

**VILNIAUS UNIVERSITETO TEISĖS FAKULTETO
DARBO TEISĖS KATEDRA**

Regimanto Paulionio
Darbo ir socialinės apsaugos teisės
studijų atšakos studento

MAGISTRO DARBO TEMA

**BENDRIEJI CIVILINIŲ SUTARČIŲ KEITIMO PRINCIPAI IR JŲ TAIKYMAS DARBO
TEISĖJE. DARBO SUTARČIŲ KEITIMO YPATUMAI**

(General Principles of Changing Civil Contracts and their Application in Labour Law. Peculiarities of Changing Employment Contracts)

Vadovas: as. Jurgita Judickienė

Recenzentas: lekt. Paulius Koverovas

Vilnius 2007

Turinys

Ižanga.....	3
1. Sutartiniai santykiai: civilinės ir darbo sutartys. Jų sąveika.....	5
2. Bendrųjų sutarčių teisės principų taikymas sutartinių santykių raidoje.....	12
2.1. sutarties laivės principas ir jo taikymo ribos.....	15
2.2. sutarčių vykdymo principai ir jų reikšmė.....	18
2.3. <i>pacta sunt servanda</i> principo taikymas.....	19
3. Civilinių ir darbo sutarčių keitimo reglamentavimas:	
3.1. civilinių sutarčių keitimo sąlygos ir tvarka.....	24
3.1.1. sutarties sąlygų keitimas šalių susitarimu.....	26
3.1.2. sutarties sąlygų keitimas teismo sprendimu.....	28
3.1.3. vienašališkas sutarties pakeitimas.....	30
3.2. darbo sutarties vykdymo ir keitimo pagrindai.....	32
3.2.1. darbo sutarties ir darbo sąlygų pakeitimas.....	33
3.2.2. perkėlimas į kitą darbą prastovos atveju.....	38
3.2.3. nušalinimas nuo darbo.....	41
4. Darbo sutarčių keitimo ypatumai – teisminės praktikos analizė.....	44
Išvados.....	58
Šaltiniai ir literatūra.....	61
Santrauka.....	69
Summary.....	71

IŽANGA

Temos aktualumas. Sutarties institutas svarbus ne tik civiliniams, bet ir darbo santykiams. Ilgą laiką darbo santykius reguliavo civilinės teisės normos, darbo sutartis buvo laikoma viena iš daugelio civilinių sutarčių rūšių. Ši padėtis XIX a. pasikeitė visose Europos valstybėse. Visur kito nuostatos, atskiriančios įdarbinimą pagal darbo sutartį nuo darbo pagal civilines sutartis. Staigūs pasaulinės ekonomikos pokyčiai, didinantys konkurencinę kovą ir mažinantys darbuotojų užimtumą, atnešė į darbo pasaulį naujovių, pasireiškiančių civilinių teisinių santykių ir darbo teisinių santykių sąveika. Atskirti civilines ir darbo sutartis svarbu tiek teoriniu, tiek praktiniu požiūriu. Darbo sutarties sąveiką su civilinėmis sutartimis nagrinėsiu siekdamas atskleisti jų panašumus ir skirtumus bei bendrų principų veikimą sutartims. Pabandyčiau apžvelgti sutarčių keitimo teisinį reguliavimą. Taigi pirmoji magistro darbo dalis būtų daugiau teorinė, o antroji – praktinė-tiriamoji. Daugiausia dėmesio darbe bus skiriama civilinių ir darbo sutarčių vykdymo ir keitimo ypatumams, praktiniams aspektams.

Tyrimo objektas – darbo ir civilinių sutarčių keitimo ypatumai.

Darbo tikslas ir uždaviniai. Tikslas yra sistemiškai išanalizuoti ir apibendrinti bendrąsias civilinių ir darbo sutarčių teisės nuostatas, jų keitimo principus, sąveiką, taikymo ypatumus, atskleisti sutarčių nutraukimo ir pakeitimo santykio bei su tuo susijusių klausimų esmę. Siekiant šių tikslų bus apibendrintos Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuluotos teisės aiškinimo ir taikymo taisyklės sutarčių nutraukimo ir pakeitimo pagrindų, įgyvendinimo tvarkos klausimais, suformuluotos teisminės praktikos tendencijos ir nustatytos probleminės sritys. Išanalizavęs teismo praktiką pagal mano nagrinėjamą temą, apžvelgsiu teisminės praktikos tendencijas, nustatysiu dažniausiai pasitaikančias problemas ir apibendrinęs rezultatus, pateiksiu išvadas.

Tyrimo metodai. Užsibrėžtų tikslų siekiama remiantis lingvistiniu, lyginamuoju, loginiu, teleologiniu ir sisteminiu metodais.

Lingvistinis ir teleologinis metodai naudojami aiškinant sąvokas ir nustatant jų reikšmes, atsižvelgiant į jų gramatinį turinį bei įprastinę reikšmę. Sistemine problemų analizės pagalba, aiškinamos atskiros sutarčių pakeitimą ir nutraukimą reglamentuojančios normos ir apibendrinami LAT išaiškinimai. Loginė analizė leidžia įsigilinti į problemos esmę, nustatyti tam tikrus vidinius ryšius, kurie sąlygoja vienokių ar kitokių problemų atsiradimą. Toliau ši loginė analizė konkretinama, plečiama lyginamąja analize, kuri leidžia

daryti tam tikras išvadas ir apibendrinimus. Lyginamasis metodas naudojamas analizuojant sutarties pakeitimo ir nutraukimo pagrindų, tvarkos, alternatyvumo klausimų aiškinimą, atsižvelgiant ir į UNIDROIT ir Europos sutarčių teisės principus.

Tyrimo šaltiniai. Bendrųjų civilinių sutarčių keitimo principų ir jų taikymo darbo teisėje normų aiškinimas ir taikymas priklauso nuo individualios situacijos, todėl LAT nutartys yra vienas pagrindinių teisės šaltinių, kuriais remiantis pateikta aukščiau minėtų klausimų analizė. Taip pat darbe turimo šaltinių pagrindą sudarytų Mikelėno V., Davulio T., Nekrošiaus I., Tiažkijaus V., bei kitų Lietuvos ir užsienio šalių autorių mokslinių darbų bei tyrimų medžiaga. Temai aptarti naudotasi LR Konstitucija, LR Darbo, LR Civiliniu kodeksais, komentarais ir kitais norminiais teisės aktais.

Darbo struktūra. Darbą sudaro įžanga, keturi skyriai, kurie padalinti į poskyrius. Visi skyriai suskirstyti pagal nagrinėjamų klausimų ir problemų pobūdį. Darbo pabaigoje pateikiamos išvados, norminių teisės aktų, teisminės praktikos šaltinių ir mokslinės literatūros sąrašas, santrauka lietuvių ir anglų kalbomis.

1. SUTARTINIAI SANTYKIAI: CIVILINĖS IR DARBO SUTARTYS.

JŲ SAŲVEIKA

Darbo sutarties sąveika su civilinėmis sutartimis nagrinėjama atskleidžiant jų panašumus ir skirtumus bei bendrų sutartims principų veikimą. Darbo sutartis svarbi ne tik ekonominiu, bet ir socialiniu atžvilgiu. Ji padeda sumažinti įtampą tarp socialinių grupių, derinti skirtingus įvairių asmenų interesus. Visos sutartys – tiek civilinės, tiek darbo – turi sutartims būdingus elementus.

Norint atskirti darbo sutartį nuo civilinių sutarčių, rekomenduojama remtis visuma kriterijų¹, pavyzdžiui, reikėtų nustatyti, kokia apimtimi paslaugų teikėjo atliekamas darbas yra įmonės įprastos veiklos dalis, ar įmonė nustato darbo laiko trukmę ir kitas darbo sąlygas, kokia apimtimi įmonė – paslaugų gavėja vykdo paslaugas teikiančio darbuotojo atliekamo darbo, taip pat darbo drausmės kontrolę, ar įmonė paslaugų teikėjui suteikia įrenginius, mašinas, medžiagas, būtinas atitinkamam darbui atlikti ir kokia apimtimi. Be to, būtina nustatyti: ar darbai vykdomi reguliariai (nuolat), ar įmonė periodiškai išmoka paslaugų teikėjui priklausantį atlyginimą ir ar jis nustatomas pagal iš anksto sutartus kriterijus; ar paslaugas teikiantis darbuotojas gali gauti pelno ir ar jis rizikuoja patirti su savo darbu susijusių nuostolių, ar paslaugas teikiantis asmuo dirba vienai įmonei – paslaugų gavėjui; ar įmonė teikia darbuotojui profesinio rengimo paslaugas.

Sutartis civilinėje teisėje – savarankiškos prievolės atsiradimo pagrindas. Civilinio kodekso 6.154 straipsnis sutartį apibrėžia kaip dviejų ar daugiau asmenų susitarimą 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 teisę².

Darbo teisiniai santykiai atsiranda juridinio fakto pagrindu, vadinamo darbo sutartimi. Darbo kodekso 93 straipsnis darbo sutartį apibrėžia kaip darbuotojo ir darbdavio susitarimą, 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 darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu³.

¹ Dambrauskienė G. Civilinės teisės bendrieji klausimai.-Vilnius: Jurisprudencija, 2002, t.28(20); 7-16.

² Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas//Valstybės žinios. 2000. Nr. 74-2262.

³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas//Valstybės žinios. 2002. Nr. 64-2569.

Iš pateiktų sutarčių sąvokų išryškėja sutarties laisvės principas. Sutartyje suderinama laisva šalių valia. Svarbiausiu sutarties požymiu laikant šalių valią, pripažįstama šalių teisė laisvai apsispręsti, verta ar ne sudaryti sutartį, taip pat laisvai nustatyti sutarties turinį⁴. Tiek civilinėje, tiek ir darbo teisėje įstatymai nustato tam tikras sutarties laisvės ribas. Civilinėje teisėje šalių laisvė sudaryti sutartis yra platesnė. Šalys gali sudaryti ir CK nenumatytas sutartis, jeigu tai neprieštarauja įstatymams⁵.

Taigi apibūdinant tiek civilines, tiek darbo sutartis išryškėja pagrindinis sutarties požymis – laisvos šalių valios suderinimas, pasireiškia dispozityviškumo principas. Apsispręsdamos dėl bet kurios sutarties sąlygų šalys yra lygios ir laisvos, tik nuo jų pačių priklauso dėl ko, kaip ir pan. bus susitarta. Sutarties laisvės principas – vienas iš pagrindinių civilinės teisės principų, o darbo teisėje šis principas gali būti taikomas tik tiek, kiek tai nepažeidžia Darbo kodekse ir kituose darbo įstatymuose nustatytų imperatyvių normų ir nepablogina darbuotojų padėties.

Sudarant tiek darbo, tiek ir civilines sutartis yra laikoma, kad šalys yra lygios bei laisvos pačios nuspręsti su kuo ją sudaryti. Tačiau pažvelgę atidžiau pamatysime, kad ta lygybė toli gražu yra ne visada. Prieš sudarant sutartis tarp šalių susiklosto tam tikri ikisutartiniai santykiai, kurių pagrindas yra derybos, t. y. bandymas susitarti dėl būsimos sutarties sąlygų. Būtent šių santykių metu ir pasireiškia šalies pranašumas prieš kitą ir tai yra įvardijama kaip derybų šalies pranašumas. Tokia derėjimosi nelygybė lemia, kad viena sutarties šalis savo ekonomine galia yra tiek pranašesnė už kitą, jog gali nustatyti sutarties sąlygas. Kai kuriose rinkose pasiūla tokia maža, o paklausa tokia didelė, kad paslaugos gavėjas faktiškai neturi galimybės pasinaudoti sutarties laisve ir paveikti sutarties turinio. Daugeliu atvejų nesiderama dėl sąlygų, nes viena šalis už kitą silpnesnė savo patyrimu, derybų meistriškumu, informacijos kiekiu, nesidomi sutarties turiniu ir ilgai nesiderėdama priima jai siūlomas sąlygas. Todėl bandant teisiškai reglamentuoti šį aspektą civilines sutartis reglamentuojančiuose teisės aktuose yra įvestas silpnosios šalies institutas. Sudarant darbo sutartis šis institutas pasireiškia dar labiau. Pažymėtina, kad tokios nelygybės laipsnis labai priklauso nuo šalies ekonominių, socialinių, politinių realių. Rinkos ekonomikos sąlygomis numatyta esminė nuostata dėl sutarčių laisvės: šalys turi būti laisvos susitarti dėl įvairių sąlygų, kurios abipusiškai priimtinos, įstatymas turi apsiriboti tik bendrų sąvokų apibūdinimu. Antra vertus, sutarties laisvė nėra absoliuti laisvė ir, be abejo, gali būti apribota siekiant bendrų politikos tikslų ir principų⁶.

⁴ Mikelėnas V. Sutarčių teisė//Vilnius: Justitia. 1996.

⁵ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas//Valstybės žinios. 2000. Nr. 74-2262.

⁶ Dambrauskienė G. Civilinės teisės bendrieji klausimai//Vilnius: Jurisprudencija. 2002, t. 28(20).

Tai teisinga visų sutarčių atžvilgiu, bet darbo sutarties laisvės apribojimas turi ypatingą reikšmę. Įstatymai nustato daugumą privalomų sąlygų, būtinų aptarti darbo sutartyje. Įstatymo leidėjas taip pat nustato galimybę aptarti kitas sutarties sąlygas. Sutarties laisvę apriboja taip pat teisinės taisyklės, kurios apima beveik kiekvieną darbo sutarties aspektą. Pirmiausia tai galimybės pasirinkti sutarties šalį, t. y. su kuo sudaryti sutartį, apribojimas. Nustatyti imperatyvūs draudimai dėl diskriminacijos apriboja darbdavio laisvę priimti, pakelti pareigose arba atleisti darbuotojus dėl kai kurių jų požymių, pavyzdžiui, rasės, tautybės, lyties, religijos, amžiaus, politinių įsitikinimų. Darbdaviui neleidžiama atsisakyti sudaryti darbo sutartį su laimėjusiu konkursą asmeniu.

Darbo santykiams, atsirandantiems darbo sutarties pagrindu, būdinga yra tai, kad darbuotoju gali būti tik fizinis asmuo, turintis darbinį teisingumą ir veiksnumą, dirbantis pas darbdavį darbą arba vykdamas tam tikrą darbo funkciją. Darbuotojo išsipareigojimas dirbti tam tikrą darbą ar eiti tam tikras pareigas reiškia, kad jis turi atlikti ne konkrečias užduotis, o darbo sutarties galiojimo laiku vykdyti tam tikrą darbo funkciją, nesiejant šios darbinės veiklos su gaunamais rezultatais, t.y. darbo sutartyje darbo funkcijų vykdymas teisiškai siejamas su procesu, o ne su rezultatu. Darbo sutartis iš karto neapibrėžia darbuotojo darbo, užduoties, o nustato pagrindinį uždavinį – atlikti tam tikrą funkciją. Be to, toks asmuo įeina į tos darbovietės darbuotojų kolektyvą, jam privalu vykdyti vietinius (lokalinius) norminius teisės aktus ir laikytis darbo drausmės bei darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų. Darbdavys darbo sutartimi išsipareigoja suteikti darbuotojui sutartą darbą ir užtikrinti jam normalias darbo sąlygas, nurodytas Darbo kodekso 191 straipsnyje.

Darbas kaip tam tikra veikla ar kūrimo procesas gali pasireikšti ne tik darbo teisinių santykių forma, tačiau ir kitomis teisinių santykių formomis, pavyzdžiui, pagal civilinę sutartį. Darbo sutartis turi esminių požymių, kurie ją skiria nuo civilinių sutarčių: rangos, pavedimo, paslaugų teikimo, jungtinės veiklos (partnerystės), tai civilinių sutarčių esmė – šalių išsipareigojimas atlikti tam tikrą iš anksto apibrėžtą užduotį, o darbo sutarties atveju darbuotojas privalo atlikti tam tikrą tęstinio pobūdžio darbinę funkciją, nesiejant jos su gaunamais rezultatais. Be to, vykdydamas tam tikrą darbinę funkciją, darbuotojas privalo laikytis darbo tvarkos ir paklusti darbdavio nurodymams, o civilinėse sutartyse šalių pavaldumo nėra.

Sutarčių turinys ir forma gana įvairi. Vienos gali būti sudaromos žodžiu, kitoms privaloma notarinė forma. Formos pasirinkimas priklauso nuo imperatyvių teisės normų bei sutarties šalių susitarimo. Darbo sutarčiai yra privaloma rašytinė forma. Pažymėtina, kad Darbo kodekso 99 straipsnis nurodo, kad darbo sutartis turi būti sudaroma raštu pagal pavyzdinę formą, o anksčiau buvo įteisinta netgi tipinė forma. Darbo, kaip ir civilinėse, sutartyse tam tikros (būtinios) sąlygos privalomai turi būti aptartos. Darbo sutartyje – tai darbuotojo darbo vieta, darbo funkcija (čia susitariama dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba dėl tam tikrų pareigų). Tokios privalomos sąlygos yra numatytos Darbo kodekso 95 straipsnyje. Minimo str. 4 dalyje nurodyta, jog šalių susitarimu gali būti sulygstama ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ar kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti, pavyzdžiui, dėl išbandymo, profesijų jungimo, darbo saugos, drausminės ir materialinės atsakomybės ir kt.

Būtinios sutarčių sąlygos yra tokios, dėl kurių šalims nesusitarus sutartis laikoma nesudaryta. Būtinios sąlygos yra dvejopos : privalomos visoms darbo sutartims ir privalomos, kad galėtų tam tikra darbo sutartis, pavyzdžiui, kad darbo sutartis būtų sezoninė, šią sąlygą reikėtų joje numatyti, nes kitaip bus įprasta darbo sutartis. Papildomos sąlygos yra visos kitos darbo sutartyje šalių aptariamoms, bet nesančios jai privalomos sąlygos. Dėl jų galima tartis arba nesitarti, bet darbo sutartis vis vien galios, tik susitartos papildomos sąlygos tampa šalims privalomos kaip ir būtinios.

Pažymėtina, kad darbo sutarčių turinį, be valstybės norminių aktų, gali riboti ir kolektyvinės sutartys. Todėl būsimas darbuotojas bei darbdavys, sudarydamas individualią darbo sutartį, yra saistomas tų sąlygų, kurios nustatytos kolektyvinėse sutartyse. Individualioms darbo sutartims neturi būti teikiama pirmenybė kolektyvinių sutarčių atžvilgiu, išskyrus tuos atvejus, kai individualiose sutartyse numatytos darbo sąlygos yra palankesnės.

Nėra darbiniai santykiai ir nebūtina sudaryti darbo sutarties, kai asmuo užsiima vien autorine veikla, nurodyta Autorių teisių ir gretutinių teisių įstatyme⁷. Prie autorinių darbų priskiriami spaudoje publikuoti straipsniai, kompiuterių programos, mokslo, muzikos ir audiovizualiniai kūriniai ir pan., ir ši veikla įteisinama autorine sutartimi, kuri sudaroma raštu, kai tai numato minėto įstatymo 39-42 straipsniai.

⁷ Autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymas//Valstybės žinios. 2003. Nr. 28-1125.

Civilinio kodekso šeštosios knygos XXXV skyrius numato galimybę sudaryti atlygintinų paslaugų teikimo sutartis. Šio skyriaus nuostatos taikomos tik tokioms paslaugoms, kai tarp paslaugų teikėjo ir kliento neatsiranda darbo ar kitokių pavaldumo (subordinacijos) santykių. Pagal tokias sutartis paslaugų teikėjas įsipareigoja pagal kliento užsakymą suteikti klientui tam tikras nematerialaus pobūdžio (intelektines) ar kitokias paslaugas, nesusijusias su materialaus objekto sukūrimu (atlikti tam tikrus veiksmus arba vykdyti tam tikrą veiklą), o klientas įsipareigoja už suteiktas paslaugas sumokėti atlyginimą (CK 6.716 str.). Šių sutarčių pagrindu gali būti teikiamos audito, konsultacinių, asmens sveikatos priežiūros, veterinarijos, informacijos, mokymo, turizmo ar kitokias atlygintinos paslaugos ir tokiu atveju tarp šalių nusistato civiliniai teisiniai santykiai, nes nėra darbo santykiams būdingų požymių, nurodytų Gyventojų pajamų mokesčio įstatymo 2 str. 31 punkte⁸.

Darbo sutarties pagrindu atsiradę santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio yra gana ypatingi, nes šios sutarties pagrindu tarp darbuotojo ir darbdavio susiformavusiems santykiams, kaip minėjau, būdingas pavaldumas, t.y. darbuotojas esant darbo santykiams yra formaliai pavaldus darbdaviui. Civilinėse sutartyse formalaus pavaldumo nėra, o pavaldumas darbo teisėje yra būtina darbo organizavimo prielaida.

Savitas teisinis statusas taikytinas akcinės bendrovės vadovui, kurio pareigybė anksčiau buvo vadinama kaip akcinės bendrovės administracijos vadovas. Pagal Akcinių bendrovių įstatymo⁹ 37 str. ketvirtą dalį, bendrovės vadovą renka ir atšaukia bendrovės valdyba, jei valdyba nesudaroma, - stebėtojų taryba, o jei ir jos nėra – visuotinis akcininkų susirinkimas. Su bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis, kurią pasirašo valdybos pirmininkas, jei ji nesudaroma – stebėtojų tarybos pirmininkas, o jei ir jos nėra – visuotinio akcininkų susirinkimo įgaliotas asmuo.

Kaip pažymėjo Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (LAT) Civilinių bylų skyriaus teisėjų išplėstinė kolegija, bendrovės administracijos vadovo ir bendrovės santykiai pasižymi tam tikrais ypatumais. Iš vienos pusės, tai atstovavimo santykiai, kuomet administracijos vadovui, kaip bendrovės įgaliotiniui, pavedama veikti bendrovės vardu ir savo veiksmais sukurti bendrovei teises ir pareigas. Iš kitos pusės, administracijos vadovas teikia tam tikras intelektines paslaugas, t.y. užtikrina kasdienį bendrovės funkcionavimą ir jos reikalų tvarkymą. Trečia, administracijos vadovo veikla yra jo profesinė veikla ir pragyvenimo šaltinis, t.y. administracijos vadovo ir bendrovės santykiams būdingas

⁸ Gyventojų pajamų mokesčio įstatymas//Valstybės žinios. 2002. Nr. 73-3085.

⁹ Lietuvos respublikos Akcinių bendrovių įstatymas//Valstybės žinios.2003. Nr. 123-5574.

darbuotoją ir darbdavį siejančio darbo santykio elementas. Šie administracijos vadovo ir bendrovės santykių ypatumai sudaro pagrindą pripažinti, kad net ir tuo atveju, kai tarp administracijos vadovo ir bendrovės yra sudaryta darbo sutartis, šie santykiai iš esmės atitinka ne darbo teisinius santykius, o civilinius teisinius santykius, kuriems taikytinos pavidimo sutartį reguliuojančios teisės normos. Tuo pačiu pažymėtina, kad administracijos vadovo buvimas bendrovės organu sąlygoja tai, jog daugelis administracijos vadovo teisių ir pareigų atsiranda įstatymo, o ne sutarties pagrindu, todėl administracijos vadovo ir bendrovės santykiams daugiau būdingi įstatyminio atstovavimo administracijos vadovo ir bendrovės santykiai savo esme yra pavidimo teisiniai santykiai¹⁰.

Už darbą darbuotojas gauna darbo užmokestį. Darbo užmokestis yra suprantamas kaip abiejų šalių susitarimu darbdavio darbuotojui sistemškai mokamas atlyginimas už jo atliekamą darbą, dėl kurio buvo susitarta darbo sutartyje, t.y. įsipareigojimas mokėti sulygtą darbo užmokestį. Civilinėse sutartyse sutarties vykdytojas taip pat gauna tam tikrą atlygį, tačiau jau ne darbo užmokestį, o atlyginimą. Skirtumas tarp atlyginimo ir užmokesčio yra tas, kad užmokestis paprastai yra mokamas sistemškai, ir tas mokėjimas yra tęstinio pobūdžio. Todėl dažniausiai užmokesčio mokėjimas yra siejamas su tam tikru laiko tarpu (pvz., mokama kas mėnesį, kas savaitę ir pan.). Darbo įstatymai nustato ypatingą darbo užmokesčio teisinio reglamentavimo režimą: darbo užmokesčio minimumą, specialią mokėjimo tvarką, priemokas už naktinį darbą, viršvalandžius ir kt. Darbo užmokestis, jo teisinė prigimtis nepriklauso nuo darbo sutarties rūšies (DK 108 str.): neterminuotos, terminuotos, sezoninės, su namudininkais ir kt. Tais atvejais, kai šalys susitaria dėl darbo ir darbo sąlygų, būdingų darbo sutarčiai (DK 93 str., 95 str.), nors darbo sutartis reikiamai neišforminta (DK 99 str.), ir asmuo atlieka sutartą darbą, jis turi teisę gauti darbo užmokestį pagal DK XV skyriaus nustatytas taisykles.

Darbuotojas pats privalo atlikti darbą ir negali jo pavesti atlikti kitiems asmenims. Tokią nuostatą lemia tai, kad darbo sutartis yra asmeninio pobūdžio, t. y. darbdaviui yra svarbu, kad ne tik būtų padarytas darbas, bet ir kas jį dirbs. Tai ypač svarbu, nes darbo proceso metu susiformavę santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio yra grindžiami tarpusavio pasitikėjimu. Tačiau panašiai, kaip ir civilinėse sutartyse, kurių vykdymas yra glaudžiai susijęs su konkrečiu asmeniu (pvz., teisinių paslaugų teikimu), darbdaviui sutikus, vietoj darbuotojo jo darbą gali atlikti ir kitas asmuo. Čia galima pažymėti, kad darbdavys, kaip ir šalys sudarius civilinę sutartį, negali reikalauti iš darbuotojo atlikti tam tikro darbo, dėl kurio nebuvo susitarta.

¹⁰ LAT CBS 2001 m. spalio 16 d. nutartis c.b. V.Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė, Nr. 3K-7-760/2001, k. 2.11; 13; 50.

Darbo teisėje galioja bendrasis sutarčių teisės principas – *pacta sunt servanta* (sutarčių reikia laikytis). Darbdavys neturi teisės reikalauti, išskyrus DK 120, 121 ir 122 straipsniuose numatytus atvejus, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi. Darbo kodekse numatyti atvejai yra siejami su darbdavio teise reikalauti darbo sutartyje ir kituose teisės aktuose nesulygto darbo tam tikrais atvejais, t.y. kai, pavyzdžiui, reikia užkirsti kelią gamybinei avarijai, pašalinti jos padarinius ir kt. Darbo sutartyje sulygstama dėl tam tikros darbo funkcijos vykdymo, todėl darbuotojas privalo atlikti tuos darbus, kurie priskiriami jo darbo sutartyje sulygtai profesijai, specialybei ir kvalifikacijai, nebent pačioje darbo sutartyje būtų aptarta, kad tam tikri darbai jam nebus pavedami. Dėl papildomo darbo ar pareigų turi būti sutarta ir tai turi būti aptarta darbo sutartyje.

Tam tikra draudimo darbdaviui reikalauti iš darbuotojo darbo sutartimi sulygto darbo atsvara yra darbuotojo pareiga pačiam atlikti jam pavestą darbą, o tai reiškia, kad darbuotojas neturi teisės be darbdavio ar jo įgalioto asmens sutikimo pavesti savo darbą kitam asmeniui (DK 118 str.).

Taigi, darbo sutartis yra visų pirma „sutartis“, kuriai būdingi visi pagrindiniai elementai, darantys elementarų draugišką susitarimą aktu, turinčiu šalims įstatymo galią, t.y. darbo sutartis sudaroma abiejų darbo sutarties šalių interesais ir atitinka jų suderintą valią. Ji rodo teisinių darbo santykių sutartinį pobūdį, darbo savanoriškumo principą. Sutartiniai santykiai gali susiklostyti tik šalių susitarimu. Nesant abiejų teisinių darbo santykių šalių suderintos valios išraiškos, traktuoti darbo sutartį sudaryta ir suteikiančia šalims tam tikras teises bei nustatančia atitinkamas pareigas pagrindo nėra.

Be to, pabrėžtina, kad darbo sutarčių prigimtis taip pat yra „civilinė“, t. y. jas daugelį metų reglamentavo tos pačios normos, kurios buvo taikomos ir kitoms sutartims. Japonijoje ir dabar į Civilinį kodeksą yra įtraukta darbo sutartis¹¹, tačiau ir ten keliamas klausimas dėl darbo sutarties pašalinimo iš Civilinio kodekso, nes tai – XIX a. liekana, kuri neatitinka šiuo metu rinkoje susiklostančių santykių.

Norint konstatuoti darbo teisinius santykius, turi būti nustatyti visi būtini darbo teisinių santykių požymiai. Tik juos nustatčius galima konstatuoti esant darbo sutartį ir reikalauti atitinkamai ją įforminti. Pagrindiniai darbo sutarties požymiai, skiriantys ją nuo kitų sutarčių, yra: darbo funkcijų atlikimas; įsipareigojimas paklusti vidaus darbo tvarkai, suteikti nustatytą darbą, mokėti sulygtą darbo užmokestį, užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose.

¹¹ Reischauer E. O., Jansen M. B. Japonai šiandien: permainos ir tęstinumas.-Litterae Universitatis, 1996.

2. BENDRŲJŲ SUTARČIŲ TEISĖS PRINCIPŲ TAIKYMAS SUTARTINIŲ SANTYKIŲ RAIDOJE

Sutarčių sudarymo klausimus reglamentuoja LR civilinio kodekso šeštosios knygos II dalis. Ši dalis parengta pagal Tarptautinio privatinės teisės unifikavimo instituto (UNIDROIT) parengtus ir 1994 m. paskelbtus tarptautinių komercinių sutarčių principus ir specialios – Europos sutarčių teisės komisijos parengtus Europos sutarčių teisės principus. Sutarties institutas svarbus ne tik civiliniams, bet ir darbo santykiams. Ilgą laiką darbo sutartis buvo tik viena iš daugelio civilinių sutarčių rūšių, kurią atskirti prireikė vykstant didelio masto pasaulinės ekonomikos pokyčiams, stiprėjant konkurencijai.

Visų pirma reikėtų aptarti pačią sutarties sąvoką. Civilinio kodekso 6.154 pateikia tokį sutarties apibrėžimą: “Sutartis yra 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.”¹²

Sąvoka “sutartis” turi ne vieną, o kelias reikšmes, tai:

- dviejų ar daugiau asmenų valios suderinimas, susitarimas turint tikslą sukurti tarpusavio teises ir pareigas;
- rašytinis dokumentas, kuriame išdėstytos sutarties sąlygos;
- sąvokos “prievolė” sinonimas.

Prievolė yra sutarties padarinys: sutartis yra juridinis faktas (sandoris), o prievolė – šio juridinio fakto pagrindu atsiradęs sutarties šalių tarpusavio teisinis santykis (CK 6.1 str.).

Tinkamai sudaryta ir galiojanti sutartis jos šalims turi įstatymo galią (CK 6.189 str. 1 d.), o sutartinės prievolės turi būti vykdomos sąžiningai, tinkamai ir nustatytais terminais, atsižvelgiant į jų prigimtį ir kitus sutarties bei įstatymų keliamus reikalavimus (CK 6.200 str.). Sutarties privalomumo principas neapsiriboja pagrindinės sutarties tekstu, tačiau apima ir šalių sudarytus įvairius sutarties priedus, sutarties esmę, prigimtį, t.y. tai, kas nustatyta įstatyme, kyla iš praktikoje susiformavusių tam tikros rūšies sutarties šalių tarpusavio santykių ir bendradarbiavimo ypatumų¹³.

Tačiau praktikoje sutartis ir jos vykdymo eiga priklauso ne vien nuo šalių valios, bet ir nuo daugybės kitų faktorių. Sutartis yra rinkos mechanizmas, jos priemonė.

¹² Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas//Valstybės žinios. 2000. Nr. 74-2262.

¹³ Mikelėnas V. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. 6 knyga. Prievolių teisė//Vilnius: Justitia. 2003.

Susitarimo šalims gali tekti peržvelgti ar apskritai nutraukti sutartinius teisinius santykius atsižvelgiant į esamą padėtį rinkoje, kintančias kainas bei tolesnes bendradarbiavimo ir atitinkamos veiklos perspektyvas. Pavyzdžiui, bendrosios teisės tradicijos valstybėse žinoma produktyvaus sutarties pažeidimo (angl. - *efficient breach*) doktrina, pagal kurią negalima bausti šalies, kuri priima ekonomiškai naudingą sprendimą. Kaip teigia O.W.Holmes, nieko tokio, kai šalis pažeidžia sutartį, jei nustato, jog ją vykdyti būtų nepatogu ar neekonomiška, tačiau ji gali turėti sumokėti kitai šaliai nuostolius¹⁴.

Besąlygiškas principo *pacta sunt servanda* laikymasis tam tikrais atvejais galėtų reikšti protingumo, sąžiningumo ir teisingumo principų pažeidimą¹⁵. Dar 1964 m. CK, kuriame, lyginant su dabar galiojančiu CK, nebuvo tokio detalaus prievolių reglamentavimo, 177 str. buvo įtvirtinta, jog vienašališkai atsisakyti įvykdyti prievolę ar vienašališkai pakeisti sutarties sąlygas draudžiama, išskyrus įstatymų ir sutarties numatytais atvejais. LAT konstatavo¹⁶, jog ši teisės norma reiškia „<...> imperatyvų draudimą vienašališkai modifikuoti, nutraukti teisinius santykius, tačiau kartu numato galimybę nustatyti šio draudimo išimtis šalims ar įstatymui". Taigi ši teisės norma yra dispozityvi, t.y. leidžianti pačioms ginčo šalims susitarti dėl galimybės vienašališkai nutraukti sutartį, tačiau, atsižvelgiant į sutartinių santykių reikšmę, išimtinio pobūdžio, orientuojanti į sutarčių įvykdymą.

Kaip pažymėjo LAT¹⁷, sutartinių santykių stabilumą būtina užtikrinti, kadangi nuo to priklauso sutartinių santykių šalių subjektinių teisių apsauga, asmenų tikrumas dėl jų teisinio saugumo, teisinės padėties apibrėžtumo. Kita vertus, anot G.Treitel¹⁸, dėl nepateisinamo sutarties neįvykdymo nukentėjusi sutarties šalis gali savo teises ginti trejopai. *Pirma*, reikalauti įvykdyti prievolę natūra. *Antra*, reikalauti piniginės kompensacijos. *Trečias* pažeistų teisių gynimo variantas nuo kitų dviejų minėtų skiriasi tuo, kad nesiekama nukentėjusios šalies pastatyti į padėtį, kai sutartis būtų įvykdyta, o priešingai - išlaikyti ar atkurti padėtį, lyg sutartis nebūtų apskritai sudaryta. Šiuo atveju galima sustabdyti sutarties vykdymą ar siekti nutraukti sutartį. Galimybė pasinaudoti viena ar kita teisių gynimo priemone priklauso ne tik nuo nukentėjusios šalies pasirinkimo, bet ir nuo to, kokios reikšmės sutarties sąlyga buvo neįvykdyta¹⁹. Tad galimybė nutraukti

¹⁴ Hunter, H. O. Modern Law of Contracts. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-03-25]. Prieiga per internetą: <<http://www.international.westlaw.com>>.

¹⁵ LAT CBS 2003 m. gegužės 19 d. nutartis c. b. LAT CBS 2003 m. rugsėjo 8 d. nutartis c. b. G. Brenciaus v. UAB "Ūkio investicinė grupė", Nr.3K-3-612/2003, k. 16.3.2.1,21.2.2.1,40.13.

¹⁶ LAT CBS 2001 m. birželio 18 d. nutartis c. b. G.Šeršniovaitė v. A.Medionio individuali įmonė „Beilė“, Nr. 3K-3-704/2001, k. 45.5, 37.10, 31.4.

¹⁷ LAT CBS 2004 m. birželio 29 d. plenarinės sesijos nutartis c. b. J. Zolotariovas v. UAB "Baidras" ir VĮ "Registru centras" Klaipėdos filialas, Nr. 3K-P-346/2004, k. 37.8, 45.7.

¹⁸ Treitel G. H. Remedies for Breach of Contract A Comparative Account. Oxford: Clarendon Press.1989.

¹⁹ Mccendrick E. Contract Law. 2nd ed. London: MacMillan Press LTD Houndmills. 1994. p. 294.

sutartinius teisinius santykius priklauso nuo to, kas konkrečioje situacijoje turi didesnę svarbą, vienas kitam priešpastatomi sutarties privalomumo ir stabilumo principai bei nukentėjusios šalies interesų gynimas.

Visose teisės sistemose pripažįstama nukentėjusios šalies teisė nutraukti sutartį, tačiau tuo pačiu ginami ir sutartį pažeidusios šalies interesai:

- nustatomas mechanizmas, kurio laikantis gali būti nutraukiama sutartis, pavyzdžiui, būtinumas kreiptis dėl teismo sprendimo, rašytinio pranešimo pateikimas;
- apribojami sutarties nutraukimo pagrindai. Nepakanka įrodyti, kad sutartis buvo pažeista, sutarties pažeidimas turi būti tam tikro sunkumo laipsnio;
- nustatomos taisyklės, kuriomis apribojama teisė nutraukti sutartį, t.y. įtvirtinamos nuostatos, kurios pripažįsta teisę nutraukti sutartį, tačiau riboja galimybę ją pasinaudoti²⁰.

Sutartis gali būti nutraukiama dėl jos pažeidimo, tačiau sutartinė atsakomybė yra grindžiama rizikos prisiėmimo pagrindu. Jei dėl sutarties sudarymo metu šalių nenumatyto įvykio iš esmės pasikeičia numatytos sutartinės rizikos prigimtis, tai vargu, ar galima sutikti, kad yra sutikimas dėl tokios atsakomybės prisiėmimo. Sutarties sudarymo metu buvusi situacija gali pasikeisti taip drastiškai, kad šalys, veikdamos kaip protingi ir rūpestingi asmenys, nebūtų sudariusios sutarties arba tik kitomis sąlygomis. Todėl daugumoje teisės sistemų bei teisės literatūroje pripažįstama *rebus sic stantibus* doktrina²¹.

Rebus sic stantibus principas reiškia, kad sutartis turi būti vykdoma atsižvelgiant į po jos sudarymo pasikeitusias aplinkybes²². Turint omenyje sutarties privalomumo principo imperatyvumą, reikia pastebėti, kad privalomumas suponuoja sutarties nesugriaunamumą, neliečiamumą (angl. - *inviolability*), o ne jos nekeičiamumą. Tačiau *rebus sic stantibus* negali būti interpretuojamas ir aiškinamas plečiamai, kaip pavojinga išimtis iš sutarties privalomumo principo. Todėl turi būti taikomas tik ribotais atvejais, atsižvelgiant ne tik į esminį pasikeitusių aplinkybių pobūdį, bet ir sutarties rūšį, prigimtį sąžiningumo ir teisingumo reikalavimus konkrečių aplinkybių kontekste²³.

²⁰ Treitel G. H. Remedies for Breach of Contract A Comparative Account. Oxford: Clarendon Press, 1989, p. 322.

²¹ Baron G. Do the UNIDROIT Principles of International Commercial Contracts form a new lex mercatoria? [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-02-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.cisg.law.pace.edu/cisg/biblio/baron.html>>.

²² Mikelėnas V. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. 6 knyga. Prievolių teisė//Vilnius: Justitia. 2003.

²³ Chengwei L. Changed Contract Circumstances [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-02-25]. Prieiga per internetą: <<http://www.cisg.law.pace.edu/cisg/biblio/liu5.html#cli>>.

2.1. SUTARTIES LAIVĖS PRINCIPAS IR JO TAIKYMO RIBOS

LR CK 6.156 str. įtvirtintas sutarties laisvės principas, tai vienas iš pagrindinių civilinės teisės principų, be kurio neįmanoma privačia iniciatyva grindžiama rinkos ekonomika. Teisės doktrinoje jis kartais dar vadinamas šalių autonomijos principu. 6.156 straipsnio 1 d. sakoma, jog „šalys turi teisę laisvai sudaryti sutartis ir savo nuožiūra nustatyti tarpusavio teises bei pareigas.“ Šalys turi teisę laisvai sudaryti sutartis ir savo nuožiūra nustatyti tarpusavio teises bei pareigas, taip pat sudaryti ir Civilinio kodekso nenumatytas sutartis, jeigu tai neprieštarauja įstatymams.

Sutarties laisvė yra gana imli sąvoka. Ją apibūdinant galima išskirti tokius momentus: sutartyje suderinama laisva šalių valia. Svarbiausiu sutarties požymiu laikant šalių valią, pripažįstama šalių teisė laisvai apsispręsti, verta ar ne sudaryti sutartį, taip pat laisvai nustatyti sutarties turinį. Tiek civilinėje, tiek ir darbo teisėje įstatymai nustato tam tikras sutarties laisvės ribas. Civilinėje teisėje šalių laisvė sudaryti sutartis yra platesnė. Darbo teisėje sutarties laisvės principas gali būti taikomas tik tiek, kiek tai nepažeidžia DK ir kituose darbo įstatymuose nustatytų imperatyvių normų ir nepablogina darbuotojų padėties. CT šalys gali sudaryti ir CK nenumatytas sutartis, jeigu tai neprieštarauja imperatyvioms įstatymo normoms, viešajai tvarkai ir gerai moralei. Šalys turi teisę sudaryti sutartį, turinčią kelių rūšių sutarčių elementų. Tokiai sutarčiai taikomos atskirų rūšių sutartis reglamentuojančios normos, jeigu ko kita nenumato šalių susitarimas arba tai neprieštarauja pačios sutarties esmei. Kaip matome šalys gali sudaryti sutartį, kur jos numato sąlygas, būdingas skirtingų rūšių sutartims. Tokios sutartys vadinamos mišriosiomis. Šalys gali pačios susitart, kokios normos bus taikomos jų sudaromai mišriajai sutarčiai. Jeigu šalys šio klausimo neaptarė mišrioms sutartims kompleksiskai taikomos teisės normos, reglamentuojančios tų rūšių sutartis, kurių elementai numatyti šalių sudarytoje sutartyje, atsižvelgiant į sutarties esmę, šalių ketinimus ir panašiai²⁴.

Sutarties sąlygas šalys nustato savo nuožiūra, išskyrus atvejus, kai tam tikras sutarties sąlygas nustato imperatyviosios teisės normos. Jeigu kai kurių sutarties sąlygų nereglamentuoja nei įstatymai, nei šalių susitarimai, tai jas ginčo atveju nustato teismas remdamasis papročiais, teisingumo, protingumo bei sąžiningumo kriterijais, įstatymų ar teisės analogija.

Be to, sutarties laisvės principas reiškia ir tai, kad civilinių teisinių santykių subjektai patys sprendžia, jiems sudaryti konkrečią sutartį ar jos nesudaryti. Iš esmės

²⁴ Mikelėnas V. Sutarčių teisė//Vilnius: Justitia. 1996.

sutartys sudaromos savanoriškai, tad negalima versti asmens sudaryti sutartį prieš jo valią. Tačiau sutarties laisvė nėra absoliuti, o galimi tam tikri jo ribojimai:

- pareigą sudaryti sutartį gali nustatyti įstatymas, pvz., pareiga sudaryti sutartį nurodyta CK 6.161 straipsnio 1 dalyje, 6.914 straipsnio 2 dalyje. Šaliai privalant sudaryti sutartį pagal įstatymą ir šios pareigos nevykdant, suinteresuotas asmuo gali kreiptis į teismą dėl prievolinių santykių nustatymo teismo tvarka;
- pats asmuo gali įsipareigoti sudaryti konkrečią sutartį, pvz., sudarius preliminarią sutartį, atsiranda šalių pareiga sudaryti sutartį (CK 6.165 str.). Tuomet už pareigos sudaryti sutartį neįvykdymą asmeniui gali būti taikoma civilinė atsakomybė, tačiau ir šiais atvejais negalima versti sudaryti sutarties (CK 6.165 str. 4 d.)²⁵.

Kadangi sutarties laisvė nėra absoliuti, todėl egzistuoja tam tikros ribos, kurias nustato imperatyvios teisės normos. CK 6.156 str. ketvirtoje dalyje sakoma, kad sutarties sąlygas šalys nustato savo nuožiūra, išskyrus atvejus, kai tam tikras sutarties sąlygas nustato imperatyviosios teisės normos.

Jeigu sutarties sąlygas nustato dispozityvioji teisės norma, tai šalys gali susitarti šių sąlygų netaikyti arba susitarti dėl kitokių sąlygų. Jeigu tokio šalių susitarimo nėra, sutarties sąlygos nustatomos pagal dispozityviąją teisės normą. Sutarties laisvės principas leidžia šalims nukrypti nuo dispozityvių teisės normų taisyklių ir nustatyti kitokias taisykles. Nusistovėjusi sutarčių sudarymo praktika patvirtina, kad sutartis sudaroma šalims apsikeičiant oferta ir akceptu. Kad sutartis būtų sudaryta ir galėtų pakanka šalims susitarti dėl esminių sutarties sąlygų. Sutarties sąlygos gali būti aiškiai nurodytos arba numanomos (CK 6.196 str.).

Jeigu kai kurių sutarties sąlygų nereglamentuoja nei įstatymai, nei šalių susitarimai, tai jas ginčo atveju nustato teismas remdamasis papročiais, teisingumo, protingumo bei sąžiningumo kriterijais, įstatymų ar teisės analogija.

Pagal sudarymo būdą sutartys skirstomos į abipusėmis derybomis sudaromas sutartis ir prisijungiant sudaromas sutartis (CK 6.160 str.). Tokia sutartis, dėl kurios sąlygų šalys nesidera, nes jas vienašališkai parengia viena šalis nederindama su kita šalimi, o ši negali derėtis, nes turi tik dvi galimybes – arba sutinka su jomis ir sudaro sutartį, arba atsisako ją sudaryti, laikoma sudaryta prisijungimo būdu. Prisijungimo sutarties sąlygos, kurias vienašališkai nustato sutartį parengusi šalis, vadinamos standartinėmis sąlygomis.

²⁴ Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. 6 knyga. Prievolių teisė//Vilnius: Justitia. 2003. I t.

Sudarant sutartį prisijungimo būdu, ypač svarbu užtikrinti abiejų šalių interesų pusiausvyrą ir sutarčių teisės bendrųjų principų laikymąsi²⁶.

Sutarčių standartines sąlygas nustato CK 6.185 str.. Standartinėmis laikomos sąlygos, kurias bendram nevienkartiniam naudojimui iš anksto parengia viena šalis nederindama jų su kita šalimi ir kurios be derybų su kita šalimi taikomos sudaromose sutartyse. Standartines sutarties sąlygas apibūdina šie požymiai:

- 1) jos parengiamos iš anksto;
- 2) jos skirtos daugkartiniam naudojimui;
- 3) jomis naudojamosi sudarant sutartis su neapibrėžtu skaičiumi asmenų;
- 4) jos nederinamos su kita šalimi.

Pagal kitos šalies pasiūlytas standartines sąlygas sudariusi sutartį prisijungimo būdu šalis turi teisę reikalauti ją nutraukti ar pakeisti, jeigu sutarties standartinės sąlygos nors ir neprieštaruja įstatymams, tačiau atima iš jos paprastai tokios rūšies sutarčių suteikiamas teisės ar galimybės, panaikina ar apriboja sutarties standartines sąlygas parengusios šalies civilinę atsakomybę arba nustato sutarties šalių lygybės bei jų interesų pusiausvyros principus pažeidžiančias sąlygas, arba prieštaruja protingumo, sąžiningumo ar teisingumo kriterijams (CK 6.186 str. 3d.). Prisijungimo sutarties atveju prisijungusi šalis negali daryti įtakos sutarties turiniui. Todėl siekiant apginti prisijungusios šalies interesus, taikomos CK 6.165 – 6.188 str. numatytos specialiosios taisyklės.

Rinkos ekonomikos sąlygomis dėl sutarčių laisvės numatoma esminė nuostata: šalys turi būti laisvos susitarti dėl įvairių sąlygų, kurios abipusiškai priimtinos, įstatymas turi apsiriboti tik bendrų sąvokų apibūdinimu²⁸.

Tai teisinga visų sutarčių atžvilgiu, bet darbo sutarties laisvės apribojimas turi ypatingą reikšmę. Įstatymai nustato daugumą privalomų sąlygų, būtinų aptarti darbo sutartyje. Laisvė aptarti kitas sąlygas dažniausiai numatoma taip pat įstatyme. Sutarties laisvę apriboja taip pat teisinės taisyklės, kurios apima beveik kiekvieną darbo sutarties aspektą. Pirmiausia tai galimybės pasirinkti sutarties šalį, t. y. su kuo sudaryti sutartį, apribojimas. Nustatyti įstatymu draudimai dėl diskriminacijos apriboja darbdavio laisvę priimti, paaukštinti arba atleisti darbuotojus dėl kai kurių jų požymių, pavyzdžiui, rasės, tautybės, lyties, religijos, amžiaus, politinių įsitikinimų. Darbdaviui neleidžiama atsisakyti sudaryti darbo sutartį su laimėjusiu konkursą asmeniu.

²⁶ Mikelėnas V. Sutarčių teisė//Vilnius: Justitia. 1996.

²⁷ Dambrauskienė G. Civilinės teisės bendrieji klausimai//Vilnius: Jurisprudencija. 2002.

Vienos darbo sutarties šalių (darbuotojas) padėtis yra nelygiareikšmė, tai veda prie to, kad įstatymas įsikiša, siekdamas apsaugoti darbuotoją nuo nevaldomų rinkos jėgų socialinių padarinių.

2.2. SUTARČIŲ VYKDYMO PRINCIPAI IR JŲ REIKŠMĖ

Prievolių vykdymas yra prievolės šalių tikslų įgyvendinimas. Tam, kad tikslai, dėl kurių atsirado prievolė, būtų įgyvendinti, kiekviena prievolės šalis privalo ją tinkamai vykdyti, t.y. turi atlikti tam tikrus veiksmus ir tie veiksmai turi būti atlikti tinkamai. CK 6.38 str. numatyti šaltiniai, kurie nustato prievolės vykdymui keliamus reikalavimus. Šiuos reikalavimus gali nustatyti teisės principai – sąžiningumo, protingumo, teisingumo, profesinės etikos principai, įstatymas, sutartis. Taigi, reikalaujama, kad šalys vykdytų prievolės laikydamosi sąžiningumo ir protingumo reikalavimų.

Tinkamas prievolės vykdymas reiškia, kad ji privalo būti įvykdyta laiku, laikantis įstatymo, sutarties, civilinės teisės principų reikalavimų.

Ekonomiškumo ir prievolės šalių kooperavimosi principai yra išvestiniai iš sąžiningumo, protingumo ir teisingumo principų. Ekonomiškumas reiškia, kad prievolė turi būti vykdoma kuo mažesnėmis ekonominėmis sąnaudomis, kad nė viena šalis nepatirtų nepagrįstų ir nenumatytų išlaidų, o atvirkščiai – būtų sutaupoma. Kooperavimosi, arba bendradarbiavimo, principas yra sąžiningumo išraiška. Šis principas reikalauja, kad šalys sudarytų tinkamas sąlygas prievolei vykdyti, prireikus keistųsi informacija, reikšminga prievolės įvykdymui, laiku praneštų apie kylančias prievolės vykdymo kliūtis ir panašiai. Šis principas taip pat specialiai pabrėžiamas CK 6.200 str. (bet kurios sutarties šalių pareiga bendradarbiauti ir kooperuotis), 6.208 str. (bet kurios sutarties šalių pareiga bendradarbiauti šalinant sutarties įvykdymo trūkumus), 6.320 str. (pirkimo-pardavimo sutarties šalių pareiga bendradarbiauti perduodant daiktą pirkėjui), 6.691 str. (statybos rangos sutarties šalių pareiga bendradarbiauti), 6.702 ir 6.704 straipsniuose (projektavimo tyrinėjimo darbų rangos sutarties šalių pareiga bendradarbiauti), 6.731 str. (medicinos paslaugų sutarties šalių pareiga bendradarbiauti), 6.761 str. (pavedimo sutarties šalių pareiga bendradarbiauti)²⁸. Kooperavimosi principą pripažįsta ir teismų praktika.

²⁸ Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. 6 knyga. Prievolių teisė//Vilnius: Justitia. 2003.

CK 6.200 straipsnyje numatyta, kad iš sutarties gali atsirasti šalies prievolė užtikrinti tam tikrą atidumo, rūpestingumo laipsnį ir maksimaliai stengtis įvykdyti sutartį. UNIDROIT principų 5.4 – 5.5 straipsniuose sakoma, kad sutarties šalių prievolės gali būti dviejų rūšių – prievolė pasiekti tam tikrą rezultatą ir prievolė maksimaliai stengtis įvykdyti sutartį. Pastaruoju atveju sutartį vykdanti šalis neprivalo pasiekti tam tikro rezultato, tačiau privalo vykdyti sutartį maksimaliai atidžiai ir rūpestingai.

2.3. PACTA SUNT SERVANDA PRINCIPO TAIKYMAS

Civilinis kodeksas įtvirtina principą *pacta sunt servanda*, kuris reikalauja, kad sutarčių būtų laikomasi ir jos būtų vykdomos, nors galimi sunkumai, pvz., šalis privalo vykdyti sutartį, net jeigu negaus viso planuoto pelno arba ją vykdyti jai bus nuostolinga. Tačiau vykdant sutartį galimi itin dideli sunkumai, dėl kurių besąlygiškas principo *pacta sunt servanda* taikymas galėtų reikšti protingumo, sąžiningumo ir teisingumo principų, sutarties šalių interesų pusiausvyros pažeidimą. Taigi šis principas nėra absoliutus ir galimos jo išimtys, kurios ir nustatytos CK 6.204 straipsnyje. Šis straipsnis gali būti taikomas tik jeigu sutartis dar neįvykdyta. Kai sutartis įvykdyta iš dalies, šis straipsnis gali būti taikomas tik neįvykdytos dalies vykdymui.

Vykdam sutartis, ypač kai jos yra ilgalaikės, galimas aplinkybių pasikeitimas, darantis įtaką prisiimtų įsipareigojimų vykdymui.

Pacta sunt servanda principas reiškia, kad neatsižvelgiant kokia įsipareigojimų apimtis, su kokiais sunkumais susiduria šalis, sutartis turi būti vykdoma, kai tai yra teisiškai ir fiziškai įmanoma. Net jei patiriami nuostoliai vietoj numatyto pelno, ar įvykdymas tampa bevertis, sutarties sąlygos turi būti gerbiamos ir jomis vadovaujamasi²⁹. CK 6.39 str. nurodo, kad skolininkas be kreditoriaus sutikimo neturi teisės įvykdyti prievolę kitokiu būdu, išskyrus tą, kuris yra aptartas sutartyje ar įstatymuose, nepaisant įvykdymo būdo vertės, o tam tikrų sunkumų vykdant sutartį atsiradimas savaime nesuteikia suvaržytai šaliai sustabdyti prievolių vykdymo (CK 6.204 str. 1 d.).

Kita vertus, gali iškilti aplinkybių, kurios kliudo "įvykdyti prisiimtus įsipareigojimus, tačiau nepatenka į šalių prisiimtą rizikos sritį"³⁰, o besąlygiškas principo *pacta sunt servanda* taikymas galėtų reikšti protingumo, sąžiningumo ir teisingumo

²⁹ Official Comments to the articles of the UNIDROIT Principles (2004 edition). [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-02-17]. Prieiga per internetą: <<http://www.unilex.info/dynasite.cfm?dssid=2377&dsmid=I3637&x=.1>>, 6.2.1-6.2.2.

³⁰ Zweigert K.; Kotz H. Lyginamosios teisės įvadas//Vilnius: Eugrimas. 2001 p. 438.

principų, sutarties šalių interesų pusiausvyros pažeidimą³¹. Aplinkybių pasikeitimas gali sukelti dvejopą poveikį sutarčiai: padaryti sutarties įvykdymą neįmanomą ar nulemti papildomus nenumatytus sunkumus³². Pagal *rebus sic stantibus* doktriną pasikeitusios aplinkybės, nulemiančios įvykdymo negalimumą *force majeure* atveju, sąlygoja prievolių pabaigą, tuo tarpu susijusios su sutarties suvaržymu suteikia ir teisę pakeisti sutartį³³.

Vokietijos teismų praktika, nesant pozityviosios teisės reglamentavimo sutarties peržiūrėjimo dėl pasikeitusių aplinkybių klausimais, ne kartą rėmėsi Oertmanno suformuluota teorija apie sutarties pagrindo išnykimą³⁴, pagal kurią šalys, sudarydamos sutartį, remiasi įsivaizdavimu apie būsimų aplinkybių raidą. Svarbu, kad šis įsivaizdavimas nebūtų vienašališkas, o būtų šalims bendras arba kad jį turėtų viena šalis, tačiau sudarant sutartį jis iškiltų aikštėn, o kita šalis suprastų jį ir neprieštarautų³⁴. Ši teorija pateisina sutarties pakeitimą ar nutraukimą, kai nekontroliuojamas sutarties aplinkybių pasikeitimas, nulemia esminį įsipareigojimų disbalansą ir sutarties vykdymo suvaržymą šaliai, kuri nenumatė ir nebuvo prisiėmusi tokios rizikos³⁶. Tokios Vokietijos teismų praktikos suformuluotos taisyklės buvo kodifikuotas ir kitose valstybėse, pavyzdžiui, Italijoje, Olandijoje, Graikijoje, bei harmonizuojančiuose instrumentuose, tarp kurių paminėtini UNIDROIT ir Europos sutarčių teisės principai³⁷.

1964 m. CK 177 str. taip pat numatė, kad kai dėl nepaprasto aplinkybių pasikeitimo prievolės vykdymas susijęs su dideliais sunkumais arba vienai iš šalių gresia didelės, aiškiai neekvivalentiškos išlaidos ir to šalis negalėjo numatyti, sudarydama sutartį, tai teismas, įvertindamas šalių interesus, suinteresuotos šalies reikalavimu gali nustatyti prievolės mokėjimų dydį, ar nutraukti sutartį. Teismų praktikoje buvo nagrinėta situacija, kai iškėlus įmonei bankroto bylą buvo inicijuotas ginčas dėl sutarties vykdymo iš esmės pasikeitusiomis sąlygomis 1964 m. CK 177 str. 2 d. pagrindu. Kauno apygardos teismas civilinėje byloje G. Brencius v. UAB "Ūkio banko investicinė grupė"³⁸ analizavo minėtos normos taikymą akcijų pirkimo - pardavimo sutarties atveju, kai įmonei iškeliama bankroto byla. Atsižvelgiant į sutarties objekto specifinę paskirtį (akcijų, kaip vertybinių popierių rūšies pirkimas - pardavimas) ir įvertinęs iš esmės pasikeitusias aplinkybes, susijusias su akcijų emitento - trečiojo asmens teisinio statuso pasikeitimu, su sutarties objekto vertės ir jo suteikiamų teisių netekimu, teismas nurodė, jog reikalavimo šiuo metu visiškai įvykdyti

³¹ Mikelėnas V. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. 6 knyga. Prievolių teisė//Vilnius: Justitia. 2003.

³² Horn N. Changes in Circumstances and the Revision of Contracts in Some European Laws and in International Law. In: Horn (ed.), Adaptation and Renegotiation of Contracts in International Trade and Finance, 1985 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-02-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.tldb.de/>>.

³³ Chengwei L. Changed Contract Circumstances [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-02-25]. Prieiga per internetą: <<http://www.cisg.law.pace.edu/cisg/biblio/liu5.html#cli>>.

³⁴ Beale H.; Hartkamp A.; Kotz H; Tallon D. Contract Law. Ius Commune Casebooks for the Common Law of Europe. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2002, p. 635.

mokėjimo prievolę patenkinimas būrų neteisingas, nes, anot teismo, esminis aplinkybių pasikeitimas negalėjo būti numatytas sudarant sutartį, o pilnutinis piniginės prievolės įvykdymas dabar atsakovei reikštų aiškiai nebe ekvivalentiškas, ekonomiškai neprasmingas išlaidas. LApT³⁹ padarė išvadą, kad pirmos instancijos teismas, nustatęs ir įvertinęs priešieškinyje nurodytas faktines aplinkybes, padarė pagrįstą išvadą, kad pilnutinis piniginės prievolės įvykdymas atsakovei reikštų aiškiai neekvivalentiškas išlaidas, ir, siekdamas atkurti šalių sutartinių prievolių pusiausvyrą, pakeitė sutarties sąlygas - pripažino, kad atsakovė, sumokėdama dalį sutartos sumos savo sutartinę piniginę prievolę įvykdė.

LAT⁴⁰ su žemesnės instancijos teismų pozicija nesutiko ir nurodė, kad 1964 m. CK 177 straipsnio 2 dalis gali būti taikoma tik jeigu sutartis dar neįvykdyta, o kai sutartis įvykdyta iš dalies - neįvykdytos dalies vykdymui. Atsakovas pažeidė prievolę - neatsiskaitė su pardavėju sutartyje nurodytu terminu. Tai reiškia, kad turėjo būti taikytos atsakomybę už prievolių pažeidimą nustatančios materialinės teisės normos. Darytina išvada, kad sutarties šalis praleidusi prievolių įvykdymo terminus negali reikalauti pakeisti ar nutraukti sutartį dėl pasikeitus aplinkybėms pasunkėjusio įvykdymo, nes po termino praleidimo minėta rizika tenka jai. Kitoje byloje⁴¹ tarp tų pačių šalių apeliacinės instancijos teismas nurodė, kad UAB "Ūkio banko investicinė grupė", kaip profesionalus investuotojas, ne tik prisiėmė riziką, bet kartu ir turėjo pareigą išsiaiškinti įmonės, kurios akcijos perkamos, padėtį.

Kaip ir 1964 m. CK 177 str. 2 d., UNIDROIT principų 6.2.2 str. nurodo, kad pasikeitusios aplinkybės (angl. - *hardship*) gali būti konstatuotos, jei sutarties pusiausvyrą esmingai pasikeičia dėl vienai iš šalių padidėjusių vykdymo išlaidų ar gaunamos naudos sumažėjimo, kai egzistuoja ketvertas papildomų sąlygų. Būtent tokias nuostatas atkartoja ir CK 6.204 str.

CK 6.204 str. 2 d. numato, kad sutarties vykdymo suvaržymu laikomos aplinkybės, kurios iš esmės pakeičia sutartinių prievolių pusiausvyrą, t. y. arba iš esmės padidėja įvykdymo kaina, arba iš esmės sumažėja gaunamas įvykdymas. Tos pačios dalies 1 - 4 punktuose nurodomos papildomos sąlygos, kurios iš suvaržančių aplinkybių rato eliminuoja atvejus, kai sutarties vykdymas gali pasunkėti dėl aplinkybių, kurių atsiradimo riziką buvo prisiėmusi, ar kurias galėjo vienaip ar kitaip įtakoti, numatyti sutartį pakeisti prašanti šalis. Taigi sutartiniai įsipareigojimai turi būti koreguojami, jei yra vienos rūšies ir nėra kitos rūšių aplinkybių.

³⁵ Zweigwert K.; Kotz H. Lyginamosios teisės įvadas/Vilnius: Eugrimas. 2001.

³⁶ Horn N. Changes in Circumstances and the Revision of Contracts in Some European Laws and in International Law. In: Horn (ed.), Adaptation and Renegotiation of Contracts in International Trade and Finance, 1985 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-02-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.tldb.de/>>.

³⁷ Beale H.; Hartkamp A.; Kotz H.; Tallon D. Contract Law, lus Commune Casebooks for the Common Law of Europe, Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2002, p. 637.

Pirmajai grupei priklauso aplinkybės, nulemiančios esminį sutarties šalių įsipareigojimų disbalansą. Tai, pirma, iš esmės padidėjusi įvykdymo kaina. Šis atvejis gali pasitaikyti vykdant nepiniginę prievolę, kai dėl padidėjusių žaliavų kainų iš esmės padidėja ir prievolės įvykdymo kaina. Reikia pažymėti, kad žaliavų kainų pokytis turi būti toks ryškus, kad prievolę vykdanti šalis sutarties sudarymo metu nebūtų galėjusi protingai numatyti (CK 6.204 str. 2 d. 2 p.), nes paprastai žaliavų, kurių pagalba suteikiamos paslaugos, atliekami darbai ar pagaminamas tam tikras produktas, kainų svyravimo rizika tenka prievolę vykdančiai šaliai. Tai, ar pasikeitusi situacija, kuri daro įtaką prievolės įvykdymo kainai, bus pripažinta sutarties vykdymo suvaržymu priklausys nuo konkrečių aplinkybių vertinimo. Jei prievolės įvykdymo kainą galima įvertinti konkrečia pinigine išraiška, tai padidėjimas siekiantis 50 procentų ir daugiau turėtų būti laikomas iš esmės padidėjusia įvykdymo kaina⁴².

Antra, šalių įsipareigojimų disbalansą gali nulemti sumažėjęs gaunamas sutarties įvykdymas ar jo vertė. Šis pasikeitimas gali nutikti priimant tiek pinigines, tiek nepiniginės prievolės įvykdymą. Gaunamas vertės sumažėjimas ar visiškai jos netekimas gali atsirasti tiek dėl žymių rinkos pasikeitimų, tiek dėl sutarties įvykdymo tikslo žlugimo (angl. - *frustration of purpose*). Vertės sumažėjimas turi būti objektyviai išmatuojamas, o ne remtis vien tik subjektyvaus vertinimo pagrindu⁴³. Tuo tarpu sutarties įvykdymo tikslo žlugimas gali turėti įtakos vertinant sutarties šalių interesų pusiausvyrą tik tada, kai šis tikslas buvo ar turėjo būti žinomas abiem šalims⁴⁴.

Be vienos iš minėtų sąlygų aplinkybės turi tenkinti dar ir keturis kriterijus, kurie eliminuoja tam tikrą aplinkybių rizikos prisiėmimą. *Pirma*, aplinkybės atsiranda arba nukentėjusiai šaliai tampa žinomos po sutarties sudarymo. *Antra*, tų aplinkybių nukentėjusi šalis sutarties sudarymo metu negalėjo protingai numatyti. *Trečia*, aplinkybių nukentėjusi šalis negali kontroliuoti, ir galiausiai, nukentėjusi šalis nebuvo prisiėmusi tų aplinkybių atsiradimo rizikos. Tenkinant visus šiuos kriterijus suinteresuota šalis gali siekti sutarties pakeitimo, kreipdamasi į kitą sutarties šalį, o šiai nesutikus pakeisti sutarties, teisme reikalauti pakeisti arba nutraukti sutartį.

Reikia pažymėti, kad sutarties vykdymo suvaržymas dėl pasikeitusių aplinkybių, kaip pagrindas pakeisti ar nutraukti sutartinius teisinius santykius, susijęs su *force majeure* institutu, o šių atvejų atribojimas verslo praktikoje gali būti ne toks aiškus⁴⁵. CK

³⁸ Cituojama LAPT CBS 2002 m. gruodžio 17 d. nutartį c. b. G. Brencius v. UAB „Ūkio investicinė grupė“, Nr. 2A-373 2002, k. 40.13,37.9.

³⁹ LAPT CBS 2002 m. gruodžio 17 d. nutartis c. b. G. Brencius v. UAB „Ūkio investicinė grupė“, Nr. 2A-373 2002, k. 40.13, 37.9.

⁴⁰ LAT CBS 2003 m. gegužės 19 d. nutartis c. b. LAT CBS 2003 m. rugsėjo 8 d. nutartis c. b. G. Brencius v. UAB "Ūkio investicinė grupė", Nr.3K-3-612/2003, k. 16.3.2.1,21.2.2.1,40.13.

⁴¹ LAPT CBS 2005 m. birželio 14 d. nutartis c. b. UAB „Ūkio investicinė grupė“ v. G. Brencius, Nr. 2A-200/2005, k. 22.3.2, 45.12.

6.212 str. įtvirtina, kad nenugalima jėga yra laikomos aplinkybės, kurių atitinkama sutarties šalis negalėjo kontroliuoti bei protingai numatyti sutarties sudarymo metu, ir negalėjo užkirsti kelio šių aplinkybių ar jų pasekmių atsiradimui. Abiem atvejais sutarties vykdymas susiduria su sunkumais dėl pasikeitusių, atsiradusių aplinkybių bei to, kad jos nepriklauso nei nuo vienos iš sutarties šalių. Skiriasi tik tai, kad dėl *force majeure* sutarties ar atskiros jos dalies neįmanoma įvykdyti. Jei neįmanomumas įvykdyti suponuoja neįveikiamą kliūtį, tai vykdymo suvaržymas reiškia galimumą įvykdyti prisiimtus įsipareigojimus, nors tai gali lemti skolininko žlugimą. Tačiau gali būti labai sunku atskirti atvejus, kai sutarties įvykdymas yra galimas tik dėl visiškai neprotingų pastangų, ir kai įvykdymas nors ir įmanomas, bet skolininkas dėl to bankrutuos⁴⁶. Taigi galima situacija, kai sutarties šalis savo pasirinkimu, arba bus atleidžiama nuo atsakomybės už sutarties neįvykdymą, arba inicijuos sutarties pakeitimą ir sutartis liks galioti⁴⁷.

Tačiau šių institutų skirtumai komplikuoja tokį pasirinkimą ir jis lieka labiau teorinis. Visų pirma, *force majeure* egzistavimas nulemia negalimumą įvykdyti prisiimtą įsipareigojimą, o ne sutarties vykdymą sunkesnėmis sąlygomis. Antra, skiriasi ir *force majeure* bei CK 6.204 str. įtvirtintų kriterijų neatitikimo teisinės pasekmės. Pasikeitusių aplinkybių atveju šalims nesusitarus dėl sutarties pakeitimo, teismas gali pakeisti sutartį arba nutraukti sutartį (CK 6.204 str. 3 d.). *Force majeure* atveju sutarties įvykdyti negalinti šalis yra atleidžiama nuo atsakomybės, o priešinga šalis gali reikalauti nutraukti sutartį, sustabdyti savo prievolių vykdymą arba reikalauti atlyginti palūkanas (CK 6.212 str. 4 d.).

Taigi sutarties privalomumo principas gali būti apribotas, kai dėl nenumatytų aplinkybių, kurių sutarties šalis negalėjo kontroliuoti ir nebuvo prisiėmusi atsiradimo rizikos, ir kurios paaiškėja po sutarties sudarymo, iš esmės pasikeičia sutarties šalių įsipareigojimų pusiausvyra, ir sutartis gali būti pakeista ar nutraukta. Tačiau tam tikrais išimtiniais atvejais ši aplinkybių pasikeitimą gali tekti atriboti nuo nenugalimos jėgos.

⁴² Official Comments to the articles of the UNIDROIT Principles (2004 edition). [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-02-25]. Prieiga per internetą: <<http://www.unilex.info/dynasite.cfm?dssid=2377&dsmid=13637&x=1>>.

⁴³ Lando O; Beale H. Principles of European Contract law. The Hague, London, New York: Kluwer Law International, 2000, Part I and II, p. 322 - 324.

⁴⁴ Official Comments to the articles of the UNIDROIT Principles (2004 edition). [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-02-25]. Prieiga per internetą: <http://www.unilex.info/dynasite.cfm?dssid=2377&dsmid=13637&x=1>

⁴⁵ Maskow D. Hardship and Force Majeure, 40 Am.J.Comp.L.1992 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-02-25]. Prieiga per internetą: <<http://www.tldb.de/>>.

⁴⁶ Lando O; Beale H. Principles of European Contract law. The Hague, London, New York: Kluwer Law International, 2000, Part I and II, p. 324.

⁴⁷ Official Comments to the articles of the UNIDROIT Principles (2004 edition). [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-02-28]. Prieiga per internetą: <<http://www.unilex.info/dynasite.cfm?dssid=2377&dsmid=13637&x=1>>, 6.2.2.

3. CIVILINIŲ IR DARBO SUTARČIŲ KEITIMO REGLAMENTAVIMAS

3.1. CIVILINIŲ SUTARČIŲ KEITIMO SĄLYGOS IR TVARKA

Kuriant dabar galiojančio CK sutarčių teisės nuostatas, į Kodeksą buvo inkorporuoti UNIDROIT principai⁴⁸. Principų 1.3 str. nurodo, kad sutartis gali būti pakeičiama ar nutraukiama tik atsižvelgiant į jos nuostatas, šalių susitarimu ar kitais principuose numatytais atvejais. UNIDROIT principuose nurodomas baigtinis sąrašas atvejų, kai sutartis gali būti keičiama ar nutraukiama nesant sutarties šalių susitarimo: 3.10 str. esminė nelygybė (angl. - *gross disparity*), 5.1.8 str. neterminuota sutartis (angl. - *contract for indefinite period*), 6.1.16 str. negautas viešas leidimas (angl. - *permission neither granted neither refused*), 6.2.3 str. pasikeitusios aplinkybės (angl. - *hardship*), 7.1.7 str. nenugalima jėga (*force majeure*), 7.3.1 str. vienašališkas sutarties nutraukimas (*terminatori*), 7.3.3 str. numatomas sutarties pažeidimas (angl. - *anticipatory non - performance*). Iš esmės analogiškas sutarčių privalomumo principo išimtis, kai sutartis gali būti pakeista, nutraukta ar jos atsisakyta, įtvirtina ir CK.

Bendrosios sutarčių pakeitimą ir nutraukimą reglamentuojančios normos pateikiamos CK šeštos knygos II dalies XVIII skyriuje, reglamentuojančiame sutarčių pabaigą. Atsižvelgiant į CK VI knygos II dalies XVIII skyriaus nuostatas sutarties pakeitimo ir nutraukimo atvejus galima suskirstyti į tris grupes, klasifikuojančiu kriterijumi laikant pakeitimo ar nutraukimo tvarką:

Pirma, sutartis gali būti pakeičiama arba nutraukiama šalių susitarimu.

Antra, išimtiniais atvejais sutartis gali būti vienos iš šalių pakeičiama arba nutraukiama vienašališkai. LAT⁴⁹ išskyrė atvejus, kada sutartis gali būti vienašališkai nutraukiama: pirma, esant esminiam sutarties pažeidimui, kuris nustatomas atsižvelgiant į CK 6.217 str. 2 d. nurodytas aplinkybes; antra, jei sutarties pažeidimas pasireiškia termino praleidimu ir sutarties įvykdymas nepraranda prasmės po termino praleidimo (t.y. jeigu pats sutarties įvykdymo termino praleidimas yra esminis sutarties pažeidimas), nukentėjusi šalis gali nutraukti sutartį, prieš tai nustačiusi papildomą protingą terminą neįvykdytai sutarčiai įvykdyti (CK 6.209 str., 6.217 str. 3 d.);

Trečia, CK 6.217 str. 5 d. leidžia sutarties šalims vienašališkai nutraukti sutartį joje numatytais atvejais, t.y. aptarus sutartyje konkrečius jos nutraukimo pagrindus.

⁴⁸ Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos aiškinamasis raštas dėl Civilinio kodekso šeštosios knygos. 2000-05-16, Nr. P - 2530 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-12-15]. Prieiga per internetą: www.lrs.lt.

⁴⁹ LAT CBS 2004 m. birželio 29 d. plenarinės sesijos nutartis c. b. J. Zolotariovas v. UAB "Baldras" ir VĮ "Registru centras" Klaipėdos filialas, Nr. 3K-P-346/2004, k. 37.8, 45.7.

Pažymėtina, kad CK 6.217 str. 5 d. nuostatos suteikia šalims galimybę vienašališkai nutraukti sutartį ir tais atvejais, kai sutarties pažeidimas nėra esminis.

Nukentėjusi sutarties šalis, praradusi interesą tęsti sutartinius teisinius santykius ir gindama savo pažeistas teises, kaip *ultima ratio*, gali pasinaudoti savigynos priemone - vienašališku sutarties nutraukimu (CK 1.139 str.). Tokią sutarties šalies galimybę nutraukti sutartį vienašališkai lemia įstatymo leidėjo pripažinimas nukentėjusiai šaliai galimybės operatyviai ginti savo pažeistas teises. Operatyvus sutarties nutraukimo būdas yra prevencinė priemonė tam, kad būtų tinkamai vykdoma sutartis, kitokiu atveju, kai sutartį netinkamai vykdo viena iš šalių, ji prisiima riziką dėl vienašalio sutarties nutraukimo ir jam tenkančių nepalankių padarinių - iš sutarties kylančių teisių praradimo bei prievolės atlyginti padarytus nuostolius⁵⁰.

CK 6.223 str. 4 d. nurodo, kad sutarties šalis visiškai ar iš dalies atsisakyti vykdyti sutartį gali tik įstatymų ar sutarties numatytais atvejais, o CK 6.59 str. -jog draudžiama vienašališkai atsisakyti įvykdyti prievolę ar vienašališkai pakeisti jos įvykdymo sąlygas, išskyrus įstatymų ar sutarties numatytus atvejus. Taigi vienašališkai pakeisti sutartį galima tik įstatymų ar sutarties nustatyta tvarka⁵¹.

Pažymėtina, kad vienašališkai pakeitus ar nutraukus sutartį, kita šalis gali ginčyti tokių veiksmų teisėtumą ir pagrįstumą teisme, ir netinkamas savo teisių realizavimas gali lemti neigiamas pasekmes pačiai nukentėjusiai šaliai. Todėl net ir esminio sutarties pažeidimo atveju vengdama neigiamų pasekmių ir siekdama realizuoti savo teises ji dažnai kreipiasi į teismą, o ne sutartį nutraukia vienašališkai. Dispozityvumo principas privatinuose santykiuose leidžia pasirinkti tiek savo teisių įgyvendinimo priemones, tiek ir jų gynimo būdus⁵², tačiau to paties tikslo pasiekimui reikalingos skirtingo dydžio sąnaudos.

Trečia, sutartis gali būti pakeičiama arba nutraukiama teismo sprendimu (CK 6.217 str. 4 d., 6.223 str. 3 d.). Teisė, siekdama įgyvendinti socialinio reguliavimo funkciją, užtikrinti visokeriopos civilinių teisių teisminės gynybos ir kitų CK 1.2 str. 1 d. principų realizavimą, palieka teisę tam tikrais atvejais sutartinius civilinius teisinius santykius nustatyti teismo sprendimu⁵³. Lietuvos Respublikos Konstitucijos⁵⁴ 30 str. 1 d. bei Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencijos⁵⁵ 6 str. nurodo, kad asmuo turi teisę teisme ginti bet

⁵⁰ LAT CBS 2004 m. birželio 29 d. plenarinės sesijos nutartis c. b. J. Zolotariovas v. UAB "Baldras" ir VĮ "Registru centras" Klaipėdos filialas, Nr. 3K-P-346/2004, k. 37.8, 45.7.

⁵¹ LAT CBS 2005 m. spalio 17 d. nutartis c. b. ŽŪB „Minija“ v. AB „Žemaitijos pienas“, Nr. 3K-3-488/2005, kat. 42.8, 45.3.

⁵² Mikelėnas V. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. 6 knyga. Prievolių teisė//Vilnius: Justitia. 2003.

⁵³ Laužikas E; Mikelėnas V.; Nekrošius V. Civilinio proceso teisė: vadovėlis//Vilnius: Justitia. 2003.

⁵⁴ LAT CBS 2004 m. gegužės 24 d. nutartis c. b. UAB „Vilniaus energija“ v. VšĮ „Teleradijo kompanija Hansa“, Nr. 3K-3-323/2004 m., k. 19.3.; 37.1., 37.6, 45.5.

kurią savo pažeistą teisę. Civilinių teisių pažeidimo atveju nukentėjusysis turi teisę reikalauti taikyti vieną iš CK 1.138 str. nurodytų civilinių teisių gynimo būdų ar atitinkamą jų derinį, pavyzdžiui, nutraukti arba pakeisti sutartį (CK 1.138 str. 5 d.) ir priteisti nuostolius (CK 1.138 str. 6 d.).

3.1.1. sutarties sąlygų keitimas šalių susitarimu

Sutarties nutraukimas ar pakeitimas šalių susitarimu skirtingai nuo sekančių dviejų rūšių yra sutarčių laisvės principo išraiška, o ne teisių apsaugos užtikrinimo priemonė. Sutarties laisvės principas yra logiška valios doktrinos išdava. Paprastai šis principas analizuojamas keturiais aspektais:

- laisve sudaryti sutartį;
- laisve atsisakyti sudaryti sutartį;
- laisve nustatyti sutarties turinį, t.y. jos sąlygas;
- laisve sudaryti sutarties, kurių įstatymas nenumato, jeigu tokios sutartys neprieštarauja teisei ir gerai moralei.

Sutarties laisvės principas reiškia, kas asmuo sutartį sudaro kada nori ir su kuo nori. Laisvę pasirinkti sutarties šalį riboja kitokio pobūdžio teisės normos. Teisė draudžia bet kokią diskriminaciją. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 str. antroji dalis⁵⁶ draudžia varžyti žmogaus teises ar teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų. 1950 m. lapkričio 4 d. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 14 straipsnis nustato, kad „naudojimasis šios Konvencijos pripažintomis teisėmis ir laisvėmis turi būti garantuojamos be jokios diskriminacijos dėl lyties, rasės odos spalvos, kalbos, religijos, politinių ar kitokių įsitikinimų, nacionalinės ar socialinės kilmės, priklausymo tautinei mažumai, nuosavybės, gimimo ar kitokio statuso“⁵⁵. Šie draudimai yra ir privalo būti taikomi ir sutartiniams santykiams. Atsisakymas sudaryti sutartį nurodytais pagrindais pažeistų ir įstatymą, ir pagrindines žmogaus teises. Pavyzdžiui, JAV teismas *Sud v. Import Motors Ltd.* byloje pripažino atsisakymą sudaryti paskirstymo sutartį neteisėtu, nes atsisakymas buvo motyvuotas diskriminaciniais argumentais – nacionaline asmens kilme ir pilietybe, t.y. jo buvimu indu, o ne europiečiu ar amerikiečiu.

⁵⁵ Lando O., Beale H. *Principles of European Contract law*. The Hague, London, New York: Kluwer Law International, 2000, Part I and II, p. 324.

⁵⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucija//Valstybės žinios. 1992 Nr. 33-1014.

⁵⁷ Mikelėnas V. *Sutarčių teisė*//Vilnius: Justitia. 1996.

Europos Sąjungoje atsisakymas sudaryti sutartį (*refusal to deal*)⁵⁸ gali būti pripažintas piktnaudžiavimu teise, nes tokie veiksmai pažeidžia Romos sutarties 85 ir 86 straipsnius. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas yra priėmęs ne vieną sprendimą, kuriuo atsisakymas sudaryti sutartį buvo pripažintas neteisėtu. Panašių draudimų yra Lietuvos įstatymuose. Pavyzdžiui, 1992 m. rugsėjo 15 d. Konkurencijos įstatymo 4 straipsnis sąžiningą konkurenciją ribojančiais ar trukdančiais veiksmais laiko atsisakymą sudaryti sutartį su tam tikrais prekių pirkėjais ar pardavėjais. DK 2 straipsnyje išvardyti principai yra kertiniai darbo teisėje⁵⁹. Sutartinės laisvės principas gali būti taikomas tik tiek, kiek tai nepažeidžia DK ir kituose darbo įstatymuose nustatytų imperatyvių normų ir nepablogina darbuotojų padėties. To paties straipsnio 1 dalies 4 punkte įtvirtintas darbo teisės subjektų lygybės principas – tarptautinis ir konstitucinis lygiateisiškumo principas, kuris reiškia draudimą diskriminuoti darbo teisės subjektus, taikyti jiems skirtingas darbo sąlygas, tapačius santykius vertinti skirtingai dėl įvairių aplinkybių, kurios yra nesusijusios su darbuotojų dalykinėmis savybėmis. Diskriminacija yra draudžiama visais darbo teisinių santykių susiformavimo etapais: įgyjant profesinį pasirengimą ar kvalifikaciją, įsidarbinant, taip pat atliekant darbą, įskaitant vienodų darbo sąlygų sudarymą, siekiant karjeros ar nutraukiant susiklėsčiusius darbo santykius. Kita vertus, lygiateisiškumo principas nereiškia, kad skirtingų sąlygų taikymas ar tapačių santykių skirtingas reglamentavimas yra apskritai uždraustas, tačiau jis galimas tik esant objektyvioms ir pagrįstoms priežastims.

Sutarties laisvės principo ribos reiškia, kad visuomenė ir valstybė nėra abejingos sutartiniams santykiams ir pasilieka teisę kontroliuoti sutarties šalių veiksmus, apimdama ir sutarties turinį, t.y. jos sąlygas. Vienas sutarties laisvės principo aspektas reiškia, kad šalis turi teisę laisvai nustatyti tarpusavio teises ir pareigas. Klasikinėje sutarčių teisėje šis sutarties laisvės principo aspektas buvo įgyvendinamas praktiškai be ribojimų: darbdavys galėjo laisvai nustatyti darbuotojo darbo sąlygas, jo atlyginimą; buto nuomotojas galėjo nevaržomai diktuoti savo sąlygas nuomininkui; pinigai buvo skolinami už tokias palūkanas, kurių reikalavo paskolos davėjas ir t.t. Tačiau ilgainiui įsitikinta, kad šalių padėtis nėra lygiavertė: darbuotojas, bijodamas prarasti darbą, sutinka dirbti ir už mažesnę atlyginimą arba kenksmingomis sąlygomis; žmogus, neturintis kur gyventi, pritaria visoms nuomotojo sąlygomis ir pan. Nelygiavertės šalių padėties problema buvo pagrindas susiformuoti silpnesnės šalies doktrinai, leidžiančiai valstybei kištis į sutartinius santykius ir ginti silpnesnės šalies interesus.

⁵⁸ Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva//Vilnius: Monografija. 2004.

⁵⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas//Valstybės žinios. 2002. Nr. 64-2569.

Sutarties šalių laisvę nustatyti sutarties turinį riboja ne tik imperatyvios teisės normos, bet ir visuomenės moralės principai. Visuomenė ir valstybė negali pripažinti sutarties sąlygų, prieštaraujančių joje visuotinai pripažintoms moralės nuostatom. Todėl CK, DK ir kituose įstatymuose yra normų, draudžiančių nesąžiningas, prieštaraujančias gerai moralei sutarties sąlygas, taip pat nepripažįsta sutarties sąlygų, prieštaraujančių viešajai tvarkai, t.y. bendriesiems galiojantiems teisiniams ir moraliniams visuomenės gyvenimo principams.

3.1.2. sutarties sąlygų pakeitimas teismo sprendimu

Bendrosios sutarčių pabaigą reguliuojančios civilinės teisės normos leidžia tik įstatymuose ar sutartyje nustatytais atvejais sutartį nutraukti ar atsisakyti sutarties vienašališkai, t.y. nesikreipiant į teismą (CK 6.217 - 6.220 str., 6.228 str.). Dispozityvumo principas privatiniuose santykiuose leidžia sutarties šaliai pasirinkti galimybę savo iniciatyva nesikreipiant į teismą vienašališkai nutraukti sutartį arba inicijuoti sutarties nutraukimą teismine tvarka, jeigu realiai atsiranda tokį sutarties nutraukimą leidžiančios įstatyme ar sutartyje numatytos aplinkybės⁶⁰. Jei sutartis negali būti vienašališkai pakeičiama ar nutraukiama, tai, esant įstatyme ar sutartyje numatytiems pagrindams, suinteresuota šalis gali reikalauti pakeisti ar nutraukti sutartį teismo tvarka.

Sutartis nutraukiama ar pakeičiama teismo sprendimu, kai sutarties šalis kreipiasi į teismą su ieškiniu ir asmuo turi teisę į ieškinį procesiniu teisiniu atžvilgiu (teisę kreiptis į teismą), materialiuoju teisiniu atžvilgiu (teisę į ieškinio patenkinimą) bei laikėsi tinkamo teisės kreiptis į teismą įgyvendinimo sąlygų⁶¹. Teisės į ieškinio patenkinimą materialiuoju teisiniu atžvilgiu turi egzistuoti materialinio teisinio pobūdžio aplinkybės.

Visų pirma, turi egzistuoti pagrindas kreiptis į teismą. Tačiau tai nereiškia, kad šaliai kreipusis į teismą, šis gali *ex officio* nutraukti ar pakeisti sutartį. LAT byloje Kauno miesto savivaldybės valdyba v. R.Jurgelionio firma „Tastos statyba“⁶² nurodė, kad sutartis CK 6.217 str. 4 d. numatytu atveju gali būti nutraukiama tik pagal suinteresuotos šalies ieškinį, o ieškinio pagrindą, t.y. aplinkybes, kuriomis grindžiamas reikalavimas nutraukti sutartį ir šias aplinkybes patvirtinančius įrodymus turi pateikti pats ieškovas.

⁶⁰ LAT CBS 2004 m. birželio 29 d. plenarinės sesijos nutartis c. b. J. Zolotariovas v. UAB "Baldras " ir VĮ "Registru centras" Klaipėdos filialas, Nr. 3K-P-346/2004, k. 37.8, 45.7.

⁶¹ Laužikas E., Mikelėnas V., Nekrošius V. Civilinio proceso teisė: vadovėlis//Vilnius: Justitia. 2003.

⁶² LAT CBS 2002 m. gruodžio 4 d. nutartis c. b. Kauno miesto savivaldybės valdyba v. R. Jurgelioniu firmos "Tastos statyba", Nr. 3K-3-1618/2002, k. 37.8.

Jei CK 6.217 str. dėl sutarties nutraukimo nenumato jokių papildomų reikalavimų, tai norint pakeisti sutartį reikia laikytis minėtų reikalavimų. CK 6.223 str. 3d. numato, kad ieškinį dėl sutarties pakeitimo galima pareikšti tik po to, kai kita šalis atsisako pakeisti sutartį ar per 30 dienų išjos negautas atsakymas į pasiūlymą pakeisti sutartį, jeigu sutartis ar įstatymai nenustato kitokios sutarties pakeitimo tvarkos. Pažymėtina, kad CK 6.223 str. įtvirtina bendrąsias sutarties pakeitimą reglamentuojančias normas, o, kaip nurodė LAT, straipsnio 3 dalis nustato privalomą ikiteisminę ginčų dėl sutarties pakeitimo nagrinėjimo tvarką⁶³.

CK 6.204 str. taip pat numato privalomą ikiteisminę ginčų nagrinėjimo tvarką⁶⁴. Kai sutarties įvykdymas tampa vienai iš šalių žymiai sudėtingesnis, nukentėjusi sutarties šalis turi teisę kreiptis į kitą šalį prašydama sutartį pakeisti, o šis prašymas turi būti pagrįstas ir pareikštas tuoj pat po sutarties įvykdymo suvaržymo (CK 6.204 str. 3 d.). Tik jei per protingą terminą šalys nesutaria dėl sutarties pakeitimo, bet kuri iš jų gali kreiptis į teismą (CK 6.204 str. 3 d.).

Kas yra protingas terminas – fakto klausimas, todėl turi būti sprendžiama konkrečioje byloje. Toks terminas turi būti realus⁶⁵, pakankamas atitinkamam veiksmui atlikti⁶⁶. Pagal CK 6.35 str. 1 ir 2 d. įstatymais nustatyti terminai laikytini protingais. Todėl galima atsižvelgti į CK 6.223 str. 3 d., kuri numato, jog 30 dienų termino suėjimas, per kurį turėtų būti pradėtos derybos dėl sutarties pakeitimo, ar atsisakymas derėtis suteikia teisę kreiptis į teismą. Tad remiantis CK 1.9 str. 1 d. analogiška nuostata galėtų būti taikoma ir pasikeitusių aplinkybių atveju, tačiau vėl gi, tai turi būti vertinama konkrečios situacijos kontekste.

Europos sutarčių principai, skirtingai nei CK 6.204 str. 3 d., numato ne teisę, o pareigą derėtis, kai sutarties vykdymas vienai iš šalių tampa iš esmės sunkesnis. Tokia pareiga yra grindžiama bendro pobūdžio sąžiningumo reikalavimu, už kurio pažeidimą numatyta atsakomybė. Teismas, suinteresuotos šalies reikalavimu nutraukęs ar pakeitęs sutartį, gali priteisti dėl atsisakymo derėtis ar derybų pažeidimo prieštaraujancio bendrojo pobūdžio sąžiningumo pareigai patirtus nuostolius⁶⁷. CK 6.204 str. nereglamentuoja atsakomybės klausimų, tačiau CK 1.5 str. 1 d. numato, kad civilinių teisinių santykių subjektai, įgyvendindami savo teises bei atlikdami pareigas, privalo veikti pagal teisingumo,

⁶³ LAT CBS 2005 m. rugsėjo 21 d. nutartis c. b. S. Jasiulevičiaus įmonė „Sauliaus vaistinė“ v. Panevėžio teritorinei ligonių kasa ir kt., Nr. 3 K-3-441/2005, k. 42.11.2.

⁶⁴ Mikelėnas V. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. 6 knyga. Prievolių teisė// Vilnius: Justitia. 2003.

⁶⁵ Lietuvos teismų praktikos, taikant Ženevos 1956 m. Tarptautinio krovinių vežimo keliais sutarties konvencijos (CMR) normas, apžvalga. 2001 m. sausio 15 d. Nr. A2-15.

⁶⁶ LAT CBS 2006 m. vasario 8 d. nutartis c. b. N. N. v. N. T., Nr. 3K-3-106/2006, k. 21.4.2.7 (S).

⁶⁷ Lando O., Beale H. Principles of European Contract law. The Hague, London, New York: Kluwer Law International. 2000. Part I and H, p. 326.

protingumo ir sąžiningumo reikalavimus. Šioje situacijoje taip pat pagal analogiją gali būti taikomas CK 6.163 str., kurio 3 d. numato, kad šalis, kuri pradeda derybas dėl sutarties sudarymo ar derasi nesąžiningai, privalo atlyginti kitai šaliai padarytus nuostolius.

Tuo tarpu CK 6.228 str. nenumato privalomos ikiteisminės ginčų nagrinėjimo tvarkos. Tiesiog turinčios teisę atsisakyti sutarties šalies prašymu teismas gali pakeisti sutarties sąlygą, kad tai atitiktų sąžiningumo ir protingus sąžiningos verslo praktikos reikalavimus (6.228 str. 3 d.) - LAT byloje V. Šeduikienė v. UAB „Klaistuva“⁶⁸ nesutiko su žemesnių teismų pozicija, jog iš dalies atsisakyti nuo tam tikros sutarties sąlygos galima tik pareiškus ieškinį dėl sandorio pripažinimo negaliojančiu, ir nurodė, kad pagal teisę atsisakyti sutarties turinčios šalies ieškinį teismas gali sutartį ar atskirą jos sąlygą pakeisti. Kaip nurodė LAT⁶⁹, pats teismo sprendimas sukelia teisinį efektą, t.y. nutraukia, pakeičia ar nustato teisinius santykius, ir nereikia atlikti jokių papildomų veiksmų, kuriais būtų sukeliama suinteresuoto asmens pageidaujamos teisinės pasekmės.

3.1.3. vienašališkas sutarties pakeitimas

CK 6.59 str. įtvirtina draudimą vienašališkai atsisakyti prievolę ar vienašališkai pakeisti jos vykdymo sąlygas, jei kitaip nenumatyta sutartyje ar įstatymuose.

Vadovaudamasis paslaugų sutarties kliento interesų prioriteto principu paslaugų teikėjas privalo veikti pagal sutarties sąlygas bei kliento nurodymus, kuriuos šis turi teisę keisti tiek kiek tai neprieštarauja sutarčiai, įstatymams ar paslaugų teikėjo veiklą reglamentuojančioms kitoms normoms. Nurodymai turi būti teikiami šalių tarpusavio santykius bei sutarties vykdymo specifiką atitinkančiomis sąlygomis ir forma. Rekomendacijoje dėl viešųjų pirkimų sutarčių sąlygų⁷⁰ nurodoma sutarties sąlyga, pagal kurią pirkėjas gali bet kuriuo metu raštu nurodyti tiekėjui pakeisti bet kokias sutarties sąlygas, išskyrus tas, kurios taip pat buvo ir pirkimo dokumentuose. Tačiau tokios sutarties sąlygos vis tiek turi būti įforminamos raštišku abiejų šalių susitarimu. Tiekėjui nesutinkant keisti sutarties per 30 dienų turi būti pareiškiamos pretenzijos. Taip pat turizmo sutarties atveju kelionės organizatorius turi teisę sutartyje numatyti, kad jam yra suteikiama teisė dėl svarbių

⁶⁹ LAT CBS 2003 m. spalio 15 d. nutartis c.b. V. Šeduikienės v. UAB „Klaistuva“, Nr. 3K-3975/2003, k. 37.6., 37.8., 38.2.

⁷⁰ LAT CBS 2001 m. sausio 8 d. nutartis c.b. Medžiotojų ir žvejų draugijos Trakų skyriaus Elektrėnų medžiotojų būrelis v. Elektrėnų medžiotojų būrelis ir kt., Nr.3K-3-2/2001 m., k. 119.

priežasčių, apie kurias jis nedelsdamas informuoja turistą, pakeisti atitinkamą sutarties sąlygą (CK 6.751 str.).

Gali kilti klausimas, ar tokių sąlygų ir nurodymų keitimas gali būti laikomas vienašališku sutarties pakeitimu. Kaip pažymėjo LAT⁷¹, tam tikros su sutarties vykdymu susijusios sąlygos, kuri nėra nustatyta sutartyje, vienašališkas nustatymas ir keitimas pavyzdžiui, perkėlimo keltu kaina šalims susitartus kompensuoti faktines išlaidas, negali būti laikomas vienašališku sutarties pakeitimu.

Kitas su vienašališku sutarties sąlygų keitimu susijęs atvejis yra grindžiamas kredito įstaigų veiklos specifika. CK 6.896 str. nurodo, kad bankas ar kita kredito įstaiga turi teisę vienašališkai keisti palūkanų, mokamų už indėlius iki pareikalavimo, dydį. Jei sutartis nenumato kitaip, bankas sutarties sąlygas dėl palūkanų gali pakeisti pranešimu (6.896 str. 4 d.). Kaip nurodo 6.896 str. 4 d., sutarties pakeitimas sukels teisines pasekmes tik praėjus vienam mėnesiui nuo pranešimo. Analogiškos nuostatos gali būti nustatomos ir kreditavimo sutartyse⁷².

Įstatymai ar šalių sutartis gali numatyti ir kitokių atvejų, kai suteikiama teisė vienašališkai keisti sutarties sąlygas. Atsižvelgiant į tai, kad tam tikru verslu užsiimantys subjektai, įskaitant bankus ar kitas kredito įstaigas, sutartis paprastai sudaro prisijungimo būdu pagal jų parengtas standartines sąlygas, sutarties sąlygos, leidžiančios be pagrindo vienašališkai keisti sutartį, gali būti pripažintos siurprizinėmis (CK 6.186 str. 1 d.), o vartojimo sutarčių atveju (CK 6.188 str.) bei esant esminei sutarties šalių nelygybei (CK 6.228 str.) nesąžiningomis ir negaliojančiomis.

⁷⁰ Viešųjų pirkimų tarnybos prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės direktoriaus 2004 m. gruodžio 31 d. įsakymas Nr. 1S-83 Dėl prekių ir paslaugų viešųjų pirkimų sutarčių bendrųjų ir specialiųjų sąlygų rengimo rekomendacijų patvirtinimo (Valstybės žinios, 2005, Nr. Nr. 8-262).

⁷¹ LAT CBS 2005 m. balandžio 27 d. nutartis c. b. AB "Smiltynės perkėla" v. Neringos savivaldybė, Nr. 3K-3-270/2005, k. 35.4.

⁷² Mikelėnas V. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. 6 knyga Prievolių teisė//Vilnius: Justitia. 2003.

3.2. DARBO SUTARTIES VYKDYMO IR KEITIMO PAGRINDAI

Darbo sutartis keičiama pasikeitus vienai iš šalių arba keičiant joje aptartas sąlygas⁷³. Sutarties šalis gali pasikeisti tik pasikeitus darbuotojui, senosios sutarties nebelieka. Toks darbuotojo pasikeitimas tolygus sutarties pasibaigimui. Darbdavio pasikeitimas nereiškia pasibaigus darbo sutartį, nes, pagal DK 138 str. įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas, įmonės, įstaigos ar organizacijos sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prisijungimas prie kitos įmonės ar jos dalies perdavimas negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius, o tai reiškia, jog darbo santykiai tęsiasi ir darbo sutartis nenutrūksta.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99 str. pirma dalis nustato, kad darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų, nurodytų šio kodekso 95 straipsnyje. Šios sąlygos yra suskirstytos į tris grupes: 1/ būtinios darbo sąlygos (susitarimas dėl darbovietės ir darbo funkcijų); 2/ darbo apmokėjimo sąlygos; 3/ papildomos darbo sutarties sąlygos, kurių darbo įstatymų, kiti norminių aktų arba kolektyvinės sutarties nuostatos nedraudžia nustatyti (išbandymas, profesijų jungimas ir kt.)⁷⁴.

LR Darbo kodekso 95 str. pirma dalis būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis įvardina darbovietę (įmonę, struktūrinį padalinį ir kt.) ir darbo funkcijas (darbą ar pareigas pagal tam tikrą profesiją, specialybę, kvalifikaciją). Šio straipsnio antra dalis numato, kad atskiroms darbo sutarčių rūšims įstatymai ir kolektyvinė sutartis gali nustatyti ir kitas būtinausias sąlygas (susitarimas dėl sutarties termino, sezoninio darbo pobūdžio ir kt.). DK 120 str. antra dalis leidžia vėliau šias sąlygas keisti tik turint išankstinį raštišką darbuotojo sutikimą, išskyrus DK 121 straipsnyje nustatytus ypatingus – ekstremalius atvejus.

Tarp būtinųjų darbo sutarties sąlygų nebeliko darbo apmokėjimo sąlygos, nes jai suteiktas atskiras teisinis statusas. DK 95 str. trečioje dalyje nurodyta, kad kiekvienoje darbo sutartyje šalys sulygsta dėl darbo apmokėjimo sąlygų (darbo užmokesčio sistemos, darbo užmokesčio dydžio, mokėjimo tvarkos ir kt.). Šias sąlygas be darbuotojų raštiško sutikimo darbdavys gali keisti tik DK 120 ir 203 straipsnių nustatyta tvarka.

Šalių susitarimu gali būti sulygstama ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jų nustatyti, pavyzdžiui, dėl išbandymo, profesijų jungimo ir kt. (DK 95 str. 4 d.). Kitos darbo sąlygos

⁷³ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I t./Vilnius: Justitia. 2005.

⁷⁴ Davidavičius H. Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties nutraukimas pagal darbo kodeksą/Vilnius. 2006.

tampa būtinomis tik tuomet, kai šalys dėl jų susitaria ir jas įvardina darbo sutartyje. Jeigu šalys nepasiekia susitarimo vienai pusei rūpimu klausimu ir į sudarytą darbo sutartį nebuvo įtraukta jos pageidaujama sąlyga, bet šalies pageidaujamos aplinkybės įgyvendintos vėlesniais šalių veiksmais ar susiklėsčiusia praktika, tai reiškia, kad šios aplinkybės faktiniu sutarties vykdymu gali būti pripažintos kaip darbo sutarties sąlyga. Tokios sąlygos ateityje gali būti keičiamos tik DK 120 straipsnyje nustatyta tvarka.

Kaip nurodė Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (LAT) ieškovo P.S. gražinimo į darbą byloje, visos šalių sulygtos darbo sutarties sąlygos, jeigu darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose arba kolektyvinėje darbo sutartyje nėra draudimo dėl jų susitarti, yra vienodai privalomos darbo sutarties šalims. Darbo sutarties šalis vienašališkai neturi teisės keisti darbo sutartyje sulygtų darbo sąlygų. Darbuotojas, nesutikdamas su darbo sutartyje sulygtų darbo sąlygų pakeitimu, turi teisę tiesiogiai pareikšti ieškinį teisme, nesikreipdamas į darbo ginčų komisiją (DK 295 str. 2 d. 1 p.). Tokiais atvejais pagal DK 297 str. pirmos dalies nuostatas taikytinas vieno mėnesio sutrumpintas ieškinio senaties terminas⁷⁵.

3.2.1. darbo sutarties ir darbo sąlygų pakeitimas

Darbo kodeksas reglamentuoja ne tik darbo sutarties sąlygas, bet ir jų keitimą. Darbo sutarties sąlygų pakeitimo būdas ir tvarka priklauso nuo tų sąlygų keitimo priežasties, keičiamų sąlygų rūšies ir nuo to, kuriam laikui – terminuotai ar neterminuotai keičiamos sąlygos. Universaliausias darbo sutarties sąlygų pakeitimo būdas yra šalių susitarimas. Darbo kodeksas nenumato jokių tokio susitarimo apribojimų. Tik kai kuriais atvejais reikalaujama rašytinio darbuotojo sutikimo. DK 120 str. pirma dalis suteikia darbdaviams teisę keisti darbuotojams darbo sutarties sąlygas, kai keičiama gamyba, jos mastas, technologija arba darbo organizavimas, taip pat kitais gamybinio būtinumo atvejais. Tai jis gali padaryti ir darbuotojo sutikimu. Iš to seka, kad gali būti keičiamos darbo sutarties sąlygos ir dėl kitų priežasčių, jei jos darbdavio požiūriu priskirtinos prie gamybinio būtinumo, kurio samprata Darbo kodekse nepateikiama. Tai rodo, kad yra išplėstas sąrašas aplinkybių, dėl kurių leidžiama darbuotojams keisti darbo sąlygas, o kai atsisakoma dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, darbuotojai gali būti atleidžiami iš darbo DK 129 straipsnyje nustatyta tvarka. Darbuotojo atsisakymas įvykdyti darbdavio įsakymą

⁷⁵ LAT CBS 2005 m. balandžio 11 d. nutartis c. b. P. Strasdauskas v. UAB „Keila“, Nr. 3K-3-195/2005.

negali būti kvalifikuojamas kaip darbo drausmės pažeidimas. Jei darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, jis gali būti atleistas iš darbo pagal DK 129 str. Ši norma yra siunčiamoji, tai reiškia, kad darbo sutarties nutraukimo pagrindas yra ne darbuotojo atsisakymas dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, o aplinkybės, nurodytos DK 129 str. dispozicijoje⁷⁶. Darbdaviui reikia įrodyti, kad buvo svarbi priežastis nutraukti darbo sutartį, laikytis atleidimo iš darbo taisyklių ir darbuotojui numatytų garantijų.

Būtiniosios darbo sutarties sąlygos, jeigu jas norima keisti neterminuotai arba ilgesniam negu vieno mėnesio terminui, gali būti keičiamos tik išankstiniu rašytiniu darbuotojo sutikimu. Jokių šios taisyklės išimčių DK nenumato.

Darbo kodekso 120 str. 3 dalis nustato, kad darbo apmokėjimo sąlygas be darbuotojo raštiško sutikimo darbdavys gali keisti tik tuo atveju, kai įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį yra keičiamas tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas. Toks darbo apmokėjimo sistemos keitimas turėtų būti pagrįstas ekonominiu požiūriu ir įteisintas atitinkamu įmonės kompetentingo valdymo organo sprendimu. Darbo kodekso 203 str. reikalauja, kad kai nustatomos naujos darbo apmokėjimo sąlygos, darbdavys apie tai turi raštu pranešti darbuotojams ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį iki jų įsigaliojimo. Taigi, darbuotojai turi teisę į informavimą ir konsultavimą. Vadovaujantis Darbo kodekso 47 straipsnio normomis, numatytas konsultavimas, atitinkantis tarptautinių teisės aktų reikalavimus⁷⁷ (Europos socialinė chartija, Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija), svarbus ne tik siekiant skatinti konsultacijas ir bendradarbiavimą įmonės bendrais klausimais, bet ir nustatant darbo sąlygas. 1991 m. spalio 14 d. Europos Bendrijos Tarybos direktyvoje 91/533/EEB „Dėl darbdavio įsipareigojimo informuoti dirbančiuosius apie darbo sutarties ar darbo santykių sąlygas“ numatytas reikalavimas darbdaviui raštu informuoti darbuotojus tiek apie pradines, tiek apie vėliau keičiamas ar naujas įvedamas darbo sąlygas.

Svarbus konsultavimasis ir tais atvejais, kai priimami vietiniai-lokalūs teisės aktai, turintys darbo teisės normų. Svarbu, kad tokios vietinės teisės normos neturėtų nuostatų, pabloginančių darbuotojų darbo sąlygas, palyginti su nustatytomis įstatymų⁷⁸.

Jeigu tokio darbo apmokėjimo sistemos keitimo išdavoje numatoma sumažinti darbo užmokestį konkreitiems darbuotojams, reikalingas išankstinis raštiškas

⁷⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. 3 dalis. Nekrošius I.//Vilnius. 2003.

⁷⁷ Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva//Monografija. Vilnius. 2004.

⁷⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. 1 dalis. Dambrauskienė G.//Vilnius. 2003.

kiekvieno jų sutikimas ateityje dirbti su mažesniu darbo užmokesčiu, nes keičiant darbo apmokėjimo sąlygas, sumažinti darbo užmokestį be darbuotojo raštiško sutikimo negalima (DK 120 str. 3 d.). Jeigu atskiri darbuotojai nesutinka dirbti tokiomis pakeistomis darbo sąlygomis, jie DK 130 straipsnio tvarka išpėjami, kad su jais darbo sutartis bus nutraukta pagal DK 129 straipsnį, laikantis jame nustatytos atleidimo iš darbo tvarkos.

Pagal anksčiau galiojusį Darbo sutarties⁷⁹ įstatymą (17 str.), darbo sutartis buvo laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl būtinųjų darbo sąlygų. Kai vėliau darbuotojui buvo keičiamos šalių suldytos būtinosios sąlygos, arba jis buvo keliamas dirbti į kitą vietovę, nors ir kartu su įmone, šios aplinkybės buvo traktuojamos kaip darbuotojo perkėlimas į kitą darbą (DSĮ 23 str.).

LR Darbo kodekse nerandame darbuotojo perkėlimo į kitą darbą apibrėžimo, nors kodekse dažnai akcentuojama tokio perkėlimo būtinybė. Perkelti darbuotoją į kitą darbą leidžiama tik esant darbuotojo sutikimui, išskyrus DK 121 straipsnyje numatytus atvejus, pavyzdžiui, DK 129 straipsnis numato, kad darbdavys gali dėl svarbių priežasčių nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, kai dėl to nėra jo kaltės, tik tuo atveju, jeigu negalima darbuotojo jo sutikimu perkelti į kitą darbą.

LR Darbo kodekso 99 str. pirma dalis numato, kad darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų, nustatytų DK 95 straipsnyje. Tai reiškia, kad šalių susitarimas turi apimti tiek būtinąsias, tiek ir kitas darbo sutarties sąlygas. Be to, DK 118 ir 119 straipsniuose nurodoma, jog darbdavys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi, o dėl papildomo darbo (pareigų) turi būti aptarta darbo sutartyje.

Pateiktos teisės normos leidžia daryti išvadą, jog perkėlimu į kitą darbą turėtų būti laikomos aplinkybės, kad darbuotojui keičiamos anksčiau sutartos bet kurios darbo sutarties sąlygos. DK 95 str. antra ir trečia dalys numato, kad keičiant būtinąsias darbo sąlygas bei mažinant darbo užmokestį reikalingas raštiškas darbuotojo sutikimas. Bet šiose teisės normose nepaminėta, kokia tvarka gali būti keičiamos kitos darbo sutarties sąlygos, numatytos minėto straipsnio ketvirtoje dalyje.

LAT⁸⁰ senatas dar 1996 m. birželio 21 d. nutarime Nr. 42 (9 p.) buvo išaiškinęs, kad darbuotojo perkėlimas į kitą darbą be jo raštiško sutikimo yra įstatymo reikalavimo pažeidimas ir, esant ginčui, toks perkėlimas turi būti pripažintas neteisėtu. Bet

⁷⁹ Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas//Valstybės žinios. 1991. Nr. 36-973.

⁸⁰ LAT senato nutarimas 1996 m. birželio 21 d.//dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose apibendrinimo rezultatų//Nr. 42, 9 p.

jeigu darbuotojas pradėjo dirbti pakeistomis sąlygomis ir to perkėlimo per įstatymo nustatytą laiką neginčijo, teismas gali pripažinti, jog perkėlimo per įstatymo nustatytą laiką neginčijo, teismas gali pripažinti, jog perkėlimas įvyko darbuotojui sutikus, nors jo raštiško sutikimo ir nėra. Tačiau šis nutarimas LAT senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų 136 str. 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“ buvo pripažintas netekusiu galios.

Darbuotojų perkėlimai darbe iniciatyvos ir priežasčių požiūriu yra gana įvairūs. Visų pirma, darbo sutarties šalys gali bet kuriuo metu susitarti dėl darbuotojo perkėlimo į kitą darbą. Tokiais atvejais inicijuoti perkėlimą darbe gali pats darbuotojas, jo darbdavys ar tam įgaliotos valstybės institucijos (pareigūnai). Atskiri teisės aktai įpareigoja darbdavį perkelti darbuotoją jo prašymu į kitą darbą dėl sveikatos būklės (DK 273 str.), priverstinės prastovos atveju (DK 122 str.) ar norint išvengti atleidimo iš darbo (DK 129 str.) ir kitais atvejais.

Jeigu teismas, nagrinėdamas tarp šalių kilusį ginčą, nustatys, kad darbdavys, atleisdamas darbuotoją iš darbo pagal DK 129 straipsnį, turėjo galimybę jį perkelti į kitą darbą, bet jam to darbo nepasiūlė, tokį atleidimą iš darbo pripažįsta neteisėtu su visomis iš to galimomis pasekmėmis. Minėtu atveju darbdavio galimybė perkelti darbuotoją į kitą darbą yra sąlygojama dviem aplinkybėmis: kito atitinkamo darbo buvimu ir darbuotojo sutikimu būti perkeltu į kitą darbą⁸¹.

Darbo kodekso 121 straipsnis nustato laikino darbo sąlygų pakeitimo sąlygas ir tvarką⁸²:

- darbdavys gali laikinai pakeisti darbo sutarties būtinausias sąlygas savo valia, neklausdamas darbuotojo sutikimo. Toks darbdavio įsakymas darbuotojui yra privalomas ir jo nevykdymas gali būti traktuojamas kaip darbo drausmės pažeidimas;
- darbdavys turi teisę perkelti darbuotoją iki vieno mėnesio laikui į darbo sutartimi nesulygtą darbą toje pačioje vietovėje, kai reikia užkirsti kelią gaivalinei nelaimei ar gamybinei avarijai, ją likviduoti arba nedelsiant pašalinti jos padarinius, užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams, gesinti gaisrą ir kitais ypatingai iš anksto nenumatytais atvejais. Ši norma numato vieną svarbų tokių ypatingų situacijų požymį – tai gali būti ypatingi iš anksto nenumatyti atvejai. Todėl ji negali būti

⁸¹ LAT CBS 2001 m. balandžio 18 d. nutartis c. b. S. Šlevienė v. ŽŪB „Delikatesas“, Nr. 3K-3-462/2001, k. 2.4.3.2, 2.6.

⁸² Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. 3 dalis//Nekrošius I. Vilnius. 2003.

pagrindas taikyti DK 121 str., jeigu atliekami įprasti ar iš anksto žinomi planuoti darbai. Tokiais atvejais darbo sąlygos gali būti keičiamos vadovaujantis DK 120 ar 122 straipsnių taisyklėmis, bet ne 121 straipsnio normomis.

- darbdavys turi teisę laikinai perkelti darbuotoją į darbo sutartimi nesulygtą darbą toje pačioje vietovėje. Tai reiškia, kad galima perkelti ir į kitą įmonę, jeigu ji yra toje pačioje vietovėje (gyvenamoji vietovė). Laikinas darbuotojo perkėlimas į kitą įmonę bus pagrįstas, jeigu tai daroma dėl svarbių jo darbovietės interesų.
- perkelti darbuotoją į darbo sutartimi nesulygtą darbą, taip pat keisti kitas darbo sutarties sąlygas galima iki vieno mėnesio laikotarpiui. Šis terminas yra vienkartinio perkėlimo ar kitokių darbo sąlygų pakeitimo terminas. Jis negali būti pratęstas.
- vadovaujantis DK 121 str. galima pakeisti tik būtinausias darbo sutarties sąlygas, numatytas DK 95 str. 1 ir 2 dalyse. Papildomosios darbo sutarties sąlygos ir darbo užmokesčio sąlygos gali būti keičiamos pagal DK 120 straipsnio 1 ir 3 dalių taisykles.

Taigi, pagal Darbo kodekso 121 straipsnį darbdavys turi teisę perkelti darbuotoją iki vieno mėnesio laikui į darbo sutartimi nesulygtą darbą toje pačioje vietovėje, taip pat pakeisti kitas DK 95 str. 1 ir 2 dalyse nustatytas sąlygas, kai reikia užkirsti kelią gaivalinei ar gamybinei avarijai ir kitais ypatingais iš anksto nenumatytais atvejais.

Be to, DK 266 str. 9 dalis numato, kad darbai privalo būti sustabdyti, kai gamtinės sąlygos kliudo saugiai juos atlikti ir tokio pavojaus atveju darbdavys, siekdamas užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams darbe, turi teisę perkelti darbuotojus į darbo sutartimi nesulygtą darbą toje pačioje įmonėje arba į kitą toje pačioje vietovėje esančią įmonę.

Perkeliant darbuotoją į kitą darbą, būtina atsižvelgti į jo sveikatos būklę. Jeigu perkėlus į kitą darbą sumažėja darbuotojo darbo užmokestis dėl nepriklausančių nuo jo priežasčių, jam paliekamas pirmesniame darbe turėtas vidutinis darbo užmokestis.

3.2.2. *perkėlimas į kitą darbą prastovos atveju*

Nors mūsų šalies ekonomikos bendrieji rodikliai nuolat gerėja, tačiau atskirose įmonėse, įstaigose ir organizacijose darbdaviai dėl objektyvių priežasčių tam tikrais periodais kai kuriems darbuotojams ne dėl jų kaltės negali suteikti darbo. Iš tokios nepalankios padėties, atsižvelgiant tiek į darbdavio, tiek ir į tokią padėtį patekusių darbuotojų interesus, darbo įstatymai numato tam tikrą išeitį.

LR Darbo kodekso 93 straipsnis darbo sutartį apibūdina kaip šalių, t.y. darbuotojo ir darbdavio susitarimą, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, paklusdamas darbovietėje nustatyta darbo tvarka, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje sutartą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse ir šalių susitarimu⁸³. Iš darbo sutarties apibrėžimo seka išvada, kad darbdavys dėl subjektyvių priežasčių negali neleisti savo darbovietėje atlikti sutartimi sutarto darbo darbuotojui, jei pastarojo dėl DK 123 straipsnyje numatytų priežasčių nėra pagrindo nušalinti nuo to darbo.

Praktikoje dažni atvejai, kai darbuotojas nori dirbti, bet darbdavys laikinai neturi galimybės suteikti sutarto darbo dėl tam tikrų objektyvių priežasčių (gamybinių, gamtinių ir kt.). DK 122 straipsnis tokią situaciją įvertina kaip prastovą ne dėl darbuotojo kaltės, kuri teisinėje literatūroje dažnai vadinama priverstine prastova.

Darbo kodekse yra įvardinti keli tokios priverstinės prastovos atvejai. Taip DK 266 str. 9 d. numato, kad darbai privalo būti sustabdyti, jeigu gamtinės sąlygos kliudo juos saugiai atlikti. Pavojaus atvejais darbdavys, siekdamas užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams darbe, įstatymų nustatyta tvarka turi teisę perkelti darbuotojus į darbo sutartimi nesulygtą darbą toje pačioje įmonėje arba į kitą toje pačioje vietovėje esančią įmonę. Nesant darbo kitose darbo vietose, kur darbuotojai galėtų saugiai dirbti, įstatymų nustatyta tvarka skelbiama prastova, kurios metu darbuotojams mokamos išmokos pagal DK 195 straipsnyje nustatytas sąlygas kaip už prastovą ne dėl jų kaltės.

Priverstinė prastova gali atsirasti ir dėl kitų priežasčių, pavyzdžiui, kai įmonėje tenka remontuoti gamybinės patalpas, įrengimus, mechanizmus ir dėl to kai kurie darbuotojai turi nutraukti darbą arba kai dėl tam tikrų priežasčių atskirais laikotarpiais sumažėja įmonės teikiamų paslaugų apimtis ir darbuotojai laikinai praranda darbą, ir kitais panašiais atvejais.

⁸³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas//Valstybės žinios. 2002. Nr. 64-2569.

Priverstinę pravaikštą būtina skirti nuo tos situacijos, kai darbuotojai streikuoja įmonėje. DK 82 straipsnis numato, kad dalyvaujantiems streike darbuotojams streiko metu darbo sutarties vykdymas sustabdomas, išsaugant jiems darbo stažą ir aprūpinimą pagal valstybinį socialinį draudimą. Šie darbuotojai atleidžiami nuo įsipareigojimų atlikti savo darbo funkcijas, bet tokiu atveju jiems paprastai nemokamas ir atlyginimas. Tačiau tie darbuotojai, kurie nedalyvauja streike, bet dėl jo praranda galimybę dirbti savo darbą, gali būti jų sutikimu perkelti į kitą darbą, o nesant tokios galimybės jiems mokama kaip už priverstinę prastovą.

Darbo sutarties šalys turi būti suinteresuotos mažinti priverstinės prastovos metu atsirandančias neigiamas pasekmes. Todėl darbdavio pareiga yra pasiūlyti prastovoje esančiam darbuotojui kitą darbą pagal jo turimą profesiją, specialybę, kvalifikaciją arba specialaus profesinio pasirengimo nereikalaujantį darbą, kurį jis galėtų dirbti nepakenkdamas savo sveikatai.

Priverstinės prastovos laikui darbuotojas, atsižvelgiant į jo profesiją, specialybę, kvalifikaciją ir sveikatos būklę, jo raštišku sutikimu perkeliamas į kitą darbą. Jeigu darbuotojas sutinka, jis gali būti perkeliamas į kitą darbą neatsižvelgiant į profesiją, specialybę, kvalifikaciją (DK 122 str. 2 d.). Be to, tokios prastovos metu darbdavys pagal DK 121 straipsnį turi teisę darbuotoją, atsižvelgus į jo sveikatos būklę, perkelti iki vieno mėnesio laikui į darbo sutartimi nesulygtą darbą toje pačioje vietovėje, taip pat pakeisti kitas sutarties sąlygas, kai reikia užkirsti kelią gaivalinei nelaimėi ar gamybinei avarijai, ją likviduoti arba nedelsiant pašalinti jos padarinius, užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams, gesinti gaisrą ir kitais ypatingais iš anksto nenumatytais atvejais.

Kai dėl priverstinės prastovos įstatymų nustatyta tvarka perkelta į kitą darbą darbuotojo darbo užmokestis sumažėja dėl nuo jo nepriklausančių priežasčių, jam mokamas iki perkėlimo buvęs jo vidutinis darbo užmokestis. Kolektyvinėje ar darbo sutartyse gali būti nustatytos kitokios darbuotojų perkėlimo į kitą darbą bei jo apmokėjimo priverstinės prastovos metu sąlygos. Kartu žinotina, kad prastovos dėl paties darbuotojo kaltės laikas yra visiškai neapmokamas (DK 195 str. 7 d.).

Kai po priverstinės prastovos atnaujinamas darbas, darbuotojas yra atšaukiamas iš prastovos ir jis pradeda vykdyti savo darbinės funkcijas. Bet veikiančys įstatymai neriboja prastovos maksimalios trukmės. Darbdavys ekonominiu požiūriu būna nesuinteresuotas ilgą laiką laikyti darbuotoją priverstinėje prastovoje ir jos metu mokėti

jam atitinkamas išmokas. Tokiu atveju pagal įmonėje nustatytą tvarką gali būti priimtas sprendimas panaikinti prastovoje esančio darbuotojo pareigybę ir jį atleisti iš darbo DL 129 straipsnio pagrindu, išmokant išeitinę išmoką, kuri didinama pagal darbuotojo turimą nepertraukiamąjį stažą toje darbovietėje (DK 140 str. 1 d.).

Bet ir prastovoje esantis darbuotojas, nesutikdamas su tokia jam nepalankia situacija, gali prašyti atleidžiamas iš darbo pagal DK 128 straipsnį, kai tokia prastova tęsiasi ilgiau nei 30 dienų iš eilės arba jeigu ji sudaro daugiau kaip 60 dienų per paskutiniuosius dvylika mėnesių. Tokiu atveju darbo sutartis nutrauktina nuo darbuotojo prašyme nurodytos datos, kuri turi būti ne ankstesnė kaip trys dienos nuo prašymo padavimo dienos. Tuo pagrindu nutraukus darbo sutartį, darbuotojui išmokama dviejų mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, nedidinant jo pagal turimą stažą toje darbovietėje (DK 140 str. 2 d.).

3.2.3. nušalinimas nuo darbo

Kaip numato DK 93 straipsnis, darbo sutartimi darbuotojas įsipareigoja dirbti pas darbdavį, o darbdavys – suteikti jam sutartą darbą. Iš šios teisės normos seka. Kad darbdavys negali neleisti darbuotojui dirbti sutartimi sulygto darbo (eiti pareigų), jei šis darbas faktiškai egzistuoja. Tačiau įstatymo numatytais atvejais darbdavys turi teisę neleisti atlikti darbinės pareigas darbuotojui, kuris pažeidžia nustatytą tvarką, arba kai to reikalauja valstybės įgaliotos institucijos ar pareigūnai.

Teisiniu požiūriu nušalinimas nuo darbo paprastai yra tokia padėtis, kai darbo santykiai tarp darbo sutarties šalių išlieka, tačiau įstatymų nustatytais atvejais darbdavys savo iniciatyva arba valstybės įgaliotų institucijų (pareigūnų) nurodymu kurį laiką neleidžia darbuotojui dirbti ir, kaip taisyklė, būti darbo vietoje, o tuo pačiu nemoka jam ir darbo užmokesčio. Nušalinimas nuo darbo nėra drausminė nuobauda, todėl nusižengusiam ir nušalintam (ir dėl kurių nors priežasčių ir nenušalintam) darbuotojui drausminė atsakomybė taikoma bendrais pagrindais.

Nušalinimas nuo darbo yra laikinas darbo funkcijų vykdymo sustabdymas. Nušalinimas reiškia, kad darbuotojui neleidžiama dirbti darbo sutartyje sulygto darbo arba eiti pareigų ir už nušalinimo laiką jam nemokamas darbo užmokestis⁸³. Nušalinti gali tik darbdavys savo iniciatyva arba įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimu ir tik įstatymų nustatytais pagrindais.

Nušalinimą nuo darbo (pareigų) už atskirus administracinius teisės pažeidimus, padarytus darbuotojui vykdant tarnybines pareigas, gali skirti teismas. Jo nutarimas iš esmės skiriasi nuo darbuotojo nušalinimo kitų atvejų tuo, kad darbovietės administracija ne vėliau kaip kitą dieną po tokio nutarimo gavimo privalo nušalintąjį darbuotoją atleisti iš darbo Administracinių teisės pažeidimų kodekso⁸⁴(ATPK) 339² straipsnio tvarka.

Praktikoje sutinkami atvejai, kai dėl tam tikrų priežasčių darbuotojui neleidžiama atlikti darbo funkcijų, tačiau tuo metu jam paliekamas jo turėtas darbo užmokestis. DK 123 straipsnio prasme ši situacija negali būti vertinama kaip darbuotojo nušalinimas nuo darbo, bet teismai ją teisiniu požiūriu pripažįsta kaip leistiną, ką liudija kad ir sekantis pavyzdys. Bylą nagrinėję teismai nustatė, kad ieškovas L.Č. savo

⁸³ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I t./Vilnius: Justitia. 2005.

⁸⁴ Lietuvos Respublikos Administracinių teisės pažeidimų kodeksas//Valstybės žinios.1985 m., 339²str.

darbovietėje – AB „Mažeikių nafta“ įvykdė darbo drausmės pažeidimą – buvo įtartas bandymu pasisavinti turtą, dėl ko jam neleido vykdyti darbinių funkcijų, mokant vidutinį darbo užmokestį iki atleidimo iš darbo dienos. LAT teisėjų kolegija sutiko su apeliacinės instancijos teismo išvada, jog ieškovo nurodyta situacija nelaikytina nušalinimu, nes nušalinimas reiškia ir darbuotojo darbo (pareigų) vykdymo bei darbo užmokesčio mokėjimo sustabdymą. Ieškovui visą laiką iki darbo sutarties nutraukimo buvo mokamas vidutinis darbo užmokestis. Teisėjų kolegija sprendžia, kad ieškovui pažeidus darbo tvarkos taisykles, ieškovo darbo funkcijos galėjo būti sustabdytos vadovaujantis Akcinių bendrovių nuostatomis, bendrovės įstatais, kolektyvine sutartimi bei AB „Mažeikių nafta“ ir tos bendrovės profsąjungų pasirašytu memorandumu, o taip pat remiantis protingumo ir sąžiningumo kriterijai. Teisėjų kolegija sprendžia, kad darbdavys, nesitikėdamas darbuotoju, nes jis netinkamai vykdė savo darbinės pareigas, galėjo sustabdyti ieškovo darbo funkcijas, kol bus išspręstas klausimas dėl jo atleidimo iš darbo. Kadangi šiuo atveju išmokos per laiką, kurį buvo sustabdyti ieškovo įgaliojimai vykdyti darbo sutartimi nustatytas funkcijas, yra ne mažesnės kaip darbuotojo vidutinis darbo užmokestis, tai darbuotojo atžvilgiu atsakovo veiksmai nepažeidžia darbuotojo teisių ir teisėtų interesų ir nelaikytini esminiais darbo įstatymų pažeidimais⁸⁵.

Darbo kodekso 123 straipsnis numato, kad jei darbuotojas pasirodė darbe neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, darbdavys tą dieną neleidžia jam dirbti ir nemoka jam darbo užmokesčio už nušalinimo laiką. Tačiau už tos dienos dirbtą darbo laiką ir pagamintą produkciją yra apmokama bendrais pagrindais. Pats faktas, kad darbuotojas darbe buvo neblaivus, suteikia darbdaviui teisę nutraukti su juo darbo sutartį pagal DK 136 str. trečios dalies 2 punktą, nes šis kodeksas (235 str. 2 d. 8 p.) šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laiko tai, kai darbuotojas darbo metu darbe buvo neblaivus ar apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų.

Darbo kodeksas nepateikia darbuotojo sampratos ir nereglamentuoja, kaip turi būti nustatomas asmens neblaivumas darbe. Būtina pažymėti, kad ir kituose teisės aktuose nėra nustatyta aiški riba, kada asmuo yra neblaivus, o kada jis jau laikytinas girtu. Manychiau, darbuotojas pripažintas neblaiviu, kai jis tą dieną yra vartojęs alkoholinius gėrimus, nepriklausomai nuo išgerto alkoholio kiekio, o kai jo kraujyje nustatoma 0,4 promilės ir daugiau alkoholio, jis turėtų būti laikomas girtu.

⁸⁵ LAT CBS 2002 m. vasario 7 d. nutartis c.b. L. Čekanauskas v. AB „Mažeikių nafta“, Nr. 3K-3-45/2002, k. 39.4.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo⁸⁶ senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 aprobuotoje apibendrinimo apžvalgoje nurodoma, kad pagal DK 235 str. antros dalies 8 punktą darbuotojo neblaivumas ar apsvaigimas nuo narkotinių arba toksinių medžiagų laikomas šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu nepriklausomai nuo neblaivumo ar apsvaigimo masto. Darbo drausmės užtikrinimo pagrindus nustato darbo įstatymai (DK 4 str. 1 d. 10 p.), tuo tarpu Vyriausybės⁸⁷ 1996 m. sausio 15 d. nutarimu Nr. 92 patvirtinta Transporto priemonių vairuotojų ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo būsenos nustatymo tvarka yra viešosios teisės aktas, kurio tikslai ir uždaviniai yra kitokie. Todėl konstatuojant DK 235 str. antros dalies 8 punkto taikymui reikšmingą darbuotojo neblaivumo būseną neprivalu vadovautis minėtos Transporto priemonių vairuotojų ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo būsenos nustatymo tvarkos 1.1. punkte pateiktu neblaivumo (girtumo) sąvokos aiškinimu⁸⁸.

Manychiau, kad šia nuostata būtina vadovautis ir tuomet, kai yra sprendžiamas klausimas dėl darbuotojo nušalinimo nuo darbo, kuomet jis darbe darbo metu pasirodo neblaivus, nes darbo įstatymai netoleruoja tokios padėties, kad darbuotojas galėtų atlikti savo darbinės pareigas būdamas apsvaigęs bet kokia apimtimi nuo alkoholio. Taigi, asmuo laikytinas neblaiviu, kai jis tą dieną vartojo alkoholinius gėrimus, jeigu yra klinikiniai požymiai, patvirtinantys darbuotojo neblaivumą (nuo jo sklinda alkoholio kvapas, jis svirduliuoja, nerišliai kalba ir pan.), nors jo kraujyje būtų ir mažiau kaip 0,4 promilės alkoholio. Toks konstatuotas faktas liudija, jog darbuotojas šiurkščiai pažeidė darbo pareigas, o todėl už šį pažeidimą jis ne tik nušalintinas nuo darbo, bet su juo gali būti nutraukta darbo sutartis pagal DK 136 str. trečios dalies 2 punktą DK 235 str. antros dalies 8 punkto pagrindu.

Kai darbuotojas pasirodė darbe neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, darbdavys tik tą dieną (pamainą) neleidžia jam dirbti. Kitais atvejais nušalinimo nuo darbo terminas paprastai iš anksto nenustatomas, tačiau bet kurio atveju nušalinimas negali tęstis neribotai. Išnykus priežastims, dėl kurių darbuotojas buvo nušalintas nuo darbo, darbuotojas turi būti nedelsiant grąžintas į pirmesnįjį darbą, o jeigu nušalinimo priežasčių negalima pašalinti, būtina spręsti darbuotojo nustatyta tvarka perkėlimo į kitą darbą, jei tas neprieštaruja nušalinimo tikslui, arba jo atleidimo iš darbo klausimus.

⁸⁶ LAT senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal DK 136 str. 3 d. 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje.

⁸⁷ LRV 1996 m. sausio 15 d. nutarimas „Dėl transporto priemonių vairuotojų ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo būsenos nustatymo tvarkos patvirtinimo“//Valstybės žinios. 1996. Nr. 6-158.

⁸⁸ „Teismų praktika“. 2004. Nr. 21 (LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis 2004 m. kovo 22 d. dėl drausminės nuobaudos paskyrimo, Nr. 3K-3-208/2004, k. 2.4.3.12).

4. DARBO SUTARČIŲ KEITIMO YPATUMAI – TEISMINĖS PRAKTIKOS ANALIZĖ

Konstitucinė teisė laisvai pasirinkti darbą ir verslą, taip pat teisė turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą užmokestį už darbą įgyvendinama per darbo sutartis, kurios yra ne tik darbo teisinių santykių atsiradimo, bet ir tolesnio jų egzistavimo ir raidos pagrindas. Remiantis darbo sutartimi, individualizuojamos kiekvieno darbuotojo darbo sąlygos, konkretizuojamos jo teisės ir pareigos.⁸⁹

2003 m. sausio 1 d. įsigaliojus LR darbo kodeksui, iš esmės reformuota darbo teisė, naujai sureguliuoti daugelis darbo santykių, įteisintas vieningas darbo teisės kodifikuotas šaltinis, kuriame apjungtos pagrindinės Europos Sąjungos ir Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktų bei Europos socialinės chartijos (pataisytos) nuostatos⁹⁰. Reikia atkreipti dėmesį į tai, kad iki 2003 m. sausio 1 d. galiojo 1991 m. lapkričio 7 d. priimtas Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (toliau – DSĮ) ir kiti darbo santykius reguliuojantys įstatymai.

Darbo sutarties vykdymo sąvokos nepateikia nei DK, nei kiti tiek ankstesni, tiek šiuo metu galiojantys teisės aktai. Todėl darbo sutarties vykdymą galima apibūdinti labai plačiai, t.y. kaip abipusių įsipareigojimų įgyvendinimą, užtikrinimą, jų pakeitimo ir nutraukimo sąlygų laikymąsi. Doc. V. Tiažkijus, komentuodamas LR darbo sutarties įstatymo ir DK pateikiamą darbo sutarties vykdymo ir pakeitimo sampratą, prieina prie išvados, kad darbo sutarties vykdymo sąvoka iš esmės apima ir pareigų vykdymą, ir darbo sąlygų keitimą, įskaitant ir darbo sutarties pakeitimus⁹¹.

Kiekvienoje darbo sutartyje turi būti išdėstytos būtinosios sutarties sąlygos, be kurių sutartis laikoma nesudaryta. Sudarydamos darbo sutartį, šalys susitaria dėl tų sąlygų, nuo kurių priklauso darbo sutarties šalių teisės ir pareigos. Šios sąlygos, jeigu jos neprieštarauja teisės aktams, darbo sutarties šalims yra vienodai privalomos. Kiekvienos darbo sutarties būtinosios sąlygos yra: 1) darbuotojo darbo vieta (įmonė, jos padalinys ir pan.); 2) darbo funkcijos – tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbas arba tam tikros pareigos. Kitų sąlygų baigtinio sąrašo DK nepateikia. Kiekvienoje darbo sutartyje privalomos dvi sąlygos: susitarimas dėl darbuotojo darbovietės ir darbo funkcijų. Pagal DSĮ prie būtinųjų sąlygų buvo priskiriama ir darbo apmokėjimo sąlyga. Nors DK 95 straipsnio 3 dalis nustato, kad kiekvienoje darbo sutartyje šalys sulygsta dėl darbo

⁸⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. 1 dalis. Nekrošius I.//Vilnius. 2003.

⁹⁰ LAT senato teismų praktikos apibendrinimo apžvalga//2003 m. gruodžio 29 d. Nr. 44.

⁹¹ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I t.//Vilnius: Justitia. 2005.

apmokėjimo sąlygų, ši sąlyga nelaikytina būtinąja, kadangi 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 (DK 189 straipsnis). Taigi apmokėjimo už darbą tvarka yra palyginti centralizuota, ir nors darbo apmokėjimo sąlygos sutartyje nebūtų aptartos, sutartis laikoma sudaryta, o kilus ginčui dėl darbo apmokėjimo sąlygų, ginčas gali būti sprendžiamas darbo ginčų nagrinėjimo tvarka. „Ši sąlyga negali būti priskiriama nei prie būtinųjų, nei prie papildomų darbo sutarties sąlygų. Ji turi savarankišką (*sui generis*) teisinę prigimtį ir todėl Kodeksas nustato ypatingą šios sąlygos nustatymo ir keitimo tvarką⁹². Kitos sąlygos gali būti numatytos atskirose ar kolektyvinėse sutartyse ir yra būtinos tik jei šalys dėl jų susitaria. Be to, bet kurioje darbo sutartyje šalių susitarimu gali būti numatytos papildomos sąlygos, kurios sutarties šalims tampa privalomos ir gali būti keičiamos tik DK 120 straipsnio numatyta tvarka. Visos kitos, išskyrus būtinąsias, darbo sąlygos, dėl kurių šalys sulygsta, yra papildomos. Būtinąsias ir papildomas darbo sutarties sąlygas būtina atriboti, nes nuo to priklauso, kaip gali būti keičiama darbo sutartis. Nagrinėdamas bylas Romualdas Užmiškis v. AB aviakompanija „Lietuvos avialinijos“, Valstybės sienos apsaugos tarnybos prie Lietuvos Respublikos Vidaus reikalų ministerijos Ignalinos atominės elektrinės apsaugos rinktinė V.Vladimirą Skurjat ir kitus LAT pažymėjo: „Atriboti būtinąsias ir kitas (papildomas) darbo sutarties sąlygas yra svarbu ir dėl to, kad įstatymas šių sąlygų keitimą reguliuoja skirtingai. Būtinųjų darbo sąlygų keitimą reglamentuoja DSĮ 23 str., kuris numato, kad šalių sulygtų būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimas darbdavio valia reiškia darbuotojo perkėlimą į kitą darbą. Šalių sulygtų būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimas leidžiamas tik esant darbuotojo raštiškam sutikimui, išskyrus DSĮ 24 str. numatytą laikiną perkėlimą į kitą darbą ypatingais atvejais. Visų kitų, nesančių būtinosiomis, darbo sutarties sąlygų keitimą reguliuoja DSĮ 22 str.“ Jeigu darbuotojo teisės yra pažeidžiamos dėl jo perkėlimo į kitą darbą, tai jis gali ginti savo teises teismine tvarka, prašydamas grąžinti jį į pirmesnę darbą pagal sutartimi sulygtas būtinąsias darbo sąlygas (DSĮ 42 straipsnio 1 dalis). DK 120 straipsnis reglamentuoja tiek būtinųjų, tiek papildomų darbo sutarties sąlygų pakeitimą.

Sutarčių laisvės principas leidžia šalims ne tik sudaryti sutartį, bet ir pakeisti jau sudarytąją. Pakeista sutartis galioja toliau pagal pakeistas sąlygas. Darbo sutartis gali

⁹² Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. 3 dalis. Nekrošius I.//Vilnius. 2003.

būti keičiama tik įstatymuose numatytais atvejais. DK 120 straipsnis nustato, kad darbdavys turi teisę pakeisti darbo sutarties sąlygas, kai keičiama gamyba, jos mastas, technologija arba darbo organizavimas, taip pat kitais gamybinio būtinumo atvejais. Išsamaus priešasčių sąrašo, dėl kurių gali būti keičiamos darbo sutarties sąlygos, DK nepateikia. „Technologinės priešastys, kaip pagrindas nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva, paprastai turėtų būti suprantamos kaip tam tikri technologiniai pasikeitimai darbovietėje, dėl kurių įdiegimo darbuotojas ar keli darbuotojai nebegali atlikti sutartimi sulgytų darbo funkcijų, nes tokios funkcijos ar jų dalis darbovietėje nebeatliekamos (pavyzdžiui, rankinio darbo pakeitimas automatizuota linija ir pan.) arba joms atlikti užtenka mažiau darbuotojų (pavyzdžiui, esamos automatinės linijos kompiuterizavimas ir pan.).“⁹³ Tas pats pasakytina ir apie darbo sutarties pakeitimą. Darbovietės struktūriniai pertvarkymai gali būti svarbi priešastis, dėl kurios keičiama darbo sutartis. Struktūriniai pertvarkymai turi būti realūs, t.y. turi būti ne tik dėl jų priimtas atitinkamo valdymo organo sprendimas, bet jis privalo būti realiai vykdomas. Priešingu atveju atsiranda pagrindas sutarties pakeitimą laikyti neteisėtu.

2004 m. kovo 24 d. LAT⁹⁴ kasacine tvarka išnagrinėjo civilinę bylą pagal ieškovės Reginos Levišauskienės kasacinį skundą dėl Vilniaus apygardos teismo nutarties peržiūrėjimo. Nagrinėdamas bylą, teismas nustatė, kad ieškovė R. Levišauskienė pagal neterminuotą darbo sutartį dirbo UAB „Ilsanta“ maitinimo produktų rinkodaros vadove, vėliau direktoriaus memorandumu jai buvo pavestos vykdyti papildomos pardavimų vadovės pareigos. Vėliau ieškovei buvo įteiktas įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą pagal DSĮ 29 straipsnio 1d. 2p., t.y., kai sumažinamas darbuotojų skaičius dėl gamybos ar darbo organizavimo pakeitimų. Ieškovė laikė jos atleidimą iš darbo nepagrįstu ir neteisėtu, kadangi, jos teigimu, įmonėje jokie struktūriniai ar pareiginiai pakeitimai skyriuje nebuvo atlikti, o darbo organizavimo pakeitimai nebuvo svarbi priešastis nutraukti darbo sutartį su ieškove. Teismas rėmėsi Senato nutarimu, kuriame išaiškinta, „kad darbovietės struktūriniai pertvarkymai gali būti teismo pripažįstami svarbia priešastimi nutraukti darbo sutartį tuo atveju, jeigu dėl struktūrinių pertvarkymų darbuotojas ar keli darbuotojai nebegali atlikti darbo sutartimi prisiimtų funkcijų, nes tokios funkcijos ar jų dalis darbovietėje iš viso nebeatliekamos arba joms atlikti užtenka mažiau darbuotojų; įmonės,

⁹³ LAT senato teismų praktikos apibendrinimo apžvalga.//2003 m. gruodžio 29 d. Nr. 44.

⁹⁴ LAT CBS 2004 m. kovo 24 d. nutartis c.b. R.Levišauskienė v. UAB „Ilsinta“, Nr.3K-3-227/2004.

įstaigos, organizacijos ar kitos organizacinės struktūros struktūriniai pertvarkymai turėtų būti įforminami atitinkamo valdymo organo (kurio kompetencijai pagal įstatymą, įstatus ar pan. priklauso tokio sprendimo priėmimas) sprendimu.“

Kitoje byloje, kurioje ieškovė E. Jadkevič prašė teismo pripažinti jos atleidimą iš darbo A. Vivulskio pagrindinėje mokykloje neteisėtu, buvo nustatyta, kad ieškovė pas atsakovą dirbo pradinių klasių mokytoja ir buvo darbdavio iniciatyva iš šių pareigų atleista. Atsakovas byloje nurodė, kad atleidimo priežastis – sumažėjęs mokinių (ir klasių) skaičius. Apeliacinės instancijos teismas konstatavo, jog „mokyklos pradinių klasių komplektų skaičiaus mažėjimas savaime nesudaro teisinio pagrindo daryti struktūrinius pertvarkymus, nes tik priėmus direktorei sprendimą dėl mokyklos organizacinių pertvarkymų ir jį įforminus galimi realūs struktūriniai pertvarkymai, kurie turi būti vykdomi realiai. Kolegija nustatė, kad atsakovo direktorė nėra priėmusi sprendimo atlikti mokyklos struktūrinius pertvarkymus, organizavimo pakeitimus ir mažinti pradinių klasių mokytojų skaičių.“⁹⁵ Todėl buvo konstatuota, kad ieškovė iš darbo buvo atleista be teisėto pagrindo. LAT nesutiko su apeliacinės instancijos teismo išvadamis ir konstatavo, kad „konkrečių struktūrinių pertvarkymų, kaip darbo sutarties nutraukimo svarbios priežasties, realumas nustatomas pagal tai, kad dėl tų struktūrinių pertvarkymų atitinkamą darbą dirbęs darbuotojas (nagrinėjamos bylos atveju – pradinių klasių mokytoja) nebegali atlikti darbo sutartimis prisiimtų funkcijų, nes tokios funkcijos ar jų dalis darbovietėje iš viso nebeatliekamos arba joms atlikti užtenka mažiau darbuotojų.“

Šioje byloje LAT pažymėjo, kad DK 129 straipsnis leidžia darbdaviui kiekvienu konkrečiu atveju pačiam nuspręsti dėl būtinumo nutraukti darbo sutartį ar nustatyti konkrečias svarbias priežastis, kadangi svarbių priežasčių sąrašo įstatymas nepateikia. Ši nuostata gali būti taikoma ir darbo sutarties sąlygų pakeitimo atvejais, kadangi, kaip buvo minėta, DK 120 straipsnis išsamaus sąlygų pakeitimo atvejų taip pat nenustato, o darbo organizavimo pakeitimo ir kiti gamybinio būtinumo atvejai gali būti interpretuojami labai plačiai. Nagrinėjant darbuotojo inicijuotą ginčą, susijusį su darbo sąlygų pakeitimu, reikalinga nustatyti, kokios buvo sulygtos būtiniosios darbo sutarties sąlygos, kurios (būtiniosios ar kitos) darbo sutarties sąlygos buvo pakeistos, ar darbdavys laikėsi įstatyme nustatytos darbo sąlygų pakeitimo tvarkos.

⁹⁵ LAT CBS 2005 m. vasario 10 d. c.b. E. Jadkevič v. Vilniaus miesto A. Vivulskio pagrindinė mokykla, Nr.3K-3-117/2005

LAT 2000 m. kovo 13 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje A. Šalaševičius v. UAB „Vilniaus gatvių apšvietimo elektros tinklai“⁹⁶, konstatavo, kad esant rinkos santykiams juridinio asmens atliekamų darbų ar teikiamų paslaugų apimčių bei finansavimo mažėjimas objektyviai sąlygoja ir gamybos bei darbo organizavimo pakeitimus. Šios priežastys yra objektyvios, ir darbdavys yra objektyviai verčiamas keisti darbo sutarčių sąlygas. Darbo sutarties pakeitimas dėl ekonominių priežasčių turi būti pagrįstas ekonomine būtinybe, pvz. nuolatinis apyvartos mažėjimas, dažni nuostoliai, prastovos ir pan. Šios priežastys gali būti laikomos pagrindiniais kriterijais sprendžiant klausimą dėl darbo sutarties sąlygų pakeitimo būtinumo. Priklausomai nuo konkretaus kilusio ginčo, darbo organizavimo pakeitimų faktą, tokių pakeitimų teisėtumą privalo įrodyti darbdavys.

Kyla nemažai ginčų dėl darbuotojo teisės būti paliktam darbe, kai keičiasi darbo sąlygos. LAT, formuodamas vienodą teismų praktiką, yra konstatavęs, kad mažinant darbuotojų skaičių, kada keli darbuotojai turi DSĮ 37 straipsnio 1 d., 2, 3 ar 4 punktuose numatytą pirmumo teisę likti dirbti tarp tos pačios specialybės darbuotojų turi tie, kurių kvalifikacija ir darbo našumas yra aukštesni (1999 m. birželio 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-352/1999). „Nagrinėdamas reikalavimą grąžinti į darbą asmenį, atleistą iš darbo dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo, teismas, be kita ko, privalo patikrinti, ar darbuotojas neturėjo DSĮ 37 str. numatytos pirmumo teisės būti paliktas dirbti. Pirmumo teisę būti paliktiems dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius, turi tik tie darbuotojai, kurie išvardyti DSĮ 37 str. 1 dalyje. DSĮ 37 str. 2 dalyje, be to, nustatyta, kad šio straipsnio 1 dalies 2, 3 ir 4 punktuose nurodytiems darbuotojams pirmenybės teisė likti darbe taikoma tik tuo atveju, jei jų kvalifikacija ir darbo našumas nėra žemesni už tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių toje įmonėje, kvalifikaciją ir darbo našumą. Ši nuostata reiškia, kad DSĮ 37 str. 1 d. 2, 3 ir 4 punktuose išvardytų darbuotojų pirmumo teisė likti darbe nėra absoliuti ir priklauso nuo jų kvalifikacijos ir darbo našumo, lyginant su kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių toje įmonėje, kvalifikacija ir darbo našumu.“⁹⁷ Turi būti lyginami tos pačios specialybės darbuotojai. Bendrinėje kalboje sąvoka “specialybė” suprantama kaip specialaus pasirengimo reikalaujanti darbo sritis, paprastai siauresnė už profesiją. Ar darbuotojai yra tos pat specialybės, konkrečiu atveju nustatoma analizuojant,

⁹⁶ LAT CBS 2000 m. kovo 13 d. nutartis c.b. A.Šalaševičius v. UAB „Vilniaus gatvių apšvietimo elektros tinklai“, Nr. 3K-3-3000/2000, k. 1.

⁹⁷ LAT CBS 1999 m. birželio 23 d. nutartis c.b. A. Bingelis v. AB „Kauno pienas“, Nr. 3K-3-352/1999, k. 1.

kokie kvalifikaciniai reikalavimai keliami darbuotojams, kokias darbo funkcijas jiems pavesta atlikti. Darbuotojo kvalifikacija, reikšminga DK 135 straipsnio 2 dalies taikymui, suprantama kaip darbuotojo pasirengimo dirbti tam tikrą darbą laipsnis. Darbuotojo kvalifikaciją apibūdina jo turimos teorinės žinios, praktiniai įgūdžiai, patirtis, reikalingi dirbti tam tikrą darbą. Kvalifikacija nėra tapati išsilavinimui, nes išsilavinimas yra tik vienas iš kriterijų, apibūdinančių darbuotojo kvalifikaciją. Teismas, taikydamas DK 135 straipsnio 2 dalį, turi lyginamuojų aspektu įvertinti įmonėje dirbančių tos pačios specialybės darbuotojų kvalifikaciją. LAT⁹⁸ senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimo Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“ 12.6 punkte išaiškinta, kad sąvoka „specialybė“ DK 135 straipsnio 2 dalies prasme apima ir sąvoką „pareigos“, t. y. pagal DK 135 straipsnio 2 dalį pirmenybė taikoma ne tik tos pačios specialybės, bet ir tas pačias pareigas einančių darbuotojų atžvilgiu.

Įstatymas nereikalauja, kad keičiant darbo sutarties sąlygas dėl DK 120 straipsnio 1 dalyje nurodytų priežasčių darbuotojui būtų siūlomos visais atžvilgiais (kvalifikacijos, terminuota ar neterminuota sutartis ir kt.) lygiavertės sąlygos. Darbuotoją galima atleisti iš darbo pagal DSĮ 29 straipsnio 1 dalies 2 punktą tuomet, kai jo sutikimu negalima jo perkelti į kitą darbą. Tai uždeda pareigą darbdaviui siūlyti darbuotojui bet kokią kitą darbą, atitinkantį darbuotojo specialybę ir kvalifikaciją. „DSĮ 34 str. 7 dalies reikalavimas darbdaviui pasiūlyti darbuotojui kitą darbą reiškia, kad turi būti siūlomas įspėto apie atleidimą darbuotojo kvalifikaciją ir specialybę atitinkantis darbas, nes darbuotojas turi gebėti atlikti siūlomą darbą. Ši teisės norma neįpareigoja darbdavio rūpintis darbuotojo perkvalifikavimu, kad jis galėtų užimti laisvą darbo vietą, kurioje būtinas kitos specialybės išsilavinimas. Darbuotojų perkvalifikavimo klausimai yra darbdavio teisė, o ne pareiga.“⁹⁹ Darbdavys turi pareigą ieškoti galimybių perkelti darbuotoją į kitą darbą, tačiau apsisprendimo teisė priklauso darbuotojui, ir motyvuoti darbuotojo atleidimą tuo, kad siūlomų pareigų darbuotojas vis viena būtų atsisakęs, darbdavys negali. Vadovaujantis *in favorem* principu, kuris yra vienas iš pagrindinių darbo teisėje, šalys negali nustatyti darbo sąlygų, blogesnių negu tos, kurias numato DK, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinės sutartys. Tačiau teismų praktika rodo,

⁹⁸ LAT Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimo Nr.44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės taikymo teismų praktikoje“ 12.6 p.

⁹⁹ LAT 2003 m. sausio 29 d. nutartis c. b. A. Pakalniškienė v. Klaipėdos miesto lopšelis-darželis „Pelėdžiukas“, Nr.3K-3-192/2003.

kad darbdaviai dažnai siūlo gerokai žemesnės kvalifikacijos darbą arba jo iš viso nesiūlo. LAT byloje E. Jadkevič v. Vilniaus miesto A. Vivulskio pagrindinė mokykla pabrėžė, kad teismas, nagrinėdamas bylą, kurioje darbuotojas ginčija neterminuotos darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), turi patikrinti ir įvertinti, ar darbdavys nepažeidė DK 129 straipsnio 1 dalies nuostatos, jog atleisti darbuotoją iš darbo leidžiama, jeigu negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą. Pripažinimą, kad darbdavys pažeidė minėtą DK 129 straipsnio 1 dalies nuostatą, sąlygoja ne faktas, kad darbdavys nepasiūlė atleidžiamam iš darbo darbuotojui kito darbo, o faktas, kad darbdavys neperkėlė šio darbuotojo į kitą atitinkamą darbą, nors tokia galimybė buvo. Spręsdamas, ar darbdavys, nepasiūlydamas darbuotojui kito atitinkamo darbo ir neperkeldamas į jį darbuotojo, pažeidė įstatymo reikalavimus, teismas turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo kriterijais (CPK 3 straipsnio 7 dalis).

Jei darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, jis gali būti atleistas iš darbo pagal šio Kodekso 129 straipsnį laikantis nustatytos darbo sutarties nutraukimo tvarkos. „Darbuotojo perkėlimas į kitą darbą DK 129 straipsnio prasme suprantamas kaip darbo sąlygų pakeitimas (DK 120 straipsnis). Toks darbuotojo perkėlimas į kitą darbą nereiškia darbo sutarties nutraukimo ir turi būti įformintas kaip darbo sutarties sąlygų pakeitimas.“¹⁰⁰ LAT 2005 m. birželio 15 d. išnagrinėjo S. Zastartienės kasacinį skundą. S. Zastartienė skundėsi, kad Klaipėdos miesto savivaldybės taryba pakeitė darbo sutarties sąlygas perkeliant ją iš jaunimo klubo „Jaunasis jūreivis“ direktorės pareigų į Moksleivių saviraiškos centro dramos būrelio vadovės pareigas, kadangi vykdant reorganizaciją įstaigos buvo sujungtos. Savivaldybės administracijos direktorius buvo įpareigotas pasirašyti S. Zastartienės darbo sutarties sąlygų pakeitimą arba darbo sutarties nutraukimą. S. Zastartienė atsisakė pasirašyti darbo sutarties sąlygų pakeitimą ir buvo atleista.

Jeigu darbo sutartyje yra sulygta dėl darbo vietos konkrečiame padalinyje, ceche, skyriuje ir pan., tai ši būtinoji sąlyga negali būti pakeista DSĮ 22 str. tvarka. Būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimas yra perkėlimas į kitą darbą, reglamentuojamas DSĮ 23 straipsnyje. Nagrinėdamas bylą¹⁰¹ N. Vilbik v. VĮ „Lietuvos paštas“, LAT pažymėjo, kad esamame įmonės padalinyje smulkesnio padalinio įsteigimas ir darbuotojo darbas tokiam padalinyje, iš esmės nepakitęs jo darbo funkcijoms, nelaikytinas perėjimu į

¹⁰⁰ LAT CBS 2005 m. birželio 15 d. trijų teisėjų kolegijos nutartis c.b. S.Zastartienė v. Klaipėdos miesto savivaldybės taryba, Nr. 3K-3-344/2005, k. 11.7.3

¹⁰¹ LAT CBS 2003 m. gruodžio 17 d. nutartis c.b. N.Vilbik v. VĮ „Lietuvos paštas“, Nr. 3K-3-1202/2003 k. 119.

kitą darbą DSĮ 23 straipsnio prasme. Byloje¹⁰² L. Šalauškienė v. UAB „Gabija“ taip pat buvo konstatuota, kad ieškovės su atsakovu sutiko sudaryti darbo sutartį, į kurią neįtraukė nuostatų dėl konkrečios darbo atlikimo vietos, darbo funkcijų vykdymo laiko ir pamainos, klientų aptarnavimo tarifų, tai šios sąlygos nėra būtiniosios darbo sutarties sąlygos pagal Darbo sutarties įstatymo 8 ir 23 straipsnius. Ginčas dėl darbo organizavimo pakeitimo ir padarytų pažeidimų pašalinimo nespęstinas pagal Darbo sutarties įstatymo 42 straipsnio 1 dalį. Šiuo atveju taikytinas Darbo sutarties įstatymo 22 straipsnis, reguliuojantis darbo sąlygų, į kurias neįeina būtiniosios darbo sutarties sąlygos. „Darbuotojo atsisakymas dirbti pasikeitus darbo sąlygoms (pakeitus darbo vietą toje pačioje įmonėje ir toje pačioje vietovėje, pavedus dirbti kitu mechanizmu, agregatu) ar kitoms sąlygoms (lengvatoms, darbo režimui, materialinės atsakomybės dydžiui, pareigų pavadinimui ir kt.) nėra darbo drausmės pažeidimas ir už tai negali būti skiriama drausminė nuobauda. Darbuotojo atsisakymas dirbti pakeitus darbo sąlygas yra darbo sutarties pasibaigimo pagrindas (DSĮ 26 straipsnio 9 p.).“¹⁰³ Įstatymas numato, kad darbuotojui turi būti prieš mėnesį pranešama apie numatomą darbo sąlygų pakeitimą. Jeigu to nepadaryta, tai darbuotojo padėtis negali per mėnesį prievarta pasikeisti, o darbdavio padarytas pažeidimas jam negali sukelti neigiamų pasekmių. Darbuotojas, neįspėtas apie darbo sąlygų pakeitimą pagal Darbo sutarties įstatymo 22 straipsnį, mėnesio eigoje iki nepareiškia savo apsisprendimo dirbti ar ne pakeistomis darbo sąlygomis, neturi patirti jokių suvaržymų, persekiojimų ar nuostolių. Darbdaviui įstatymas nenumato jokių sankcijų už Darbo sutarties įstatymo 22 straipsnio 2 dalyje numatyto įspėjimo nepateikimą, tačiau, šio reikalavimo neįvykdęs darbdavys neturi teisės reikalauti ir versti, kad darbuotojas dirbtų naujomis darbo sąlygomis.

LAT yra išaiškinęs, kad darbuotojo perkėlimas į kitą darbą pažeidžiant įstatymo reikalavimą – be jo raštiško sutikimo, esant ginčui, turi būti pripažintas neteisėtu. Jeigu darbuotojas pradėjo dirbti pasikeitusiomis sąlygomis ir per 1 mėnesį perkėlimo neginčijo, teismas gali pripažinti, kad perkėlimas įvyko jam sutikus, nors raštiško darbuotojo sutikimo ir nėra.

Taigi DK 120 straipsnyje išvardyti tie atvejai, kai darbdaviui suteikiama teisė keisti sutarties sąlygas, tačiau toks keitimas negali būti vienašališkas – visais atvejais sutarties sąlygos turi būti derinamos su darbuotoju. Kaip bet kurios kitos sutarties, taip ir darbo sutarties pakeisti vienašališkai negalima.

¹⁰² LAT CBS 2003 m. gruodžio 15 d. nutartis c.b. L.Šalauškienė v. UAB „Gabija“, Nr.3K-3-1183/2003, k. 2.3.1.

¹⁰³ 1996 m. birželio 21 d. LAT Senato nutarimas Nr. 42 Dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose apibendrinimo rezultatų.

„Įstatymas nenustato privalomos rašytinės formos kito darbo pasiūlymui, taip pat darbuotojo atsisakymui nuo pasiūlymo. Tačiau, kadangi kilus ginčui dėl kito darbo darbuotojui siūlymo fakto, termino pasiūlymui priimti fakto, darbuotojo atsisakymo nuo pasiūlymo fakto ar kitų su kito darbo siūlymu susijusių faktų, pareiga teisme įrodyti tokių faktų buvimą tenka darbdaviui (atsakovui) (CPK 178 straipsnis), jis turėtų atitinkamomis priemonėmis fiksuoti tokius faktus. Esant ginčui dėl aptariamų su kito darbo siūlymu susijusių faktų buvimo, jie teisme gali būti įrodinėjami visomis CPK 177 straipsnio 2 ir 3 dalyse numatytomis įrodinėjimo priemonėmis.“¹⁰⁴

Vienašališkai keisti būtinųjų darbo sutarties sąlygų darbdavys neturi teisės, išskyrus DK 121 straipsnyje numatytus ypatingus atvejus, kai darbo sąlygos gali būti laikinai pakeistos. DK 120 straipsnio 3 d. nustato, jog darbo apmokėjimo sąlygos be darbuotojo raštiško sutikimo darbdavys gali keisti tik tuo atveju, kai įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį yra keičiamas tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas. Nuo 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojęs DK kitaip reglamentuoja darbo sutarties sąlygas, jų keitimą, darbo užmokestį ir jo garantijas negu iki tol galiojęs DSĮ. Byloje A. Žvikienė v. Kėdainių rajono Gudžiūnų Pauliaus Rabikausko pagrindinė mokykla¹⁰⁵ LAT konstatavo, kad „DK 120 straipsnio 3 dalis reglamentuoja darbo sutartyje sulygtų darbo apmokėjimo sąlygų keitimą. Pagal šias nuostatas darbo sutartyje sulygtas darbo apmokėjimo sąlygas darbdavys gali keisti tik gavęs raštišką darbuotojo sutikimą. Tokio sutikimo nereikia, kai įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį yra keičiamas tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas. Šios bylos aplinkybės leidžia daryti išvadą, kad darbo apmokėjimo sąlygos A. Žvikienei dėl to ir buvo keičiamos, tačiau ir šiuo atveju pagal DK 120 straipsnio 3 dalį be jos raštiško sutikimo negalima buvo sumažinti jai darbo užmokesčio, sulygto pirmiau sudaryta darbo sutartimi. Darbuotojui nesutikus dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, taigi ir sumažinus darbo užmokestį, sprendžiamas darbo sutarties nutraukimo pagal DK 129 straipsnį klausimas (DK 120 straipsnio 1 dalis). Įsigaliojus DK ir pasikeitus darbo sutarties sąlygų ir jų pakeitimo tvarkos reglamentavimui, darbdavys negali vienašališkai pakeisti pirmiau sudarytos darbo sutarties sąlygų, tarp jų ir darbo apmokėjimo, išskyrus darbo sąlygų pakeitimą ypatingais atvejais (DK 121 straipsnis).

¹⁰⁴ 1996 m. birželio 21 d. LAT Senato nutarimas Nr. 42 Dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose apibendrinimo rezultatų.

¹⁰⁵ LAT CBS 2005 m. gegužės 13 d. trijų teisėjo kolegijos nutartis c.b. A.Žvikienė v. Kėdainių rajono Gudžiūnų Pauliaus Rabikausko pagrindinė mokykla, Nr. 3K-3-265/2005, k. 11.7.1; 11.7.2.

LAT¹⁰⁶ 2004 m. vasario 23 d. išnagrinėjo civilinę bylą pagal UAB „Pačiolis“ kasacinį skundą. Nagrinėjamoje byloje teisinis ginčas kilo dėl vienos iš darbo sutarties sąlygų – darbo apmokėjimo tvarkos pakeitimo. Pagal DSĮ 23 straipsnį būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimas darbdavio valia yra prilyginamas darbuotojo perkėlimui į kitą darbą, toks sąlygų pakeitimas nuolatiniam laikotarpiui leidžiamas tik esant darbuotojo raštiškam sutikimui. „Darbo teisiniai santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio atsiranda išgaliojus jų sudarytai darbo sutarčiai. DSĮ 8 str. 1 d. nurodo, kad abi šalys kiekvienoje darbo sutartyje privalo susilygti dėl būtinųjų sutarties sąlygų, t.y. laisva valia vienos šalies pasiūlymu (oferta) ar abipusių derybų pagrindu išreikšti savo patvirtinimą akceptuojant darbo sutartį joje aptartomis sąlygomis. Sutarties dvišalis pobūdis ir reikalavimas, jog kiekviena šalis aiškiai pareiškė savo valią prisiimant konkrečius iš sutarties kylančius įsipareigojimus, reiškia, kad darbdavys ir darbuotojas sudarydami darbo sutartį ar vėlesniu laikotarpiu siekdami pakeisti jos sąlygas, turi patvirtinti tokius ketinimus abipusiu susitarimu. Tam, kad kiekviena darbo sutarties šalis galėtų tikėtis sutartyje nustatytų teisinių santykių stabilumo, teisinio apibrėžtumo, sąžiningo kitos šalies įsipareigojimų vykdymo, DSĮ 2 str. 1 d. 3 p. numato draudimą vienašališkai keisti sąlygas, dėl kurių šalys susitarė. Ši įstatymo nuostata taip pat reiškia ir tai, kad sutarties pakeitimo vienašalei iniciatyvai reikalingas kitos šalies pritarimas, be kurio sutarties pakeitimas tampa neįgyvendintu.“[R. Katyševa v. UAB „Pačiolis“] Minimoje byloje LAT pažymėjo, kad darbo sutarties būtinųjų sąlygų pakeitimui įstatymas numato privalomą abiejų šalių sutikimą, dėl to vien atsakovo priimtas darbo sutarties sąlygų pakeitimas be darbuotojos žinios ir nesant jos rašytinio sutikimo keisti būtinąsias sąlygas, negalėjo būti darbo sutarties pakeitimo pagrindu.

Būtiniosios darbo sutarties sąlygos gali būti keičiamos tik išankstiniu raštišku darbuotojo sutikimu. Nagrinėdama bylą¹⁰⁷ O.Radziukynienė v. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Kauno skyrius ir kt., teisėjų kolegija konstatavo kad, kai darbuotojas, dirbantis nuolatinį darbą savo pareiškimu išreiškia savo valią pereiti į kitą darbą ir pats nori, kad su juo būtų sudaryta terminuota nauja darbo sutartis, o į jo anksčiau dirbtą darbą priimamas kitas darbuotojas, tai laikytina, kad ankstesnioji darbo sutartis su juo nutraukta net ir nesant įsakymo dėl darbuotojo atleidimo iš tų pareigų, todėl pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai jis neturi teisės grįžti į tas pareigas. Šiuo išaiškinimu teismas rėmėsi ir nagrinėdamas bylą¹⁰⁸ L. Ramanauskienė v. AB „Baldai“ ir konstatavo: „Ieškovė,

¹⁰⁶ LAT CBS 2004 m. vasario 23 d. nutartis c.b. R.Katyševa v. UAB „Pačiolis“, Nr. 3K-3-128/2004, k. 2.3; 5.2; 5.4.

¹⁰⁷ LAT CBS 2000 m. balandžio 4 d. nutartis c.b. O.Radziukynienė v. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Kauno skyrius, Nr. 3K-3-144/2000, k. 1.

¹⁰⁸ LAT CBS 2000 m. lapkričio 15 d. c.v. L.Ramanauskienė v. AB „Baldai“, Nr. 3K-3-1191/2000, k. 1.

dirbusi nuolatinio pobūdžio darbą baro gamybos vedėjos pareigose, pareiškimu (b.l. 13) išreiškė valią sudaryti terminuotą darbo sutartį dėl kito darbo, todėl ankstesnioji darbo sutartis laikytina nutraukta, net ir nesant įsakymo dėl atleidimo iš šio darbo. Pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai, ieškovė nebeturėjo teisės grįžti į ankstesnes jos pareigas.“ Teismo praktika nagrinėjamu klausimu yra suformuota ir jos laikomasi sprendžiant panašaus pobūdžio bylas, kurios yra gana dažnos.

Darbo sąlygos nustatomos įstatymais, kitais norminiais aktais, kolektyvine sutartimi, šalių susitarimais. Darbo režimas gali būti keičiamas į kitokį darbo režimą esant DK 120 straipsnio 1 dalyje numatytiems pagrindams: keičiantis gamybai, jos mastui, technologijai arba darbo organizavimui, kitais gamybinio būtinumo atvejais.

DK 114 straipsnis nustato, jog darbuotojas gali susitarti, jeigu to nedraudžia įstatymai, kad jis toje pačioje darbovietėje eis tam tikras papildomas pareigas arba dirbs tam tikrą papildomą sutartyje nesulygtą darbą. „Nors sutartis dėl papildomo darbo DK 108 straipsnio 1 dalyje yra įvardyta kaip atskira sutarčių rūšis, sisteminė ir teleologinė DK normų analizė leidžia teigti, kad sutartis dėl papildomo darbo nėra savarankiška darbo sutartis.“¹⁰⁹ Minėtas straipsnis yra glaudžiai susijęs ir turėtų būti aptariamasis kartu su DK 119 straipsniu, kuris nustato, jog darbuotojas privalo atlikti tik darbo sutartimi sulygtą darbą.

LAT¹¹⁰ 2004 m. spalio 13 d. išnagrinėjo civilinę bylą pagal AB „Lietuvos geležinkeliai“ kasacinį skundą. „Ieškovas Lietuvos geležinkelio profesinė sąjunga nurodė, kad atsakovo AB „Lietuvos geležinkeliai“ struktūrinio padalinio Vilniaus lokomotyvų depo dyzelinių traukinių lokomotyvų brigados mašinistai ir jų padėjėjai yra pervedami į kitą darbą, nesusijusį su keleivių vežimu, jų tiesioginiu darbu. Mašinistams ir jų padėjėjams be atskiro susitarimo yra pavedama atlikti parangos, manevravimo ar eismo darbus, kurie nėra numatyti šių darbuotojų pareiginėse instrukcijose ir kurių jie nėra apmokyti atlikti bei dėl ko sumažėja darbuotojų atlyginimai.“[byla] Darbo funkcijos nustatymas yra svarbi darbo sutarties sąlyga, nes darbdavys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojai atliktų darbą nesulygtą darbo sutartimi (DK 119 straipsnis). LAT konstatavo, kad AB „Lietuvos geležinkeliai“ administracija, pavesdama traukinių mašinistams ir jų padėjėjams atlikti kai kurias iešmininko ir derintojo funkcijas, elgėsi neteisėtai, nes tokių funkcijų atlikimas nesulygtas darbo sutartimi pažeidžia DK 119 straipsnio nuostatas. Išimties šiuo atveju yra galimos, tačiau šis straipsnis reikalauja, kad papildomas darbas ar pareigos turi būti

¹⁰⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. 3 dalis. Nekrošius I.//Vilnius. 2003.

¹¹⁰ LAT CBS 2004 m. spalio 13 d. nutartis c.b. Lietuvos geležinkelio profesinė sąjunga v. AB „Lietuvos geležinkeliai“, Nr. 3K-3-540/2004, k. 2.3.1; 2.3.2; 10.

aptartos darbo sutartyje. Sudarius darbo sutartį tarp darbuotojo ir darbdavio atsiranda darbo teisiniai santykiai, kurie keičiant darbo sutarties sąlygas nesikeičia, o pakinta tik šių santykių turinys. Darbo santykių specifika (pavaldumas darbdaviui ir kita) išlieka nepakitusi. Sutartis dėl papildomo darbo gali būti laikoma susitarimu, kuriuo iš dalies yra keičiamos darbo sutarties sąlygos. Tokie susitarimai galimi siekiant sukurti lankstesnes darbo organizavimo formas, atsižvelgiant į rinkos ekonomikos sąlygas.

Visos būtinos ir papildomos darbo sąlygos, išvardintos DK 95 straipsnyje, nustatomos sudarant darbo sutartį. Perkėlimas į kitą darbą yra vienos iš būtinųjų sąlygų pakeitimas, kuriam reikalingas išankstinis raštiškas darbuotojo sutikimas. DK numato keletą atvejų, kada darbuotojas gali būti perkeliamas į kitą darbą. Vienas iš jų – laikinas perkėlimas ypatingais atvejais.

DK 121 straipsnio 1 dalyje nustatyta, jog darbdavys turi teisę perkelti darbuotoją iki vieno mėnesio laikui į darbo sutartimi nesulygtą darbą toje pačioje vietovėje, taip pat pakeisti kitas būtinausias darbo sutarties sąlygas, kai reikia užkirsti kelią gaivalinei nelaimėi ar gamybinei avarijai, ją likviduoti arba nedelsiant pašalinti jos padarinius, užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams, gesinti gaisrą ir kitais ypatingais iš anksto nenumatytais atvejais.

DK nenustato baigtinio ypatingų atvejų sąrašo, t.y. šiuo metu galiojantis įstatymas perkėlimą į kitą darbą reglamentuoja kitaip nei anksčiau galiojęs DSI, kuris numatė baigtinį ypatingų atvejų sąrašą.

DK 122 straipsnis reglamentuoja darbuotojo perkėlimą į kitą darbą prastovos atveju. Nurodyto straipsnio 1 dalis prastovą ne dėl darbuotojo kaltės apibrėžia kaip padėtį darbovietėje, kai darbdavys neduoda darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo dėl tam tikrų objektyvių priežasčių (gamybinių ar kt.). „Dėl prastovos nėra darbo sutarties šalių kaltės. Tuo prastova skiriasi nuo panašių į ją situacijų – priverstinės pravaikštos ir nušalinimo nuo darbo, kai darbuotojui neleidžiama dirbti darbdavio ar įgaliotų organų, ar pareigūnų sprendimu.“¹¹¹ Pareiga įrodyti, kad prastova buvo įforminta pagrįstai ir teisėtai, tenka darbdaviui. 1996 m. birželio 21 d. LAT¹¹² Senato nutarime Nr. 42 „Dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose apibendrinimo rezultatų“ išaiškinta, jog darbdavys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojas, nedirbantis dėl prastovos, būtų darbovietėje ilgiau kaip vieną valandą per darbo dieną (pamainą). DSI 24¹ str. 5 d. nustato, jeigu darbuotojui prastovos atveju nepasiūloma įmonėje esančio kito darbo pagal jo

¹¹¹ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I t.//Vilnius: Justitia. 2005.

¹¹² LAT senato 1996 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 42 „Dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose apibendrinimo rezultatų“.

profesiją, specialybę, kvalifikaciją arba specialaus profesinio pasirengimo nereikalaujančio darbo, kuri jis galėtų dirbti nepakenkdamas savo profesijai, specialybei, kvalifikacijai, sveikatos būklei, jam už kiekvieną prastovos valandą mokamas jo dviejų trečdalių vidutinio valandinio darbo užmokesčio dydžio, buvusio iki prastovos, atlygis, bet ne mažesnis nei Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintas minimalus valandinis atlygis už kiekvieną prastovos valandą.

Laikinas nušalinimas nuo darbo, kurį numato DK 123 straipsnis, yra laikinas darbo funkcijų sustabdymas dėl tam tikrų priežasčių. Teisminė praktika šiuo atveju nėra gausi. 2003 m. sausio 15 d. civilinėje byloje¹¹³ V. Ulevičienė v. Teisingumo ministerija LAT išaiškino: „nušalinimas nuo darbo reiškia, kad laikinai sustabdomas darbo sutarties vykdymas, t.y. darbuotojas tam tikrą laiką neatlieka savo darbo pareigų, o darbdavys už tą laiką nemoka jam darbo užmokesčio. Dėl nušalinimo teisinių pasekmių šis veiksmas darbo santykiuose galimas tik įstatymo numatytais atvejais. Iki 2003 metų sausio 1 d. galiojusio Darbo sutarties įstatymo 25 str. 1 dalis numatė darbdavio teisę nušalinti darbuotoją nuo darbo, jeigu atlikti darbinės funkcijas jam trukdytų jo būklė: neblaivumas, apsvaigimas nuo narkotinių ar toksinių medžiagų. Toks nušalinimas negali trukti ilgiau nei tą dieną arba pamainą, kurią konstatuojama tokia darbuotojo būklė. Šios rūšies nušalinimas yra darbdavio teisė ir kartu pareiga, nes darbdavys privalo užtikrinti darbo saugą. Nušalinimas galimas esant darbuotojo kaltei ir tokiu būdu jam tenka visos neigiamos nušalinimo pasekmės. Toks darbuotojo elgesys, dėl kurio jį būtina nušalinti nuo darbo, laikomas darbo drausmės pažeidimu.“[byla]

Kitas nušalinimo atvejis, numatytas DSĮ 25 str. 2 dalyje, nebuvo betarpiškai susijęs su darbo santykiais ir numatytas kitus teisinius santykius reguliuojančiais teisės aktais, tačiau lėmė būtinumą laikinai sustabdyti darbo sutarties vykdymą. DK 123 straipsnis nušalinimą nuo darbo reglamentuoja detaliau. Pagal komentuojamo straipsnio 2 dalį „darbdavys nušalina darbuotoją nuo darbo pagal pareigūnų arba organų, kuriems įstatymas suteikia nušalinimo teisę, rašytinį reikalavimą, jame turi būti nurodyta, kuriam laikui darbuotojas nušalinamas, nušalinimo priežastis ir teisinis pagrindas.“¹¹⁴ Įstatymų numatytais atvejais tam tikri pareigūnai arba tam įgaliotos valstybės institucijos turi teisę nušalinti nuo darbo. BPK 157 straipsnis numato, kad ikiteisminio tyrimo teisėjas, gavęs prokuroro prašymą, nutartimi turi teisę nušalinti įtariamąjį nuo pareigų ar laikinai sustabdyti teisę verstis tam tikra veikla. Nutartis pasiunčiamas kaltinamojo darbovietei

¹¹³ LAT CBS 2003 m. sausio 15 d. c.b. V.Ulevičienė v. Teisingumo ministerija Nr. 3K-3-147/2003.

¹¹⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. 3 dalis. Nekrošius I./Vilnius. 2003.

vykdyti. Tokio nušalinimo paskirtis - neleisti atitinkamam valstybės pareigūnui likti darbe, jeigu nenušalintas nuo pareigų jis turėtų galimybę trukdyti baudžiamosios bylos tyrimui ar daryti kitas nusikalstamas veikas. Ikiteisminio tyrimo teisėjo nutartis darbdaviui yra privaloma. Tokiais atvejais nušalinimo trukmė ir nušalinimo pasekmės darbo santykiams nepriklauso nuo darbdavio. Darbdavys privalo įforminti darbuotojo nušalinimą ir darbo užmokesčio mokėjimo sustabdymą. DK numato, kad darbo užmokestis visais atvejais ir nepriklausomai nuo nušalinimo priežasties nušalinimo laiku nemokamas. Darbdavio pareiga įforminti darbo sutarties vykdymo sustabdymą yra reikšminga – darbdavys, įformindamas nušalinimą, nurodo pagrindą, priežastis ir laiką bei darbo užmokesčio sustabdymą. DK 123 straipsnio 5 dalis numato, jog nustačius nušalinimo nepagrįstumą, darbuotojas įgyja teisę reikalauti, kad jam padaryta žala būtų atlyginta. Tuo tarpu Darbo sutarties įstatymo 25 str. 2 dalis šiuos atvejus reglamentavo kitaip: darbo užmokestis buvo sustabdomas, bet palikta teisinė galimybė darbuotojui gauti darbo užmokestį, kai bus priimtas sprendimas panaikinti darbuotojo nušalinimą.

IŠVADOS

1. Darbo teisė nuo civilinės teisės skiriasi visuomeniniu darbo santykių pobūdžiu. Esant civilinės teisės reguliuojamiems santykiams nėra vienos šalies pavaldumo kitai, vadovavimo, bet svarbus galutinis darbo rezultatas. Darbo sutartyje darbo funkcijų vykdymas teisiškai siejamas su procesu, o ne su rezultatu. Šiuo požymiu darbo sutartis ir skiriasi nuo civilinių sutarčių, nes jų esmė – šalių įsipareigojimas atlikti tam tikrą apibrėžtą užduotį, pasiekti rezultatą. Šalys šiuo atveju paprastai susitaria dėl tam tikro produkto sukūrimo, užduoties atlikimo, t.y. rezultato. Darbo sutartis iš karto neapibrėžia darbuotojo darbo, užduoties, o nustato pagrindinį uždavinį – atlikti tam tikrą funkciją.
2. Darbo sutartis sudaroma abiejų darbo sutarties šalių interesais ir atitinka jų suderintą valią. Ji rodo teisinių darbo santykių sutartinį pobūdį, darbo savanoriškumo principą. Sutartiniai santykiai gali susiklostyti tik šalių susitarimu. Nesant abiejų teisinių darbo santykių šalių suderintos valios išraiškos, traktuoti darbo sutartį sudaryta ir suteikiančia šalims tam tikras teises bei nustatančia atitinkamas pareigas pagrindo nėra.
3. Pagrindinis civilinių ir darbo sutarčių požymis – laisvos šalių valios suderinimas. Apsisprendamos dėl bet kurios sutarties sąlygų šalys yra lygios ir laisvos, tik nuo jų pačių priklauso dėl ko, kaip ir pan. bus susitarta. Sutarčių laisvės principas yra ribojamas privatinėje teisėje: civilinės sutarties šalių laisvė nėra absoliuti, juo labiau tokia šalių laisvė yra ribojama ir darbo teisėje. Darbo kodekso 94 straipsnyje nustatytas principas *in favorem*, kuris yra vienas iš pagrindinių darbo teisėje. Šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kuria nustato Darbo kodeksas (DK), įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Jei darbo sutarties sąlygos prieštarauja DK, įstatymams arba taikomai kolektyvinei sutarčiai, taikomos atitinkamai DK, įstatymų, norminių teisės aktų arba kolektyvinės sutarties nuostatos.
4. Prievolių vykdymas yra prievolės šalių tikslų įgyvendinimas. Tam, kad tikslai, dėl kurių atsirado prievolė, būtų įgyvendinti, kiekviena prievolės šalis privalo ją tinkamai vykdyti. CK 6.38 straipsnyje nustatyti šaltiniai, kurie nustato keliamus reikalavimus prievolės vykdymui. Šiuos reikalavimus gali nustatyti šie teisės principai – sąžiningumo, protingumo, teisingumo, profesinės etikos principai, įstatymas, sutartis.

5. *Pacta sunt servanda* principas reiškia, kad neatsižvelgiant kokia įsipareigojimų apimtis, su kokiais sunkumais susiduria šalis, sutartis turi būti vykdoma, kai tai yra teisiškai ir fiziškai įmanoma. Net jei patiriami nuostoliai vietoj numatyto pelno, ar įvykdymas tampa bevertis, sutarties sąlygos turi būti gerbiamos ir jomis vadovaujamasi. Darbo teisėje galioja bendrasis sutarčių teisės principas – *pacta sunt servanda*. Darbdavys neturi teisės reikalauti, išskyrus DK 120, 121 ir 122 straipsniuose numatytus atvejus, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi. DK numatyti atvejai yra siejami su darbdavio teise reikalauti sutartyje ir kituose teisės aktuose nesulygto darbo tam tikrais atvejais, t.y. kai, pavyzdžiui, reikia užkirsti kelią gamybinei avarijai, pašalinti jos padarinius ir kt.
6. Civilinių sutarčių pakeitimo atvejus galima suskirstyti į 3 grupes: sutartis gali būti keičiama šalių susitarimu, teismo sprendimu ir išimtiniais atvejais – vienašališkai. Sutartis nutraukiama ar pakeičiama teismo sprendimu, kai sutarties šalis kreipiasi į teismą su ieškiniu ir asmuo turi teisę į ieškinį procesiniu teisiniu atžvilgiu (teisę kreiptis į teismą), materialiuoju teisiniu atžvilgiu (teisę į ieškinio patenkinimą) bei laikėsi tinkamo teisės kreiptis į teismą įgyvendinimo sąlygų. Sutarties nutraukimas ar pakeitimas šalių susitarimu yra sutarčių laisvės principo išraiška, o ne teisių apsaugos užtikrinimo priemonė.
7. Darbo sutartis keičiama pasikeitus vienai iš šalių arba keičiant joje aptartas sąlygas, t.y. tas joje aptartas sąlygas, kurios apibrėžia šalių teises ir pareigas. Sutarties šalis gali pasikeisti tik pasikeitus darbdaviui, nes darbuotojo pasikeitimas tolygus sutarties pasibaigimui. Darbdavio pasikeitimas nereiškia pasibaigus darbo sutartį, nes pagal DK 138 straipsnį įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas, įmonės, įstaigos ar organizacijos sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prisijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos, verslo ar jo dalies perdavimas negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius, o tai reiškia, jog darbo santykiai tęsiasi ir darbo sutartis nenutrūksta. Svarbesnis ir dažnesnis atvejis yra darbo sutarties turinio pasikeitimas, t.y. kai keičiamos šalių sulygtos sąlygos, apibrėžiančios jų teises ir pareigas. Darbo sutarties sąlygų pakeitimo būdas ir tvarka priklauso nuo tų sąlygų keitimo priežasties, keičiamų sąlygų rūšies ir nuo to, kuriam laikui – terminuotai ar neterminuotai keičiamos sąlygos.
8. Visos būtinos ir papildomos darbo sąlygos, išvardintos DK 95 straipsnyje, nustatomos sudarant darbo sutartį. Perkėlimas į kitą darbą yra vienos iš būtinųjų sąlygų pakeitimas, kuriam reikalingas išankstinis raštiškas darbuotojo sutikimas.

DK numato keletą atvejų, kada darbuotojas gali būti perkeliamas į kitą darbą. Universaliausias darbo sutarties sąlygų keitimo būdas yra šalių susitarimas. DK nenumato jokių tokio susitarimo apribojimų, tik kai kuriais atvejais reikalaujama rašytinio darbuotojo sutikimo.

ŠALTINIAI IR LITERATŪRA

NORMINIAI TEISĖS AKTAI

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija//Valstybės žinios. 1992. Nr. 33-1014;
2. Lietuvos Respublikos Administracinių teisės pažeidimų kodeksas//Valstybės žinios. 1985. Nr. 1-1.
3. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija//Valstybės žinios. 1995. Nr. 40-987;
4. Lietuvos Respublikos Darbo sutarties įstatymas //Valstybės žinios. 1991. Nr. 36-973;
5. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas//Valstybės žinios. 2000. Nr. 74-2262;
6. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas//Valstybės žinios. 2002. Nr. 36;
7. Lietuvos Respublikos vartotojų teisių gynimo įstatymas//Valstybės žinios. 1994. Nr. 94-1833.);
8. Lietuvos Respublikos viešųjų pirkimų įstatymas//Valstybės žinios. 2006. Nr. 4-102;
9. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas//Valstybės žinios. 2002. Nr. 64-2569;
10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2001. Nr. 106-3801;
11. Lietuvos Respublikos Akcinių bendrovių įstatymas//Valstybės žinios. 2000. Nr. 64-1914;
12. Lietuvos Respublikos Autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymas//Valstybės žinios. 2003. Nr. 28-1125;
13. Lietuvos Respublikos Gyventojų pajamų mokesčio įstatymas//Valstybės žinios. 2002. Nr. 73-3085;
14. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. sausio 15 d. nutarimas „Dėl transporto priemonių vairuotojų ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo būsenos nustatymo tvarkos patvirtinimo“//Valstybės žinios. 1996. Nr. 6-158.

SPECIALIOJI LITERATŪRA

1. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. 1, 3 dalys. Nekrošius I. Vilnius. 2003.
2. Nekrošius I., Nekrašas V. ir kiti. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodekso komentaras//Vilnius. 1998;
3. Laužikas E, Mikelėnas V., Nekrošius V. Civilinio proceso teisė: vadovėlis//Vilnius: Justitia. 2003. 11;
4. Mikelėnas V. Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai//Vilnius: Justitia. 1995;
1. Mikelėnas V. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. 6 knyga. Prievolių teisė//Vilnius: Justitia. 2003, 11;
2. Mikelėnas V. Prievolių teisė. Pirmoji dalis//Vilnius: Justitia. 2002;
3. Mikelėnas V. The guarantee of the uniform interpretation of law and the principle of equality before law: requirements of legal certainty.//Teisė. Nr. 44. 2002,
4. Mikelėnas V. Civilinė teisė: vadovėlis//Kaunas: Vajus. 1998;
5. Mikelėnas V. Sutarčių teisė. Bendrieji sutarčių teisės klausimai: lyginamoji studija//Vilnius: Justitia. 1996;
6. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika//Vilnius: Justitia. 2005;
7. Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva//Vilnius: Monografija. 2004.
8. Dambrauskas A. Darbo įstatymų taikymas//Vilnius. 1990;
9. Dambrauskienė G. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika//Jurisprudencija. 2002. Nr. 28 (20);
10. Davidavičius H. Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties nutraukimas pagal darbo kodeksą bei teismų praktiką//Kaunas. 2006.
11. Darbuotojų ir darbdavių santykiai//Žurnalas Laisvoji rinka. 2000. Nr. 6;
12. Lietuvos darbo rinkos pokyčiai//Žurnalas „Sociumas“. 1998. Nr.1;
13. Petravičius R., Bužinskas G., Tiažkijus V. Darbo teisė//Vilnius: Justitia. 1999;
14. Driukas A. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso komentaras. Bendrosios nuostatos//Vilnius: Justitia. 2004. 11;
15. Nakakubo H. Labour (employment) contracts in Japan: a comparison with civil and commercial contract//The international journal of comparative labour law and industrial relations. Vol.7.2001;

16. Reischauer E. O., Jansen M. B. Japonai šiandien: permainos ir tęstinumas//Litterae Universitatis. 1996;
17. Baron G. Do the UNIDROIT Principles of International Commercial Contracts form a new lex mercatoria? [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-02-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.cisg.law.pace.edu/cisg/biblio/baron.html>>;
18. Beale H.; Hartkamp A.; Kotz H; Tallon D. Contract Law. Jus Commune Casebooks for the Common Law of Europe. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing. 2002;
19. Chengwei L. Changed Contract Circumstances [interaktyvus], [Žiūrėta 2007-02-25]. Prieiga per internetą: <<http://www.cisg.law.pace.edu/cisg/bifaHo/liu5.html#fcii>>;
20. Chengwei L. Remedies for Non-performance: Perspectives from CISG, UNIDROIT Principles & PECL [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-03-02]. Prieiga per internetą: <<http://www.cisg.iaw.pace.edu/cisg/biblio/cliengwei.html>>;
21. Chengwei L. The Concept of Fundamental Breach: Perspectives from the CISG, UNIDROIT Principles and PECL [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-02-25], Prieiga per internetą: <<http://www.cisg.law.pace.edu/cisg/biblio/liu8.html>>;
22. Horn N. Changes in Circumstances and the Revision of Contracts in Some European Laws and in International Law. In: Horn (ed.), Adaptation and Renegotiation of Contracts in International Trade and Finance, 1985 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006-02-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.tldb.de/>>;
23. Hunter H. O. Modern Law of Contracts [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005-03-25]. Prieiga per internetą: <<http://www.international.we5tlaw.com>>;
24. Koch R. The Concept of Fundamental Breach of Contract under the United Nations Convention on Contracts for the International Sale of Goods [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-02-25]. Prieiga per internetą: <<http://www.cisg.lawj?ace.edu/cisg/biblio/koch.html>>;
25. Lando O; Beale H. Principles of European Contract law. The Hague, London, New York: Kluwer Law International, 2000. Part I and II;
26. Lando O. Salient features of European contract law [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-02-20], Prieiga per internetą: <http://www.cisg.law.pace.edu/cisg/biblio/iandol.html>;
27. Maskow D. Hardship and Force Majeure, 40 Am.J.Comp.L. 1992, [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-02-20]. Prieiga per internetą: <http://www.tldb.de/>;
28. Mccendrick E. Contract Law. 2nd ed. London: MacMillan Press LTD Houndmills, 1994;

29. Nicholas B. The French Law of Contract. 2nd ed. Oxford: Clarendon Press, 1992;
30. Smith J. The Law of Contract. 4th ed. London: Sweet & Maxwell, 2002;
31. Treitel G. H. Remedies for Breach of Contract A Comparative Account. Oxford: Clarendon press, 1989;
32. Zweigert K., Kotz H. Lyginamosios teisės įvadas/Vilnius: Eugrimas. 2001.

TEISMŲ PRAKTIKA

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. gegužės 28 d. nutartis c.b. Vilniaus miesto apylinkės vyriausiasis prokuroras v, UAB „Mebaros mažmena“, Nr. 3K-3-574/2001, kat. 37.8, 90;
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. birželio 18 d. nutartis c. b. G. Šeršniovaitė v. A. Medionio individuali įmonė „Beilė“, Nr. 3K-3-704/2001, kat. 45.5, 37.10, 31.4;
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. balandžio 25 d. nutartis c.b. AB „Turto bankas“ v. AB „Jonavos montuotojas“, Nr. 3K-3-483/2001, kat 36.3 32.2;
4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. spalio 17 d. nutartis c. b. SP AB "Vilniaus šilumos tinklai" v. V. Martišauskas, 3K-3-932/2001, kat. 31.4, 31.5, 37.8;
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. birželio 2 d. nutartis c. b. bendra Lietuvos ir JAV įmonė UAB „BALTUOS TV" v. personalinė įmonė „A. Valinsko firma" ir kt., Nr. 3 K-3-83 0/2002, kat. 78, 37.8, 37.9;
6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. gruodžio 4 d. nutartis c. b. Kauno miesto savivaldybės valdyba v. R. Jurgelionio firmos "Tastos statyba", Nr. 3K-3-1618/2002, kat. 37.8;
7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. gruodžio 23 d. nutartis c. b. P. Markevičius v. SP AB „Vilniaus šilumos tinklai“, Nr. 3K-3-1618/2002, kat. 37.8;
8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. sausio 8 d. nutartis c. b. J. Markevičienė v. SP AB "Vilniaus šilumos tinklai", Nr. 3K-3-3/2003, kat 37.8, 31.4, 40.5, 81;
9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. sausio 8 d. nutartis c. b. V. Jackienė v. VĮ Valstybės turto fondas, Nr. 3K-3-52/2003, kat. 37.8;

10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. gegužės 19 d. nutartis c. b. 257-oji daugiabučių namų savininkų bendrija v. UAB "Vilniaus vandenys", UAB "Vilniaus energija", Nr. 3K-3-579/2003, kat. 37.1, 37.6, 40.2, 40.5;
11. B.Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. gegužės 19 d. nutartis c. b. G. Brenciaus v. UAB "Ūkio investicinė grupė", Nr.3K-3-612/2003, kat. 16.3.2.1, 21.2.2.1,40.13;
12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. rugsėjo 8 d. nutartis c. b. J. Karčiauskas v. V. Puteikis, J. Ūžusiems ir to., Nr, 3K-3-789/2003, kat. 25.2,25.6.1, 31,4,37.8, 40.5, 81;
13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. rugsėjo 10 d. nutartis c. b. AB bankas "Hansa-LTB" v. UAB draudimo kompanija "Baltic Polis", bankrutuojanti UAB "Fidus", Nr,3K-3-797/2003, kat. 37.8;
14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. rugsėjo 22 d. nutartis c. b. A.Šmočiukas v. AB "Lietuvos žemės ūkio bankas", Nr. 3K-3-830/2003, kat. 27.5.4; 31.4; 38.2;
15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. spalio 1 d. nutartis c. b. V.Kernevičiaus firma „Kervita“ v, UAB „Gedimex“, Nr. 3K-3-905/2003, kat. 37.8;
16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. spalio 15 d. nutartis c. b. V. Šeduikienės v. UAB "Klaistuva", Nr.3K-3-975/2003, kat. 37.6., 37.8., 38.2;
17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m, spalio 20 d. nutartis c, b. UAB „Littaura“ v Tauragės rajono savivaldybė ir kiti, Nr. 3K-3-896/2003, kat. 45.7; 37.10; 31.5;
18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. lapkričio 10 d. nutartis c. b. B.Kislovska v. A.Ksendzova, I. Ksendzovas, Nr. 3K-3-1043/2003, kat. 25.8.2,119;
19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. gruodžio 10 d. nutartis c. b. Lietuvos tekstilės institutas v. Nepriklausoma viešųjų pirkimų ginčų nagrinėjimo komisija, Lietuvos kariuomenė, AB „Skalmantas“, Nr. 3K-3-1117/2003, kat. 40.4;
20. Lietuvos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. sausio 13 d. nutartis c. b. VšĮ Kauno centro poliklinika v. D.Baltrušytė ir kt., Nr.3K-7-24/2004, kat. 49.2; 19.3;

21. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. sausio 21 d. nutartis c. b. A. Beleskienė v. A. Beleška, J. Beleška, Nr. 3K-3-47/2004, kat. 15.2.2.7, 69.7;
22. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. vasario 25 d. nutartis c. b. A. Kupčiūno įmonė "Taronata" v. UAB "Sankaupa", Nr. 3K-3-139/2004, kat. 37.8;
23. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. vasario 25 d. nutartis c. b. UAB "Šiaulių naujienos" v. UAB "Šiaulių vandenys", Nr. 3K-3-317/2004, kat. 37.8;
24. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. gegužės 24 d. nutartis c. b. UAB „Vilniaus energija“ v. VšĮ „Teleradijo kompanija Hansa“, Nr. 3K-3-323/2004 m., kat. 19.3.; 37.1., 37.6, 45.5;
25. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. balandžio 2 d. nutartis c. b. politinė partija "Jaunoji Lietuva", Naujųjų Tautininkų sąjungos Vilniaus miesto skyrius v. Valstybės įmonė Valstybės turto fondas, Nr. 3K-3-343/2004, kat. 37.8, 46;
26. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. balandžio 7 d. nutartis c. b. S. Stunzėnienė v. Zarasų rajono savivaldybė ir J.H. Verikis, Nr. 3K-3-270/2004, kat. 37.8;
27. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. balandžio 7 d. nutartis c. b. S. Stunzėnienė v. S. Žiaukienė, Zarasų rajono savivaldybė, Nr. 3K-3-261/2004, kat. 105;
28. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. rugsėjo 13d. nutartis c. b. V. Manušienė v. UAB "Progresyvos investicijos", Nr. 3K-3-451/2004, kat. 37.8;
29. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. gruodžio 7 d. nutartis c. b. UAB "Birių krovinių terminalas" v. LKAB "Klaipėdos Smeltė" ir kt., Nr. 3K-7-541/2004, kat. 45.7;
30. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. sausio 19 d. nutartis c. b. V. UAB "Vingio kino teatras" v. UAB "EIKA", Nr. 3K-3-38/2005, kat. 42.5; 42.6; 52.3;
31. Lietuvos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. vasario 14 d. nutartis c. b. UAB „Rovita“ v. S. Čerkovos PI „Evidika“, Nr. 3K-3-98/2005, kat. 42.8;

32. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. kovo 23 d. nutartis c. b. UAB "Šiaulių naujienos" v. UAB "Šiaulių vandenys", Nr. 3K-3-177/2005, kat. 42.1,42.1 L 1, 44.5.1;
33. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. kovo 2 d. nutartis c. b. VšĮ Visagino ligoninė v. VšĮ Visagino miesto greitosios medicinos pagalbos stotis, Nr. 3K-3-83/2005, kat. 42.10; 42.11.2;
34. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. kovo 7 d. nutartis c. b. Šiaulių apskrities viršinininko administracijos Jurdaičių pensionatas v. D.Petravičienė, Nr. 3K-3-155/2005, kat. 42.11.1; 44.5;
35. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. balandžio 25 d. nutartis c. b. R. Vižainiškis v. T. Mizarienė, K. J. Mizaras, Nr. 3K-3-261/2005, kat. 101;
36. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. balandžio 25 d. nutartis c. b. L Briedienė v. Č. Gaudinskas, Nr. 3K-3-273/2005, kat. 36.1;
37. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. balandžio 27 d. nutartis c. b. AB "Smiltynės perkėla" v. Neringos savivaldybė, Nr. 3K-3-270/2005, kat. 35.4;
38. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. gegužės 2 d. nutartis c.b. J.Zolotariovas v. UAB "Baldras" ir VI "Registru centras" Klaipėdos filialas, Nr. 3 K-3-168/2005, kat. 42.11.1;
39. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. gegužės 2 d. nutartis c. b. E. Petrauskas v. S. Mickevičienė. 3 K-3-257/2005, kat. 35.3.6;
40. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. rugsėjo 21 d. nutartis c. b. S. Jasiulevičiaus įmonė „Sauliaus vaistinė" v. Panevėžio teritorinei ligonių kasa ir fa, Nr. 3K-3-441/2005, kat. 42.11.2;
41. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. spalio 3 d. nutartis c. b. UAB „Hikorija" v. Vilniaus miesto savivaldybė, Nr. 3K-3-441/2005, kat. 42.7; 42.8; 42.9; 50.5;
42. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. spalio 12 d. nutartis c. b. V. Juozaitis v. Egidijaus Jacėno įmonė, Nr. 3K-3-473/2005, kat. 42.11.1;
43. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. spalio 17 d. nutartis c. b. ŽŪB „Minija" v. AB „ Žemaitijos pienas " , Nr. 3K-3-488/2005, kat. 42.8, 45.3;

44. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. spalio 19 d. nutartis c. b. AB „Lietuvos dujos“ ieškinį atsakovui AB „Kauno energija“, Nr. 3K-7-378/2005, kat. 21.4.2.7,36.1,40.3,44.5.1,45.5, 121.19.4;
45. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. spalio 19d. nutartis c. b. UAB „Meilina ir KO“ v. UAB „Naderna“, Nr. 3K-3-494/2005, kat. 54.1,36.1.

LIETUVOS APELIACINIO TEISMO SPRENDIMAI

1. LApT CBS 2002 m. gruodžio 17 d. nutartis c. b. G. Brencius v. UAB „Ūkio investicinė grupė“, Nr. 2A - 373 2002, kat. 40.13, 37.9;
2. LApT CBS 2004 m. kovo 23 d, nutartis c. b. Maniušienė v. UAB "Progresyvios investicijos", Nr. 2A-144/2004, kat. 37.2, 37.8, 40.6,115;
3. LApT CBS 2004 m. birželio 29 d. nutartis c. b, UAB „Sostinės vystymo grupė“ v. AB „Lietuvos draudimas“ ir kt., Nr. 2A - 193/2004, kat. 47.3;
4. LApT CBS 2005 m. birželio 14 d. nutartis c. b. UAB „Ūkio investicinė grupė“ v. G. Brencius, Nr. 2A-200/2005, kat. 22.3.2, 45.12;
5. LApT CBS 2005 m. rugpjūčio 29 d. nutartis c. b. UAB „Limedika“ v. Lietuvos kariuomenė, Nr. 2A-197/2005, kat. 36.1, 42.8, 42.10, 44.5.1, 44.11.2.

SANTRAUKA

Darbo sutarties sąveika su civilinėmis sutartimis nagrinėjama atskleidžiant jų panašumus ir skirtumus bei bendrų sutartims principų veikimą. Darbo sutartis svarbi ne tik ekonominiu, bet ir socialiniu atžvilgiu. Ji padeda sumažinti įtampą tarp socialinių grupių, derinti skirtingus įvairių asmenų interesus. Visos sutartys – tiek civilinės, tiek darbo – turi sutartims būdingus elementus.

Sudarant tiek darbo, tiek ir civilines sutartis yra laikoma, kad šalys yra lygios bei laisvos pačios nuspręsti su kuo ją sudaryti. Pagrindinis tiek civilinių, tiek darbo sutarčių požymis – laisvos šalių valios suderinimas. Apsisprendamos dėl bet kurios sutarties sąlygų šalys yra lygios ir laisvos, tik nuo jų pačių priklauso dėl ko, kaip ir panašiai bus susitarta. Darbo teisėje sutarties laisvės principas gali būti taikomas tik tiek, kiek tai nepažeidžia DK ir kituose darbo įstatymuose nustatytų imperatyvių normų ir nepablogina darbuotojų padėties.

Prieš sudarant sutartis tarp šalių susiklosto tam tikri ikisutartiniai santykiai, kurių pagrindas yra derybos, t. y. bandymas susitarti dėl būsimos sutarties sąlygų. Būtent šių santykių metu ir pasireiškia šalių galimybių nelygumas, kuris yra įvardijamas kaip derėjimosi galios nelygybė. Tokia derėjimosi nelygybė lemia, kad viena sutarties šalis savo ekonomine galia yra tiek pranašesnė už kitą, jog gali diktuoti sutarties sąlygas. Daugeliu atvejų nesiderama dėl sąlygų, nes viena šalis už kitą silpnesnė savo patyrimu, derybų meistriškumu, informacijos kiekiu, nesidomi sutarties turiniu ir todėl nesvyruodama priima jai siūlomas sąlygas. Todėl bandant pašalinti šiuos nelygumus civilines sutartis reglamentuojančiuose aktuose yra įvestas silpnosios šalies institutas. Sudarant darbo sutartis ši nelygybė yra jaučiama dar labiau. Pažymėtina, kad tokios nelygybės laipsnis labai priklauso nuo šalies ekonominių, socialinių, politinių realiųjų. Rinkos ekonomikos sąlygomis numatoma esminė nuostata dėl sutarčių laisvės: šalys turi būti laisvos susitarti dėl įvairių sąlygų, kurios abipusiškai priimtinos, įstatymas turi apsiriboti tik bendrų sąvokų apibūdinimu.

Norint atskirti darbo sutartį nuo civilinių sutarčių, reikėtų nustatyti, kokia apimtimi paslaugų teikėjo atliekamas darbas yra įmonės įprastos veiklos dalis, ar įmonė nustato darbo laiko trukmę ir kitas darbo sąlygas, kokia apimtimi įmonė – paslaugų gavėja vykdo paslaugas teikiančio darbuotojo atliekamo darbo, taip pat darbo drausmės kontrolę, ar įmonė paslaugų teikėjui suteikia įrenginius, mašinas, medžiagas, būtinas atitinkamam darbui atlikti ir kokia apimtimi. Be to, būtina nustatyti: ar darbai vykdomi reguliariai (nuolat), ar įmonė periodiškai išmoka paslaugų teikėjui priklausantį atlyginimą ir ar jis

nustatomas pagal iš anksto sutartus kriterijus; ar paslaugas teikiantis darbuotojas gali gauti pelno ir ar jis rizikuoja patirti su savo darbu susijusių nuostolių, ar paslaugas teikiantis asmuo dirba vienai įmonei – paslaugų gavėjui; ar įmonė teikia darbuotojui profesinio rengimo paslaugas.

Išnagrinėjus darbo sutarčių ir civilinių sutarčių sąveiką galima padaryti išvadą, kad, be nemažų panašumų, egzistuoja ir gana nemažai skirtumų.

SUMMARY

Labour contract play with civil contracts is pended to exhibit their analogies, differences and general run of principles for contracts. Labour contract is important not just in economical but either in social way. It helps to lessen strain between social groups to match up different interests of various persons. All contracts either civil, neither labour have typical elements for contracts.

Making either labour, neither civil contracts it is held that sides of contract are equal and free to decide with whom to do it with. The main feature of either civil neither labour contract side's free will match. Resolving of any covenant sides are equal and free, only from them depends of what, how it will be agreed. Free will principle in labour law can be invoked as far as it doesn't disorder labour code, imperative norms improved in other labour laws and doesn't exacerbate the go to the employees.

Before making contracts between the sides it originates particular precontractual relationships which reason is bargain - attempt to settle about conditions of the future contract. Exactly in the time of these relationships it manifests odds of side's possibilities, which is named like negotiation power odd. Such negotiation odd conditions that one contract side it is superior in economical power against other side and can dictate conditions of contract. In many occasions it is not negotiating of conditions, because one side is less powerful in its experience, negotiation skills, quantity of information, doesn't interest purport of contract and unhesitatingly accepts offered conditions. So trying to drop these odds in the acts regulating civil contracts it is brought the weak side institute. Making labour contracts this odd is more felt. It is noted that the level of such odd depends very much of countries economical, social and political realities. In conditions of market economics it is set a substantial attitude for contracts freedom: the sides must be free to settle of various conditions which are acceptable for both sides, the law must confine just in common terms description.

On purpose to separate labour contract from civil contracts it must be set in what amount service conveyer's made job is a part common practice of company or company sets work time and other labour conditions, in what amount company - service acceptor pursues a control of the work made by employee service conveyer, also labour discipline or company gives to service conveyer equipment, stuff, essential for right job to make and what amount. It is necessary to set: if the works were made regularly, or the company pays periodically liable fee to service conveyer or it is definable by in early agreed tests; or service conveyer employee can get benefit or he risks to get damage related with his job, or service conveyer person works for one company - service acceptor; or company extends career education for employee.

Inspecting labour and civil contracts play we can make a conclusion that except many similitudes, there exist many differences also.