kitais atvejais skirti dirbti viršvalandinius darbus teisės neturės. Kita vertus, analizuojant teisės normą lingvistiškuoju teisės aiškinimo metodu, žodžių junginys “darbdavys gali skirti viršvalandinius darbus tik išimtiniais atvejais” (DK 150 str. 2 d.) reiškia ne ką kitą, o tai, kad darbuotojo iniciatyva ir darbdavio sutikimu dirbti viršvalandžius neuždrausta ir kitais, DK nenumatytais, atvejais. Tačiau Lietuvos Aukščiausiasis Teismas civilinėje byloje Nr. 3K-3-961/2002 m.<sup>123</sup> išaiškino, kad “viršvalandiniais darbais nelaikomi darbai, kuriuos darbuotojas savo iniciatyva dirba pasibaigus darbo dienai (pamainai) susitaręs su darbdaviu”.

Pažymėtina, kad darbuotojas savo iniciatyva dirbti viršvalandinius darbus gali ir vykdydamas darbdavio atžvilgiu lojalumo politiką (pvz. kai šalinamos atsitiktinės ar staiga atsiradusios aplinkybės dėl avarijų, gaivalinių nelaimių (DK 151 str. 2 p.), kuomet darbdavys nėra informuotas apie viršvalandinio darbo poreikį ir neturi galimybės duoti nurodymus. Tokių darbuotojų darbo laiką, viršijantį darbo sutartyje sulygta darbo laiko trukmę, esant objektyvioms priežastims nelaikyti viršvalandiniu darbu nėra tikslinga.

Tam tikrai kategorijai darbuotojų – asmenims, jaunesniems nei 18 metų, asmenims, kurie mokosi bendrojo lavinimo ir profesinėse mokyklose nenutraukdami darbo – mokymosi dienomis, kai darbo aplinkos veiksniai viršija leistinus dydžius, o taip pat ir kitais įstatymų ar kolektyvinių sutarčių numatytais atvejais – darbdavys skirti dirbti viršvalandinius darbus teisės neturi.

Nėščioms, neseniai pagimdžiusioms, krūtimi maitinančioms moterims, darbuotojams, auginantiems vaiką iki trejų metų, vieniems auginantiems vaikus iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų, neįgaliesiems, jei jiems to nedraudžia Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvada, skirti dirbti viršvalandinius darbus darbdavys gali tik jų sutikimu. Tai reiškia, kad kitų kategorijų darbuotojai, egzistuojant DK ar kolektyvinėje

---

<sup>123</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. rugsėjo 9 d nutartis c.b. Nr. 3K-3-961/2003. Algirdas Kontenis v. UAB “Kretingos veltiekimas”.

sutartyje numatytiems pagrindams ir esant darbdavio pavedimui, atsisakyti dirbti viršvalandžius teisės neturi.

Rusijos darbo teisės doktrina teigia, kad „paprastai viršvalandinis darbas, t.y. darbas, viršijantis normalią darbo trukmę, yra savanoriškas, ir tik įstatymuose numatytais atvejais jis yra privalomas<sup>124</sup>. Lietuvoje darbuotojo ir darbdavio susitarimu viršvalandiniai darbai dirbami būti negali, o esant DK ar kolektyvinėje sutartyje numatytiems pagrindams ir darbdavio pavedimui – darbuotojas dirbti viršvalandžius privalo.

Minėta, jog reglamentavimas, kuomet kolektyvinė sutartis yra privaloma ir darbuotojui, kuris į darbą buvo priimtas po kolektyvinės sutarties sudarymo, t.y. pačiam darbuotojui apskritai neturint galimybės išreikšti savo valios, ir darbuotojui, kuris kolektyvinės sutarties nuostatomis nepritarė, gali sąlygoti konkretaus darbuotojo teisių bei interesų pažeidimus (pavyzdžiui, dėl šeimyninės padėties ar kitokių priežasčių darbuotojas gali neturėti galimybės dirbti viršvalandinius darbus, kai tuo tarpu kolektyvinės sutarties nuostatos esant darbdavio pavedimui dirbti juos darbuotoją įpareigoja).

Pažymėtina, kad viršvalandiniai darbai tiek Europos Bendrijos teisėje, tiek ir daugumoje Europos šalių nėra draudžiami. Ir tai yra logiška, nes visų įmanomų atvejų, kuomet darbovietėje atsiras skubus poreikis dirbti viršvalandinius darbus, neįmanoma nustatyti nei kolektyvinėje sutartyje, nei įstatyme.

Tuo atveju, kai pagal Lietuvos DK viršvalandiniai darbai yra leidžiami – jų trukmė griežtai ribojama – darbuotojo viršvalandinis darbas per 2 dienas iš eilės negali viršyti 4 valandų ir 120 valandų per metus, kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta ir kitokia metinė viršvalandinių darbų trukmė, bet ne daugiau kaip 180 valandų per metus.

Viršvalandinių darbų draudimas Lietuvoje nustatytas siekiant užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą, t.y. viršvalandiniai darbai gali būti skiriami tik tada, kai neatlikus DK išvardintų darbų, patirta žala būtų gerokai didesnė nei pavojus pakenkti darbuotojų sveikatai<sup>125</sup>. Tačiau viena darbuotojų kategorija – administracijos pareigūnai – yra išskiriama. Šių asmenų darbas, viršijantis nustatytą darbo laiko trukmę, nėra laikomas viršvalandiniu darbu (DK 140 str. 3 d.). Atkreiptinas dėmesys į tai, kad ir su tokiais darbuotojais yra sudaroma darbo sutartis sulygstant dėl darbo laiko. Lieka neaišku, kaip įvardijamas ir kaip apmokamas jų darbo laikas, viršytas sulygtą darbo laiko trukmę. Manytina, jog darbdavys su administracijos pareigūnu darbo sutartyje galėtų sulygti tik dėl nenormuotos darbo dienos.

Nei Tarybos direktyvoje 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie darbo sutarties arba darbo santykių sąlygas, nei nacionalinėje teisėje įtvirtintoje darbo sutarties

<sup>124</sup> *Трудовое право России*. Под ред. Куренного А. Москва, 2004, с. 252-253.

<sup>125</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. II t. Autorių kolektyvas. Vilnius, 2004, 198 p.



pavyzdinėje formoje nėra numatytas reikalavimas susitarti dėl galimybės dirbti viršvalandinius darbus. Tačiau Europos Teisingumo Teismas dar 2001 metais savo sprendime<sup>126</sup> yra pažymėjęs, kad darbo sutarties sąlyga, pagal kurią darbuotojas paprastu darbdavio nurodymu privalo dirbti viršvalandžius, yra gana svarbi, todėl apie ją turi būti pranešta direktyvos nustatyta tvarka. Paminėtina, kad be tiesioginio ETT sprendimo poveikio, pripažįstamas ir netiesioginis, kuris kildinamas iš bendrojo lojalumo Europos Bendrijai principo (Europos Bendrijos sutarties 10 str.), pagal kurią valstybių narių institucijos, įskaitant ir teismus, įpareigtos nacionalinę teisę aiškinti, panaudojant visą įmanomą aiškinimo laisvę taip, kad neprasilenktų su Bendrijos teise ir ETT praktika. Be to, kaip minėtoje byloje yra pažymėjęs ETT, viršvalandžiai negali patekti į normalaus darbo laiko sąvoką, nes viršvalandžių atveju kalba eina ne apie įprastinį, o apie papildomai dirbamą darbo laiką. Todėl, remiantis ETT praktika, šalys darbo sutartyje turėtų susitarti ir dėl galimybės dirbti viršvalandinius darbus, jei tik darbuotojas sutinka juos dirbti. Tokia išvada pilnai atitiktų sutarties laisvės principą, kai šalys savitarpio susitarimu, o ne vienos šalies nurodymu, nusistato sau teises ir pareigas.

Paminėtina, kad kitose Europos Sąjungos valstybėse narėse, tokiose kaip Didžioji Britanija, Čekija, Airija, Latvija, Nyderlandai, Švedija, Prancūzija, Estija viršvalandinis darbas leidžiamas tik esant darbuotojo sutikimui. O Didžiojoje Britanijoje numatyta, kad net ir tuo atveju, kai viršvalandinis darbas numatytas kolektyvinėje sutartyje, darbuotojas viršvalandžių dirbti neprivalo<sup>127</sup>.

Apibendrinant tai, kas pasakyta, išskirtini tokie viršvalandinio darbo ribojimai: pirma, viršvalandinius darbus darbdavys gali skirti tik esant išimtiniais, DK nustatytiems atvejams arba tuo atveju, kai dėl to susitarta su darbuotojus atstovaujančiais organais kolektyvinėje sutartyje; antra, viršvalandinių darbų trukmė ribojama DK arba kolektyvinės sutarties nuostatomis; trečia, net ir egzistuojant DK ar kolektyvinėje sutartyje numatytiems pagrindams, viršvalandiniai darbai negali būti skiriami dirbti tam tikrai kategorijai asmenų; ketvirta, esant DK ar kolektyvinėje sutartyje numatytiems pagrindams ir darbdaviui paskyrus dirbti viršvalandinius darbus, darbuotojams, išskyrus tam tikras darbuotojų kategorijas, draudžiama atsisakyti juos dirbti.

---

<sup>126</sup> Europos Teisingumo Teismo 2001 m. vasario 8 d. sprendimas byloje C-350/99 (*Lange*). Slg. 2001. PI-1061.

<sup>127</sup> Lietuvos laisvosios rinkos instituto analitinė medžiaga „Darbo laiko reguliavimo įtaka Lietuvos konkurencumui“. Vilnius, 2006 m.

## IŠVADOS

Išanalizavus darbo temą galima daryti tokias išvadas:

1. Reguliavimas, kai sutarties laisvės principo įgyvendinimas ribojamas gausiomis imperatyviomis įstatymo normomis, ne visuomet užtikrina efektyvų ir lankstų reagavimą į visuomenėje vykstančius procesus. Didelė darbo jėgos emigracija, darbo jėgos paklausos padidėjimas darbo rinkoje sąlygoja darbuotojų ir darbdavių, kaip darbo sutarties šalių, santykio pokytį: tam tikrų specialybių, profesijų darbuotojai, pasinaudodami didele jų darbo paklausa ir maža pasiūla darbo rinkoje, įgyja galimybę nulemti darbo sutarties turinį. O tai reiškia, jog jie tampa stipresniąja darbo sutarties šalimi. Be to, vieno asmens laisvę susitarti taip, kaip jam yra palankiausia, visuomet riboja ne tik jo galimybės, bet ir kito asmens laisvę susitarti taip, kaip jam yra palankiausia. Todėl principo įgyvendinimas galėtų būti ribojamas tik neišvengiamai būtinomis imperatyviomis įstatymo normomis, reikalavimu neblogini darbuotojo padėties palyginti su ta, kurią nustato darbo teisės aktai, ir teisingumo, protingumo, sąžiningumo principais, viešosios tvarkos bei geros moralės reikalavimais.

2. Darbdavio teisę laisvai pasirinkti darbo sutarties šalį labiausiai apriboja nediskriminavimo principo reikalavimai – draudžiama atsisakyti priimti į darbą vadovaujantis motyvais, nesusijusiais su asmens dalykinėmis savybėmis, t.y. darbdaviui draudžiama riboti ar teikti pirmenybę priimant į darbą dėl lyties, rasės, seksualinės orientacijos, tautybės, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms. Tačiau dėl to, kad nediskriminavimo principas įdarbinimo santykiuose ne visuomet apsaugo tam tikras socialiai pažeidžiamų darbuotojų kategorijai priskiriamas asmenų grupes; dėl to, kad pats darbdavys labiausiai suinteresuotas priimti darbuotoją, turintį geriausias dalykines savybes, dėl to, kad tam tikri darbo santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio – fizinio asmens turi labai asmeninį pobūdį, skirtingas darbdavio požiūris tam tikrais atvejais galėtų būti pateisinamas.

3. Laisvė savo nuožiūra pasirinkti darbo sutarties formą Lietuvos darbo santykiuose yra absoliučiai paneigta – darbo sutartis gali būti sudaryta tik raštu ir tik pagal pavyzdinę formą. Nors darbo sutarties rašytinės formos privalomo reikalavimo nustatymas DK turi daug teigiamų argumentų, tarptautinė, ES šalių praktika rodo, jog tam tikrais atvejais, o ypatinga tuomet, kai atsitiktiniai, trumpalaikiai ar specifinio pobūdžio darbai reikalauja netaikyti formalizuotos rašytinės darbo sutarties formos ir tai pateisinama objektyviais kriterijais, drausti šalims sudaryti darbo sutartį žodžiu, netikslinga.

4. Situacijoje, kuomet įstatymu numatytos tik objektyvios terminuotosios darbo sutarties sudarymo prielaidos (išskyrus atvejus, kai kitaip numato įstatymai ar kolektyvinės sutartys),

nustatytas maksimalus terminas, ribojimas galimybės darbo sutartį atnaujinti nepraėjus vieno mėnesio laikotarpiui, neatsižvelgiant į tai, kad toks pakartotinis darbo sutarčių sudarymas galėtų būti objektyviai pagrįstas ir nepažeisti darbuotojo interesų, o taip pat ir draudimas nuolatiniam darbui terminuotąją darbo sutartį sudaryti darbuotojo pageidavimu, pažeidžiamas sutarties laisvės principas, o kartu ir apribojama galimybė susitarti taip, kaip yra naudingiausia sutarties šalims.

5. Darbo sutarties sąlygos skaidytinos į: pirma, sąlygas, dėl kurių šalys tariasi, – tai būtinosios, privalomosios ir kitos, dėl kurių susitarti teisės aktai leidžia. Tačiau susitarimas neturi prieštarauti imperatyvioms darbo teisės normoms, nebloginti darbuotojo padėties palyginti su ta, kurią numato DK, įstatymai, norminiai teisės aktai ar kolektyvinė sutartis, neprieštarauti teisingumo, protingumo bei sąžiningumo principams ir nepažeisti viešosios tvarkos; Antra, sąlygas, dėl kurių šalys paprastai nesitaria, - jos nustatomos teisės aktų ir darbo sutarties pavyzdinėje formoje įtvirtintos kaip informacinės.

6. Nediferencijuojant minimaliojo darbo užmokesčio dydžio, tam tikrais atvejais užkertamas kelias darbo sutarties šalims susitarti dėl tokio atlygio, kuris realiai atitiktų darbo kiekį ir kokybę, įmonės veiklos rezultatus, darbo paklausą ir pasiūlą darbo rinkoje. Dėl to, kad yra darbdavių, kurių veiklos specifika nulemia tokius rezultatus, kurie neleidžia mokėti nustatyto minimalaus darbo užmokesčio; dėl to, kad atitinkamų Lietuvos regionų ekonominio išsivystymo lygis yra skirtingas ir darbo pasiūla gali ženkliai viršyti jo paklausą; dėl to, kad žemiausią kvalifikaciją turintiems darbuotojams įsidarbinti gali būti neįmanoma, nes už valstybės nustatytą minimalųjį darbo užmokestį darbdavys įgys galimybę įdarbinti aukštesnės kvalifikacijos darbuotojus, sprendžiamas minimaliojo darbo užmokesčio diferencijavimo pagal atitinkamus kriterijus klausimas.

7. Darbo sutarties šalys susitarti dėl joms palankaus darbo laiko yra ribojamos įstatymo nuostatu, nustatančiu maksimalų tiek kasdienio, tiek ir savaitės darbo laiką. Individualioje darbo sutartyje draudžiama susitarti dėl ilgesnės, nei nustatyta, darbo laiko trukmės - Europos Sąjungos teisėje įtvirtintas „*opt-out*“ netaikomas, todėl darbo laiko sąlyga tapo bene standartine, o sutarties laisvės principo realizavimui šioje srityje vietos neliko.

8. Atsižvelgiant į tai, kad viršvalandinių darbų trukmė pagal DK yra ribojama, taip pat į tai, kad neįmanoma iš anksto nustatyti viršvalandinio darbo poreikio - baigtiniu sąrašu numatyti pagrindus, kuomet darbdavys gali skirti dirbti viršvalandžius, nėra tikslinga. Galimybės individualioje darbo sutartyje sulgti dėl viršvalandinio darbo esant objektyviam poreikiui įtvirtinimas pilnai atitiktų ETT, o taip pat ir kitų ES valstybių narių praktiką, kuomet galimybė dirbti viršvalandžius pripažįstama darbuotojo ir darbdavio individualaus susitarimo dalyku.

# SUTARČIŲ LAISVĖS PRINCIPO ĮGYVENDINIMAS DARBO TEISĖJE. DARBO SUTARTIES REGULIAVIMO RIBOS

## SANTRAUKA

Darbo santykių teisiniu reglamentavimu tiek Lietuvoje, tiek Europos Bendrijoje, tiek ir kitose demokratinėse šalyse siekiama socialiai vertingų tikslų. Tačiau siekdamas įgyvendinti nustatytus tikslus, valstybės pasirenka nevienodą teisinio reguliavimo mechanizmą: vienam jų būdingas griežtai centralizuotas santykių reglamentavimas, kai visus svarbiausius darbo teisinių santykių klausimus sprendžia valstybė, kitas paremtas darbuotojo ir darbdavio interesų derinimu, ieškant kompromiso.

Šiame magistro darbe yra nagrinėjamos sutarties laisvės principo įgyvendinimo ribos Lietuvos darbo teisėje, siekiama įvertinti leidimų ir paliepiamų pusiausvyrą sudarant individualią darbo sutartį, kaip vieną pagrindinių darbo teisinių santykių atsiradimo faktorių. Lygiagrečiai analizuojamos ir Europos Sąjungos teisėje įtvirtintos nuostatos, siekiant pagrįsti nuomonę, kad Lietuvos darbo įstatymai nustato detalesnį reguliavimą, nei to reikalauja Europos Sąjungos teisės aktai. Keliamos problemos dėl to, kad imperatyviomis darbo teisės normomis ribojant galimybę laisvai pasirinkti darbo sutarties šalį, sutarties formą, rūšį, ribojant galimybę laisvai nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, pažeidžiama darbo sutarties šalių teisė susitarti taip, kaip joms yra palankiausia. Darbe laikomasi nuomonės, kad visos darbo sutarties sąlygos - labai asmeniškai darbo santykių aspektai, tiek darbuotojo, tiek ir darbdavio galimybes įtakojantys labai individualiai, todėl siūloma leisti sutarčių laisvės principą darbo santykiuose realizuoti platesne apimtimi bei pateikiami galimi sprendimai dėl kai kurių probleminių aspektų.

# **IMPLEMENTATION OF THE PRINCIPLE OF THE FREEDOM OF CONTRACT IN LABOUR LAW. LIMITS OF REGULATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT**

## **SUMMARY**

The legal regulation of employment relations both in Lithuania and in the European Community as well as other democratic countries aims at achieving socially beneficial goals. However, in seeking to implement the established goals, states select different mechanisms of legal regulation: one is characterised by a strictly centralised regulation of the relations, when all the most important issues of legal relations of employment are resolved by the State, another is based on the adjustment of interests of the employee and the employer.

This master thesis considers the limits of implementation of the principle of freedom of contract in Lithuanian labour law and seeks to evaluate the balance of permissions and orders when concluding an individual employment contract as one of the main factors of emergence of legal relations of employment. The author also analyses the provisions stipulated in the law of the European Union in order to substantiate the opinion that Lithuanian labour laws establish a more detailed regulation than required by legal acts of the European Union. Problems arise due to the fact that the right of parties to an employment contract to reach an agreement in the way most appropriate to them is violated by restricting the possibility of free choice of the country of an employment contract, form and type of the contract through imperative rules of labour law and restricting the possibility of free establishment of mutual rights and duties. The author of the thesis is of the opinion that all provisions of an employment contract are highly personal aspects of employment relations, which influence the possibilities of both the employee and the employer in a very individual manner, so the author proposes to permit a broader scope of application of the principle of freedom of contract in employment relations and presents possible solutions of some problematic aspects.

## NAUDOTOS LITERATŪROS SĄRAŠAS

### Tarptautiniai teisės aktai

1. 1949 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 95 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“ [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. lapkričio 10 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C095>>.

2. 1951 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 100 „Dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą. Valstybės žinios. 1996, Nr.28-675.

3. 1958 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“. Valstybės žinios. 1996, Nr. 28-677.

4. 1970 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 131 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis“. Valstybės žinios. 1996, Nr. 30-736.

5. 2000 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 183 „Dėl 1952 m. motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo. Valstybės žinios. 2003, Nr. 49-2162.

6. 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. Valstybės žinios. 1995, Nr. 40-987.

7. 1996 m. pataisytoji Europos socialinė chartija. Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1704.

8. Konsoliduota Europos Bendrijos steigimo sutartis. Valstybės žinios. 2004, Nr. 2-2.

9. 1948 m. Jungtinių tautų Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. Valstybės žinios. 1991, Nr. 9-244.

10. 1966 m. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290.

11. 1993 m. Lietuvos Respublikos ir Lenkijos Respublikos sutartis „Dėl teisinės pagalbos ir teisinių santykių civilinėse, šeimos, darbo ir baudžiamosiose bylose“. Valstybės žinios. 1994, Nr. 14-234.

### Europos Sąjungos teisės aktai

12. Romos konvencija dėl sutartiniams įsipareigojimams taikytinos teisės. Europos Sąjungos Socialinė teisė: norminių teisės aktų rinkinys. Teisinės informacijos centras, 2004.

13. 1975 m. vasario 10 d. Tarybos direktyva 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų taikyti vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principą, derinimo. Official Journal of European Communities. 1975, Nr. L 45/19.

14. 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyva 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie sutarties arba darbo santykių sąlygas [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. rugsėjo 15 d.]. Prieiga per internetą

[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=29782&p\\_query=&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=29782&p_query=&p_tr2=2)>.

15. 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių ar maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. spalio 2 d.]. Prieiga per internetą

[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=10233&p\\_query=neseniai%20pagimd%FEiusi%F8&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=10233&p_query=neseniai%20pagimd%FEiusi%F8&p_tr2=2)>.

16. 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyva 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. sausio 9 d.]. Prieiga per internetą

[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=10045&p\\_query=darbo%20laiko%20organizavimo&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=10045&p_query=darbo%20laiko%20organizavimo&p_tr2=2)>.

17. 1994 m. birželio 22 d. Tarybos direktyva 94/33/EB dėl dirbančio jaunimo apsaugos [interaktyvus]. [žiūrėta 2006m. rugpjūčio 30 d.]. Prieiga per internetą

[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=28931&p\\_query=dirban%E8io%20jaunimo%20apsaugos&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=28931&p_query=dirban%E8io%20jaunimo%20apsaugos&p_tr2=2)>.

18. 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. rugpjūčio 27 d.]. Prieiga per internetą

[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=11184&p\\_query=komandiravimo%20paslaug%F8&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=11184&p_query=komandiravimo%20paslaug%F8&p_tr2=2)>.

19. 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (*ETUC*), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (*UNICE*) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (*CEEP*) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. rugsėjo 12 d.]. Prieiga per internetą

[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=17875&p\\_query=&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=17875&p_query=&p_tr2=2)>.

20. 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. rugpjūčio 30 d.]. Prieiga per internetą

[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=20728&p\\_query=vienodo%20po%FEi%FBrio&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=20728&p_query=vienodo%20po%FEi%FBrio&p_tr2=2)>.

21. 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/73/EB, iš dalies pakeičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, kvalifikacijos kėlimo, paaukštinimo darbe ir darbo sąlygų atžvilgiu [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. rugsėjo 3 d.]. Prieiga per internetą

<[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=32473&p\\_query=vienodo%20po%20FEi%20FBrio&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=32473&p_query=vienodo%20po%20FEi%20FBrio&p_tr2=2)>.

22. 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. vasario 2 d.]. Prieiga per internetą

<[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=42414&p\\_query=darbo%20laiko%20organizavimo&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=42414&p_query=darbo%20laiko%20organizavimo&p_tr2=2)>.

### **Lietuvos Respublikos teisės aktai**

23. 1992 m. spalio 25 d. referendume priimta Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės Žinios, 1992, Nr. 33-1014.

24. Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas. Valstybės žinios. 1972, Nr. 18-137.

25. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas. Valstybės žinios. 1985, Nr. 1-1.

26. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo tvarkos įstatymas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

27. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

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

29. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl SSRS valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) vertinimo ir šios organizacijos kadrinių darbuotojų dabartinės veiklos. Valstybės žinios. 1998, Nr. 65-1877.

30. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 64-1914.

31. Lietuvos Respublikos aukštojo mokslo įstatymas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 27-715.

32. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties. Valstybės žinios. 2004, Nr. 73-2539.

33. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo ir valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymo pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios. 2006, Nr. 87-3400.



34. Lietuvos Respublikos 2007 metų valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių patvirtinimo įstatymas. Valstybės žinios. 2006, Nr. 138-5267.
35. 1991 lapkričio 23 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 483 „Dėl mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų ir pedagogų darbo apmokėjimo“. Valstybės žinios. 1992, Nr. 5-87.
36. 1993 m. liepos 8 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 511 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos tobulinimo“. Valstybės žinios. 1993, Nr. 28-655.
37. 1999 m. birželio 30 d. Lietuvos Respublikos kultūros ministro įsakymas Nr. 248 „Dėl kultūros įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos“. Valstybės žinios. 1999, Nr. 63-2064.
38. 2001 m. gruodžio 13 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1511 „Dėl savanoriškų darbų atlikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“. Valstybės žinios. 2001, Nr. 106-3801.
39. 2002 m. gruodžio 17 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 1987 patvirtinta konkursų pareigoms, įtrauktoms į konkursinių pareigų sąrašą, organizavimo valstybės ir savivaldybių įmonėse tvarka. Valstybės žinios. 2002, Nr. 120-5419.
40. 2003 m. sausio 28 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 115 patvirtinta darbo sutarties pavyzdinė forma. Valstybės žinios. 2003, Nr. 11-412.
41. 2003 m. sausio 29 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 138 patvirtinti asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarka, darbo laikas, jiems draudžiami dirbti darbai, sveikatai kenksmingi, pavojingi veiksniai. Valstybės žinios. 2003, Nr. 13-502.
42. 2003 m. sausio 31 d. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas Nr. A1-20 dėl delspinigių dydžio patvirtinimo. Valstybės žinios. 2003, Nr. 13-534.
43. 2003 m. kovo 18 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 326 patvirtinta kvalifikacinių reikalavimų nustatymo ir egzaminų valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose vykdymo tvarka. Valstybės žinios. 2003, Nr. 28-1138.
44. 2003 m. kovo 19 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 340 patvirtinti nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms moterims kenksmingos darbo sąlygos ir pavojingi veiksniai. Valstybės žinios. 2003, Nr. 29-1184.
45. 2003 m. birželio 30 d. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministrės įsakymu Nr. 107 patvirtintos rekomendacijos lanksčioms darbo organizavimo formoms taikyti. Valstybės žinios. 2003, Nr. 101-4573.

46. 2003 m. rugpjūčio 19 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 1043 patvirtinti laikinosios darbo sutarties sudarymo pagrindai, jos pakeitimo ir pasibaigimo, taip pat laikinųjų darbuotojų darbo ir poilsio ypatumai. Valstybės žinios. 2003, Nr. 81-3690.

47. 2004 m. rugsėjo 28 d. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir vidaus reikalų ministro įsakymu Nr. A1-223/IV-310 patvirtintas leidimo dirbti užsieniečiui, jam esant Lietuvoje, išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašas. Valstybės žinios. 2004, Nr. 149-5435.

48. 2005 m. sausio 26 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 86 patvirtintos darbuotojų, kuriems netaikomas draudimas dirbti vienoje valstybės ir savivaldybės institucijoje bei valstybės ar savivaldybės įmonėje, kai juos sieja artimi giminystės ar svainystės ryšiai ir kai jų darbas susijęs su vieno iš jų tiesioginiu pavaldumu kitam arba su vieno teise kontroliuoti kitą, kategorijos. Valstybės žinios. 2005, Nr. 14-420.

49. 2005 m. vasario 15 d. Lietuvos Respublikos kultūros ministro įsakymu Nr. ĮV-51 patvirtintas kultūros įstaigų kultūros ir meno darbuotojų bei kūrybinių darbuotojų, kuriems netaikomas draudimas dirbti vienoje valstybės ar savivaldybės institucijoje bei valstybės ar savivaldybės įmonėje, kai juos sieja artimi giminystės ar svainystės ryšiai ir kai jų darbas susijęs su vieno iš jų tiesioginiu pavaldumu kitam arba su vieno teise kontroliuoti kitą, pareigybių sąrašas. Valstybės žinios. 2005, Nr. 24-779.

50. 2006 m. kovo 27 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 298 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“. Valstybės žinios. 2006, Nr. 35-1251.

51. 2002 m. kovo 21 d. Lietuvos Respublikos Prezidento dekretas Nr. 1715 „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo priimto Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 9 ir 28 straipsnių gražinimo Lietuvos Respublikos Seimui pakartotinai svarstyti“. Valstybės žinios. 2002, Nr. 31-1140.

### **Užsienio valstybių teisės aktai**

52. Estijos darbo sutarties įstatymas [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. lapkričio 2 d.]. Prieiga per internetą

<[http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex\\_browse.details?p\\_lang=en&p\\_country=EST&p\\_classification=12.01&p\\_origin=COUNTRY](http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=EST&p_classification=12.01&p_origin=COUNTRY)>.

## Europos Teisingumo Teismo sprendimai

53. Europos Teisingumo Teismo 1984 m. balandžio 10 d. sprendimas byloje 79/83 (*Harz*). Slg. 1984. P. 1921, *para* 19.

54. Europos Teisingumo Teismo 1993 m. rugpjūčio 2 d. sprendimas byloje C-271/91 (*Marshall II*). Slg. 1993. P. I-4367, *para* 25.

55. Europos Teisingumo Teismo 1997 m. balandžio 22 d. sprendimas byloje C-180/95 (*Draehmpaehl*). Slg. 1997. P. I-2195, *para* 33-36.

56. Europos Teisingumo Teismo 2000 m. spalio 2 d. sprendimas byloje C-303/98 (*Sindikato de Medloos de Asistencia Publica (Simap) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana. – Spain*).

57. Europos Teisingumo Teismo 2001 m. vasario 8 d. sprendimas byloje C-350/99 (*Lange*). Slg. 2001. PI-1061.

58. Europos Teisingumo Teismo 2001 m. rugsėjo 26 d. sprendimai sujungtose bylose C-397/01 (*Pfeiffer*), C-398/01 (*Roith*), C-399/01 (*Sus*), C-400/01 (*Winter*), C-401/01 (*Nestvogel*), C-402/01 (*Zeller*), C-403/01 (*Dobele*). ECR 2004, I-8835.

## Lietuvos Respublikos teismų praktika

59. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1997 m. gegužės 6 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymo 16 straipsnio pirmosios dalies 2 punkto atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios. 1997, Nr. 40-977.

60. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 476 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios. 1998, Nr. 85-2382.

61. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. kovo 20 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 187 straipsnio 1 dalies, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimo Nr. 937 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1, 2 punktų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. kovo 24 d. nutarimo Nr. 316 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1, 2 punktų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. balandžio 4 d. nutarimo Nr. 361 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1, 2 punktų (2005 m. balandžio 4 d., 2006 m. kovo 27 d. redakcijos), Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. kovo 27 d. nutarimo Nr. 298 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1 punkto (2006 m. kovo 27 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai. Valstybės žinios. 2007, Nr. 34-1244.

62. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2000 m. gruodžio 21 d. nutarimu Nr. 28 aprobuota Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant tarptautinės privatinės teisės normas, apibendrinimo apžvalga. Teismų praktika. 2001, Nr. 14.

63. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. kovo 26 d. nutartis c.b. Nr. 3K-3-352/2001. Kazys Krivka v. UAB “ Statybos apdailos mašinų prekyba”.

64. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. nutartis c.b. Nr. 3K-3-432/2002. A. Kasinskaja v. UAB „Lekna“.

65. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. nutartis c.b. Nr. 3K-3-651/2002. A. Urbonavičiūtė v. Gabrielės Petkevičaitės-Bitės vidurinė mokykla.

66. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. gegužės 20 d. nutartis c.b. Nr. 3K-3-765/2002. V. Ramonienė v. Viešoji įstaiga „Garliavos pirminės sveikatos priežiūros centras“.

67. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. gegužės 20 d. nutartis c.b. Nr. 3K-3-673/2002. A. Sungaila v. UAB „Ukmergės spaustuvė“.

68. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. rugsėjo 9 d. nutartis c.b. Nr. 3K-3-961/2003. Algirdas Kontenis v. UAB “Kretingos vettiekimas”.

69. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. nutartis c.b. Nr. 3K-3-763/2003. V. Jemeljaščenkovas v. VĮ Klaipėdos metrologijos centras.

70. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. nutartis c.b. Nr. 3K-3-368/2005. S. Dilys v. AB „Lithun“.

71. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. nutartis c.b. Nr. 3K-3-74/2006. J.B. v. Panevėžio moksleivių namai.

72. Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegijos 2004 m. spalio 7 d. nutartis a.b. Nr. N12-1165-04.

73. Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegijos 2004 m. lapkričio 19 d. nutartis a.b. Nr. N3-1448-04.

74. Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo teisėjų apibendrinta praktika. Administracinių teismų praktika. 2005, Nr. 5.

### **Kitų šalių teismų sprendimai**

75. High Court of Australia. *Blomley v Ryan* [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 15 d.].  
Prieiga per internetą <[http://www.austlii.edu.au/au/cases/cth/high\\_et/99cer362.html](http://www.austlii.edu.au/au/cases/cth/high_et/99cer362.html)>.

## Specialioji literatūra

76. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. II t. Autorių kolektyvas. Vilnius, 2004.
77. ČIOČYS, P. Teisės pagrindai. Vilnius, 2002.
78. DAVULIS, T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius, 2004.
79. GERIKIENĖ, V.; BLAŽIENĖ, I. Mokėjimo už valstybinio sektoriaus darbuotojų darbą reguliavimas: Europos šalių patirtis ir Lietuvos praktika. Jurisprudencija. 2004, t. 56(48).
80. GERIKIENĖ, V. Minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimas: tarptautinės nuostatos ir Europos Sąjungos šalių patirtis. Jurisprudencija. 2003, t40(32).
81. GUMBIS, J. Sutarties laisvės teisinės ribos. Daktaro disertacija. Vilnius, 2002.
82. MARTINKUS, B.; SAVANEVIČIENĖ, A. Darbo ekonomika. Kaunas, 1996.
83. TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. Darbo teisė. Vilnius, 1999.
84. TIAŽKIJUS, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius, 2005.
85. VAIŠVILA, A. Teisės teorija. Vilnius, 2004.
86. *Договорное право*. Врагинский М. Н.; Витрянский В. В. Москва, 2003.
87. *Трудовое право России*. Под ред. Куренного А. Москва, 2004.
88. *Hepple B. European Labour Law: The European Communities. Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialised Market Economies*, 1990.

## Kita informacija

89. Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektas Nr. IXP-1268(2SP) [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. lapkričio 11 d.]. Prieiga per internetą <[http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc\\_l?id=160690](http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?id=160690)>.
90. Tarptautinės darbo organizacijos pastabos dėl Lietuvos Respublikos 1999 m. Darbo kodekso projekto. TDO pastabos gautos iš Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Tarptautinių reikalų departamento Tarptautinės teisės skyriaus.
91. Lietuvos laisvosios rinkos institutas. Darbuotojų ir darbdavių santykiai. Laisvoji rinka, Vilnius, 2000, Nr. 6.
92. Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos Informacijos analizės skyrius. Darbo santykių aspektai ES valstybių teisės aktuose. 2001 m.
93. 2002 m. sausio 28 d. Seimo Socialinių reikalų ir darbo komiteto išvada Nr. 6 “Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso projekto (IXP-1268)” [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. spalio 1 d.]. Prieiga per internetą <<http://www3.lrs.lt/cgi-bin/preps2?Condition1=>>>.

94. 2004 m. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsakymu atliktas mokslinis tyrimas dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo prielaidų ir pasekmių [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. spalio 10 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.socmin.lt/index.php?1514675562>>.
95. Socialinis pranešimas 2004. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Vilnius, 2005.
96. Lietuvos laisvosios rinkos institutas. Darbo santykių reguliavimo ekonominė įtaka ir reformos gairės. Vilnius, 2004 m. [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. spalio 10 d.]. Prieiga per internetą  
<[http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai\\_darbai/llri\\_analize\\_darbo\\_santykiu\\_reguliavimo\\_ekonomine\\_itaka\\_ir\\_reformos\\_gaires/1553](http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai_darbai/llri_analize_darbo_santykiu_reguliavimo_ekonomine_itaka_ir_reformos_gaires/1553)>.
97. 2005 m. lapkričio 24 - gruodžio 3 d. Lietuvos laisvosios rinkos instituto (LLRI) užsakymu bendrovės „RAIT“ atliktas sociologinis tyrimas.
98. 2006 m. lapkričio 21 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 98 straipsnio pakeitimo įstatymo projektas Nr. IX-1683 (2) [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. lapkričio 21 d.]. Prieiga per internetą <[http://www3.lrs.lt/pls/inter/w5\\_sale.klaus\\_stadija?p\\_svarst\\_kl\\_stad\\_id=20524](http://www3.lrs.lt/pls/inter/w5_sale.klaus_stadija?p_svarst_kl_stad_id=20524)>.
99. 2006 m. rugsėjo mėn. Lietuvos pramoninkų konfederacijos pateikti pasiūlymai Lietuvos Respublikos Vyriausybei.
100. Lietuvos laisvosios rinkos institutas. Migracija: pagrindinės priežastys ir gairės pokyčiams. Vilnius, 2006. [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. spalio 1 d.]. Prieiga per internetą <[http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai\\_darbai/tyrimas\\_migracija\\_pagrindines\\_priezastys\\_ir\\_gaires\\_pokyciams/3324](http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai_darbai/tyrimas_migracija_pagrindines_priezastys_ir_gaires_pokyciams/3324)>.
101. Lietuvių kalbos institutas. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. lapkričio 11 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.autoinfo.lt/webdic>>.
102. Lietuvos laisvosios rinkos instituto analitinė medžiaga „Darbo laiko reguliavimo įtaka Lietuvos konkurencingumui“. Vilnius, 2006 m.
103. International Reform monitor. Social policy. Labor Market Policy. Industrial relations. Issue 7. 2003. Bertelsmann Stiftung.
104. Facing the challenge. The Lisbon strategy for growth and employment. Report from the High level group chaired by Wim Kok. November 2004.
105. Doing business in 2005: Removing obstacles to growth. Copublication of the World Bank, International Finance corporation and Oxford University Press, 2004.
106. International Reform monitor. Social policy. Labor Market Policy. Industrial relations. Issue 9. 2004. Bertelsmann Stiftung.