

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Darbo teisės katedra**

Ritos Grosmanienės  
neakivaizdinio skyriaus,  
V kurso, darbo teisės ir  
socialinės apsaugos  
studijų atšakos studentės

**Magistro darbas  
Darbo sutarties vykdymas**

Vadovas: as. dr. Nerijus Kasiliauskas

Recenzentas: as. Donatas Zdanavičius

Vilnius, 2007

## TURINYS

Įvadas .....	2
1. Darbo teisių ir pareigų įgyvendinimas .....	4
2. Darbo sutarties vykdymas .....	12
2.1. Perkėlimas į kitą darbą .....	22
2.1.1. Laikinas perkėlimas į kitą darbą ypatingais atvejais .....	23
2.1.2. Perkėlimas į kitą darbą siekiant apsaugoti darbuotojo sveikatą .....	28
2.1.3. Perkėlimas į kitą darbą prastovos atveju .....	31
2.2. Darbo sutarties sąlygų pakeitimas .....	34
2.3. Nušalinimas nuo darbo .....	42
3. Ginčai dėl darbo sutarties vykdymo .....	48
Išvados .....	60
Siūlymai .....	62
Literatūros sąrašas .....	63
Santrauka .....	68
Summary .....	70

## ĮVADAS

**Temos aktualumas.** Darbo sutartis yra pagrindinis darbo teisės institutas ir jam naujajame Darbo kodekse skiriamas ypatingas dėmesys. Darbo sutarties pagrindu darbuotojas ir darbdavys įgyja teises ir pareigas, nuo kurių tinkamo įgyvendinimo priklauso pasiektas rezultatas. Darbo kodekso XII skyriuje „Darbo sutartis“ yra keturi skirsniai. Trečiasis skirsnis reglamentuoja darbo sutarties vykdymo poįstatytą.

Darbo sutarties vykdymas – tai darbo sutartyje nustatytų abipusių įsipareigojimų bei šios sutarties pagrindu atsirandančių šalių teisių ir pareigų tinkamas įgyvendinimas ir užtikrinimas sutarties galiojimo laikotarpiu bei tinkamas darbo sutarties keitimas bei nutraukimas laikantis norminių teisės aktų reikalavimų. Darbo sutarties turinio supratimas ir įgyvendinimas yra vienas reikšmingiausių teisinio santykio tarp darbdavio ir darbuotojo teisių ir pareigų sėkmingo plėtojimo pagrindų.

Šiame magistro darbe nagrinėjami klausimai yra aktualūs ir nauji, kadangi Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, įsigaliojęs 2003 m. sausio 1 d., yra lankstesnis, labiau pritaikytas prie dabartinių ekonominio gyvenimo reikalavimų. Kodifikavus darbo teisę didžioji dalis pagrindinių darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų yra viename rinkinyje, suderinti ir susieti tarpusavyje. Be to, reikia pažymėti, kad, rengiant Darbo kodeksą, buvo pasinaudota Rytų ir Vidurio Europos valstybių patirtimi. Į Kodeksą yra įtraukta didžioji dalis Europos Sąjungos direktyvų ir Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų, susijusių su darbo santykių reguliavimu.

Darbo teisinių santykių reguliavimas yra viena svarbiausių visuomenei sričių, kadangi dauguma žmonių yra darbingi ir dirba, būtent darbo įstatymų normomis įtvirtinamas reglamentavimas jiems yra labai svarbus. Todėl darbo sutarties vykdymo poįstatytą nuostatų išsami analizė yra aktuali ne tik teorijai, bet ir praktikai.

**Tyrimo objektas.** Darbo teisių ir pareigų įgyvendinimas, darbo sutarties vykdymo poįstatytą ypatumai, ginčų dėl darbo sutarties vykdymo ypatumai. Atkreiptinas dėmesys, kad dėl darbo apimties ribojimo šiame darbe nebus nagrinėjamas sprendimų vykdymas, analizuojant ginčus dėl darbo sutarties vykdymo, dėl minėtos priežasties nebus analizuojamas darbo sutarties vykdymas jos nutraukimo atveju.

**Tyrimo tikslas.** Šio darbo tikslas yra atlikti darbo sutarties vykdymo analizę, nagrinėjant teorines ir praktines minėto poįstatytą įgyvendinimo problemas.

**Tyrimo uždaviniai.** Siekiant tikslo iškeliami tokie uždaviniai:

- 1) apžvelgti darbo teisių ir pareigų atsiradimo, pasikeitimo ir pasibaigimo pagrindus, jų įgyvendinimo ir gynimo būdus, subjektus ir tvarką, darbo įstatymų laikymosi kontrolės sistemą;
- 2) pateikti darbo sutarties vykdymo ir keitimo sampratą;
- 3) išanalizuoti darbo sutarties vykdymo poįstatytą ypatumus, kurie pasireiškia esant laikinam perkėlimui į kitą darbą ypatingais atvejais, perkėlimui į kitą darbą, siekiant apsaugoti darbuotojo

sveikatą, perkėlimui į kitą darbą prastovos atveju, keičiant darbo sutarties sąlygas, nušalinant darbuotoją nuo darbo;

4) išanalizuoti ginčų dėl darbo sutarties vykdymo ypatumus.

**Tyrimo metodai:** siekiant išsamiai ir visapusiškai išnagrinėti darbo sutarties vykdymo bei ginčų dėl darbo sutarties vykdymo ypatumus naudotas analizės metodas. Loginio metodo pagalba aptariamas darbo teisių ir pareigų įgyvendinimas. Siekiant parodyti kaip kai kurie su darbo sutarties vykdymu susiję klausimai buvo reguliuojami Darbo sutarties įstatyme, naudotas istorinis metodas. Darbe nemažai naudotasi teismų sprendimais, todėl buvo naudotas precedentinis metodas, kurio pagalba siekiama išsiaiškinti tikrąją teisės normos prasmę. Teleologinis metodas panaudotas nustatant tikslus, kurių siekia įstatymų leidėjas, šis metodas panaudotas aptariant darbo teisių ir pareigų įgyvendinimą, analizuojant darbo sutarties vykdymą. Sisteminio metodo pagalba analizuojamos darbo sutarties vykdymą bei darbo ginčus dėl darbo sutarties vykdymo reglamentuojančios Darbo kodekso bendrosios ir specialiųjų dalių nuostatos.

**Šaltiniai.** Darbe naudoti šaltiniai įvairūs: teisės norminiai aktai, nemažas dėmesys skiriamas Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoms, naudota specialioji literatūra: monografijos, komentarai, publikacijos. Darbo kodeksas įsigaliojo neseniai, todėl dar nėra pakankamai susiformavęs teismų požiūris dėl jo atskirų nuostatų taikymo teismų praktikoje. Šiame darbe nemažai naudojami ankstesne Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus praktika nagrinėjant kasacine tvarka darbo bylas, kiek ji neprieštarauja naujojo Kodekso nuostatomis. Sprendžiant kylančias praktines problemas, susijusias su darbo sutarties vykdymu, darbe remiamasi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato nutarimais.

**Darbo struktūra.** Mgistro baigiamąjį darbą sudaro įvadas, trys dalys, dalis „Darbo sutarties vykdymas“ suskirstyta į skyrius, kurie suskirstyti poskyrius, išvados, siūlymai, literatūros sąrašas ir santrauka (summary).

## 1. DARBO TEISIŲ IR PAREIGŲ ĮGYVENDINIMAS

Pagrindinis darbo teisės reguliavimo objektas yra darbo teisiniai santykiai. Jie reiškiasi kaip konkrečių subjektų subjektinių teisių ir teisiųjų pareigų turinys. Darbo teisiniai santykiai siaurąja prasme gali būti suprantami kaip santykiai, kurie atsiranda pagal darbo sutartį, kurių vienas subjektas (darbuotojas) atlieka tam tikrą darbo funkciją, laikydamasis nustatytų darbo normų ir vidaus tvarkos, o kitas subjektas (darbdavys) suteikia jam darbą, sulygtą pagal darbo sutartį, garantuoja darbo sąlygas, numatytas darbo įstatymais, kolektyvine sutartimi ir šalių susitarimu, ir moka darbo užmokestį pagal atliekamo darbo kiekį ir kokybę<sup>1</sup>.

Darbo teisinio santykio atsiradimo pagrindas yra tam tikras juridinis faktas. Teisinių darbo santykių atsiradimo pagrindas gali būti bet kurie juridiniai faktai. Paprastai teisiniai darbo santykiai atsiranda iš juridinio fakto – darbo sutarties. Kartais teisiniam darbo santykiui atsirasti reikia sudėtingo juridinio fakto – juridinės sudėties, į kurią įeina darbo sutarties sudarymo prielaidos (tam tikri papildomi reikalavimai priimant į darbą: konkursas, rinkimai, kvalifikaciniai egzaminai) ir pati darbo sutartis. Papildomi reikalavimai yra bendro pobūdžio, t.y. norminiai reikalavimai tam tikros kategorijos darbuotojams (priimant į darbą juos gali nustatyti darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinės sutartys).

Taigi siaurai suprantami teisiniai darbo santykiai atsiranda arba iš dvišalio teisės akto – darbo sutarties, arba iš juridinės sudėties, kurios būtinas komponentas visada yra įsidarbinančio asmens sutikimas eiti tam tikras pareigas arba dirbti tam tikrą darbą<sup>2</sup>. Tačiau, suprantant plačiai, darbo santykiai yra visi darbo teisės reguliuojami santykiai (darbo teisė taip pat reguliuoja: daug kolektyvinių darbo santykių; darbo ginčų, kylančių tarp darbo teisės subjektų, sprendimo klausimus; teisinius asmenų įdarbinimo klausimus; teisinius santykius, susijusius su teisine visuomenine darbo santykių subjektų tarpusavio atsakomybe už savo teisių ir pareigų pažeidimą esant darbo santykiams – apsauginius santykius – drausminės darbuotojų atsakomybės ir materialiosios darbo santykių subjektų tarpusavio atsakomybės santykius; santykius, atsirandančius dėl darbo saugos, taip pat įstatymų laikymosi priežiūros ir kontrolės). Darbo santykių rūšys, kurias reguliuoja darbo įstatymai, nustatytos DK 4 straipsnyje.

Darbo teisių ir pareigų įgyvendinimas – tai teisės normų įgyvendinimas esant faktiniams teisiniams santykiams<sup>3</sup>.

Darbo kodeksas<sup>4</sup> (toliau – DK, Kodeksas) nustato, kad darbo teisės ir pareigos gali atsirasti, pasikeisti ir pasibaigti įvairiais pagrindais:

1 V. Tiažkijus. Darbo teisė: teorija ir praktika, I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 107-110.

2 Ten pat, p. 109-114.

3 Ten pat, p. 229.

4 Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

- pagal DK ir kitus įstatymus;
- pagal darbo sutartis, kolektyvines sutartis bei kitus susitarimus, nors įstatymų ir nenustatytus, bet jiems neprieštaraujančius;
- pagal teismų sprendimus;
- pagal administracinius aktus, sukeliančius darbo teisinius padarinius;
- dėl žalos padarymo;
- dėl juridinių faktų.

DK 35 straipsnyje nustatyti bendrieji darbo subjektų teisių įgyvendinimo ir pareigų vykdymo reikalavimai, t.y. įgyvendindami savo teises bei vykdydami pareigas, darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų. Dauguma nuostatų, kaip darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai gali įgyvendinti savo teises ir turi vykdyti savo pareigas, reguliuoja DK, darbo įstatymai, kiti įstatymai ir norminiai teisės aktai. Šie teisės aktai nustato ne tik pačią teisę ar pareigą, tačiau ir tam tikrus būdus bei procedūras įgyvendinti tokią teisę ar vykdyti pareigą, taip pat atvejus, kuriais asmuo gali pasinaudoti tam tikra teise. Pavyzdžiui, DK 129 straipsnyje nustatyti reikalavimai, keliami darbo sutartį nutraukiant darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, t.y. darbo sutartis gali būti nutraukiama tik dėl svarbių priežasčių, taip pat turi būti laikomasi procedūrinių įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą reikalavimų. Tačiau įstatyme neįmanoma sureguliuoti visų darbo teisinių santykių subjektų veiksmų. Tai lemia ekonominių ir socialinių santykių dinamika, t.y. ekonominiams ir socialiniams santykiams nuolatos keičiantis, tektų nuolatos keisti įstatymus, kad šie atitiktų naujus susiformuojančius teisinius santykius. Tai taip pat reikštų, kad iki atitinkamų įstatymų priėmimo šie santykiai apskritai būtų nereguliuojami teisės normomis, o tai, savo ruožtu, destabilizuotų darbo teisės sistemą. Todėl yra labai svarbu nustatyti teisės normas – principus ir reikalavimus, kurių taikymas užtikrintų tinkamą darbo teisių įgyvendinimą ir pareigų vykdymą, atsižvelgiant į visus tiek esamus, tiek būsimus santykius. Būtent tokie reikalavimai yra įvardinti minėto DK 35 straipsnio 1 dalyje: gerbti bendro gyvenimo taisykles, veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų. Šie principai taikomi ne tik darbo subjektams įgyvendinant teises ir vykdant pareigas, bet ir tarpusavio susitarimais nustatant tokias teises ir pareigas. Be to, protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principai, įtvirtinti minėtoje normoje, yra bendrieji (ne tik darbo teisės, bet ir kitų teisės šakų) principai. Reikiamais atvejais šiais principais vadovaujasi ir teismas, aiškindamas ir taikydamas įstatymus. LAT yra pažymėjęs, kad darbo sutarties šalių lygybės principas įpareigoja tiek darbdavį, tiek ir darbuotoją bendradarbiauti, siekti, kad vykdydami įsipareigojimus, prisiimtus darbo sutartimi, šalių veiksmai kiek galima labiau atitiktų abiejų sutarties šalių interesus ir pagrįstus lūkesčius. Darbdavys, atleisdamas darbuotoją iš darbo, privalo žinoti įstatymo reikalavimus. Teisėje preziumuojamas įstatymo žinojimas, t.y. įstatymus, juose nustatomas teises, pareigas ir garantijas privalo žinoti ir darbuotojai. Tokiu atveju darbuotojas, sužinojęs kitokią

informaciją nei pateikė darbdavys, jei ji reikšminga tinkamam darbo sutarties vykdymui, elgdamasis sąžiningai ir siekdamas bendradarbiauti vykdant darbo sutartį, privalo tokią informaciją perduoti darbdaviui, kad jis tiksliai vykdytų įstatymų nuostatas. Darbuotojas, kuris žino apie darbdavio netinkamai taikomą įstatymą, tačiau nepareiškia apie tai ir vėliau pasinaudoja ja kaip pagrindu gauti iš darbdavio tam tikrą kompensaciją, negali būti laikomas sąžiningai besielgiančiu ir bendradarbiaujančiu<sup>5</sup>.

DK 35 straipsnio 1 dalyje nustatyti ne tik minėti bendrieji teisių įgyvendinimo ir pareigų vykdymo reikalavimai, bet ši norma ir draudžia piktnaudžiauti savo teisėmis, t.y. įgyvendinti darbo teises ir vykdyti darbo pareigas tokiu būdu ir priemonėmis, kad nepagrįstai būtų varžomos kitų asmenų teisės ir įstatymų saugomi interesai, daroma žala kitiems asmenims arba prieštaraujama teisės paskirčiai. Remiantis šia norma, reikalaujama įgyvendinti savo teisę protingais, teisingais ir sąžiningais būdais. Pavyzdžiui, jeigu darbdavys kelis kartus pateikia darbuotojui pasiūlymą nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu (DK 125 str.), nors darbuotojas vieną kartą jau buvo nesutikęs su tokiu pasiūlymu ir nėra įrodymų, kad darbuotojo apsisprendimas dėl kažkokių priežasčių būtų pasikeitęs, toks darbdavio elgesys pripažintinas piktnaudžiavimu darbdavio teise pasiūlyti nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu<sup>6</sup>. Draudimas piktnaudžiauti teise yra nustatytas atsižvelgiant į tai, kad kiekviena darbo teisė nėra absoliuti ir turi tam tikras ribas, kurios nustatomos imperatyviomis teisės normomis ir kitų asmenų teisėmis bei teisėtais interesais. Todėl piktnaudžiavimas teise yra neteisėti veiksmai, kurie sukelia tam tikrų neigiamų teisinių pasekmių. Pirma, teismas, atsižvelgdamas į bendrąjį principą, kad neteisėti veiksmai nesukuria teisės, turi atsakyti ginti teisę, kuria yra piktnaudžiaujama. Be to, žala, padaryta kitiems asmenims piktnaudžiaujant teise, turi būti atlyginta<sup>7</sup>.

DK 35 straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad darbo teisių įgyvendinimas ir pareigų vykdymas neturi pažeisti kitų asmenų teisių ir įstatymų saugomų interesų. Vadinasi, visos darbo teisės nėra absoliučios, o jas įgyvendindamas asmuo privalo atsižvelgti ir į kitų asmenų teises ir teisėtus interesus. Ši nuostata taip pat negali būti suprantama absoliučiai, nes įgyvendinant subjekcinę teisę, dažniausiai atsiranda tam tikrų padarinių bei sukeliama pareigų kitam asmeniui, t.y. turi įtakos ar pažeidžia kito asmens teises. Todėl šiuo atveju yra svarbu tinkamai išsiaiškinti kitų asmenų įgyvendinamų teisių ir įstatymų saugomų teisėtų interesų turinį. Paprastai yra pripažįstama, kad teisės įgyvendinimas ar pareigų vykdymas pažeidžia kito asmens ar įstatymo saugomus interesus, kai kitų asmenų teisėms yra daroma neigiama įtaka be teisėto pagrindo. Pagrindas yra teisėtas ar ne, nustatoma pagal tai, ar jis yra numatytas įstatymuose, šalių susitarimuose, ar jis sudaro įgyvendinamos teisės ar vykdomos pareigos turinį, taip pat ar jis atitinka minėtus protingumo, sąžiningumo, teisingumo principus<sup>8</sup>. Pavyzdžiui, darbuotojų atstovams iškėlus reikalavimus, atsiranda reikalavimus gavusio subjekto (darbdavio ar kolektyvinių sutarčių subjekto)

5 LAT CBS teisėjų kolegijos 2003 m. sausio 29 d. nutartis c.b. A. Pakalniškienė v. Klaipėdos m. Lopšėlis-darželis „Pelėdžiukas“, Nr. 3K-3-192/2003.

6 Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, I tomas. Vilnius: Justitia, 2003, p. 130.

7 V. Tiažkijus. Darbo teisė: teorija ir praktika, I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p.231.

8 Ten pat.

pareiga išnagrinėti tokius reikalavimus ir per įstatymo nustatytą terminą savo sprendimą raštu pranešti reikalavimus iškėlusiam ir pateikusiam subjektui (DK 70 str.). Nors įgyvendindami savo teisę darbuotojų atstovai ir sukuria pareigas darbdaviui ar kitam subjektui, tačiau toks teisių įgyvendinimas nereiškia šių subjektų teisių pažeidimo<sup>9</sup>.

Valstybė, nustatydamą tam tikras darbo teises ir pareigas, taip pat įtvirtindama galimybę darbo subjektams patiems nustatyti tam tikras teises ir pareigas, yra suinteresuota, kad šios teisės ir pareigos būtų nedeklaratyvios, bet ir realiai įgyvendinamos. Dėl to yra būtina garantuoti darbo subjektams galimybę pasinaudoti teisėtomis darbo teisių gynimo priemonėmis<sup>10</sup>.

Svarbiausi teisės į darbo teisių gynybą būdai yra: 1) darbo teisių savigny ir 2) darbo teisių gynimas, pasinaudojant kompetetingomis valstybės ar nevalstybinėmis institucijomis.

Darbo teisių savigny yra būdas ginti kolektyvines ir individualias darbo teises teisėtais darbo subjekto, kurio teisės ar teisėti interesai yra pažeisti, veiksmais nesikreipiant į teismą, kitas darbo ginčus nagrinėjančias institucijas.

Vadovaujantis DK 37 straipsniu, darbo teisių savigny leidžiama tik DK nustatytais atvejais. Tai reiškia, kad tokia teisė negali būti nustatyta ne tik kituose įstatymuose, bet ir kituose darbo įstatymuose. Teisių savignos naudojimo ribojimas yra pagrįstas savignos instituto turiniu, nes naudojant savigny neretai yra suvaržomos asmens, prieš kurį naudojama savigny, teisės, jam padaroma žala, darbo teisinių santykių subjektai nevykdo savo pareigų ir kt. Be to, asmuo, naudojantis savigny, dėl teisinių žinių trūkumo ar kitų priežasčių gali pasirinkti ne visai tinkamas ar neadekvačias priemones savo pažeistoms teisėms ginti ir to išdavoje sukelti kitiems asmenims daugiau žalos nei padaryta savigny naudojančiam asmeniui. Todėl savignai yra keliami tam tikri reikalavimai, kad be pagrindo nebūtų varžomos kitų asmenų teisės ir jiems nebūtų padaryta žalos. Darbo teisių savignai gali būti naudojamos tik tokios priemonės, kurias numato DK. Be to, savignos būdai ir priemonės turi atitikti teisės pažeidimo pobūdį ir kiekvienu konkrečiu atveju neperžengti savignos ribų. Darbo teisių savigny gali būti panaudota tiek esant kolektyviniams, tiek individualiems darbo santykiams, galimybė pasinaudoti savignos teise, siekiant užtikrinti darbo teisių subjektų lygybę, įtvirtinta tiek darbuotojams, tiek darbdaviams.

DK 275 straipsnio 1 dalies 5 punkte nustatytu atveju, darbuotojas turi teisę atsisakyti dirbti, jeigu yra pavojus darbuotojų saugai ir sveikatai, taip pat tuos darbus, kuriuos saugiai atlikti nėra apmokytas, jeigu neįrengtos kolektyvinės apsaugos priemonės ar pats neaprūpintas reikiamomis asmeninės apsaugos priemonėmis. Darbdavys taip pat turi teisę pasinaudoti savignos teise. DK 123 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta nuotata, pagal kurią darbdavys neleidžia darbuotojui dirbti tą dieną (pamainą) ir nemoka jam darbo užmokesčio, jei šis pasirodė darbe neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų.

---

9 V. Tiažkijus. Darbo teisė: teorija ir praktika, I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p.231.

10 Ten pat, p. 232.



Kai individualiais ar kolektyviniais veiksmais įgyvendinti savo teisių ir pareigų nebeįmanoma, reikia trečiųjų asmenų, t.y. kompetetingų institucijų, pagalbos. DK 36 straipsnyje nustatyta, kad darbo teises saugo įstatymai, išskyrus atvejus, kai jos įgyvendinamos prieštaraujant jų paskirčiai, visuomenės interesams, taikiam darbui, geriems papročiams ar visuomenės moralės principams. Tai taip pat reiškia, kad įstatymo saugomas darbo teises įstatymų nustatyta tvarka gina valstybės institucijos, teismai, darbo ginčų nagrinėjimo organai, kiti subjektai. Ši nuostata reiškia, kad valstybės institucijos, teismas, darbo ginčus nagrinėjantys organai ar profesinės sąjungos privalo neginti darbo teisių, kurias įgyvendinant iškreipiamas jų turinys, tikslas ar paskirtis, dėl ko darbo teisės įgyvendinimas gali sukelti pavojų visuomenei, taikiam darbui, geriems papročiams ar visuomenės moralės principams.

Pagrindiniai subjektai, ginantys darbo teises, yra teismas ir darbo ginčus nagrinėjantys organai (t.y. darbo ginčų komisija individualių darbo ginčų atvejais ir taikinimo komisija, darbo atbitražas ir trečiųjų teismas esant kolektyviniams darbo ginčams)<sup>11</sup>.

Darbo teisės gali būti ginamos įvairiais būdais. DK 36 straipsnio 2 dalyje pateikiamas nebaigtinis sąrašas darbo teisių gynimo būdų, šios teisės gali būti ginamos ir kitais įstatymų nustatytais būdais.

Darbo teisių gynimo būdai, nustatyti minėtoje normoje, yra šie:

1) teisių pripažinimas (pvz., teismui nustačius, kad buvo atsisakyta priimti darbuotoją į darbą ne dėl jo dalykinių savybių, tuo pripažįstama darbuotojo teisė būti priimtam į darbą, t.y., pagal DK 96 straipsnio 3 dalį, darbdavys teismo sprendimu yra įpareigojamas priimti šį asmenį į darbą);

2) buvusios iki teisės pažeidimo padėties atkūrimas ir kelio teisę pažeidžiantiems veiksams užkirtimas (pvz., pagal DK 297 str. 3d., neteisėtai atleidus darbuotoją iš darbo, teismas gražina jį į pirmesnę darbą);

3) įpareigojimas atlikti pareigą natūra (pvz., pagal DK 271 str.1 d., darbdavys įpareigojamas suteikti darbuotojams asmenines apsaugos priemones);

4) teisinio santykio nutraukimas arba pakeitimas (pvz., sudarius terminuotą darbo sutartį nuolatiniam darbui, teismas gali pakeisti teisinį santykį pripažindamas, kad yra sudaryta nuolatinio darbo sutartis, t.y. nutrūks terminuota darbo sutartis ją pakeičiant nuolatinio darbo sutartimi);

5) padarytos turtinės ar neturtinės žalos išieškojimas iš pažeidusio teisę asmens, o įstatymų nustatytais atvejais ir baudų ar delspinigių išieškojimas (pvz., iš darbuotojo išieškoma jo neteisėtais veiksmais darbdaviui padaryta žala, o pagal DK 207 str. 1 d., kai dėl darbdavio kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, kartu su jomis darbuotojui išmokami įstatymų nustatyto dydžio delspinigiai).

Daugumą darbo teisių gynimo būdų gali taikyti tiek teismai, tiek kiti darbo ginčus nagrinėjantys organai. Tačiau tam tikrus darbo teisių gynimo būdus gali taikyti tik teismas ir tik išimtiniais atvejais. Šie darbo teisių gynimo būdai yra susiję su teisės aktų teisėtumo kontrole, kuriai reikia atlikti išsamų tyrimą,

11 V. Tiažkijus. Darbo teisė: teorija ir praktika, I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 234.

teisinių žinių ir kuri dėl šių prižasčių yra patikėta tik kompetetingoms valstybės institucijoms (t.y. atitinkamiems teismams). Tokie specialūs teisių gynimo būdai yra valstybės institucijų ar pareigūnų aktų, prieštaraujančių įstatymams, pripažinimas negaliojančiais bei valstybės institucijos, savivaldybės ar pareigūno akto, prieštaraujančio įstatymams, netaikymas (DK 36 str. 3 d.). Šių teisės gynimo būdų taikymą ir atitinkamų teismų kompetenciją reglamentuoja Teismų įstatymas<sup>12</sup>, Administracinių bylų teisenos įstatymas<sup>13</sup> (toliau – ABTĮ), Civilinio proceso kodeksas<sup>14</sup> (toliau – CPK).

Darbuotojų teises gali ginti ir darbuotojų atstovai – profesinės sąjungos ir darbo tarybos. Šiems kolektyviniams darbuotojų atstovams yra suteikiamos tam tikros teisės, kuriomis jie gali pasinaudoti gindami darbuotojų teises (pvz., streikų organizavimas ir valdymas, nevalstybinės darbo įstatymų laikymosi priežiūros ir kontrolės vykdymas, darbdavio ar jo įgaliotų asmenų sprendimų bei veiksmų, prieštaraujančių teisės normoms, sutartims ar pažeidžiančių atstovaujamo asmens teises, apskundimas teismui, kt.). Šie subjektai darbo teises gina jų veiklą reglamentuojančių įstatymų nustatyta tvarka<sup>15</sup>.

Darbo įstatymų specialiai nustatytais atvejais darbo teisės gali būti ginamos ir administracine tvarka. Galimi keli darbo teisių gynimo administracine tvarka būdai, t.y. darbo teisių gynimas administracine tvarka – tai ne tik administracinės atsakomybės taikymas už darbo teisių pažeidimus, vadovaujantis Administracinių teisės pažeidimų kodeksu<sup>16</sup> (toliau – ATPK), bet darbo teisinių santykių gynimas įstatymų įgaliotų pareigūnų ir institucijų reikalavimu ir nurodymu. Tokius nurodymus privalo vykdyti darbo teisinių santykių subjektai. Atkreiptinas dėmesys, kad toks nurodymas gali būti ne norminis, o tik individualus administracinis aktas<sup>17</sup>. Pavyzdžiui, pagal Valstybinės darbo inspekcijos įstatymo<sup>18</sup> 9 straipsnio 1 dalies 8 ir 9 punktus, darbo inspektorius vyriausiojo valstybinio darbo inspektorius nustatyta tvarka gali uždrausti darbdaviui naudoti darbo ir asmenines apsaugos priemones, jeigu jos neatitinka darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų; reikalauti, kad darbdaviui atstovaujantis asmuo ar darbdavio įgaliotas asmuo nedelsdamas sustabdytų darbus: kai darbuotojai neapmokyti ir (ar) neinstrukuoti saugiai dirbti, kai sugedus darbo priemonei ar susidarius avarinei situacijai yra pavojus saugai ir sveikatai, kai dirbama pažeidžiant technologinius reglamentus, neįrengus reikiamų kolektyvinės apsaugos priemonių arba kai darbuotojas (darbuotojai) neaprūpinti asmeninėmis apsaugos priemonėmis ir kitais atvejais, kai darbo aplinka kenksminga ir (ar) pavojinga sveikatai, gyvybei, o kai darbdaviui atstovaujantis asmuo ar darbdavio įgaliotas asmuo atsisako vykdyti Valstybinės darbo inspekcijos inspektorius reikalavimą sustabdyti darbus, privalo kreiptis į policijos

12 Valstybės žinios. 1994, Nr. 46-851; 2002, Nr. 17-649.

13 Valstybės žinios. 1999, Nr. 13-308; 2000, Nr. 85-2566.

14 Valstybės žinios. 2000, Nr. 36-1340.

15 V. Tiažkijus. Darbo teisė: teorija ir praktika, I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 238.

16 Valstybės žinios. 1985, Nr. 1-1.

17 Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, I tomas. Vilnius: Justitia, 2003, p. 134.

18 Valstybės žinios. 2003, Nr. 102-4585.

pareigūnus dėl darbuotojų išvedimo iš pavojingų darbo vietų ar zonos (Valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 9 str. 2 d. 6 p.).

Siekiant užtikrinti, kad darbo teisinių santykių subjektai laikytųsi darbo įstatymų, kitų norminių teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių, valstybėje veikia kontrolės sistema. Vadovaujantis DK 31 straipsniu, darbo įstatymų, kitų norminių teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių laikymosi kontrolės organai yra valstybiniai ir nevalstybiniai. Pagrindinė institucija, kontroliuojanti, kaip darbdaviai laikosi DK, darbo įstatymų, kitų norminių teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių normatyvinių nuostatų, yra Valstybinė darbo inspekcija, jos funkcijos yra išvardintos Valstybinės darbo inspekcijos 6 straipsnyje. Be Valstybinės darbo inspekcijos, valstybinę tam tikrų sričių darbo įstatymų laikymosi kontrolę vykdo ir kitos valstybės institucijos, pavyzdžiui, pagal Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą<sup>19</sup> moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolierius, gavęs skundą, tikrina, kaip darbdavys įgyvendina lygias moterų ir vyrų darbo galimybes.

Nevalstybinę darbo įstatymų, kitų norminių teisės aktų, kolektyvinių sutarčių laikymosi kontrolę vykdo profesinės sąjungos, jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos, - darbo taryba, išskyrus funkcijas, kurios pagal įstatymus yra pripažintos profesinių sąjungų prerogatyva, profesinių sąjungų žinioje esančios inspekcijos (savo tikslams įgyvendinti profesinės sąjungos gali turėti inspekcijas, teisinės pagalbos tarnybas, kitas institucijas). Dalį darbo įstatymų kontrolės funkcijų gali vykdyti nevyriausybines organizacijos, veikiančios pagal Asociacijų įstatymą<sup>20</sup>, Viešųjų įstaigų įstatymą<sup>21</sup>.

DK 36 straipsnio 6 dalyje sakoma, kad asmuo, kurio teisė pažeista, gali reikalauti jam padarytų nuostolių atlyginimo, jeigu darbo įstatymai nenustato kitaip. DK numato tik nuostolių, atsiradusių dėl darbo teisių pažeidimo, atlyginimo ypatumus, tuo tarpu civilinė atsakomybė net ir minimaliai reglamentuojama išskirtiniais atvejais, pavyzdžiui, DK 85 straipsnio 5 dalyje nustatyta, kad streiko padaryta žala tretiesiems fiziniams ir juridiniams asmenims atlyginama pagal galiojančius įstatymus. Kadangi nuostolių sąvoka yra civilinės teisės dalykas, vadovaujantis DK 36 straipsnio 6 dalimi ir Civilinio kodekso<sup>22</sup> (toliau – CK) 1.1. straipsnio 3 dalimi, nuostoliams atlyginti bus taikomos civilinės teisės normos, išskyrus išimtis, reguliuojančias profesinės sąjungos ir darbo tarybos atsakomybę neteisėto streiko atveju (DK 85 str. 1 d. ir 3 d.) bei materialinę atsakomybę (DK XVII skyr.)<sup>23</sup>.

DK 36 straipsnio 7 dalyje išskirta darbo garbės ir verslo reputacijos gynyba. Kadangi darbo garbė ir verslo reputacija yra išvestinės asmens garbės ir orumo kategorijos, jos ginamos vadovaujantis CK, išskyrus atvejus, kai DK arba kituose įstatymuose nustatyta kita darbo garbės ir verslo reputacijos gynimo tvarka ir būdai. Pagal CK 2.24 straipsnį darbuotojas, darbdavys ir jų atstovai turi teisę reikalauti teismo tvarka paneigti paskleistus neatitinkančius tikrovės duomenis, žeminančius jų darbo garbę ir

19 Valstybės žinios. 1998, Nr. 112-3100.

20 Valstybės žinios. 2004, Nr. 25-745.

21 Valstybės žinios. 1996, Nr. 68-1633.

22 Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

23 Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, I tomas. Vilnius: Justitia, 2003, p. 134.

verslo reputaciją, taip pat atlyginti tokių duomenų paskleidimu jiems padarytą turtinę ir neturtinę žalą. Kadangi neatitinkantys tikrovės duomenys gali turėti įtakos ir darbo teisinių santykių subjekto palikuonims, po darbuotojo ar darbdavio – fizinio asmens mirties tokią teisę turi sutuoktinis, tėvai ir vaikai, jeigu tikrovės neatitinkančių duomenų apie mirusįjį paskleidimas kartu žemina ir jų garbę ir orumą. Šiais atvejais ypač svarbi kaltės įrodinėjimo našta, t.y. prezumuojama, kad paskleisti duomenys neatitinka tikrovės, kol juos paskleidęs asmuo neįrodo priešingai. Darbo garbei ir verslo reputacijai ginti taikomos CK 2.24 straipsnio nuostatos, jeigu tikrovės neatitinkantys duomenys apie darbo garbę ir verslo reputaciją paskleisti per visuomenės informavimo priemonę. Atkreiptinas dėmesys, kad analogiškos taisyklės taikomos ir juridinio asmens verslo reputacijos gynybai<sup>24</sup>.

---

<sup>24</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, I tomas. Vilnius: Justitia, 2003, p. 134-135.

## 2. DARBO SUTARTIES VYKDYMAS

Bendriausiai **darbo sutarties vykdymas** suprantamas kaip darbo sutartyje nustatytų abipusių įsipareigojimų tinkamas įgyvendinimas ir užtikrinimas sutarties galiojimo laikotarpiu<sup>25</sup>. Darbo sutarties įstatymo<sup>26</sup> (toliau – DSI) III skyrius vadinasi „Darbo sutarties vykdymas ir pakeitimas“, tuo tarpu DK XII skyriaus trečiasis skirsnis, reglamentuojantis tuos pačius santykius, įskaitant ir darbo sutarties keitimą, vadinasi tik „Darbo sutarties vykdymas“. Taigi, toks posūkis leidžia daryti išvadą, kad darbo sutarties vykdymo sąvoka apima ne tik tinkamą darbo sutarties vykdymą siauroju požiūriu (t.y. abipusių teisių ir įsipareigojimų), bet ir jos tinkamą keitimą bei nutraukimą laikantis norminių teisės aktų reikalavimų<sup>27</sup>.

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

Kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo sulgyti dėl būtinųjų sutarties sąlygų: darbuotojo darbovietės ir darbo funkcijų, t.y. dėl tam tikros profesijos, kvalifikacijos darbo arba tam tikrų pareigų (DK 95 str. 1 d.). Tai reiškia, kad šalims nesusitarus dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų, laikoma, kad sutartis apskritai nesudaryta. Šioje normoje nurodytos bendros sąlygos, privalomos kiekvienai darbo sutarčiai.

Kai kurioms darbo sutarčių rūšims darbo įstatymuose ar kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatomos ir kitos būtiniosios sąlygos, kurias šalys sulygsta sudarydamos tokią darbo sutartį (susitarimas dėl sutarties termino, sezoninio darbo pobūdžio ir kt.) (DK 95 str. 2 d.). Šios sąlygos yra privalomos, kad galėtų tam tikra darbo sutartis (jos užima tarpinę padėtį tarp būtinųjų ir papildomų), pavyzdžiui, kad darbo sutartis būtų sezoninė, šią sąlygą reikėtų joje numatyti, nes kitaip bus įprasta darbo sutartis, t.y., šios rūšies būtiniosios darbo sutarties sąlygos skiriasi nuo sąlygų dėl darbovietės ir

25 V. Tiažkijus. Darbo teisė: teorija ir praktika, I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 396.

26 Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-973.

27 V. Tiažkijus. Darbo teisė: teorija ir praktika, I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 396.

darbo funkcijos tuo, kad nuo jų priklauso ne darbo sutarties galiojimas, o tam tikros darbo sutarties rūšies buvimas<sup>28</sup>.

Minėta, kad atskiroms darbo sutarčių rūšims darbo įstatymuose ir kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatomos ir kitos būtinosios sąlygos, kurių įtvirtinimas sutartyje yra betarpiškai susijęs su tam tikrų sutarčių rūšių ypatumais. DK 108 straipsnio 1 dalyje įtvirtintos darbo sutarčių rūšys. Neterminuotos, terminuotos, laikinosios, sezoninės darbo sutartys išskirtos pagal jų galiojimo laiką, o sutartys dėl antraeilių pareigų, sutartys su namudinikais ar patarnavimo darbams atlikti yra išskirtos atsižvelgiant į darbo funkciją ar jos atlikimo pobūdį. Darbo sutarties pavyzdinės formos 2 punkte nustatyta, kad šalys privalo nurodyti kokios rūšies sutartį jos sudaro, pvz., jeigu sudaroma terminuota, laikinoji ar sezoninė darbo sutartis – privalomai turi būti nurodytas ir tokios sutarties terminas.

Pagal DK 95 straipsnio 3 dalį reikalaujama, kad kiekvienoje darbo sutartyje šalys sulygtų darbo apmokėjimo sąlygas. DSI 8 straipsnio 1 dalies 3 punkte ši sąlyga buvo priskirta prie būtinųjų darbo sutarties sąlygų, todėl dėl jos nesutarus, darbo sutartis buvo laikoma nesudaryta. Tipinės darbo sutarties 4 punkte ši sąlyga buvo konkretizuota – reikalaujama nurodyti darbo užmokesčio sumą. Tai kėlė problemų valstybiniame sektoriuje, kadangi čia pareigūnų darbo apmokėjimo sąlygos nustatomos įstatymų nustatyta tvarka, todėl šioje srityje šalių susitarimams dėl darbo apmokėjimo sąlygų yra labai mažai galimybių. Kita vertus, už atliktą darbą turi būti sumokėta, nesvarbu, darbo apmokėjimo sąlygos sutartyje buvo aptartos ar ne, - tai yra konstitucinė kiekvieno asmens teisė į teisingą apmokėjimą už darbą. Todėl DK buvo atsisakyta apmokėjimo už darbą sąlygas traktuoti kaip būtinąją darbo sutarties sąlygą. Jeigu dėl darbo apmokėjimo sąlygų nebuvo susitarta ir dėl to vėliau kilo ginčas, darbuotojas turi teisę, remdamasis darbo ginčų nagrinėjimo nustatyta tvarka, reikalauti išmokėti negautą darbo užmokesį arba reikalauti pašalinti darbo sutarties prieštaravimus įstatymams. Minėto straipsnio 3 dalyje numatyta, kad, sulygdamos darbo apmokėjimo sąlygas, šalys susitaria dėl darbo užmokesčio sistemos, darbo užmokesčio dydžio, mokėjimo tvarkos ir kt. Darbo sutarties pavyzdinės formos 3 punkte ši norma konkretinama, pasakant, kad darbo sutartyje turi būti nurodytas valandinis tarifinis atlygis, mėnesinė alga, priemokos, priedai ir kita. Siekiant išvengti ginčų ateityje, svarbu kuo tiksliau ir aiškiau nustatyti apmokėjimo už darbą sąlygas. Kita vertus, reikėtų vengti perteklinio darbo apmokėjimo sąlygų detalizavimo, idant būtų išvengta nepageidaujamų padarinių (pvz., jeigu darbo sutartyje bus nustatyti konkretūs (litais) priemokų, priedų, premijų dydžiai, tai, pasikeitus norminiams aktams ar kolektyvinei sutarčiai, atsiras techninių sunkumų, nes gali prireikti keisti daug individualių darbo sutarčių.

Apibendrinant tai, kas buvo pasakyta apie darbo apmokėjimo sąlygas, galima konstatuoti, kad ši sąlyga negali būti priskiriama nei prie būtinųjų, nei prie papildomų darbo sutarties sąlygų. Ji turi savarankišką (*sui generis*) teisinę prigimtį<sup>29</sup>, nors ji yra privaloma. Ši sąlyga apibrėžia darbo funkcijos

---

28 Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, II tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 50.

29 Ten pat, p. 51.

atlikimo tikslą, nes darbas tai priemonė turėti tam tikrą pragyvenimo šaltinį, todėl DK nustatyta ypatinga šios sąlygos nustatymo ir keitimo tvarka (šios sąlygos keitimas analizuojamas magistro darbo poskyryje „Darbo sutarties sąlygų pakeitimas“). Susitarus dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų (darbovietės ir darbo funkcijos), sutartis yra sudaryta, nepaisant to, abi šalys susitarė ar nesusitarė dėl darbo užmokesčio, ir darbuotojas jau turi galimybę realiai pradėti dirbti ir faktiškai vykdyti savo darbo funkciją.

DK 95 straipsnio 4 dalyje įtvirtinta šalių teisė sudarant darbo sutartį sulygti ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų, kurias nustatyti nedraudžia įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis. Teisinėje literatūroje tokios sąlygos yra vadinamos papildomomis. Kitaip sakant, dėl šių sąlygų galima tartis ir tai priklauso nuo besitariančių šalių valios, tai reiškia, kad tokios sąlygos nėra būtinos, tačiau jeigu šalys jas aptaria ir įtvirtina darbo sutarties tekste, jos tampa privalomos abiem šalims. Nurodytoje normoje nėra išvardintas baigtinis tokių sąlygų sąrašas, kadangi jos gali būti įvairios ir išsamaus sąrašo neįmanoma detaliai nustatyti. Be to, šalys negali nustatyti tokių sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis.

Darbo sutartyje neįmanoma aptarti visų nuostatų, todėl darbo sutarties pavyzdinėje formoje, patvirtintoje Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimu Nr. 115 „Dėl Darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“<sup>30</sup>, yra nuorodos į DK straipsnius, pavyzdžiui, minėtos formos 7 dalyje yra nuoroda į DK 119 straipsnį, kurio nuostata formuoja pagrindinį principą – besąlygišką sutarties laikymąsi. Šis bendrasis sutarčių teisės principas – *pacta sunt servanda* (sutarčių reikia laikytis) suformuluotas dar romėnų ir galioja darbo teisėje. Vadovaujantis minimu straipsniu, darbdavys neturi teisės reikalauti, išskyrus DK 120, 121 ir 122 straipsniuose numatytus atvejus, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi. Darbo sutartyje sulygstama ne dėl konkrečių darbų, o dėl tam tikros rūšies darbų atlikimo, t.y. dėl tam tikros darbo funkcijos vykdymo, todėl darbuotojas privalo atlikti tuos darbus, kurie priskiriami jo darbo sutartyje sulygtai profesijai, specialybei, kvalifikacijai, nebent pačioje darbo sutartyje būtų aptarta, kad tam tikri darbai jam nebus pavedami. Dėl papildomo darbo ar pareigų turi būti sutarta ir tai turi būti aptarta darbo sutartyje.

Darbo funkcijos nustatymas yra svarbi darbo sutarties sąlyga, nes darbdavys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojai atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi (DK 119 straipsnis)<sup>31</sup>.

DK 114 straipsnio 1 dalyje įtvirtinama darbuotojo galimybė susitarti su darbdaviu, kad jis toje pačioje darbovietėje eis tam tikras papildomas pareigas arba dirbs tam tikrą papildomą (sutartyje nesulygtą) darbą. Šioje dalyje taip pat nurodyta, kad susitarti dėl papildomo darbo galima, kai to nedraudžia įstatymai. Vadinasi, susitarti dėl papildomo darbo draudžiančios nuostatos gali būti įtvirtintos ne poįstatyminiuose teisės aktuose, įskaitant kolektyvines sutartis, o tik galiojančiuose įstatymuose. Taigi, esant papildomam darbui, darbuotojas greta pagrindinių pareigų ar pagrindinio darbo

30 Valstybės žinios. 2003, Nr. 11-412.

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

už atlyginimą toje pačioje darbovietėje išsipareigoja eiti papildomas pareigas ar dirbti papildomą (sutartyje nesulygtą) darbą, pavyzdžiui, įmonės ar įstaigos buhalteris išsipareigoja eiti kasininko pareigas, budėtojas – valytojo pareigas. Šiuo atveju DK numato sąlygą, kad darbuotojo darbo sąlygos turi būti skirtingos nei pagal pagrindinę darbo sutartį, nes antraip (jeigu tokio skirtumo nėra arba jis yra apsimestinis) būtų neteisingai organizuojami viršvalandiniai darbai.

Pažymėtina, kad darbuotojo pareigas reglamentuoja pareigybių aprašymai ar nuostatai (DK 232 str.). Todėl darbuotojas, prieš pradėdamas dirbti, turėtų pareikalauti iš darbdavio leisti susipažinti su jo būsimų pareigų (darbo) aprašymu (nuostatais). Kita vertus, pagal DK 99 straipsnio 4 dalį, sudarydamas darbo sutartį, darbdavys privalo supažindinti priimamą dirbti asmenį su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą. Šis reikalavimas išplaukia iš Europos Bendrijos Tarybos direktyvos 91/533/EEB „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas“<sup>32</sup>. Tai yra labai svarbu, nes darbuotojas su pastarosiomis susipažinęs, galėtų apsispręsti, ar jis galės dirbti būsimą darbą, o gal būt jis pageidautų, kad jam būtų nustatytas išbandymo laikotarpis, idant įsitikintų ar jam patiks būsimas darbas ir pan. Be to, tokia informacija galėtų užkirsti kelią galimiems darbo ginčams. Tačiau problema kita – kaip šį įstatymo reikalavimą įgyvendinti. DSI 17 straipsnio 2 ir 3 dalyse (kaip ir DK 99 str. 1 d. bei 4 d.) darbdaviui buvo nustatyta dvipakopė informacijos pateikimo pareiga – sudarant darbo sutartį ir papildomai informuojant apie būsimo darbo sąlygas. Lyginant minėtas nuostatas, atkreiptinas dėmesys, kad, pagal DSI 3 dalį, darbdavys privalėjo priimamą į darbą asmenį supažinti su jo būsimomis darbo sąlygomis pasirašytinai. „DK 99 straipsnio 4 dalis nebeįnumato reikalavimo supažindinti darbuotoją pasirašytinai. Tai reiškia, kad DK neeliminuoja darbdavio pareigos supažindinti darbuotoją su jo darbo sąlygomis, tačiau išplečia leistinų įrodinėjimo apie supažindinimo faktą priemonių sąrašą – supažindinimas galės būti įrodytas ne tik darbuotojo parašu, tačiau, pvz., ir liudytojų parodymais ar kitomis leistinomis įrodinėjimo priemonėmis“<sup>33</sup>.

Aukščiau minėtos direktyvos nuostatos yra taikomos pagal darbo sutartį dirbančiam arba darbo santykius turinčiam darbuotojui. Direktyvos normomis iš esmės siekiama formalizuoti darbuotojų ir darbdavių tarpusavio santykius ir padidinti darbuotojų galimybes sužinoti apie savo darbinės teises ir pareigas. Direktyvos 2 straipsnio 2 dalyje pateikiamas pakankamai platus pagrindinių darbo sąlygų, apie kurias darbdavys turėtų informuoti darbuotoją, sąrašas. Tai nėra baigtinis darbo sąlygų sąrašas, nes valstybėms narėms yra paliekama teisė šį sąrašą išplėsti, pažymint direktyvos 6 straipsnyje, kad direktyva nesiekia keisti valstybių narių nacionalinių įstatymų ar praktikos, susijusios su darbo sutartimi ar jos turiniu, tačiau nacionalinės teisės normos turėtų būti aiškinamos ir taikomos atsižvelgiant į direktyvos nuostatas.

---

32 Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, II tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 63.

33 T. Davulis. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės Informacijos Centras, 2004, p. 288-289.



Atkreiptinas dėmesys, kad „pati direktyva nereglamentuoja darbdavio atsakomybės jam pažeidus informavimo pareigą“<sup>34</sup>. Tačiau „nuolatinėje EET praktikoje yra ne kartą pabrėžta, kad nacionalinė teisė turi numatyti pakankamai efektyvias, proporcingas ir griežtas sankcijas direktyvos pažeidimo atveju. Taigi nors direktyva tiesiogiai ir neįpareigoja, tačiau taip pat ir nedraudžia valstybėms narėms efektyvaus direktyvos įgyvendinimo tikslais nacionalinėje teisėje kaip tokią sankciją numatyti įrodinėjimo naštos perkėlimą darbdaviui“<sup>35</sup>.

DK 99 straipsnio 4 dalyje nenumatomi būdai bei terminai, kuriais darbuotojas turi būti informuotas apie darbo sąlygas ir kaip tai turėtų būti įforminama. „Kalbant apie antrosios pakopos darbuotojų informavimo pareigą, reikia pažymėti, kad DK 99 straipsnio 4 dalyje numatyta darbdavio pareiga informuoti darbuotojus apie jų darbo sąlygas ir lokalius norminius aktus neatitinka direktyvos reikalvimų ne tik pagal būtinų pranešti darbuotojui jo darbo sutarties sąlygų apimtį, tačiau ir pagal informacijos pateikimo formą. Papildžius DK 99 straipsnio 4 dalį papildomomis praneštinomis sąlygomis (pvz., dėl atostogų trukmės ar tvarkos, dėl atleidimo išėjimo terminų ar juos reglamentuojančių įstatymų, dėl informavimo apie pasikeitusias darbo sąlygas tvarkos ir kt.), darbdavio pateikiamos susipažinti informacijos turinys jau atitiktų direktyvos reikalvimą“<sup>36</sup>.

„Nustačiusi reikalingos pateikti informacijos turinį, direktyva 91/533/EEB apibrėžia terminus ir būdus, kaip darbdavys privalo informuoti darbuotojus apie jų darbo sutarties arba darbo santykių sąlygas“<sup>37</sup>. Pagal direktyvos 3 straipsnio 1 dalį, tokia informacija turi būti suteikta ne vėliau kaip per du mėnesius nuo darbo pradžios rašytinėje darbo sutartyje, paskyrimo į darbą rašte, viename arba keliuose dokumentuose, jei bent viename iš jų yra nurodytos darbo sutarties šalys, darbo vieta, darbo pobūdis, darbo sutarties vieta, darbo sutarties pradžia ir normali darbo trukmė.

Siekiant įgyvendinti Europos Bendrijos Tarybos direktyvos 91/533/EEB nuostatas ir išspręsti praktinio įgyvendinimo problemas bei turint omenyje, kad pagal įstatymą darbo sutarties pasirašymo metu reikalaujama pateikti labai daug medžiagos susipažinimui įsidarbinančiam asmeniui (kolektyvinę sutartį, darbo tvarkos taisykles ir t.t.), turbūt tikslinga būtų, jeigu darbdavys parengtų darbuotojo atmintinę, kurioje būtų koncentruota informacija, kurią darbdavys pagal 99 straipsnio 4 dalį privalo pateikti asmeniui sudarydamas su juo darbo sutartį. „Tokios atmintinės galėtų būti diferencijuotos, numatant tam tikros profesijos, specialybės ar pareigų darbo sąlygų ypatybes. Jeigu tokia atmintinė būtų įteikta pasirašytinai darbuotojui sudarant darbo sutartį, manytina, kad darbdavys numatyta pareigą būtų įvykdęs tinkamai“<sup>38</sup>.

Toliau kalbant apie papildomą darbą, atkreiptinas dėmesys, kad papildomu darbu taip pat yra laikytinas darbuotojų, pavaduojančių kitus darbuotojus jų atostogų ar laikino nedarbingumo atvejais,

34 T. Davulis. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės Informacijos Centras, 2004, p. 286.

35 Ten pat, p. 287.

36 Ten pat, p. 292.

37 Ten pat, p. 284.

38 Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, II tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p.63.

darbas, jei toks darbas (pavadavimas) nenumatytas jų darbo sutartyse ar pareigybių aprašymuose (pareiginiuose nuostatuose). Tuomet reikia daryti atitinkamus pakeitimus pavyzdinės darbo sutarties 7 punkte, nurodant terminą, kuriam sudaromas toks susitarimas. Dažniausiai pavadavimo atvejai aptariami pareiginiuose nuostatuose, įmonės, įstaigos ar organizacijos vidaus tvarkos taisyklėse ar darbo sutartyse. Jei šiuose įmonės norminiuose aktuose ar darbo sutartyje yra paminėta, kad darbuotojas pavaduoja kitą darbuotoją, laikinai nesantį darbe, tuomet darbo sutartyje jokių įrašų daryti nereikėtų. Darbuotojas, dirbantis laikinai nesančių bendradarbių darbą, paprastai yra atleidžiamas nuo savo pagrindinių (tiesioginių) pareigų. Tuomet darbuotojui, pavaduojančiam kitą, paprasčiau paliekamas toks pats darbo užmokestis ir nemokami jokie priedai, todėl jokių pakeitimų ar įrašų darbo sutartyje daryti nereikia. Pavadavimo darbai gali būti atliekami ir kartu su pagrindinėmis pareigomis (kai darbuotojui padidinama atliekamų darbų apimtis, aptarnavimo zona ir pan.) ar kitu papildomu laiku.

DK 114 straipsnio 1 dalis pirmiausia turi būti siejama su DK 119 straipsniu, kuris, minėta, nustato draudimą darbdaviui reikalauti iš darbuotojo atlikti darbą, nesulygtą darbo sutartimi, taip pat reikalavimą dėl papildomo darbo ar pareigų susitarti ir aptarti tai darbo sutartyje. Atsiradus poreikiui eiti papildomas pareigas ar dirbti papildomą darbą, naujas darbo teisinis santykis tarp darbuotojo ir darbdavio neatsiranda, o tik keičiamas jau egzistuojančio santykio turinys – greta pagrindinio darbo tas pats darbuotojas savo darbdavio naudai už papildomą užmokestį atliks ir papildomą darbą<sup>39</sup>. Sutartis dėl papildomo darbo laikytina ne savarankiška darbo sutarties rūšimi, o tik susitarimu prie galiojančios „pagrindinės“ darbo sutarties, kuriuo iš dalies yra keičiamos darbo sutarties sąlygos. Manau, šiuo atveju reikėtų pažymėti, kad 2005 m. gegužės 12 d.<sup>40</sup> DK 108 straipsnis, įvardijantis darbo sutarčių rūšis, buvo pakeistas, išbraukus iš straipsnio 1 dalies 3 punkto žodžius „papildomo darbo“. Tuo pačiu buvo pakeistas DK 114 straipsnio pavadinimas, kuriame papildomas darbas neįvardijamas kaip darbo sutarties rūšis (pakeista iš „papildomo darbo sutartis“ į „papildomas darbas“). Analizuojant papildomo darbo sampratą, atkreiptinas dėmesys, kad 2005 m. rugpjūčio 22 d.<sup>41</sup> buvo pakeistas pavyzdinės darbo sutarties 2 punktas, kuriame nebenustatoma, kad turi būti nurodoma, jog sudaroma darbo sutartis dėl papildomo darbo.

Pagrindinio ir papildomo darbo funkcijų traktuoti visiškai atsietai negalima, nes šios funkcijos yra glaudžiai susijusios (pavyzdžiui, papildomas darbas šalių susitarimu gali būti dirbamas arba pagrindinio darbo valandomis, arba jam pasibaigus; šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, padarytas einant papildomas pareigas, bus laikomas darbuotojo padarytu darbo drausmės pažeidimu, už kurį bus galima apskytai atleisti darbuotoją iš darbo; darbo sutarties, sudarytos atlikti pagrindinį darbą, pasibaigimas nulems ir sutarties dėl papildomų pareigų ar papildomo darbo galiojimo pabaigą ir t.t.). Tai reiškia, kad

39 Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, II tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p.101.

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

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

vykdydamas savo darbo funkciją, darbuotojas nuolat yra susietas vienu sudėtingu darbo santykiu su savo darbdaviu.

Darbuotojui sutikus eiti papildomas pareigas ar dirbti papildomą darbą, pasirašyti naujos rašytinės darbo sutarties pagal pavyzdinę darbo sutarties formą nereikia, taip pat nekeliama reikalavimai jos įregistruoti atskirai darbo sutarčių registravimo žurnale, pranešti apie priimtą asmenį ar naujai sudarytą darbo sutartį Valstybinio socialinio draudimo fondo teritoriniam skyriui, išduoti jam darbuotojo asmens tapatybę patvirtinantį dokumentą, dar kartą supažindinti jį su lokaliais norminiais teisės aktais (išskyrus reglamentuojančius jo papildomas pareigas ar papildomą darbą) ar atlikti kitus formalumus, susijusius su priėmimu į darbą.

DK 119 straipsnis, įtvirtinantis reikalavimą susitarti dėl papildomo darbo ar pareigų, nurodo, kad toks susitarimas turi būti išreiškiamas aptariant tai galiojančioje sutartyje, o ne sudarant naują darbo sutartį. Todėl į esamą darbo sutartį būtina įtraukti naują sąlygą, kad viso darbo sutarties galiojimo metu (arba tik tam tikrą laikotarpį) darbuotojas greta pagrindinių pareigų ar pagrindinio darbo eis tam tikras papildomas pareigas ar dirbs tam tikrą papildomą darbą ir gaus už tai papildomą darbo užmokestį. Šio darbo terminas ir apmokėjimas priklauso nuo šalių susitarimo, nes DK nedetalizuoja, kokio dydžio darbo užmokestis darbuotojui turi būti mokamas už papildomą darbą ar papildomas pareigas. Apmokėjimas, susietas su terminu, gali būti numatytas ir kolektyvinėje sutartyje. Kartais darbuotojai, kurie pavaduoja laikinai nesantį, pageidauja gauti visą nesančiojo atlyginimą. Žinoma, darbuotojui turi būti atlyginta už darbą, bet leistina prielaida, kad vienu metu per tas pačias 8 val. atlikti gerai du darbus yra sudėtinga. Gal būt pavaduojantis darbuotojas atlieka pavaduojamojo ne visas funkcijas, o tik dalį, tai atitinkamai reikėtų tartis ir dėl apmokėjimo dydžio. Atkreiptinas dėmesys, kad papildomą darbą ar papildomas pareigas, dėl kurių turi būti susitariama papildomo darbo sutartimi, reikėtų skirti nuo darbo masto padidinimo, už kurį turi būti apmokama proporcingai daugiau (DK 197 str.). Papildomo darbo sutartimi yra susitariama dėl visiškai kitos darbo funkcijos, negu yra sudaryta pagrindinio darbo ar pagrindinių pareigų sutartis, tuo tarpu darbo masto padidinimas siejamas su tos pačios pagrindinės darbo funkcijos atlikimo suintensyvinimu. Dėl darbuotojo darbo masto padidinimo turi būti susitarta ir tai aptarta darbo sutartyje. Tam nebūtina sudaryti naujos darbo sutarties. Dėl darbuotojo darbo masto padidinimo, tuo pačiu darbo užmokesčio pasikeitimo reikia pakeisti (papildyti) darbo sutartį. Konkretūs mokėjimo už darbą dydžiai nustatomi kolektyvinėse ar darbo sutartyse.

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

Susitariant dėl papildomo darbo, šalių pareiga yra laikytis tam tikrų specialių normų reikalavimų. Viena iš jų yra susijusi su darbo dienos trukme. Remiantis DK 144 straipsnio 5 dalimi, darbuotojų, dirbančių pagal kelias darbo sutartis vienoje darbovietėje (turima mintyje pagrindinio darbo sutartis ir susitarimas dėl papildomo darbo), darbo dienos trukmė negali būti ilgesnė kaip dvylika valandų, o tai laikytina normalia kasdienio darbo laiko trukme. Vadovaujantis šia nuostata, tokiomis sąlygomis dirbančio darbuotojo kassavaitinis darbo laikas gali siekti DK 144 straipsnio 3 dalyje nustatytą maksimalią keturiasdešimt aštuonių darbo valandų savaitę, ir toks darbas nelaikomas viršvalandiniu. Viršvalandiniu laikytinas tik darbas, kuris viršytų dvylika darbo valandų per dieną darbo laiko trukmę. Šiuo atveju svarbu apriboti darbdavio galimybę piktnaudžiauti savo teisėmis, nes svarstyтина, ar darbdaviai nebandys viso darbo laiko, viršijančio keturiasdešimties darbo valandų savaitės trukmę, įforminti kaip papildomą darbą. Negalima susitarti, kad kaip papildomas darbas būtų įformintas su pagrindiniu darbu tiesiogiai susijęs ar jam analogiškas darbas, nes tokiu atveju papildomas darbo laikas vertintinas ne kaip normali darbo trukmė, o kaip viršvalandžiai, nebent pavaduojamas laikinai darbe nesantis darbuotojas. Kita vertus, darbuotojas, greta pagrindinių pareigų darbovietėje eidamas papildomas pareigas ar dirbdamas ir papildomą darbą, turi teisę į įstatymų, kolektyvinių sutarčių ir kitų poįstatyminių teisės aktų šioms pareigoms ir darbui nustatytas lengvatas ar garantijas, pavyzdžiui, į pailgintas ar papildomas atostogas (DK 167 str., 168 str.), į kompensacijas už kilnojamojo pobūdžio darbą (DK 216 str.).

Pažymėtina, kad DK 119 straipsnio norma, nustatanti būtinybę aptarti darbo sutartyje papildomas pareigas, yra imperatyvi, o tai, savo ruožtu, suponuoja sutarties šalių pareigą susitarti dėl papildomų pareigų ar papildomo darbo, sudarant dėl to papildomo darbo sutartį (toks susitarimas ir laikytinas sutartimi dėl papildomo darbo).

Tam tikra draudimo darbdaviui reikalauti iš darbuotojo darbo sutartimi nesulygto darbo atsvara yra darbuotojo pareiga pačiam atlikti jam pavestą darbą, o tai reiškia, kad darbuotojas neturi teisės be darbdavio ar jo įgalioto asmens sutikimo pavesti atlikti savo darbą kitam asmeniui (DK 118 str.). DK 118 straipsnyje įtvirtinta darbuotojo pareiga pačiam vykdyti savo darbo funkcijas. Šiame straipsnyje kalbama apie galimybę kitam asmeniui atlikti darbą, o ne apie teisių ir pareigų pagal darbo sutartį perleidimą. Darbo sutarties šalimi lieka darbuotojas. Tuo darbo pavedimas kitam asmeniui skiriasi nuo laikinai nesantio darbe darbuotojo pavadavimo. Pavaduotojas įgyja visas pavaduojamojo darbuotojo teises ir pareigas. Pavedimas kitam asmeniui atlikti savo darbą turi būti trumpalaikis, kai darbuotojas dėl tam tikrų priežasčių pats negali atlikti vienokių ar kitokių veiksmų. Manau, kad pavedimas kitam asmeniui atlikti darbą turėtų būti įforminamas darbdavio ar jo įgalioto asmens lokaliniu norminiu aktu (pvz., įsakymu arba kitu tvarkomuoju dokumentu). Tuo tarpu su pavaduojančiuoju laikinai nesantį darbe darbuotoją gali būti sudaroma Laikinoji darbo sutartis, kurios sudarymo pagrindai, jos pasikeitimo ir pasibaigimo, taip pat laikinųjų darbuotojų darbo ir poilsio laiko ypatumai patvirtinti Vyriausybės 2003

m. rugpjūčio 18 d. nutarimu Nr. 1043 „Dėl atkirų darbo sutarčių rūšių ypatumų patvirtinimo“<sup>42</sup>. Pagal šį nutarimą, laikinoji darbo sutartis gali būti sudaroma skubiems ar trumpalaikiams darbams atlikti, laikinai nesantiems (dėl ligos, atostogų ir pan.) darbuotojams pavaduoti, taip pat ji gali būti sudaroma su studentais, moksleiviais jų atostogų metu, atsižvelgiant į DK 277 straipsnio nuostatas, reguliuojančias asmenų iki aštuoniolikos metų darbą bei vadovaujantis DK bei kitų teisės aktų nuostatomis dėl saugių ir sveikų darbo sąlygų sudarymo asmenims iki aštuoniolikos metų. Pagal socialinės apsaugos ir darbo ministrės 2003 m. spalio 17 d. įsakymu Nr. A1-160 patvirtintų Rekomendacijų darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas<sup>43</sup> 13 punktą laikinas darbas – tai darbas, kuris organizuojamas įmonėje, organizacijoje ar įstaigoje tais atvejais, kai vykdoma nebūdinga (netipinė, laikina) veikla (pvz., remontas, mokymai, technologinių linijų keitimas, skubiems ar trumpalaikiams darbams atlikti), arba gali būti taikoma laikinai nesantiems darbuotojams pavaduoti. Ši darbo organizavimo forma rekomenduojama neturintiems nuolatinio darbo asmenims, bedarbiams, studentams ir moksleiviams laisvu nuo mokymosi laiku bei kitiems darbuotojams. Taigi laikinoji darbo sutartis yra viena iš terminuotų darbo sutarčių rūšių, kurią nuo kitų skiria jos galiojimo terminas, kuris negali būti ilgesnis negu du mėnesiai. Laikinosios darbo sutarties terminas gali būti išreikštas ne tik tam tikra kalendorine data, tačiau ir tam tikrų aplinkybių atsiradimu, pasikeitimu ar pasibaigimu, su sąlyga, kad šios aplinkybės akivaizdžiai rodo, jog darbo santykių trukmė neviršys dviejų mėnesių.

Aukščiau minėtų pavedimų nereikia painioti su kartais pasitaikančiais apsimestiniais sandoriais, kai dėl kokių nors priežasčių darbo sutartis sudaroma su vienu asmeniu, bet darbo funkcijas vykdo kitas asmuo, paprastai su darbdavio žinia. Tokia sutartis šiurkščiai pažeidžia DK 118 straipsnį. Tokie prieštaravimai turi būti pašalinti arba darbo sutartis nutraukta. Pažymėtina, kad DK nenustato darbo sutarties negaliojimo, taip yra dėl to, kad darbo sutartyje, jeigu ji būtų pripažinta negaliojančia, neįmanoma restitucija – sutarties šalių gražinimas į tą padėtį, kurioje jos buvo iki negaliojančios sutarties sudarymo, nes atlikto darbo sąnaudų gražinti neįmanoma. Todėl, kai darbo sutarties sudedamosios dalys (dalis) prieštarauja įstatymų draudžiamosioms nuostatoms, tuos prieštaravimus reikia pašalinti, jeigu prieštaravimo neįmanoma pašalinti, darbo sutartis turi būti nutraukiama (DK 39 str. 1 d.).

Prieštaraujantys įstatymams darbo teisiniai santykiai tam faktui paaiškėjus tęstis negali, todėl darbo sutartis turėtų būti nutraukiama be išankstinio įspėjimo. Darbdaviai ar juos atstovaujantys asmenys, sudarydami darbo sutartis, gali būti traukiami drausminėn arba administracinėn atsakomybėn.

Darbo sutartis gali būti keičiama pasikeitus vienai iš šalių arba pakeitus darbo sutarties turinį, t.y. tas joje aptartas sąlygas, kurios apibrėžia šalių teises ir pareigas.

---

42 Valstybės žinios. 2003, Nr. 81 (1)- 3698.

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

Darbo sutarties šalis gali pasikeisti tik pasikeitus darbdaviui, nes pasikeitus darbuotojui, senosios darbo sutarties nebelieka, o tai reiškia, kad pasibaigia darbo sutartis. Darbdavio pasikeitimas nereiškia pasibaigus darbo sutartį, nes pagal DK 138 straipsnį, įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas, įmonės, įstaigos, organizacijos sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos, organizacijos, verslo ar jo dalies perdavimas negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius, o tai reiškia, kad darbo santykiai nenutrūksta, jie tęsiasi, tik reikia padaryti atitinkamus pakeitimus darbo sutartyje. „Šia nuostata siekiama užtikrinti darbo santykių tęstinumą pas naują darbdavį“<sup>44</sup>. Naujoji šalis perima visas anksčiau sudarytose sutartyse aptartas ir sulgytas teises ir pareigas.

LAT senatas yra išaiškinęs, kad DK 138 straipsnis taikytinas įmonės, įstaigos, organizacijos reorganizavimo ir pertvarkymo (CK Antrosios knygos VIII skyrius) atvejais, taip pat minėtų juridinių asmenų savininko, pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimo atvejais. Šie atvejai yra susiję su juridinių asmenų teisinės registracijos pakeitimais. Kai darbdavys yra juridinio asmens filialas ar atstovybė, neturintys juridinio asmens statuso (DK 16 straipsnio 1 dalis, CK 2.53, 2.56 straipsniai), DK 138 straipsnis taikytinas tais atvejais, kai šiame straipsnyje numatytos aplinkybės yra susijusios su pačia įmone, įstaiga, organizacija, kurių filialu ar atstovybe yra darbdavys, arba kai keičiamas tų filialo ar atstovybės savininkas, pavaldumas ar pavadinimas. Atkreiptinas dėmesys, kad dalies įmonės, įstaigos, organizacijos funkcijų su turtu, reikalingu toms funkcijoms vykdyti, perdavimas naujai kuriamam juridiniam asmeniui gali būti pripažįstami tos dalies įmonės, įstaigos, organizacijos turto savininko pasikeitimu, kuriam esant taikomi DK 138 straipsnio apribojimai<sup>45</sup>.

Manau reikėtų atkreipti dėmesį, kad jeigu darbdavys yra fizinis asmuo (DK 16 str. 2 d.), tai, pavyzdžiui, jo vardo ar pavardės pasikeitimas taip pat negalėtų būti teisėta priežastis nutraukti darbo sutartį.

Antrasis, aukščiau minėtas, darbo sutarties keitimo atvejis yra darbo sutarties turinio pasikeitimas, t.y., kai keičiamos šalių sulgytos sutarties 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 – sąlygos keičiamos.

Darbo teisiniai santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio atsiranda įsigaliojus jų sudarytai sutarčiai. Abi šalys kiekvienoje darbo sutartyje privalo sulgyti dėl būtinųjų sutarties sąlygų, t.y. laisva valia vienos šalies pasiūlymu (oferta) ar abipusių derybų pagrindu išreikšti savo patvirtinimą akceptuojant darbo sutartį joje aptartomis sąlygomis. Sutarties dvišalis pobūdis ir reikalavimas, jog kiekviena šalis aiškiai pareikštų savo valią prisiimant konkrečius iš sutarties kylančius įsipareigojimus, reiškia, kad darbdavys

44 T. Davulis. Europos Bendrijos darbo teisės įtaka Lietuvos darbo teisei. Darbo teisė suvienytoje Europoje, 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mikslinės konferencijos medžiaga. Vilnius“ Forzacas, 2004, p. 11.

45 LAT senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis, taikymo teismų praktikoje“//Teismų praktika. 2003. Nr. 20.

ir darbuotojas, sudarydami darbo sutartį ar vėlesniu laikotarpiu siekdami pakeisti jos sąlygas, turi patvirtinti tokius ketinimus abipusiu susitarimu<sup>46</sup>.

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

## 2.1. Perkėlimas į kitą darbą

Pagal anksčiau galiojusio DSI 17 straipsnį, darbo sutartis buvo laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų sąlygų. Jei vėliau darbuotojui buvo keičiamos šalių sulygotos būtiniosios sąlygos, arba jis buvo keliamas dirbti į kitą vietovę, nors ir kartu su įmone, šios aplinkybės buvo traktuojamos kaip darbuotojo perkėlimas į kitą darbą (DSI 23 str.).

DK nėra darbuotojo perkėlimo į kitą darbą apibūdinimo. Jame dažnai akcentuojama tokio perkėlimo būtinybė, bet tik darbuotojui sutikus (išskyrus DK 121 straipsnyje numatytus atvejus). LAT yra pažymėjęs, kad šalių sulygtų būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimas leidžiamas tik esant darbuotojo raštiškam sutikimui, išskyrus ... laikiną perkėlimą į kitą darbą ypatingais atvejais<sup>47</sup>. Pavyzdžiui, DK 129 straipsnis numato, kad nutraukti darbo sutartį, kai nėra darbuotojo kaltės, leidžiama tik tuo atveju, jeigu nėra galimybės darbuotoją jo sutikimu perkelti į kitą darbą.

DK 99 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų, nustatytų Kodekso 95 straipsnyje. Tai reiškia, kad susitarimas turėtų apimti tiek būtinąsias, tiek ir kitas darbo sutarties sąlygas. Įdomu pažymėti, jog LAT yra pasakęs, kad šalies pageidaujama darbo sutarties sąlyga tampa būtina, kai dėl jos susitariama ir ji įtraukiama į sutartį. Jeigu šalys nepasiekia susitarimo vienai šaliai rūpimu klausimu, į sutartį neįtraukiama jos pageidaujama sąlyga, o sutartis sudaryta, tai reiškia, kad pageidaujama sąlyga netapo būtina sąlyga<sup>48</sup>. 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, kad perkėlimu į kitą darbą turėtų būti laikomos tokios aplinkybės, kai darbuotojui keičiamos anksčiau sutartos bet kurios darbo sutarties sąlygos. DK 120 straipsnio 2 ir 3 dalys numato, kad keičiant būtinąsias darbo sąlygas bei mažinant darbo užmokestį, reikalingas raštiškas darbuotojo sutikimas.

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 valstybės įgaliotos

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

47 LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. balandžio 22 d. nutartis c.b. A. Jevsejevas v. VĮ „Teleradijo kompanija Hansa“, Nr. 3K-3-631/2002, kat. 2.3.1; 2.3.2; 2.4.3.10; 2.8.

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

institucijos. Atskiri teisės aktai įpareigoja darbdavį perkelti darbuotoją jo prašymu į kitą darbą dėl sveikatos būklės (DK 273 str.), priverstinės prastovos atveju (DK 122 str.) ar norint išvengti atleidimo iš darbo (DK 129 str.) ir kitais atvejais.

Jeigu teismas, nagrinėdamas tarp šalių ginčą nustatys, kad darbdavys, dėl minėtų priežasčių atleisdamas darbuotoją iš darbo, turėjo galimybę jį perkelti į kitą darbą, bet jam šito darbo nepasiūlė, toks atleidimas iš darbo pripažįstamas neteisėtu su visomis galimomis pasekmėmis. Darbdavio galimybė perkelti darbuotoją į kitą darbą yra lemiamą dviejų aplinkybių: kito atitinkamo darbo buvimu ir darbuotojo sutikimu būti perkeltu į kitą darbą.

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

### **2.1.1. Laikinas perkėlimas į kitą darbą ypatingais atvejais**

DK 121 straipsnio 1 dalis suteikia darbdaviui 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 nelaimi ar gamybinei avarijai, ją likviduoti arba nedelsiant pašalinti jos padarinius, užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams, gesinti gaisrą ir kitais ypatingais iš anksto nenumatytais atvejais. Šiame straipsnyje nustatytos laikino darbo sąlygų pakeitimo sąlygos ir tvarka. Laikino darbo sąlygų pakeitimo taisyklės yra tokios:

1) darbdavys gali laikinai pakeisti darbo sutarties būtinausias sąlygas (DK 95 str. 1 ir 2 d.) savo iniciatyva, neklausdamas darbuotojo sutikimo. Toks darbdavio įsakymas darbuotojui yra privalomas. Jo nevykdymas gali būti traktuojamas kaip darbo drausmės pažeidimas;

2) perkelti darbuotoją į darbo sutartimi nesulygtą darbą, taip pat pakeisti kitas darbo sutarties sąlygas galima ne ilgiau kaip vienam mėnesiui. Šis terminas yra vienkartinio perkėlimo ar kitokių darbo sąlygų pakeitimo terminas. Jis negali būti pratęstas. Tačiau DK 120 straipsnyje nieko nesakoma apie tai, kiek kartų per tam tikrą laikotarpį, pavyzdžiui, vienerius metus, leidžiama keisti darbo sąlygas. Kitaip tariant tokių veiksmų periodiškumo Kodeksas nereguliuoja;

3) tokią teisę darbdavys įgyja, kai reikia užkirsti kelią gaivalinei nelaimi ar gamybinei avarijai, ją likviduoti arba nedelsiant pašalinti jos padarinius, užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams, gesinti gaisrą ir kitais ypatingais iš anksto nenumatytais atvejais. DK nenustato baigtinio tokių ypatingų atvejų sąrašo, nes iš anksto numatyti visų ypatingų situacijų, kurių gali kilti darbo procese, neįmanoma. Šioje normoje yra numatytas vienas svarbus tokių ypatingų situacijų požymis – tai gali būti ypatingi iš anksto nenumatyti atvejai. Todėl ji negali būti pagrindas taikyti 121 straipsnį, jeigu atliekami įprasti iš anksto



žinomi planuoti darbai, pavyzdžiui, vykdoma gamybos baro rekonstrukcija, planinis įrenginių remontas. Tokiais atvejais darbo sąlygos gali būti keičiamos vadovaujantis DK 120 straipsnio ar 122 straipsnio taisyklėmis, bet ne minimu straipsniu<sup>49</sup>. Įdomu pažymėti, kad DSĮ 24 straipsnio 1 dalis numatė baigtinių tokių ypatingų atvejų sąrašą:

4) darbdavys turi teisę laikinai perkelti darbuotoją į darbo sutartimi nesulygtą darbą toje pačioje vietovėje. Tai reiškia, kad galimas perkėlimas ir į kitą įmonę, jeigu ji yra toje pačioje vietovėje. Ta pati vietovė suprantama, kaip ta pati gyvenamoji vietovė (miestas, kaimas ir pan.). Gyvenamoji vietovė nebūtinai turi sutapti su administracinio – teritorinio vieneto ribomis. Laikinas darbuotojo perkėlimas į kitą įmonę bus pagrįstas, jeigu tai daroma dėl svarbių jo darbovietės interesų, pavyzdžiui, reikia skubiai likviduoti avarijos padarinius muitinės sandėliuose, nes gali sugesti ten saugomi įmonės kroviniai<sup>50</sup>.

Minėta, kad viena iš DK 121 straipsnio 1 dalyje numatytų laikino perkėlimo į kitą darbą taisyklių, kai darbdavys įgyja teisę keisti darbuotojo darbo sutarties sąlygas, yra ypatingų iš anksto nenumatytų atvejų buvimas. Analizuojant minėtoje normoje pateiktą nebaigtinį tokių atvejų sąrašą, manau, galima teigti, kad tokie atvejai yra ne kas kita, o *force majeure* (nenugalimos jėgos) aplinkybės. CK 6.212 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad šalis atleidžiama nuo atsakomybės už sutarties neįvykdymą, jeigu ji įrodo, kad sutartis neįvykdyta dėl aplinkybių, kurių ji negalėjo kontroliuoti bei protigai numatyti sutarties sudarymo metu, ir kad negalėjo užkirsti kelio šių aplinkybių ar pasekmių atsiradimui. Taigi, *force majeure* reiškia bet kokią nenuspėjamą ar nepaprastą situaciją ar įvykį, nepriklausantį nuo susitarimo šalių valios, kuris susidaro ne dėl šalių kaltės ar neatsargumo, ir dėl kurio viena iš susitarimo šalių negali vykdyti susitarime numatytų įsipareigojimų, o taip pat kurio negalima įveikti nepaisant visų pastangų. Esant ypatingiems, iš anksto nenumatytiems atvejams (DK 121 str. 1 d.) (*force majeure* aplinkybėms) savo įsipareigojimų pagal darbo sutartį negalinti vykdyti šalis yra darbdavys (darbdavio įsipareigojimai nustatyti DK 93 straipsnyje).

Atsižvelgdamas į tai, LAT 2004 m. lapkričio 22 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-621/2004 nurodė, kad pagal CK 6.212 straipsnį nenugalimos jėgos aplinkybėmis (*force majeure*) galima pripažinti tik tokias aplinkybes, kurios atitika keturis reikalavimus: šios aplinkybės atsiranda jau po sutarties sudarymo, o sutarties sudarymo metu jų negalima buvo protigai numatyti; atsiradusios aplinkybės daro sutarties įvykdymą objektyviai negalimą; tos aplinkybės atsirado be šalių kaltės; šalis nebuvo prisiėmusi tų aplinkybių atsiradimo rizikos. Be to, 2003 m. spalio 8 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-931/2003 LAT konstatavo, kad, nesant šių kriterijų visumos, faktinės aplinkybės negali būti pripažintos nenugalima jėga. Atkreiptinas dėmesys, kad Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. liepos 15 d. nutarimu Nr. 840 „Dėl atleidimo nuo atsakomybės esant nenugalimos jėgos (*force majeure*) aplinkybėms taisyklių patvirtinimo“ yra patvirtintos Atleidimo nuo atsakomybės esant nenugalimos jėgos (*force majeure*)

49 Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, II tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p.117.

50 Ten pat, p. 118.

aplinkybėms taisyklės. Šių taisyklių 3 punkte yra išvardinti įvykiai, kurie gali sukelti nenugalimos jėgos aplinkybes. Taisyklėse numatytų aplinkybių sąrašas nėra baigtinis, todėl aplinkybe, sukėlusia nenugalimą jėgą, gali būti pripažįstami ir kiti veiksniai, atitinkantys aukščiau minėto LAT civilinėje byloje Nr. 3K-3-621/2004 nurodytus keturis reikalavimus ir CK 6.212 straipsnio nuostatas<sup>51</sup>.

Įsipareigojimų nevykdanti šalis negali remtis *force majeure* išimtimi, esant įrangos ar medžiagų trūkumams ar vėluojant jas pristatyti (išskyrus dėl *force majeure* aplinkybių), konfliktų darbe, streikų ar finansinių problemų atveju. Pavyzdžiui, nebus laikomas *force majeure* streikas, kuris kilo dėl sutartį neįvykdžiusios šalies padaryto darbo įstatymo pažeidimo arba kurio šalis būtų išvengusi sumaniau ar lanksčiau derėdamasi su darbuotojais<sup>52</sup>.

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

Toliau analizuojant laikino perkėlimo į kitą darbą ypatingais atvejais nuostatas, manau reikia paminėti, kad DK 2 straipsnio 1 dalies 7 punkte yra įtvirtintas vienas kertinių darbo teisinio reglamentavimo principų – visų formų priverstinio ir privalomojo darbo draudimas. Šis principas yra įtvirtintas Konstitucijos 48 straipsnyje, Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4 straipsnyje<sup>53</sup>, taip pat keletose Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) konvencijose, kurios konkretnai minėtą principą – TDO konvencija Nr. 29 „Dėl priverstinio ar privalomojo darbo“<sup>54</sup>, TDO konvencija Nr. 105 „Dėl priverstinio darbo panaikinimo“<sup>55</sup>. Šis principas nėra absoliutus, tačiau jo išimčių sąrašas, nustatytas Konstitucijoje ir minėtuose tarptautiniuose aktuose, yra baigtinis ir negali būti aiškinamas plečiamai. Konstitucijos 48 straipsnyje yra įtvirtinta, kad priverčiamuoju darbu nėra laikoma tarnyba kariuomenėje ar ją pakeičianti alternatyvioji tarnyba, taip pat piliečių darbas karo, stichinės nelaimės, epidemijos ar kitais ypatingais atvejais bei įstatymo reguliuojamas teismo nuteistųjų darbas<sup>56</sup>. Analogiškos nuostatos įtvirtintos ir TDO konvencijoje Nr. 29 „Dėl priverstinio ar privalomojo darbo“. Konvencijos 2 straipsnio 2 punkto „d“ papunktyje nustatyta, kad priverstinis nelaikomas darbas, kokios nors tarnybos atliekamas dėl to, jog tai būtina reikia, ar dėl stichinės nelaimės, kai kyla pavojus visuomenės egzistavimui ar gerovei, darbas ar tarnyba, kurie yra įprastų pilietinių pareigų dalis.

51 Force majeure išaiškinimas. Prieiga per internetą: <http://www.nma.lt>.

52 Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras, šeštoji knyga, prievolių teisė, I tomas. Vilnius: Justitia, 2003, p. 284.

53 Valstybės žinios. 1995, Nr. 40-987.

54 Valstybės žinios. 1996, Nr. 27-648.

55 Valstybės žinios. 1996, Nr. 28-676.

56 V. Tiažkijus. Darbo teisė: Teorija ir praktika, I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, 79-80.

Manau, kad, analizuojant DK 121 straipsnio 1 dalies nuostatas, vertėtų atkreipti dėmesį į vieną iš DK naujovių, apibrėžiant darbuotojo pareigą vykdyti darbdavio nurodymus (konkrečiu atveju įsakymą ar potvarkį, kuriuo darbuotojas savo iniciatyva, neklausdamas darbuotojo, gali keisti darbuotojo būtinąsias darbo sutarties sąlygas) – teisėtumo išskyrimą (DK 228 str.) Tai reiškia, kad darbuotojui privalomi vykdyti tik teisėti nurodymai. Teisėtas elgesys – toks elgesys, kuris atitinka teisės nuostatas ir yra teisės normų leidžiamas<sup>57</sup>. Taigi vykdyti neteisėtus nurodymus darbuotojas gali atsisakyti. Tokiu atveju jis apie tai turėtų painformuoti atitinkamai darbdavį. Nevykdydamas neteisėtų darbdavio nurodymų, darbuotojas darbo drausmės nepažeidžia. LAT yra pažymėjęs, kad jeigu darbdavys duoda neteisėtus nurodymus, tokių nurodymų neįvykdymas, negali būti pagrindas drausminei atsakomybei<sup>58</sup>. Pavyzdžiui, darbuotojui negali būti taikoma drausminė atsakomybė už atsisakymą dirbti, jeigu yra pavojus darbuotojo saugai ir sveikatai, taip pat darbuotojas gali atsisakyti dirbti tuos darbus, kuriuos saugiai atlikti nėra apmokyta, jei neįrengtos kolektyvinės apsaugos priemonės ar pats neaprupintas reikiamomis asmeninėmis apsaugos priemonėmis (DK 275 str. 1 d. 5 p.). DK nėra normų, draudžiančių darbuotojui pasinaudoti minėta teise, kai jis yra perkeliamas į kitą darbą ypatingais atvejais, todėl manau, galima teigti, kad atsisakymas paklusti darbdavio nurodymui DK 121 straipsnio 1 dalies prasme, vadovaujantis aukščiau minėtomis priežastimis, turėtų būti laikomas pagrįstu ir drausminė atsakomybė darbuotojui neturėtų būti taikoma.

Apibendrinant darbuotojo atsisakymą paklusti darbdavio nurodymams, kai darbuotojui gali būti paskirta drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo, jeigu darbuotojas be svarbių priežasčių neatvyksta į darbą per visą dieną (pamainą) (tokį darbuotojo poelgį įprasta vadinti pravaikšta) reikėtų atkreipti dėmesį, kad pravaikštai be svarbių priežasčių gali būti prilygintas darbuotojo atsisakymas laikinai būti perkeltam į darbo sutartimi nesulygtą darbą DK 121 straipsnio 1 dalyje nustatytais atvejais.

Lingvistiškai aiškinant šią nomą, akivaizdu, kad drausminės nuobaudos taikymo tvarka nutraukti darbo sutartį su darbuotoju galima tik kai yra nustatoma atitinkama juridinių faktų sudėtis: 1) darbuotojas neatvyksta į darbą per visą darbo dieną (pamainą), 2) darbuotojo neatvykimas į darbą nėra nulemtas svarbių priežasčių. Jei bent vienas juridinę reikšmę turinčių faktų nenustatytas, darbo sutarties nutraukimas minėtu pagrindu yra neteisėtas<sup>59</sup>. Pažymėtina, kad pravaikšta nelaikoma atvejis, kai darbuotojas buvo perkeltas į kitą darbą pažeidžiant įstatymą ir atsisakė vykdyti darbo pareigas naujoje vietoje. LAT yra konstatavęs, kad darbdavio veiksmai, prieštaraujantys jo pareigoms tinkamai organizuoti darbą, užtikrinti darbo drausmę, nepažeisti įstatymų ir darbo sutarties, sukėlę darbo drausmės pažeidimą, eliminuoja drausminės atsakomybės taikymo darbuotojui galimybę<sup>60</sup>.

57 S. Vansevičius. Valstybės ir teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2000, p. 230.

58 LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. birželio 6 d. nutartis c.b. A. Čuprinskas v. VšĮ „Vilniaus kraujo centras“, Nr. 3K-3-694/2001, kat. 2.3.2; 2.4.3.13; 8.2.1.

59 LAT CBS teisėjų kolegijos 2003 m. balandžio 2 d. nutartis c.b. V. Kriaučiūnienė v. V. Sadauskienės individuali įmonė „Sadarna“, Nr. 3K-3-446/2003, kat. 2.4.3.10.

60 LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. birželio 6 d. nutartis c.b. A. Čuprinskas v. VšĮ „Vilniaus kraujo centras“, Nr. 3K-3-694/2001, kat. 2.3.2; 2.4.3.13; 8.2.1.

Minėta, kad darbuotojas gali būti perkeltas į kitą darbą toje pačioje vietovėje ar būtinios darbo sutarties sąlygos gali būti keičiamos be jo sutikimo tik laikinai, t.y. iki vieno mėnesio laikotarpiui. Šis terminas DK prasme turėtų būti traktuojamas kaip naikinamasis (naikinamasis yra toks terminas, kuriam pasibaigus išnyksta su juo saistomos teisės ir pareigos) nes jis yra vienkartinio perkėlimo ar kitokių darbo sutarties sąlygų pakeitimo terminas. Jis negali būti pratęstas. DK nenustato ir konkretaus perkėlimų ar būtinųjų darbo sutarties sąlygų keitimo skaičiaus, ar kiek kartų per tam tikrą laikotarpį, pavyzdžiui, metus, darbdavys turi teisę tai daryti. Todėl, manau, galima daryti išvadą, kad neįmanoma ir negalima konkrečiai nustatyti nelaimingų atsitikimų ar kitų ypatingų iš anksto nenumatytų situacijų skaičiaus, kurios gali kilti darbe, dėl to laikinas perkėlimas galimas visais atvejais, kai jis yra pagrįstas, nepriklausomai nuo periodiškumo.

DK 121 straipsnio 2 dalyje yra įtvirtintas tik vienas draudimas – perkelti darbuotoją į tokį darbą, kuris neleistas dėl jo sveikatos būklės. Manau, kad tokiu atveju darbdavys turėtų ieškoti galimybių perkelti darbuotoją laikotarpiui iki vieno mėnesio į tokį darbą, kuris nepakenktų jo sveikatai. Jeigu tokia galimybė būtų, ir darbuotojo darbo užmokestis sumažėtų dėl nuo jo nepriklausančių priežasčių, šiam turėtų būti paliekamas pirmesnio darbo vidutinis darbo užmokestis. Tačiau kaip turėtų elgtis darbdavys, jeigu jis negali suteikti darbuotojui darbo, kurį šis galėtų dirbti nepakenkdamas savo sveikatai? Šiuo atveju, manau, darbdavys galėtų įsakymu informinti tokiam darbuotojui prastovą ir sumokėti jam darbo užmokestį ne mažesnę nei Vyriausybės nustatytas minimalusis valandinis atlygis už kiekvieną prastovos valandą. Tokią išvadą galima daryti taikant DK 266 straipsnio 9 dalies analogiją, kur numatyta, kad nesant darbo kitose darbo vietose, kur darbuotojai gali saugiai dirbti, įstatymų nustatyta tvarka skelbiama prastova. Be to prastova DK 122 straipsnio prasme yra sąlygota tam tikrų objektyvių priežasčių, kurių galutinis sąrašas šiame straipsnyje nėra nustatytas. Darbdavys minimu atveju nebūtinai turi reikalauti, kad toks darbuotojas būtų darbo vietoje prastovos metu, nes, vadovaujantis DK 195 straipsnio 6 dalies nuostatomis, kolektyvinėje ar darbo sutartyje gali būti numatyti visišką neatvykimo į darbą prastovos metu atvejai.

DK 121 straipsnio 3 dalyje nustatytos darbo užmokesčio garantijos darbuotojams, kuriems laikinai buvo pakeistos darbo sutarties sąlygos. Darbo užmokestis, šiuo atveju mokamas pagal atliekamą darbą. Pagal DK 186 straipsnio 1 dalį, darbo užmokestis yra atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį. Jeigu pakeitus būtinąsias darbo sutarties sąlygas darbuotojo darbo užmokestis sumažėja dėl nuo jo nepriklausančių priežasčių, jam paliekamas pirmesnio darbo vidutinis darbo užmokestis. Pagal DK 204 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą nuostatą, darbuotojams vidutinis darbo užmokestis yra garantuojamas įstatymų, kolektyvinių arba darbo sutarčių nustatytais atvejais ir yra apskaičiuojamas Vyriausybės nustatyta tvarka. Vyriausybė 2003 m. gegužės 27 d. nutarimu Nr. 650 „Dėl Darbuotojo ir

valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos patvirtinimo“<sup>61</sup> patvirtino Darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarką (2006 m. rugsėjo 27 d. pakeista į Darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašas).

### **2.1.2. Perkėlimas į kitą darbą siekiant apsaugoti darbuotojo sveikatą**

Minėta, kad darbo teisinių santykių turinį sudaro ne tik jo subjektų teisės, bet ir pareigos, todėl, siekiant užtikrinti tinkamą darbo sutarties vykdymą, apsaugoti žmonių sveikatą, sveiką šeimą ir kt., teisės aktais yra numatyti atvejai, kai darbdavys, privalo perkelti darbuotoją į kitą darbą ar darbuotojas gali prašyti perkelti į kitą darbą. Atkreiptinas dėmesys, kad yra eilė norminių darbo teisės aktų, nustatančių neleistinus darbus tam tikroms kategorijoms darbuotojų, pavyzdžiui, Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimu Nr. 138<sup>62</sup> patvirtinta Asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarka, darbo laikas, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašas. „Šis sąrašas yra suderintas su 1994 m. Europos Bendrijos Tarybos direktyvos 94/33/EB „Dėl dirbančio jaunimo apsaugos“ nuostatomis“<sup>63</sup>. Pagal DK 260 straipsnio 2 dalį, darbuotojų saugą ir sveikatą privalo užtikrinti darbdavys. Šiai funkcijai užtikrinti darbdavys gali steigti įmonėje arba samdyti darbuotojų saugos ir sveikatos atestuotą tarnybą, arba šias funkcijas atlikti pats. Vadovaujantis DK 277 straipsnio 5 dalimi bei Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo<sup>64</sup> nuostatomis, įmonėje, įstaigoje, organizacijoje privalo būti sudarytas darbuotojų iki aštuoniolikos metų sąrašas. Pagal DK 278 straipsnio 1 dalį, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 37 straipsnio 2 dalį ir 2000 m. birželio 15 d. TDO konvenciją Nr. 183 „Dėl 1952 metų Motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo“<sup>65</sup>, nėščias, neseniai pagimdžiusias ar krūtimi maitinančias moteris negalima įpareigoti dirbti esant tokioms darbo sąlygoms ir veiksniams, kurie gali turėti neigiamą poveikį moters ar kūdikio sveikatai. Vyriausybė 2003 m. kovo 19 d. nutarimu Nr. 340<sup>66</sup> patvirtino Nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms moterims kenksmingų darbo sąlygų ir pavojingų veiksnių sąrašą. Nėščios, neseniai pagimdžiusios moterys priskiriamos prie ypatingos rizikos grupės. Darbdavys privalo užtikrinti, kad priimamos į darbą arba keičiančios darbo vietą moterys gautų visapusišką informaciją apie esančią ar galimą profesinę riziką nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms moterims, be to, vadovaudamasis šiuo

61 Valstybės žinios. 2003, Nr. 52-2326; 2006, Nr. 105-4011.

62 Valstybės žinios. 2003, Nr. 13-502.

63 Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, II tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 479.

64 Valstybės žinios. 2003, Nr. 70-3170.

65 Valstybės žinios. 2003, Nr. 49-2162.

66 Valstybės žinios. 2003, Nr. 29-1184.

sąrašu, privalo nustatyti galimą poveikį nėščios, neseniai pagimdžiusios ar krūtimi maitinančios moters saugai ir sveikatai, kad apsaugotų jas nuo pavojaus.

Jeigu pavojingų veiksmų neįmanoma pašalinti, darbdavys įgyvendina darbo sąlygų gerinimo priemones, kad nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti moteris nebepatirtų tokių veiksmų poveikio. Jeigu pakeitus darbo sąlygas tokio poveikio neįmanoma pašalinti, darbdavys privalo perkelti tokią moterį (jos sutikimu) į kitą darbą (darbo vietą) toje pačioje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje (DK 278 str. 3 d.). Kai moteris sutinka būti perkelta į kitą darbą (darbo vietą) toje pačioje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nėščiai, neseniai pagimdžiusiai moteriai ar krūtimi maitinančiai moteriai mokamas ne mažesnis kaip iki perkėlimo į kitą darbą (darbo vietą) gautas vidutinis darbo užmokestis (DK 278 str. 4 d.). Remiantis DK 278 straipsnio 5 dalimi, nesant galimybės nėščią moterį perkelti į darbą (darbo vietą), neturintį neigiamo poveikio jos arba būsimo kūdikio sveikatai, nėščiai moteriai jos sutikimu suteikiamos atostogos iki nėštumo ir gimdymo atostogų ir jų metu mokamas jai priklausantis vidutinis mėnesinis darbo užmokestis. Pagal to paties straipsnio 6 dalį, nesant galimybės neseniai pagimdžiusią moterį ar krūtimi maitinančią moterį po nėštumo ir gimdymo atostogų perkelti į kitą darbą (darbo vietą), neturintį neigiamo poveikio jos ar kūdikio sveikatai, tokiai moteriai jos sutikimu suteikiamos vaiko priežiūros atostogos, kol vaikui sueis vieneri metai, ir jai per tą laikotarpį mokamos įstatymų nustatytos motinystės socialinio draudimo pašalpos<sup>67</sup>. Jeigu tokia moteris atsisako būti perkelta ir tęsia darbą, turintį neigiamą įtaką jos ar kūdikio sveikatai, jos darbas turi būti nedelsiant sustabdytas pagal DK 266 straipsnio 1 dalies 5 punktą (kai darbo aplinka kenksminga ir (ar) pavojinga sveikatai, gyvybei), jai taikomos sankcijos už šiurkštų darbo drausmės pažeidimą pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą ir 237 straipsnį (atleidimas iš darbo be įspėjimo).

DK 273 straipsnyje nustatyta darbdavio pareiga perkelti darbuotoją dėl sveikatos būklės į kitą darbą. Pagal šio straipsnio 1 dalį, darbuotojas, kuris pagal Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ar sveikatos priežiūros įstaigos išvadą dėl sveikatos būklės negali dirbti sutarto darbo (eiti pareigų), nes tai pavojinga jo sveikatai arba jo darbas gali būti pavojingas kitiems, jo sutikimu turi būti perkeltas į jo sveikatą ir, esant galimybei, kvalifikaciją atitinkantį darbą. Jeigu darbuotojas nesutinka būti perkeltas į siūlomą darbą arba įmonėje nėra darbo, į kurį jis galėtų būti perkeltas, darbdavys DK nustatyta tvarka atleidžia darbuotoją iš darbo, išskyrus DK 212 straipsnyje nustatytą atvejį (DK 273 str. 2 d.). Pagal DK 212 straipsnio 1 dalį, darbuotojui mokama įstatymų nustatyto dydžio ligos pašalpa, jeigu darbuotojo sveikata pablogėjo dėl darbo šioje įmonėje (negali dirbti ankstesnio darbo dėl traumos, profesinės ligos, kitokio sveikatos pakenkimo), kol bus gauta Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvada dėl darbuotojo darbingumo. Pagal minėto straipsnio 2 dalį, jeigu darbuotojas, esant nurodytoms aplinkybėms, perkeliamas į kitą, mažiau apmokamą darbą, jam mokamas darbo užmokesčio skirtumas tarp ankstesnio

<sup>67</sup> Valstybės žinios. 2000, Nr. 111-3574.

vidutinio darbo užmokesčio ir gaunamo uždarbio pagal atliekamą darbą, kol bus gauta valstybinės socialinės medicininės ekspertizės komisijos išvada dėl darbuotojo darbingumo.

Vadovaujantis DK 133 straipsnio 1 dalimi, darbuotojams, netekusiems darbingumo dėl sužalojimo darbe arba profesinės ligos, darbo vieta ir pareigos paliekamos, kol bus atgautas darbingumas arba nustatytas neįgalumas. Su darbuotoju, kuriam nustatytas neįgalumas, darbo sutartis gali būti nutraukiama be įspėjimo pagal DK 136 straipsnio 1 dalies 4 punktą, kai darbuotojas pagal medicinos ar Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvadą negali eiti šių pareigų ar dirbti šio darbo.

Antruoju atveju, pagal DK 133 straipsnio 2 dalį, darbuotojams, tapusiems laikinai nedarbingiems ne dėl sužalojimo darbe arba profesinės ligos, darbo vieta ir pareigos paliekamos, jeigu jie dėl laikinojo nedarbingumo neatvyksta į darbą ne daugiau kaip 120 dienų iš eilės arba ne daugiau kaip 140 dienų per paskutinius dvylika mėnesių, jei įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai nenustato, kad tam tikros ligos atveju darbo vieta ir pareigos paliekamos ilgesnį laiką. Pažymėtina, kad kai kurie valstybinio socialinio draudimo klausimus reglamentuojantys įstatymai ir kiti teisės norminiai aktai nustato, kad tam tikrų ligų atvejais laikinojo nedarbingumo pažymėjimai gali būti tęsiami ilgiau, negu leidžiama bendra tvarka, pvz., pagal Nedarbingumo pažymėjimų bei nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų išdavimo taisyklių 41 punkto 3 papunktį, sergant tuberkulioze, pažymėjimas dėl šios ligos gali būti išduodamas net 182 dienoms iš eilės, jeigu darbingumas buvo sutrikęs nepertraukiamai sergant tuberkulioze<sup>68</sup>. Tie paskutiniai dvylika mėnesių turi būti skaičiuojami ne nuo darbo sutarties nutraukimo dienos, o nuo įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą įteikimo darbuotojui dienos, nes, remiantis 131 straipsnio 1 dalies 1 punktu, draudžiama darbuotoją įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti iš darbo laikinojo nedarbingumo atveju. Jeigu tokie darbuotojai neatvyksta į darbą ilgiau nei nurodyta DK 133 straipsnio 2 dalyje arba kai darbuotojas pagal medicinos ar Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos išvadą negali eiti šių pareigų ar dirbti šio darbo, darbo sutartis gali būti nutraukiama atitinkamai pagal DK 129 straipsnį (dėl svarbios priežasties), laikantis 130 straipsnyje nustatytų įspėjimo terminų ir pagal 136 straipsnio 1 dalies 4 punktą (be įspėjimo). DK 129 straipsnio 2 dalyje viena iš svarbių aplinkybių nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, yra įvardijami profesiniai gebėjimai, kurie pagal DK 129 straipsnį apima visas objektyviai esančias aplinkybes, dėl kurių darbuotojas gali būti pripažintas netinkamu dirbti tam tikrą darbą, viena tokių aplinkybių kaip tik ir yra darbuotojo sveikatos būklė. Pažymėtina, kad, kilus ginčui, teismas turi įvertinti, ar ta aplinkybė yra pakankamai svarbi, kad konkrečios darbo sutarties nutraukimas būtų pagrįstas. Abiem atvejais atleisti darbuotoją iš darbo leidžiama, jeigu negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą.

---

68 Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. birželio 30 d. įsakymas Nr. V-533/A-189 „Dėl nedarbingumo pažymėjimų bei nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų išdavimo taisyklių, šių pažymėjimų blankų, taip pat sunkių ligų, kurios sergantiems vaikams iki 16 m. stacionare ar medicininės reabilitacijos ir sanatorinio gydymo įstaigoje slaugyti išduodamas pažymėjimas ne ilgiau kaip 120 kalendorinių dienų per kalendorinius metus, sąrašo bei ligų ir būlių, dėl kurių suteikiamos papildomos 14 kalendorinių dienų nėštumo ir gimdymo atostogos, sąrašo patvirtinimo. Valstybės žinios. 2006, Nr. 93-3668.

### 2.1.3. Perkėlimas į kitą darbą prastovos atveju

Kitas laikino perkėlimo atvejis – tai prastova. DK 93 straipsnis darbo sutartį apibūdina kaip darbuotojo ir darbdavio susitarimą, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas pakludamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu.

Pateiktas darbo sutarties apibūdinimas leidžia daryti išvadą, kad darbdavys dėl subjektyvių priežasčių negali neleisti darbuotojui atlikti darbo sutartimi sulygto darbo. Tačiau praktikoje neretai pasitaiko, jog darbuotojas nori dirbti, bet darbdavys laikinai neturi galimybės suteikti sutarto darbo dėl tam tikrų objektyvių priežasčių (gamybinių ar kt.), pavyzdžiui, laiku nepateikė žaliavų, dėl to darbuotojai neturi darbo; dėl kažkokių priežasčių laikinai nutrauktas elektros energijos tiekimas; vyksta parduotuvės remontas ir pan. Todėl, suprantama, jeigu, pvz., duonos kepykloje baigėsi žaliavos, o jas atvež tik po trijų dienų, o per tą laiką darbdavys negali pasiūlyti darbuotojams jokio kito darbo, tai gal nebūtina ir atvykti į darbą. Šiuo ir kitais panašiais atvejais reikia atkreipti dėmesį į vieną ypač svarbų dalyką – apie neatvykimą į darbą prastovos atvejais turi būti darbdavio įsakymas, su kuriuo privalu supažindinti darbuotojus. Pažymėtina, kad aukščiau minėtos darbo sutarties formos 7 dalyje yra nuoroda į DK 195 straipsnio 6 dalį, kurioje nurodyta, kad kolektyvinėje ar darbo sutartyje gali būti numatyti visiško neatvykimo į darbą prastovos metu atvejai. DK minėtą situaciją įvertina kaip prastovą ne dėl darbuotojo kaltės, kuri teisinėje literatūroje dar vadinama priverstine prastova.

DK 266 straipsnio 9 dalis numato, kad darbai privalo būti sustabdyti, kai gamtinės sąlygos kliudo saugiai juos atlikti. 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. Tačiau, kai nėra darbo kitose darbo vietose, kur darbuotojai gali saugiai dirbti, įstatymų nustatyta tvarka skelbiama prastova. Sustabdžius darbus pavojaus dėl gamtinių sąlygų atveju, darbuotojams mokama kaip už prastovą. 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 valiniais darbdavio ar įgaliotų organų ar pareigūnų sprendimais.

Remiantis anksčiau galiojusio DSĮ 24<sup>1</sup> straipsnio 7 dalimi, darbdavys neturėjo teisės reikalauti, kad darbuotojas, nedirbantis dėl prastovos, būtų darbovietėje ilgiau kaip vieną valandą per darbo dieną (pamainą). DK šios nuostatos nebeliko, todėl darbdavys savo nuožiūra gali reikalauti, kad prastovos metu darbuotojas visą ar dalį laiko būtų darbovietėje. Tačiau, minėta, kolektyvinėje ar darbo sutartyje gali būti numatyti ir darbuotojų visiško neatvykimo į darbą prastovos atvejai (DK 195 str. 6 d.).



Dėl prastovos gresia darbo laiko nuostoliai. Darbo jėga nefunkcionuoja, dėl to darbdavys gali turėti papildomų negamybinių išlaidų.

Prastovos laiku darbuotojai, atsižvelgiant į jų profesiją, specialybę, kvalifikaciją ir sveikatos būklę, jų raštišku sutikimu, gali būti perkeliami į kitą darbą. Tačiau jeigu darbuotojai sutinka, jie gali būti perkeliami į kitą darbą ir neatsižvelgiant į profesiją, specialybę, kvalifikaciją (DK 122 str. 2 d.).

Darbuotojams, perkeltiems į kitą darbą dėl prastovos, už darbą mokama DK 195 straipsnio nustatyta tvarka (DK 122 str. 3 d.). DK 195 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad prastovos ne dėl darbuotojo kaltės laikas apmokamas ne mažesniu nei Vyriausybės nustatytu minimaliuoju valandiniu atlygiu už kiekvieną prastovos valandą. Įstatymų leidėjas pagal galimybę siekia maksimaliai užtikrinti tiek darbuotojų ir darbdavių materialinius interesus, tiek darbuotojų socialines teises. Visais atvejais, kai įstatyme nurodoma, kad už darbą ar darbo laiką mokama ne mažiau nei pagal nustatytą kriterijų (vidutinį darbo užmokestį, minimalųjį valandinį atlygį ir pan.), kolektyvinėje ar darbo sutartyje gali būti nustatomi didesni apmokėjimo dydžiai. Prastovos nesant darbuotojo kaltės laiko apmokėjimas ne mažesniu nei Vyriausybės nustatytu minimaliuoju valandiniu atlygiu už kiekvieną prastovos valandą yra paprastai mažesnis negu iki prastovos darbuotojo gautas vidutinis darbo užmokestis. Tuo siekiama, kad darbuotojas būtų suinteresuotas kiek galima greičiau pašalinti priežastis, dėl kurių atsirado prastova.

Jei prastova trunka ilgesnį laiką, darbdavys ir darbuotojas yra suinteresuoti, kad darbuotojas laikinai dirbtų kitą darbą. Darbuotoją nustatyta tvarka perkėlus į kitą, dėl nuo jo nepriklausančių priežasčių mažiau apmokamą, darbą, jam mokamas iki perkėlimo buvęs vidutinis darbo užmokestis, kitaip tariant, jam yra mokama tam tikra priemoka (DK 195 str. 2 d.).

Galimi atvejai, kai dėl prastovos darbuotojui nepasiūlomas kitas darbas atitinkantis jo profesiją, specialybę, kvalifikaciją, ir kurį jis galėtų dirbti nepakenkdamas savo sveikatai (DK 122 str. 2 d.), tokiu atveju darbuotojui už kiekvieną prastovos valandą mokamas jo  $\frac{2}{3}$  vidutinio valandinio darbo užmokesčio dydžio, buvusio iki prastovos, atlygis, bet ne mažesnis nei nustatytas minimalus valandinis atlygis už kiekvieną prastovos valandą (DK 195 str. 3 d.).

Toks pat darbo užmokestis mokamas darbuotojui už buvimą prastovos metu darbo vietoje darbdavio reikalavimu (DK 195 str. 5 d.).

Pagal DK 195 straipsnio 4 dalį, jeigu darbuotojas raštu atsisako pasiūlyto darbo pagal savo profesiją, specialybę, kvalifikaciją, kurį jis galėtų dirbti nepakenkdamas savo sveikatai, jam mokama ne mažiau kaip 30% nustatyto minimaliojo valandinio atlygio už kiekvieną prastovos valandą. Šiuo atveju DK nurodomas darbuotojo raštiškas atsisakymas pasiūlyto darbo.

Kitokių padarinių turėtų kilti, kai darbuotojas atsisako siūlomo darbo ne pagal jo profesiją, specialybę, kvalifikaciją. Šiuo atveju reikia taikyti tokį apmokėjimą, kuris taikomas už prastovos laiką, atsiradusį ne dėl darbuotojo kaltės, t.y. ne mažesnę nei Vyriausybės nustatytas minimalusis valandinis atlygis už kiekvieną prastovos valandą. Jeigu darbuotojas sutiktų dirbti, nors siūlomas darbas neatitinka

jo profesijos, specialybės, kvalifikacijos, ir darbo užmokestis sumažėtų dėl nuo jo nepriklausančių priežasčių, būtų teisinga mokėti iki perkėlimo gautą vidutinį darbo užmokestį (DK 195 str. 2 d.)<sup>69</sup>.

Minėta, kad pagal DK 195 straipsnio 6 dalį, kolektyvinėje ar darbo sutartyje gali būti numatyti visiškai neatvykimo į darbą prastovos metu atvejai.

Pagal DK 195 straipsnio 7 dalį, jeigu prastova atsiranda dėl darbuotojo kaltės, jam už tokią prastovą nemokama.

LAT yra konstatavęs, kad perkėlimą į kitą darbą prastovos atveju reglamentuojančio DK 122 straipsnio 1 dalis apibrėžia prastovos sąvoką ir nustato, kad prastova ne dėl darbuotojo kaltės yra tokia padėtis darbovietėje, kai darbdavys neduoda darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo dėl tam tikrų objektyvių priežasčių (gamybinių ar kt.). Pažymėtina, kad DK 122 straipsnio 2 dalis reglamentuoja darbuotojų perkėlimą darbdavio iniciatyva į kitą darbą prastovos atvejui, o DK 195 straipsnio, reglamentuojančio mokėjimą už prastovos laiką, 3 dalis numato, kad jeigu darbuotojui prastovos laikui nepasiūloma įmonėje esančio kito darbo pagal profesiją, specialybę, kvalifikaciją, kuri jis galėtų dirbti nepakenkdamas savo sveikatai, jam už kiekvieną prastovos valandą mokamas jo dviejų trečdalių vidutinio valandinio darbo užmokesčio dydžio, buvusio iki prastovos, atlygis, bet ne mažesnis nei Vyriausybės patvirtintas minimalus valandinis atlygis už kiekvieną prastovos valandą<sup>70</sup>.

Išmokos už priverstinę prastovą turi būti mokamos tais pačiais terminais ir tvarka, kaip ir darbo užmokestis. Kai ne dėl darbuotojo kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, kartu su jomis darbuotojui sumokami delspinigiai. Delspinigių dydį sudaro 0,06 procento priklausančios išmokėti sumos už kiekvieną praleistą kalendorinę dieną, pradedant skaičiuoti po 7 kalendorinių dienų, kai išmokos teisės aktuose ar kolektyvinėje (jeigu jos nėra, - darbo) sutartyje arba darbdavio nustatytu laiku turėjo būti išmokėtos, ir baigiant skaičiuoti įskaitant jų išmokėjimo dieną. Kolektyvinėje (jeigu jos nėra, - darbo) sutartyje gali būti numatytos darbuotojamas palankesnės sąlygos. Tokių delspinigių skaičiavimas nutraukiamas, jeigu įmonei iškeliamas bankroto byla arba pradėjus bankroto procedūrą ne teismo tvarka nuo bankroto bylos iškėlimo (kreditorių sprendimo bankroto procedūrą vykdyti ne teismo tvarka) dienos<sup>71</sup>.

Kai po priverstinės prastovos atnaujinamas darbas, darbuotojas yra atšaukiamas iš prastovos darbdavio įsakymu ir jis pradeda vykdyti savo darbinės funkcijas. Tačiau galiojantys įstatymai neriboja priverstinės prastovos maksimalios trukmės. Darbdavys ekonominiu požiūriu būna nesuinteresuotas ilgą laiką laikyti darbuotoją priverstinėje prastovoje ir jos metu mokėti jam atitinkamas išmokas. „Pasikeitus ekonominei terpei, darbdavys reaguoja pertvarkydamas įmonės darbą ir tikėtina, kad dauguma darbo sutarčių, nutraukiamų pagal DK 129 straipsnį, faktiškai bus nutraukiamos dėl darbo, ūkinės veiklos organizavimo pakeitimų, ekonominės priežastys greičiausiai bus tik veiksniai, nulėmę minėtus

69 Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, II tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p.277.

70 LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. rugsėjo 19 d. nutartis c.b. *Br. Girininkas v. AB „Vilniaus vingis“*, Nr. 3K-3-402/2005, kat.11.7.3; 11.7.4.

71 Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais pavėluotą mokėjimą įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 17-707.

pasikeitimus<sup>72</sup>. Tokiu atveju gali būti priimtas sprendimas panaikinti prastovoje esančio darbuotojo pareigybę ir jį atleisti iš darbo DK 129 straipsnio pagrindu, išmokant išeitinę išmoką, kuri didinama pagal darbuotojo turimą nepertraukiamą stažą toje darbovietėje DK (140 str. 1 d.).

Pažymėtina, kad DK 128 straipsnyje įtvirtinta darbuotojo teisė nutraukti neterminuotą darbo sutartį, taip pat terminuotą darbo sutartį, sudarytą ilgesniam kaip 6 mėnesių laikui, jeigu jo darbo vietoje darbo sutartyje nustatytu darbo laiku prastova ne dėl darbuotojo kaltės trunka ilgiau kaip 30 dienų iš eilės arba jeigu ji sudaro daugiau kaip 60 dienų per paskutinius 12 mėnesių. Minėtu atveju darbo sutartis turi būti nutraukiama nuo darbuotojo prašyme nurodytos datos, kuri turi būti ne ankstesnė kaip 3 dienos nuo prašymo padavimo dienos. Tuo pagrindu nutraukus darbo sutartį, darbuotojui, vadovaujantis DK 140 straipsnio 2 dalimi, išmokama jo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka. Prastovai pasibaigus ir darbuotojui pradėjus dirbti, jo teisė tuo pagrindu nutraukti darbo sutartį išnyksta.

## 2.2. Darbo sutarties sąlygų pakeitimas

DK 94 straipsnio 1 dalis nustato, kad darbo sutarties turinys yra jos šalių sulygotos sutarties sąlygos, apibrėžiančios šalių teises ir pareigas. Minėta, kad darbo sutartis keičiama pasikeitus vienai iš šalių arba pakeitus darbo sutarties turinį, t.y. tas joje aptartas sąlygas, kurios apibrėžia šalių teises ir pareigas. Dažnesnis atvejis yra, kai keičiamas darbo sutarties turinys. Kalbant apie darbo sutarties keitimą reikėtų nepainioti ir netapatinti dviejų susijusių, bet skirtingų sąvokų, t.y. „darbo sutarties sąlygų pakeitimas“ ir „darbo sąlygų pakeitimas“.

Spartėjant gyvenimo tempui, tobulėjant technologijoms ir darbo organizavimas negali stovėti vietoje, todėl gali atsitikti, kad pasikeis darbo sąlygos, tarkime, bus atnaujinta kompiuterinė įranga, bet tai nereiškia, kad dėl to automatiškai turėtų keistis ar būti keičiamos darbo sutarties sąlygos, pavyzdžiui, nors sekretorė ir dirbs su nauju modernesniu kompiuteriu, tačiau jos darbo funkcijos dėl to nesikeičia<sup>73</sup>.

DK 99 straipsnio 1 dalis nurodo, kad darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų, nurodytų Kodekso 95 straipsnyje.

Darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas. Ji sudaroma abiejų darbo sutarties šalių interesais ir atitinka jų suderintą valią. Darbo sutartis atspindi teisinių darbo santykių sutartinį pobūdį, darbo savanoriškumo principą. Sutartiniai santykiai gali susiklostyti tik šalių susitarimu.

Darbdavys yra tik viena iš teisinių darbo santykių šalių ... . Jo sąvokos samprata ... negali būti interpretuojama kaip paneigianti teisinių darbo santykių sutartinį pobūdį. Teisinės pasekmės, kurioms atsirasti reikalinga abiejų sutartinių santykių šalių suderinta valia, negali atsirasti vien tik vienašalio akto pagrindu. Nesant abiejų teisinių darbo santykių šalių suderintos valios išraiškos traktuoti darbo

72 V. Tiažkijus. Darbo teisė: teorija ir praktika, I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 425.

73 Ten pat, p. 397.

sutartį sudaryta ir suteikiančia šalims tam tikras teises ir nustatančia atitinkamas pareigas, pagrindo nėra<sup>74</sup>.

DK 95 straipsnyje išvardytos darbo sutarties sąlygos galėtų būti suskirstytos į keturias grupes: 1) būtinios sąlygos, kurios privalomos visoms darbo sutartims; 2) būtinios sąlygos, kurios gali būti nustatomos tik atskiroms darbo sutarčių rūšims; 3) kiekvienoje darbo sutartyje nustatoma darbo apmokėjimo sąlyga ir 4) šalių sulygtos kitos darbo sutarties sąlygos.

DK 95 straipsnio 1 dalis prie būtinųjų darbo sutarties sąlygų, kurios turi būti įvardytos darbo sutartyje, priskiria darbovietę (įmonę, įstaigą, organizaciją, struktūrinį padalinį ir kt.) ir funkcijas (darbą ar pareigas pagal tam tikrą profesiją, specialybę, kvalifikaciją). Darbo sutarties turinys yra jos šalių sulygtos sąlygos, apibrėžiančios šalių teises ir pareigas (DK 94 straipsnio 1 dalis). Kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo sulygti dėl būtinųjų sąlygų: darbuotojo darbovietės ir darbo funkcijų, t.y. dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba tam tikrų pareigų (DK 95 straipsnio 1 dalis). DK 95 straipsnio 2 dalis numato, kad atskiroms darbo sutarčių rūšims įstatymai ir kolektyvinės sutartys gali nustatyti ir kitas būtinąsias sąlygas (susitarimas dėl sutarties termino, sezoninio darbo pobūdžio ir kt.). DK 120 straipsnio 2 dalis nustato, kad šias sąlygas (DK 95 str. 1 ir 2 d.) vėliau galima keisti tik turint išankstinį raštišką darbuotojo sutikimą, išskyrus DK 121 straipsnyje nustatytus ypatingus (ekstremalius) atvejus.

DSĮ 8 straipsnio 1 dalies 3 punkte buvo nustatyta, kad kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo sulygti dėl darbo apmokėjimo sąlygų (kaip būtiniosios darbo sutarties sąlygos taip pat buvo įvardijamos: darbo vieta (įmonė, jos padalinys ir pan.) ir darbo funkcija (tam tikros specialybės, kvalifikacijos darbas arba tam tikros pareigos)) ir šią sąlygą įvardijo kaip būtinąją darbo sutarties sąlygą. DK tarp būtinųjų darbo sutarties sąlygų nebeliko minėtos sąlygos. Šiai sąlygai suteiktas atskiras teisinis statusas. DK 95 straipsnio 3 dalis nurodo, kad kiekvienoje darbo sutartyje šalys sulygsta dėl darbo apmokėjimo sąlygų (darbo užmokesčio sistemos, darbo užmokesčio dydžio, mokėjimo tvarkos ir kt.). Pagal DK 120 straipsnio 3 dalį, šias sąlygas be darbuotojo raštiško sutikimo darbdavys gali keisti tik tuo atveju, kai įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal įmonės kolektyvinę sutartį yra keičiamas tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas. „Ši nuostata reiškia: pirma, kad, kai darbo apmokėjimo sąlygos keičiamos remiantis norminiais teisės aktais, darbuotojo rašytinis sutikimas nereikalingas; antra, jeigu darbuotojo darbo apmokėjimo sąlygos keičiamos dėl kitų priežasčių – būtinas darbuotojo rašytinis sutikimas. Be to, nesvarbu, darbo užmokestis didinamas ar mažinamas, ar keičiamos kitos darbo apmokėjimo sąlygos (darbo užmokesčio sistema, jos mokėjimo būdas ir t.t.)“<sup>75</sup>. DK 203 straipsnis reikalauja, kad, nustatant naujas darbo apmokėjimo sąlygas, darbdavys turi raštu pranešti darbuotojams ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį iki jų įsigaliojimo. Keičiant darbo apmokėjimo sąlygas,

74 LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. gegužės 20 d. nutartis c.b. V. Ramonienė v. VšĮ „Garliavos pirminės sveikatos priežiūros centro įmonė“, Nr. 3K-3-765/2002, kat. 2.1; 115.

75 Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, II tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p.116.

sumažinti darbo užmokestį darbuotojui be jo raštiško sutikimo negalima (DK 120 str. 3 d.). Pritarčiau profesoriaus I. Nekrošiaus nuomonei, kad „šitas sakinyys yra perteklinis ir aiškiai nesuderintas su tos pačios normos pirmuoju sakiniu ir jam prieštarauja. Jis prieštarauja ir teisinei logikai, nes sunku įsivaizduoti, kad Kodeksas leistų vienam ar kitam darbdaviui nevykdyti įstatymų ar Vyriausybės nutarimų“<sup>76</sup>.

Pagaliau šalių susitarimu gali būti sulygstama ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti (išbandymo, profesijų jungimo ir kt. (DK 95 str. 4 d.). Kitos darbo sutarties sąlygos tampa būtinomis tik tada, kai šalys dėl jų susitaria ir jas įvardija darbo sutartyje. Jeigu šalys nepasiekia susitarimo vienai šaliai rūpimu klausimu, o į darbo sutartį nebuvo įtraukta jos pageidaujama sąlyga, bet šalies pageidaujamos aplinkybės įgyvendintos vėlesniais šalių veiksmais ar susiklosčiusia praktika, tai reiškia, kad šios aplinkybės faktiniu sutarties vykdymu gali būti pripažintos kaip darbo sutarties sąlyga. Tokios sąlygos ateityje gali būti keičiamos DK 120 straipsnyje nustatyta tvarka.

Pažymėtina, kad 2005 m. gegužės 12 d. DK 95 straipsnis buvo papildytas nauja penktąja dalimi, įtvirtinančia galimybę dar vienai papildomai darbo sutarties sąlygai, pagal kurią nustatyta, kad darbo sutartyje gali būti sulygta: jeigu sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltės arba darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties, tai darbuotojas įsipareigoja atlyginti darbdaviui jo turėtas išlaidas per paskutinius vienerius darbo metus darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta ir kita kompensavimo tvarka ir pagrindai. Ši nuostata perkelta iš DK 127 straipsnio dalies, netekusios galios nuo 2005 m. gegužės 28 d., papildant sąvoka „dėl darbuotojo kaltės“. Atitinkamai buvo pakeistas pavyzdinės darbo sutarties formos 7 punktas.

LAT yra konstatavęs, kad gali būti keičiamos ir kitos darbuotojo darbo sąlygos (ne būtinios). Įstatymas tokiomis sąlygomis numato darbo vietą, darbuotojo lengvatas, darbo režimą, materialinės atsakomybės dydį, pareigų pavadinimą ir kitokias sąlygas. Nurodytoje normoje nėra išvardintas baigtinis jų sąrašas, kadangi jos gali būti įvairios ir išsamaus sąrašo neįmanoma detalčiai nustatyti<sup>77</sup>.

DK 94 straipsnio 2 dalyje nustatyta, jog šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato DK, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis.

DK 120 straipsnis reglamentuoja individualių darbo sutarties sąlygų keitimą. Šio straipsnio 1 dalyje nustatyta darbo sutarties sąlygų keitimo tvarka. Pagal šią normą, kai keičiama gamyba, jos mastas, technologija arba darbo organizavimas, taip pat kitais gamybinio būtinumo atvejais darbdavys turi teisę pakeisti darbo sutarties sąlygas. Tai jis gali padaryti tik darbuotojo sutikimu.

---

76 Ten pat.

77 LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. balandžio 22 d. nutartis c.b. A. Jevsejevas v. VĮ „Teleradijo kompanija Hansa“, Nr. 3K-3-631/2002, kat. 2.3.1; 2.3.2; 2.4.3.10; 2.8.

Analizuojamoje DK 120 straipsnio 1 dalyje nepateikiama išsamaus sąrašo priežasčių, kuriomis gali remtis darbdavys, keisdamas darbo sutarties sąlygas, nes minimi „kiti gamybinio būtinumo atvejai“. Tai gali būti pasikeitę įmonės sutartiniai įsipareigojimai, skubūs užsakymai ir kt. Kilus ginčui, ar priežastis pakankamai sviri, kiekvienu konkrečiu atveju turės vertinti ginčą nagrinėjantis organas.

Pažymėtina, kad DK 120 straipsnio 1 dalyje nėra konkrečiai nurodoma, kurioms darbo sutarties sąlygoms ši norma turėtų būti taikoma (DK 120 straipsnis įvardijamas kaip „Darbo sutarties sąlygų pakeitimas“), tačiau negalima daryti išvados, kad minėta norma taikoma visoms darbo sutartyje sulygtoms darbo sąlygoms. Kadangi šio straipsnio 2 dalis nustato specialias būtinųjų darbo sutarties sąlygų keitimo taisykles, 3 dalis – darbo apmokėjimo sąlygų, reikia manyti, kad 1 dalis reglamentuoja papildomų darbo sutarties sąlygų keitimą, kurios nebuvo aptartos konkrečioje darbo sutartyje, bet kurios įprastai taikomos darbuotojams toje darbovietėje (pvz., darbo režimas, darbo grafikai, premijavimo tvarka ir kt.).

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

Pagal DK 120 straipsnio 2 dalį, jeigu norima keisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas (DK 95 str. 1 ir 2 d., t.y. darbovietė, darbo funkcijos, kitos būtinosios sąlygos atskirų darbo sutarčių rūšių atvejais (susitarimas dėl sutarties termino, sezoninio darbo pobūdžio ir kt.)) neterminuotai arba ilgesniam negu vieno mėnesio terminui, jos gali būti keičiamos tik esant išankstiniam raštiškam darbuotojo sutikimui. Jokių šios taisyklės išimčių DK nenumato. Savaime suprantama, kad tokios sąlygos gali būti keičiamos šalių sutarimu, tačiau kaip elgtis, jeigu šalys dėl pakeitimo nesutaria? Darbuotojui atsisakius dirbti pagal siūlomas pakeistas darbo sąlygas, pavyzdžiui, pakeisti profesiją ar specialybę, jam gali atsirasti teisinių padarinių, analogiškų tiems, kurie numatyti DK 120 straipsnio 1 dalyje. Pavyzdžiui, jeigu dėl darbo organizavimo pakeitimo darbuotojo einamų pareigų neliko, jis gali būti atleistas iš darbo, atleidimo pagrindu įvardijant svarbią priežastį. Keičiant minėtas darbo sutarties sąlygas, nėra nurodytas terminas, prieš kiek laiko darbuotojas turi būti įspėtas apie šių darbo sąlygų pakeitimą.

Pažymėtina, kad DK 120 straipsnio 2 dalis turėtų būti taikoma ir tuo atveju (be minėtų būtinųjų sąlygų, kurios DK 95 straipsnyje ir specifinių darbo sutarčių rūšių atvejais įvardijamos kaip būtinosios), kai keičiamos darbo sutartyje aptartos papildomos sąlygos. Šalims darbo sutartyje susitarus dėl kokių nors papildomų sąlygų, jos darbo sutarties šalims tampa privalomos, taigi būtinos, ir jas galima keisti tik abiejų šalių sutikimu.

Vadovaujantis DK 120 straipsnio 3 dalimi, darbo apmokėjimo sąlygas be darbuotojo raštiško sutikimo darbdavys gali keisti tik tuo atveju, kai įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę

sutartį yra keičiamas tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas. Ši dalis buvo aptarta aukščiau. Įsidėmėtina, kad LAT<sup>78</sup> yra pažymėjęs, jog DK 120 straipsnio 3 dalis reglamentuoja darbo sutartyje sulygtų darbo apmokėjimo sąlygų keitimą. Pagal šias nuostats darbo sutartyje sulygtas darbo apmokėjimo sąlygas darbdavys gali keisti tik gavęs raštišką darbuotojo sutikimą. Tokio sutikimo nereikia, kai įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal kokektyvinę sutartį yra keičiamas tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas. Darbuotojui nesutikus dirbti pakeistomis sąlygomis, taigi ir sumažinus darbo užmokestį, sprendžiamas darbo sutarties nutraukimo pagal DK 129 straipsnį klausimas (DK 120 straipsnio 1 dalis).

Įdomu atkreipti dėmesį, kad DSĮ 22 straipsnyje buvo nustatyta, kad, tais atvejais, kai pakeitus darbo sąlygas, sumažėja darbo užmokestis ne dėl darbuotojo priklausančių priežasčių, jam ne mažiau kaip 3 mėnesius nuo darbo sąlygų pakeitimo dienos primokama iki ankstesniojo vidutinio darbo užmokesčio. Dabartiniame Kodekse šių garantijų nebeliko.

Atkreiptinas dėmesys, kad anksčiau galiojusio DSĮ 22 straipsnio 2 dalyje buvo numatyta, jog apie numatomą darbo sąlygų pakeitimą darbuotojui turi būti pranešta ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį. Dabartiniame Kodekse nekalbama apie tai, prieš kiek laiko reikia pranešti darbuotojui apie numatomą darbo sutarties sąlygų pakeitimą. Daugelis teisininkų šiuo atveju pritaria tam, kad darbuotojui prieš vieną mėnesį pranešti reikėtų. Nors šito, kaip minėta, nėra numatyta DK 120 straipsnyje, todėl, ko gero, reikėtų taikyti DK 203 straipsnio analogiją, nes čia numatyta, kad apie naujas darbo apmokėjimo sąlygas (Kodekso 120 str. 3 dalis) darbdavys turi raštu pranešti darbuotojui ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį iki jų įsigaliojimo. Taikant šią analogiją, teisinga būtų darbuotojui prieš 1 mėnesį pranešti apie kitų, darbo sutartyje aptartų, darbo sąlygų pakeitimą (pvz., darbo laiko ir kt.).

Toliau analizuojant DK 120 straipsnio nuostatas, manau reikia atkreipti dėmesį, jog 1 šio straipsnio dalyje nėra konkretinama kaip turi būti keičiamos darbuotojo darbo sutarties sąlygos, kokia forma turi būti išreikštas darbuotojo sutikimas ar nesutikimas dirbti pakeistomis darbo sutarties sąlygomis. LAT senatas yra pažymėjęs, kad „įstatymas nenustato privalomos rašytinės formos kito darbo pasiūlymui. Tačiau, kadangi kilus ginčui dėl kito darbo darbuotojui siūlymo fakto, termino pasiūlymui priimti fakto ar kitų su kito darbo siūlymu susijusių faktų, pareiga teisme įrodyti tokių faktų buvimą tenka darbdaviui (atsakovui) (CPK178 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“<sup>79</sup>.

Jeigu atlikus atitinkamus darbo organizavimo ar struktūrinius pakeitimus, pasikeičia darbuotojo būtinosios darbo sutarties sąlygos, tai vadinama perkėlimu į kitą darbą ir tam reikalingas išankstinis darbuotojo sutikimas. Nepaisant to, kad darbo apmokėjimas nepriskirtas prie būtinųjų darbo sutarties

78 LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. gegužės 13 d. nutartis c.b. *Dėl išmokų, susijusių su darbo santykiais, priteisimo ir kitų reikalavimų*, Nr. 3K-3-265/2005, kat. 11.7.1; 11.7.2.

79 LAT senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentujančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“//Teismų praktika. 2003. Nr. 20.

sąlygų, vis tik Kodeksas numato, kai jau buvo minėta, kad sumažinti darbo užmokestį be darbuotojo raštiško sutikimo negalima (antras DK 120 str. 3 d. sakinys). LAT senatas yra konstatavęs, kad „darbuotojo sutikimas būti perkeltam į kitą darbą turi būti išreikštas rašytine forma (DK straipsnio 2 ir 3 dalys)“<sup>80</sup>.

Dažnai būna, kad darbuotojas nedavė raštiško sutikimo keisti būtinausias darbo sutarties sąlygas, tačiau pradėjo dirbti pakeistomis sąlygomis. LAT<sup>81</sup> yra išaiškinęs, kad darbuotojo perkėlimas į kitą darbą be jo raštiško sutikimo, esant ginčui, turi būti pripažintas neteisėtu. Tačiau, jei darbuotojas pradėjo dirbti pasikeitusiomis sąlygomis ir per 1 mėnesį perkėlimo neginčijo, teismas gali pripažinti, kad perkėlimas įvyko jam sutikus, nors raštiško darbuotojo sutikimo ir nėra. LAT vienoje savo nutarčių<sup>82</sup> pažymėjo, kad Darbo kodekso 120 straipsnio 2 dalyje numatytas reikalavimas darbdaviui gauti rašytinį darbuotojo sutikimą dėl darbo sąlygų keitimo. Šioje nutartyje Teismas teigė, kad įsigaliojus darbdavio įsakymams dėl darbo sąlygų keitimo, darbuotojui toliau tęsiant darbą pakeistomis sąlygomis (einant kitas pareigas ir gaunant kitokį darbo užmokestį), bylą nagrinėję teismai pagrįstai konstatavo, kad darbuotojų darbas pakeistomis sąlygomis rodo, jog jie sutiko dirbti tokiomis sąlygomis.

Manau, jog įdomu būtų išanalizuoti būtinosios darbo sutarties sąlygos – darbovietės – pakeitimą, tiksliau, darbuotojo perkėlimą į kitą darbovietę (DK 120 str. 2 d.). Šiuo atveju reikia turėti mintyje, kad toks perkėlimas yra galimas, jeigu yra rašytinis darbdavių susitarimas dėl darbuotojo perkėlimo į kitą darbovietę. Tai yra viena garantijų, priimant į darbą, numatytą DK 96 straipsnio 1 dalies 2 punkte. Svarstant darbuotojo perkėlimo į kitą įmonę darbdavių susitarimu klausimą, reikia turėti galvoje, kad pagal DK 120 straipsnio 2 dalį toks perkėlimas leidžiamas tik esant išankstiniam rašytiniam darbuotojo sutikimui. Reiškia, šiuo atveju, reikalingas ne dvišalis, o trišalis susitarimas – darbdavių ir darbuotojo. Dėl minėtos garantijos gali kilti neaiškumų, o būtent, ar darbuotojo perkėlimas į kitą darbą laikytinas darbo sutarties nutraukimo pagrindu? DK nėra specialaus darbo sutarties pasibaigimo pagrindo dėl darbuotojo perkėlimo į kitą įmonę, esant darbdavių susitarimui, todėl nėra vienintelio atsakymo į klausimą, ar darbo sutartis tokiu atveju turėtų būti nutraukiama ar ji galėtų būti pakeičiama. Turbūt abu variantai būtų tinkami. Pažymėtina, kad Valstybinės darbo inspekcijos specialistai viename savo išaiškinimų<sup>83</sup> yra pažymėję, kad atsižvelgiant į tai, kad DK nėra specialaus darbo sutarties pasibaigimo pagrindo dėl darbuotojo perkėlimo į kitą įmonę, esant darbdavių susitarimui, darbo sutarties pasibaigimas tokiais atvejais turėtų būti įforminamas pagal DK 125 straipsnį (šalių susitarimu) arba pagal DK 127 straipsnį (darbuotojo pareiškimu), pažymint faktines darbo sutarties nutraukimo

80 LAT senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentujančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“//Teismų praktika. 2003. Nr. 20.

81 Darbo sutarties įstatymo taikymas teismų praktikoje 1995 – 1999 m. Vilnius: „Bonaventūra“, 1999, p. 30-31.

82 LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. lapkričio 4 d. nutartis Nr. 3K-3-1309/2002 m. pagal ieškovo A. Jurikovo ir kt. kasacinį skundą byloje A. Jurikovas ir kt. v. Ignalinos atominės elektrinės apsaugos policijos rinktinė.

83 Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu sudarytos koordinacinės DK nuostatoms aiškinti darbo grupės 2003 m. birželio 10 d. išaiškinimas Nr. 3. Prieiga per internetą: <http://www.vdi.lt>.



aplinkybes – darbdavių susitarimą dėl darbuotojo perkėlimo į kitą įmonę. Kita vertus, viename iš savo išaiškinimų analogišku atveju „Valstybinės darbo inspekcijos specialistai yra pažymėję, jog kai yra darbdavių susitarimas ir darbuotojas vis dėlto sutinka kartu su tos įmonės padaliniu, kuriame jis dirbo, pereiti į kitą įmonę, tai, kitaip nei pagal galiojusį iki 2003 m. sausio 1 d. Darbo sutarties įstatymo 26 straipsnio 12 punktą, vertintina ne kaip darbo sutarties nutraukimo pagrindas, o pagal DK 120 straipsnio 2 dalį kaip darbo sutarties sąlygų, nustatytų DK 95 straipsnio pirmojoje ir antrojoje dalyse (tarp jų ir darbovietė), pakeitimas“<sup>84</sup>. Reiškia, kad darbo sutartis, šiuo atveju, ne nutraukiama, o keičiama (darbo sutarties egzempliorius iš vienos įmonės turi būti perduotas kitai, darbo sutarčiai turi būti suteikiamas kitos įmonės eilės numeris ir įrašoma atitinkamoje eilutėje, kad darbo santykiai tęsiasi naujoje įmonėje, nurodant jos pavadinimą). Manau, analizuojamu atveju reikia atsižvelgti į DK 2 straipsnio 1 dalies 8 punkte įtvirtintą darbo santykių stabilumo principą, kuris reiškia, kad darbo teisiniai santykiai turi atitikti nuolatinumo kriterijus. Šiuo principu yra siekiama apsaugoti darbuotojus nuo pernelyg didelės darbo santykių kaitos bei nepagrįsto darbo santykių nutraukimo.

Kalbant apie DK 95 straipsnio 1 dalyje įtvirtintos būtiniosios darbo sutarties sąlygos – darbo funkcijos – keitimą, vertėtų pažymėti, kad „būtinoji darbo sutarties sąlyga – darbo funkcija – nustato, kokį darbą turės dirbti darbuotojas, ji darbo sutartyje gali būti apibrėžiama nurodant tam tikras pareigas. Pats pareigų pavadinimas nėra būtinoji darbo sutarties sąlyga. Pareigų pavadinimas dažniausiai menkai apibūdina jos turinį, t.y. ką konkrečiai darbuotojas turės dirbti, kokias konkrečiai funkcijas turi vykdyti. Pareigų tapatumą apsprendžia jų funkcijų tapatumas. Todėl, kai būtinoji darbo sutarties sąlyga – darbo funkcijos – apibrėžta tam tikromis pareigomis, tai, esant ginčui, klausimo, ar ši sąlyga buvo darbdavio pakeista ir koku būdu įvyko darbuotojo perkėlimas į kitą darbą, išsprendimui lemiamą reikšmę turi pareigų turinį sudarančių funkcijų pasikeitimo nustatymas“<sup>85</sup>.

Minėta, kad būtiniosios darbo sutarties sąlygos gali būti nustatomos atskiroms darbo sutarčių rūšims darbo įstatymuose ir kolektyvinėse sutartyse (DK 95 str. 2 d. – dėl sutarties termino, sezoninio darbo ir pan.). Kalbant apie terminuotos darbo sutarties keitimą, pažymėtina, kad terminas yra būtinoji terminuotos darbo sutarties sąlyga, todėl ji gali būti keičiama tik esant išankstiniam rašytiniam darbuotojo sutikimui (DK 120 str. 2 d.). Vadinasi, darbuotojui raštu išreiškus sutikimą darbdavys gali pratęsti terminuotą darbo sutartį dar tam tikram laikui, dėl kurio šalys susitaria. „Reikia manyti, kad sutartis gali būti pratęsiama iki to laiko, kol praeis penkerių metų terminas po jos sudarymo, kadangi DK numatyta, jog terminuota darbo sutartis gali būti sudaryta ne ilgiau kaip penkeriems metams“<sup>86</sup>. Sezoninė darbo sutartis gali būti pakeista DK III dalies XII skyriaus trečiojo skirsnio „Darbo sutarties vykdymas“ nustatyta tvarka. Kalbant apie sezoninę darbo sutartį, svarbu atkreipti dėmesį, kad sezoninėje darbo sutartyje be kitų sutarties sąlygų, turi būti nurodyta, kad darbuotojas priimtas dirbti

84 V. Tiažkijus. Darbo teisė: teorija ir praktika, I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p.365.

85 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių darbo teisės klausimais rinkinys. 2001 – 2004 m. Vilnius, 2004, p.19.

86 V. Tiažkijus. Darbo teisė: teorija ir praktika, I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 378.

sulygtą sezoninį darbą pagal atitinkamą profesiją, specialybę, kvalifikaciją, taip pat nurodytas sutarties terminas (tai yra būtinosios sezoninės darbo sutarties sąlygos). Laikinoji darbo sutartis taip pat gali būti keičiama DK nustatyta tvarka ir sąlygomis. Atkreiptinas dėmesys, kad vien darbo sutarties termino, kuris neviršija dviejų mėnesių, įrašymas į sutartį dar nedaro terminuotos darbo sutarties laikinąja darbo sutartimi, t.y. ne kiekviena terminuota darbo sutartis, kurios terminas neviršys dviejų mėnesių, bus laikoma laikinąja, o tik tokia, kuri bus sudaryta esant laikinosios darbo sutarties sudarymo pagrindams, kuriuos nustato Vyriausybė (apie tai plačiau magistro darbo dalyje „Darbo sutarties vykdymas“). Aptariant patarnavimo sutarties ypatumus, reikėtų atkreipti dėmesį, kad darbdaviu patarnavimo sutartyje gali būti tik fizinis asmuo, kurio teisnumą ir veiksnumą reglamentuoja CK, nes yra teikiamos asmeninės namų ūkio paslaugos (pvz., auklės, virėjos, kambarinės, kompiuterių sistemų specialisto ir t.t.), kurios gali būti teikiamos tiek darbdavio privačiame namų ūkyje arba savo namuose darbdaviui teikiamos paslaugos. Tiesioginis tokių darbuotojo teikiamų paslaugų gavėjas ne visuomet turi būti paties darbdavio asmuo, tai gali būti ir jo šeimos nariai, asmeniniai svečiai, kuriems šias paslaugas darbuotojas atlieka darbdavio lieptas. Pažymėtina, kad Vakarų valstybėse sudarant patarnavimo sutartis netaikomas nediskriminavimo principas. Tai reiškia, kad darbdavys turi teisę nepriimti darbuotojo į darbą vien dėl to, jog šis yra kitos rasės, tautybės, lyties, religijos, kalbos ir pan. Manau, kad svarbu atkreipti dėmesį, jog „darbuotojas, norintis turėti antraeiles pareigas, iki darbo sutarties sudarymo turi pateikti darbdaviui, kuris priima darbuotoją eiti antraeiles pareigas, iš pagrindinės darbovietės gautą pažymą, kurioje turi būti nurodyta jo kasdienio darbo toje darbovietėje darbo pradžia ir pabaiga. Jeigu darbuotojas dirba keliose darbovietėse, būsimajam darbdaviui turi pateikti pažymas apie darbo laiko kitose darbovietėse pradžią ir pabaigą. Šios pažymos galioja vienerius darbo metus ir yra darbo sutarties neatskiriama dalis (taigi būtinoji darbo sutarties dėl antraeilių pareigų (darbo) sąlyga)<sup>87</sup>. Darbo sutartyje su namudininkais turi būti nustatyta, kad sutartyje sulygtą darbo funkciją darbuotojas atliks namuose, taigi, sutarties sąlyga dėl darbo atlikimo namuose yra būtinoji darbo su namudininkais sutarties sąlyga. Jei rašytinėje darbo sutartyje tokios sąlygos nėra, laikytina, kad yra sudaryta paprasta darbo sutartis, t.y. darbas bus atliekamas darbdavio įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, ar jo nurodytoje vietoje (ne darbuotojo namuose). Atkreiptinas dėmesys, kad DK 117 straipsnyje įtvirtinta galimybė įstatymuose, kolektyvinėse sutartyse ar kituose norminiuose teisės aktuose nustatyti kitų, t.y. neaptartų ir nenurodytų DK, darbo sutarčių ypatumus (su ūkininko ūkių ir kitų ūkio subjektų darbuotojais sudaromos darbo sutartys; su specialiosios paskirties įmonėse dirbančiais darbuotojais, kurių veikla gali sukelti šių įmonių veiklos sutrikimų, susijusių su itin sunkiais padariniais žmonėms ir gamtai, sudaromos darbo sutartys; kitais įstatymų nustatytais atvejais sudaromos darbo sutartys (pvz., mokymo sutartys)).

---

87 V. Tiažkijus. Darbo teisė: teorija ir praktika, I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 388.

Vadovaujantis DK 120 straipsnio 4 dalimi, keičiant darbo sutarties sąlygas, pakeitimai įforminami abiejuose darbo sutarties egzemplioriuose. Šios nuostatos atsiradimas DK yra sąlygotas būtinybės „harmonizuoti valstybių narių teisę ir 1989 m. Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos 9 punktu, pagal kurį kiekvieno darbuotojo Bendrijoje darbo sąlygos, priklausomai nuo valstybių narių nacionalinių ypatumų, turi būti nustatomos įstatymuose, kolektyvinėse sutartyse arba darbo sutartyse (!)<sup>88</sup>. „1991 m. spalio 14 d. buvo priimta Tarybos direktyva 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie darbo sutarties arba darbo santykių sąlygas. Tiksliausiai direktyvos tikslą apibrėžia direktyvos preambulės 7 punktas, kuriame ir deklaruojamas siekis Bendrijos lygiu įtvirtinti įpareigojimą, kad kiekvienas darbuotojas turėtų rašytinį dokumentą, kuriame būtų nurodytos pagrindinės jo darbo sutarties ar darbo santykių sąlygos“<sup>89</sup>.

### 2.3. Nušalinimas nuo darbo

DK 93 straipsnis numato, jog darbo sutartimi darbuotojas įsipareigoja dirbti pas darbdavį, o darbdavys – suteikti jam sutartą darbą. Taigi, darbdavys negali neleisti darbuotojui dirbti sutartimi numatyto darbo (eiti pareigų), jei šis darbas faktiškai egzistuoja, išskyrus atvejus, kai darbuotojas nušalinamas nuo darbo (DK 123 str.).

Teisiniu požiūriu nušalinimas yra tokia padėtis, kai tarp šalių išlieka darbo santykai, tačiau įstatymų nustatytais atvejais darbdavys savo iniciatyva arba valstybės įgaliotų institucijų (pareigūnų) nurodymu kurį laiką darbuotojui neleidžia dirbti ir, kaip taisyklė, būti darbo vietoje, o kartu nemoka ir darbo užmokesčio. Taigi, nušalinimas nuo darbo yra laikinas darbo funkcijų (ir darbo sutarties) vykdymo sustabdymas.

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 teisių pasekmių šis veiksmas darbo santykiuose galimas tik įstatymų numatytais atvejais<sup>90</sup>.

Pagal DK 123 straipsnio 1 dalį, jei darbuotojas pasirodė darbe neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, darbdavys tą dieną (pamainą) neleidžia jam dirbti ir nemoka jam darbo užmokesčio. Toks nušalinimas negali trukti ilgiau nei tą dieną (pamainą), kurią konstatuojama tokia darbuotojo būklė. „Šios rūšies nušalinimas yra darbdavio teisė ir kartu pareiga, nes darbdavys privalo užtikrinti darbo saugą. Nušalinimas galimas esant darbuotojo kaltei ir tokiu būdu jam tenka visos neigiamos nušalinimo pasekmės. Toks darbuotojo elgesys, dėl kurio jį būtina nušalinti nuo darbo, laikomas darbo drausmės pažeidimu“<sup>91</sup>. Kitais atvejais nušalinti darbuotoją nuo darbo (pareigų)

88 T. Davulis. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės Informacijos Centras, 2004, p. 282.

89 Ten pat.

90 LAT CBS teisėjų kolegijos 2003 m. sausio 15 d. nutartis c.b. V. Ulevičienė v. Lietuvos Teisingumo ministerija, Nr. 3K-3-147/2003, kat. 2.3.3; 5.1.

91 Ten pat.

darbdavys gali tik įstatymų nustatytais pagrindais, pavyzdžiui, DK 265 straipsnyje yra išvardytas darbuotojų, kurie privalo periodiškai pagal įmonėje patvirtintą grafiką tikrintis sveikatą, sąrašas. Darbuotojas, atsisakęs nustatytu laiku pasitikrinti sveikatą, nušalinamas nuo darbo ir jam nemokamas darbo užmokestis. Toks elgesys pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 10 punktą kvalifikuojamas kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, už kurį darbuotojas gali būti atleistas iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą; Geležinkelių transporto kodekso<sup>92</sup> 32 straipsnis leidžia nušalinti nuo darbo geležinkelio transporto darbuotoją, jei dėl jo kaltės nustatytu laiku nebuvo pasitikrinta, ar jis atitinka suteiktą kvalifikaciją, kai jis dėl sveikatos būklės ar kitų priežasčių negali vykdyti savo pareigų, susijusių su geležinkelio transporto eismo saugumo užtikrinimu ir kitais atvejais. Geležinkelių transporto darbuotojas nušalinamas nuo darbo DK ir Geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statuto nustatyta tvarka. Tokio nušalinimo nuo darbo tvarką Susisiekimo ministerija derina su Socialinės apsaugos ir darbo ministerija; pagal Medicinos praktikos įstatymo<sup>93</sup> 8 straipsnio 4 dalį, vykdydamas licencijas išduodančios institucijos sprendimą sustabdyti licencijos galiojimą, darbdavys privalo licencijos galiojimo sustabdymo laikotarpiui nušalinti gydytoją nuo preigų DK nustatyta tvarka.

Darbuotojai, įgyvendindami savo teises bei vykdydami pareigas, turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų. Draudžiama piktnaudžiauti savo teise (DK 35 str. 1 d.). Darbuotojai, įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, neturi pažeisti kitų asmenų teisių ir įstatymų saugomų interesų (DK 135 str. 2 d.). „LR Konstitucija bei galiojantys įstatymai draudžia asmenims piktnaudžiauti savo teisėmis, tame tarpe ir darbinėmis. Darbo sutarties šalių lygybės principas ... reiškia, kad šalys viena kitos atžvilgiu turi tam tikras teises ir pareigas, t.y. darbuotojai turi ne tik teises, bet ir pareigas, t.y. darbuotojai turi ne tik teises, bet ir atitinkamus įsipareigojimus darbdaviui“<sup>94</sup>.

Vadovaujantis DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punktu, darbuotojo neblaivumas, apsvaigimas nuo narkotinių ar toksinių medžiagų laikomas šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu, kai tokios būsenos darbuotojas yra:

- a) darbo metu darbe;
- b) ne dėl įmonėje vykstančių gamybos procesų<sup>95</sup>.

DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punkto prasme sąvoka „darbe“ paprastai suprantama kaip bet kuri darbuotojo darbovietės vieta arba bet kuri kita vieta, kurioje darbuotojas turi būti dėl darbo funkcijų vykdymo. Jeigu darbuotojas, būdamas neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, į darbovietę atvyksta, pavyzdžiui, poilsio dieną arba tokios būsenos yra darbovietėje, pasibaigus jo darbo

92 Valstybės žinios. 2004, Nr. 72-2489.

93 Valstybės žinios. 1996, Nr. 102-2313.

94 LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. sausio 7 d. nutartis c.b. L. Česnauskis v. AB „Mažeikių nafta“, Nr. 3K-3-45/2002, kat. 2.3.1; 2.3.3; 2.11.

95 LAT senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą Pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“//Teismų praktika. 2004, Nr. 21.

laikui, tai negali būti laikoma šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punktą<sup>96</sup>.

Tačiau gali atsitikti ir taip, kad darbuotojas, būdamas neblaivus iki prasidedant darbo laikui, stengiasi patekti į darbo vietą. Tokiu atveju teismas neblaivaus darbuotojo ketinimą dirbti gali traktuoti kaip pastarojo neblaivaus buvimą darbo metu darbe.

Neblaivumo ir apsvaigimo sąvokų apibrėžimai pateikti Vyriausybės 2006 m. gegužės 12 d. nutarimu Nr. 452 patvirtintose Transporto priemonės vairuojančių ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nustatymo taisyklėse<sup>97</sup> (toliau – Taisyklės). Neblaivumas (girtumas) – asmens, apsvaigusio nuo alkoholio, būseną, kai alkoholio koncentracija biologinėse organizmo terpėse – iškvėptame ore, kraujyje, šlapime, seilėse ar kituose organizmo skysčiuose viršija įstatymuose, Europos Sąjungos teisės aktuose ar Taisyklėse nustatytą maksimalią leistiną normą. Taisyklių 3 punkte nustatyta, kad asmenų, vairuojančių antžeminio, vandens transporto priemonės leidžiama maksimali etilo alkoholio koncentracija vairavimo metu yra 0,4 promolės (išskyrus atvejus, kai įstatymai nustato kitaip). Apsvaigimas – asmens psichikos būseną ar elgesio sutrikdymas, kuriuos sukelia pavartotos psichiką veikiančios medžiagos (narkotinės priemonės, psichotropinės ir kitos svaigosios medžiagos), išskyrus etilo, metilo, propilo, butilo, amilo, heksilo alkoholi.

DK nereguliuoja, kaip turi būti nustatyti darbuotojo neblaivumo ar apsvaigimo faktai, reikšmingi DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punkto taikymui. Šiuos faktus darbdavys turi nustatyti jam prieinamomis priemonėmis ir tvarka, kuri neturi prieštarauti teisės aktams. Įrodymai, kad darbuotojas darbo metu buvo neblaivus ar apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, gali būti tiek medicinos išvados, tiek tą dieną surašyti darbe atitinkami aktai ir kitokie faktiniai duomenys. Kai atitinkama darbuotojo būseną fiksuojama tą dieną darbe surašytu aktu, jame turėtų būti nurodyti požymiai, pagal kuriuos ta būseną yra nustatyta<sup>98</sup>. Tai reiškia, kad „darbuotojo neblaivumas ar apsvaigimas nuo narkotinių ar toksinių medžiagų gali būti patvirtintas ne vien medicinine išvada, bet kitomis CPK 177 straipsnio antroje ir trečiojoje dalyse numatytomis įrodinėjimo priemonėmis“<sup>99</sup>. Taigi, įrodymas, kad darbuotojas darbe buvo neblaivus, yra tiek medicinos institucijų išvados, tiek darbe surašyti liudytojų parodymai, pasiaiškinimai ir kiti įrodymai, kuriuos leidžia civilinio proceso įstatymai.

Pažymėtina, kad „pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punktą darbuotojo neblaivumas ar apsvaigimas nuo narkotinių arba toksinių medžiagų laikomas šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu nepriklausomai nuo neblaivumo ar apsvaigimo masto. Neblaivumo ar apsvaigimo mastas neturi reikšmės nusižengimo, kaip šiurkštaus, kvalifikavimui. Darbo drausmės užtikrinimo pagrindus nustato darbo įstatymai (DK 4

96 LAT senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą Pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“/Teismų praktika. 2004. Nr. 21.

97 Valstybės žinios. 2006, Nr. 56-2000.

98 LAT senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“/Teismų praktika. 2004. Nr. 21.

99 Ten pat.

straipsnio 1 dalies 10 punktą), tuo tarpu Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. sausio 15 d. nutarimu 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 straipsnio 2 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 aiškinimu<sup>100</sup>. Manau, kad įmonėje, atsižvelgiant į jos darbo specifiką ir veiksnius, reikalaujančius ypatingo atsargumo dirbant su tam tikromis darbo priemonėmis ar pan., galėtų būti parengiamos darbo tvarkos taisyklės ar kitas norminis lokalinis teisės aktas, kur būtų nustatyta, kad kai kurioms darbuotojų kategorijoms leistina maksimali neblaivumo norma yra 0,2 promilės ar net mažiau.

DK nenustato, kokia forma darbuotojas turėtų būti nušalintas nuo darbo (pagal DK 123 str. 1 d.). Kadangi, kilus ginčui dėl darbuotojo nušalinimo fakto ar nušalinimo priežasčių, pareiga teisme įrodyti tokių aplinkybių buvimą tenka darbdaviui (atsakovui), jis turėtų atitinkamomis priemonėmis tai fiksuoti. Manau, jog minėtos priežastys ir nušalinimo faktas turėtų būti fiksuojami darbdavio norminiame lokaliniame akte (įsakyme, potvarkyje ar kitame tvarkomajame dokumente).

Minėtose Transporto priemonės vairuojančių ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nustatymo taisyklėse numatyta darbuotojų, vairuojančių juridinio asmens transporto priemones, neblaivumo (girtumo) kontrolė. Jų 15 punkte nustatyta, kad juridinio asmens vadovo įsakymu yra nustatoma darbuotojų, vairuojančių juridinio asmens transporto priemones, medicininės apžiūros organizavimo tvarka. 16 punkte numatyti atvejai, kada darbdavio atstovas privalo patikrinti, ar darbuotojai yra blaivūs darbo pradžioje, t.y. darbdaviai privalo užtikrinti, kad prieš reisą (likus ne daugiau kaip 30 minučių iki reiso pradžios) būtų tikrinama, ar jų darbuotojai, vairuojantys įmonių, įstaigų ir organizacijų transporto priemones, yra blaivūs (negirti). Minėtame punkte yra įtvirtinta darbdavio teisė siųsti darbuotoją, vairuojantį juridinio asmens transporto priemonę, į sveikatos priežiūros įstaigą atlikti medicininės apžiūros, jeigu juridinis asmuo neturi dirbančių asmens sveikatos priežiūros specialistų.

Preziumuojama, kad darbuotojas yra besąlygiškai kaltas, kai jis darbo metu darbe pasirodo neblaivus<sup>101</sup>.

Minėta, kad darbdavys taip pat neleidžia dirbti darbuotojui, kai jis ateina į darbą apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų. Šiuo atveju žinotina, kad vadovaujantis ATPK 44 straipsnio 2 dalimi, narkotinių ar psichotropinių medžiagų vartojimas be gydytojo paskyrimo yra administracinis teisės pažeidimas, o pagal Baudžiamojo kodekso<sup>102</sup> 259 straipsnį neteisėtas disponavimas narkotinėmis ar

100 LAT senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“/Teismų praktika. 2004. Nr. 21.

101 LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. gegužės 29 d. nutartis c.b. A. Dutkienė v. UAB „Ukmergės radiotechnika“, Nr. 3K-3-800/2002, kat. 2.4.3.9.

102 Valstybės žinios. 2000, Nr. 89-2741.

psichotropinėmis medžiagomis be tikslo jas platinti yra laikomas nusikaltimu ar baudžiamuoju nusižengimu ir užtraukia baudžiamąją atsakomybę. Todėl apie tokį faktą darbdavys turi nedelsiant informuoti policijos pareigūnus, kurie privalo surašyti protokolą ir medžiagą pateikti teisėjui. Šių institucijų priimti sprendimai minimu klausimu yra pagrindas darbuotojui skirti drausminę nuobaudą ir net atleisti jį iš darbo (DK 235 ir 237 straipsniai).

Pažymėtina, kad, vadovaujantis DK 240 straipsnio nuostatomis, prieš skirdamas drausminę nuobaudą, darbdavys turi raštu pareikalauti, kad darbuotojas raštu pasiaiškintų dėl darbo drausmės pažeidimo. Jei per nustatytą terminą be svarbių priežasčių darbuotojas nepateikia pasiaiškinimo, drausminę nuobaudą galima skirti ir be pasiaiškinimo. Pagal minėto straipsnio 3 dalį, drausminė nuobauda skiriama darbdavio arba administracijos įsakymu (nurodymu) ir darbuotojui apie tai pranešama pasirašytinai.

DK 241 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta nuostata, kad drausminė nuobauda skiriama tuoj pat, paaiškėjus darbo drausmės pažeidimui, bet ne vėliau kaip per 1 mėnesį nuo tos dienos, kai pažeidimas paaiškėjo, neįskaitant laiko, kurį darbuotojas darbe nebuvo dėl ligos, buvo komandiruotėje arba atostogavo, o iškelus baudžiamąją bylą, - ne vėliau kaip per du mėnesius nuo baudžiamosios bylos nutraukimo arba teismo nuosprendžio įsiteisėjimo dienos. To paties straipsnio 2 dalyje pasakyta, kad negalima skirti drausminės nuobaudos praėjus šešioms mėnesiams nuo tos dienos, kai pažeidimas buvo padarytas.

Darbdavys taip pat nušalina darbuotoją nuo darbo ir nemoka jam darbo užmokesčio pagal pareigūnų arba organų, kuriems įstatymas suteikia nušalinimo teisę, rašytinį reikalavimą. Jame turi būti nurodyta, kuriam laikui darbuotojas nušalinamas, nušalinimo priežastis ir teisinis pagrindas (DK 123 str. 2 d.). Pavyzdžiui, pagal Sveikatos priežiūros įstaigų įstatymo nuostatas, Sveikatos apsaugos ministerijos, ligonių kasų, valstybės medicinos audito ir kitų atitinkamų institucijų įgaliotieji pareigūnai turi teisę reikalauti, kad sveikatos priežiūros įstaigos vadovas nušalintų nuo darbo sveikatos priežiūros specialistą ir patikrinti jo kompetenciją, jei buvo nustatyti jo veiklos trūkumai, galėję lemti žalą ar pavojų paciento sveikatai. Jis taip pat nušalinamas nuo darbo, jei jo kvalifikacija neatitinka nustatytų reikalavimų arba kai jis dėl sveikatos būklės negali atlikti savo pareigų. Tokie nušalinimai gali trukti iki vieno mėnesio ir jų metu nemokamas darbo užmokestis. Sprendimas dėl nušalinimo gali būti apskųstas Sveikatos apsaugos ministerijai (53 str.)<sup>103</sup>.

Nušalinimas gali būti vykdomas baudžiamąjo proceso tvarka. Vadovaujantis Baudžiamąjo proceso kodekso<sup>104</sup> (toliau – BPK) 157 straipsniu, nusikalstamos veikos tyrimo metu ikiteisminio tyrimo teisėjas, gavęs prokuroro prašymą, nutartimi turi teisę nušalinti nuo pareigų ar laikinai sustabdyti teisę užsiimti tam tikra veikla, jei tai būtina, kad būtų greičiau ir nešališkiau ištirta nusikalstama veika ar užkirsta įtariamajam galimybė daryti naujas nusikalstamas veikas. Nutartis laikinai nušalinti įtariamąjį nuo

---

103 Valstybės žinios. 1998, Nr. 109-2995.

104 Valstybės žinios. 2002, Nr. 37-1341.

pareigų siunčiama įtariamąjį darbdaviui vykdyti. Laikinas nušalinimas nuo pareigų ar laikinas teisės užsiimti tam tikra veikla sustabdymas negali trukti ilgiau kaip 6 mėnesius. Prireikus šios priemonės taikymas gali būti pratęstas dar iki trijų mėnesių. Pratęsimų skaičius neribojamas. Nutartį laikinai nušalinti įtariamąjį nuo pareigų ar laikinai sustabdyti teisę užsiimti tam tikra veikla, taip pat nutartį pratęsti šios priemonės taikymo terminą per 5 dienas nuo nutarties paskelbimo įtariamajam dienos įtariamasis ar jo gynėjas gali apskųsti aukštesniajam teismui. Šio teismo priimta nutartis yra galutinė ir neskundžiama. Kai byla perduota į teismą, dėl laikino nušalinimo nuo pareigų ar laikino teisės užsiimti tam tikra veikla sustabdymo nusprendžia teismas, kurio žinioje yra byla. Ikiteisminio tyrimo metu prokuroras, o perdavus bylą teismui – teismas privalo panaikinti laikiną nušalinimą nuo pareigų ar laikiną teisės užsiimti tam tikra veikla sustabdymą, kai ši priemonė pasidaro nebereikalinga.

Nušalintas darbuotojas jo sutikimu perkeliamas į kitą darbą, jei toks perkėlimas neprieštarauja nušalinimo tikslui. Nušalinimo terminui pasibaigus, darbuotojas gražinamas į ankstesnę darbą, jei dėl nušalinimo neatsirado pagrindai nutraukti darbo sutartį (DK 123 str. 3 ir 4 dalys). Pavyzdžiui, vienas tokių pagrindų yra įvardintas aukščiau, kai su darbuotoju, nušalintu nuo darbo dėl to, kad pasirodė darbe neblaivus, apsavaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų ir darbdavys tą dieną (pamainą) neleidžia jam dirbti, darbo sutartis nutraukiama pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punktą; kitas atvejis – pagal DK 136 straipsnio 1 dalies 1 punktą – įsiteisėjusiu teismo sprendimu arba kai įsiteisėja teismo nuosprendis, pagal kurį darbuotojas nuteisiamas bausme, dėl kurios jis negali tęsti darbo ir kt.

Remiantis DK 123 straipsnio 5 dalimi, jeigu darbuotojas darbdavio arba tam įgaliotų organų pareigūnų reikalavimu buvo nušalintas nuo darbo nepagrįstai, jis turi teisę reikalauti, kad įstatymų nustatyta tvarka jam būtų atlyginta žala. Tais atvejais, kai nepagrįstai nušalina darbdavys savo iniciatyva, žalą jis turi atlyginti pagal DK 249 straipsnį ir 250 straipsnį, t.y. darbdavys turės atlyginti darbuotojui jo patirtą turtinę ir neturtinę žalą. Kai nušalinama įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimu, žala atlyginama Žalos, atsiradusios dėl valdžios institucijų neteisėtų veiksmų, atlyginimo ir atstovavimo valstybei įstatymo<sup>105</sup> nustatyta tvarka.

Jeigu teismas nušalinimą (perkėlimą, atleidimą) pripažįsta nepagrįstą ir neteisėtą, darbuotojas gražinamas į pirmesnę darbą, o už nušalinimo laiką sumokamas priteistas darbo užmokestis (DK 297 straipsnis).

---

105 Valstybės žinios. 2002, Nr. 56-2228.



### 3. GINČAI DĖL DARBO SUTARTIES VYKDYMO

Darbo teisės ir pareigos gali būti įgyvendinamos skirtingais būdais, metodais ir priemonėmis, nuo kurių priklauso pasiektas rezultatas ir kitų asmenų teisinė padėtis. Darbo subjektai turi galimybę pasirinkti teisėtą, pagrįstą ir protingą priemonę įgyvendinti savo teises ir vykdyti pareigas. Tačiau gali atsitikti, kad konkretus subjektas pasirenka neteisėtą, nepagrįstą ar neprotingą būdą ar priemonę įgyvendinti savo teises ar vykdyti pareigas. Tokiais atvejais gali būti pažeistos kitų asmenų teisės ir teisėti interesai, jiems padaroma žala. Todėl kiekvienos valstybės pareiga – užtikrinti darbo santykių subjektų bendradarbiavimą ir saugoti darbuotojo kaip silpnesnės šalies, ekonominiu ir socialiniu požiūriu, teises ir teisėtus interesus. Kita vertus, įstatymų leidėjas privalo suderinti skirtingus interesus, užtikrinti jų pusiausvyrą, kadangi būtinos normalios ūkinės veiklos prielaidos šiuolaikinėje visuomenėje yra tiek pakankama darbdavio turtinių interesų apsauga, tiek darbuotojo darbo teisių apsauga. Tačiau socialinei taikai palaikyti neužtenka vien tinkamo darbo teisinių santykių reglamentavimo, tam yra būtina sureguliuoti ir išspręsti konfliktus, kylančius tarp darbo teisinių santykių subjektų<sup>106</sup>.

Teisiniai ginčai atsirado kartu su teise, kadangi elgesio taisyklė yra prielaida, bet ne pagrindas, kad teisės subjektai, įgyvendinantys teisės normas, turėtų vienus tikslus. Dėl skirtingų teisės subjektų tikslų dažnai kyla prieštaravimų, o šie gali reikštis kaip ginčai.

Individualūs darbo ginčai – tai dažniausiai pasitaikantys darbo ginčai, kurie kyla tarp darbdavio ir darbuotojo. Pagal darbuotojo pareiškimą individualus darbo ginčas gali kilti dėl įvairaus nesutarimo spektro, t.y. dėl neteisėto perkėlimo ir gražinimo į darbą, ir atlyginimo už priverstinę pravaikštą, dėl darbo sąlygų pakeitimo, nušalinimo nuo darbo, darbo ir poilsio režimo pažeidimų, drausminių nuobaudų skyrimo, apmokėjimo, saugos ir sveikatos klausimų. Taigi, ginčai dėl darbo sutarties vykdymo yra priskirtini individualiems darbo ginčams.

Vadovaujantis DK 285 straipsniu, individualus darbo ginčas yra nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo, kuris nagrinėjamas DK nustatyta tvarka. Atkreiptinas dėmesys, kad 2005 m. gegužės 12 d. Seimui pakeitus ir papildžius DK, individualaus darbo ginčo sampratoje nebeliko derybų klausimo. Manau, kad tiesioginės darbuotojo ir darbdavio derybos yra būtinos, siekiant šalis sutaukyti, o ne gilinti konfliktą tarp šalių. „Derybas reikėtų vertinti kaip baigiamąjį nesutarimo tarp darbuotojo ir darbdavio raidos etapą, kurio nesėkminga baigtis sukuria prielaidas darbo ginčiui kilti“<sup>107</sup>. Anksčiau galiojusioje DK redakcijoje, jo 285 straisnis, apibūdino darbo ginčą (individualų) kaip nesutarimą, kurio nepavyko sureguliuoti tiesioginėmis derybomis. Manau, šios nuostatos nereikėtų atsisakyti ir nukrypti nuo Europos Sąjungos šalyse susiformavusios praktikos, kur tiesioginės darbdavio

106 J. Judickienė. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu. Teisė. Mokslo darbai, Nr. 47. Vilnius, 2003, p. 52-53.

107 G. Bužinskas. Ikitėisminis individualių darbo ginčų nagrinėjimas. Darbo teisė suvienytoje Europoje, 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: „Forzacas“, 2004, p.293.

ir darbuotojo derybos yra visokeriopa skatinamos. „Tam tikslui pasiekti galima būtų panaudoti užsienio šalių teisės taikymo praktikai žinomas priemones: šalių konsultacijas darbo teisės klausimais, pasitelkti patyrusius derybininkus kompromiso paieškai, paruošti rekomendacijas“<sup>108</sup>.

Mano nuomone, derybos yra būtina ir privaloma kiekvieno individualaus darbo ginčo nagrinėjimo stadija, kadangi tarp minėtų individualaus ginčo šalių gali kilti įvairių nesutarimų, tačiau ne visi jie laikomi darbo ginčais. Individualiu darbo ginču laikomas nesutarimas, kuriam yra būdinga: 1) nesutarimo pastovumas; 2) nesutarimo nepavyko sureguliuoti tiesioginėmis darbuotojo ir darbdavio derybomis; 3) kilusio ginčo nagrinėjimas rungimosi tvarka darbo ginčų organuose; 4) darbuotojo ir darbdavio nesutarimai atsirado būtent iš darbo sutarties. Nesusipratimus ir nesutarimus darbuotojas ir darbdavys sprendžia savarankiškai, patys nustatydami sprendimo tvarką. „Praktiškai tai pokalbiai, pozicijų išaiškinimas ir išsiaiškinimas, pateikiant abipusius argumentus ir kontrargumentus“<sup>109</sup>.

Derybas reikėtų laikyti savitu darbuotojo ir darbdavio nesutarimo raidos etapu, kurio nesėkminga baigtis sudaro prielaidas kilti darbo ginčui. „Pagrindinė derybų paskirtis – prevencinė, siekiant išspręsti nesutarimą, kol jis neperaugo į darbo ginčą“<sup>110</sup>.

Darbo ginčų komisija yra privalomas pirminis organas, nagrinėjantis darbo ginčus, jeigu DK ir kiti įstatymai nenustato kitos ginčo sprendimo tvarkos.

Atkreiptinas dėmesys, kad „ikiteisminė individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka neužtikrina funkcijų, dėl kurių įgyvendinimo ji ir buvo sukurta, vykdymo. Darbo ginčų komisija visų pirma turėtų vykdyti taikinimo funkciją, kaip prevencinę priemonę darbo ginčų atžvilgiu“<sup>111</sup>. „Tuo tarpu Darbo kodekso XIX skyriaus normos praktiškai labai menkai ir tik formaliai skatina ginčo šalis taikytis, į pirmą planą išskeldamos tai, kas tik gilina konfliktą tarp šalių. Pavyzdžiui, darbo ginčų komisiją pagal teisinį statusą prilygina teismui, suformuoja komisijos sudėtį tik iš konfliktuojančių šalių atstovų, užveda bylą, uždraudžia darbdaviui kreiptis į komisiją, numato išimtines darbo ginčų kategorijas, kurios priskirtinos tiesiogiai teismams“<sup>112</sup>.

Ginčai dėl darbo sutarties vykdymo nagrinėjami dviem būdais. Pirma, vadovaujantis DK 297 straipsnio 1 dalies nuostatomis, darbuotojas turi teisę kreiptis tiesiogiai į teismą per vieną mėnesį nuo atitinkamo nurodymo (dokumento) gavimo dienos, jei jis nesutinka su būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimu, nušalinimu nuo darbo darbdavio iniciatyva, atleidimu iš darbo. Antra, jeigu darbuotojas nesutinka su papildomų darbo sutarties sąlygų pakeitimu ar su darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimu, jis turi kreiptis į darbo ginčų komisiją. Tuo atveju, kai darbuotojas nesutinka su su darbo ginčų komisijos sprendimu arba kai šalys nesusitaria ir sprendimas nepriimamas per 14 dienų nuo darbuotojo prašymo

108 G. Bužinskas. Ikitteisminis individualių darbo ginčų nagrinėjimas. Darbo teisė suvienytoje Europoje, 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: „Forzacas“, 2004, p.292.

109 Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, II tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p.509.

110 Ten pat, p. 510.

111 Ten pat.

112 Ten pat.

darbo ginčų komisijai padavimo dienos, arba darbo ginčų komisija nesudaroma per 7 dienas nuo darbuotojo prašymo padavimo dienos, jis įgyja teisę kreiptis į teismą. Kreiptis į teismą tokiais atvejais darbuotojas gali per 14 dienų terminą, kuris prasideda atitinkamai kitą dieną po tos dienos, kurią darbuotojas gavo darbo ginčų komisijos sprendimo nuorašą arba išrašą iš protokolo arba kurią pasibaigė DK 291 straipsnio 1 dalyje nustatyti terminai. Taigi, ginčai dėl darbo sutarties vykdymo teismuose atsiranda dviem būdais: pirmasis įgyvendinamas per tarpinę ikiteisminę grandį – darbo ginčų komisiją, antrasis įgyvendinamas tiesiogiai. Šių darbo ginčų grupių atribojimas yra tiesiogiai susijęs su ieškovo reikalavimu (ieškinio dalyku). Atsižvelgiant į tai, kad DK 295 straipsnyje yra tiksliai išvardytos teismuose nagrinėjamos ginčų kategorijos, galima teigti, kad šiuo atveju susiduriama su išimtimi iš bendrosios taisyklės, taip pat galima teigti, kad dauguma ginčų dėl darbo sutarties vykdymo yra nagrinėjami tiesiogiai teismuose. Atkreiptinas dėmesys, kad „ginčai dėl priverstinės prastovos nagrinėjami dviem būdais. Jei prastovos klausimai yra susiję su darbuotojo perkėlimu į kitą darbą arba atleidimu iš darbo, jie visi kartu nagrinėjami tiesiogiai teisme. Kai nesutariama tik dėl prastovos apmokėjimo, darbuotojo prašymu ginčas nagrinėjamas įmonės darbo ginčų komisijoje, kurios nepalankų sprendimą darbuotojas gali apskųsti teismui“<sup>113</sup>.

Ieškinys darbo byloje gali būti paduodamas pagal bendrojo teisingumo taisyklės, t.y. pagal atsakovo gyvenamąją vietą, arba pagal vietą, kurioje darbas yra dirbamas, buvo ar turėjo būti dirbamas (CPK 412 str. 2 d.).

Pažymėtina, kad darbdavys, pagal DK 293 straipsnio 2 dalį, negali apskųsti darbo ginčų komisijos sprendimo. Be to, jis negali kreiptis į teismą dėl ginčų, kurie priskirtini tiesiogiai teismams. Tačiau darbdaviui (atsakovui) nedraudžiama darbo ginčo byloje kreiptis į apygardos teismą kaip apeliacinę instanciją dėl neįsiteisėjusio pirmosios instancijos teismo sprendimo apskundimo.

Šioje situacijoje susiduriame su trimis labai rimtomis problemomis:

a) Europos Žmogaus Teisių ir Pagrindinių Laisvių konvencijos 6 str. teigiama, kad kiekvienas asmuo turi teisę į tai, jog jo byla būtų nagrinėjama teisme. Praktiškai jokių išimčių konvencija šiuo požiūriu nenumato, todėl kyla klausimas dėl minėto DK straipsnio atitikimo konvencijos 6 straipsniui;

b) LR Konstitucijos 30 straipsnyje taip pat yra įtvirtinama asmens teisė į teisminę gynybą, o 29 straipsnyje – visų asmenų lygybės prieš įstatymą ir teismą principas. Tad šiuo atveju kyla rimtos minėto DK straipsnio konstitucingumo problemos;

c) Pagaliau CPK 17 str. įtvirtinamas šalių procesinio lygiateisiškumo principas. Tai, kad įstatymas teisę skųsti darbo ginčų komisijos sprendimą suteikia tik darbuotojui, tuo pačiu nesuteikiant jokių alternatyvių galimybių darbdaviui, neabejotinai reiškia šio principo pažeidimą.

Atsižvelgiant į visas įvardintas priežastis pasiūlymas šiuo požiūriu yra gana paprastas – tuo atveju, jeigu darbdavys paduoda atitinkamą ieškinį, po to, kai darbo ginčų komisija priėmė savo sprendimą

113 H. Davidavičius. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas apie darbuotojų įdarbinimą, jų sąlygų keitimą ir atleidimą iš darbo. Kaunas: „Smaltija“, 2003 p. 75.

byloje, teismas turėtų priimti tokį ieškinį ir kreiptis į Konstitucinę Teismą dėl DK 293 str. 2 d. atitikimo LR Konstitucijai<sup>114</sup>.

Darbuotojas, nesutikdamas su būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimu, nušalinimu nuo darbo darbdavio iniciatyva, atleidimu iš darbo per 1 mėnesį nuo atitinkamo nurodymo (dokumento) gavimo dienos turi teisę kreiptis į teismą. Tai terminas, per kurį darbuotojas gali kreiptis į teismą apginti pažeistas teises ir įstatymų saugomus interesus. Šiuo atveju minima norma laikytina specialiaja DK 27 straipsnio atžvilgiu (bendrasis ieškinio senaties terminas DK reglamentuojamiems santykiams yra 3 metai, jeigu DK ir kiti darbo įstatymai atkiriems reikalavimams nenustato trumpesnių ieškinio senaties terminų (DK 27 str. 2 d.)). Šis terminas, kaip ir kiekvienas ieškinio senaties terminas, reglamentuoja ne materialinės teisės trukmę, bet užtikrina perėjimą nuo pažeistos materialinės teisės prie jos gynimo.

Kodekse įtvirtinta vieno mėnesio ieškinio senaties pradžia siejama su objektyviu kriterijumi – atitinkamo dokumento, patvirtinančio darbuotojo atleidimo iš darbo, būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimo, nušalinimo nuo darbo darbdavio iniciatyva faktą, gavimo diena, o ne su subjektyvaus pobūdžio kriterijais – darbuotojo sužinojimu ar turėjimu sužinoti apie jo teisių pažeidimą. Vieno mėnesio ieškinio senatis prasideda kitą dieną po tos dienos, kurią buvo gautas sutarties nutraukimą, būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimą, nušalinimą nuo darbo patvirtinantis dokumentas (pavyzdžiui, darbdavio įsakymas ar potvarkis, darbo sutartis su atitinkamais įrašais).

[domu pažymėti, kad LAT senatas yra konstatavęs, jog „jeigu dokumentą, patvirtinantį atleidimą iš darbo, darbuotojas gavo ne atleidimo iš darbo dieną, o anksčiau, tai vieno mėnesio ieškinio senaties terminas šiam darbuotojui prasideda kitą dieną po jo atleidimo iš darbo dienos“<sup>115</sup>.

Darbuotojo atsisakymas, vengimas priimti darbo sutarties nutraukimą (atleidimą iš darbo) patvirtinantį dokumentą prilyginamas jo gavimui. Tuo tarpu vien darbuotojo supažindinimas su atitinkamu dokumentu nėra prilyginamas jo gavimui ir neturi teisinės reikšmės ieškinio senaties termino eigos pradžios nustatymui<sup>116</sup>.

DK ir kiti darbo įstatymai nenumato DK 297 str. 1 dalyje nustatytos ieškinio senaties taikymo, jos eigos sustabdymo, nutraukimo ir atnaujinimo, nenustato ieškinio senaties pasibaigimo teisinių pasekmių. Remiantis DK 27 str. 5 dalies nuostatomis, šie klausimai sprendžiami taikant Civilinio kodekso ir Civilinio proceso kodekso straipsnių normas.

Ieškinio senaties termino pasibaigimas iki ieškinio pareiškimo yra pagrindas ieškiniui atmesti, jei atsakovas prašo senaties terminą taikyti, ir nėra pagrindo šį terminą atnaujinti. Įstatymas nesieja galimybės teismui atnaujinti praleistą ieškinio senaties terminą su tam tikru baigtiniu ar bent pavyzdiniu svarbių priežasčių sąrašu, pavyzdžiui, darbuotojo liga, komandiruotė ir pan. Ar senaties termino

114 V. Nekrošius. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai civiliniame procese. Darbo teisė suvienytoje Europoje, 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: „Forzacas“, 2004, p. 286.

115 LAT senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“//Teismų praktika. 2003. Nr. 20.

116 Ten pat.

praleidimo priežastis yra svarbi, kiekvienu konkrečiu atveju vertina bylą nagrinėjantis teismas. Tokiu atveju teismas aiškina, kokios objektyvios ar subjektyvios priežastys trukdė pareikšti ieškinį teisme, ar asmuo buvo pakankamai atidus, sąžiningas, ar, priešingai, savo teises įgyvendino nerūpestingai, aplaidžiai. Ieškinį pareiškęs ir senaties terminą atnaujinti prašantis asmuo privalo ne tik nurodyti teismui termino praleidimo priežastis, bet ir jas įrodyti, kaip to reikalauja civilinio proceso taisyklės.

Nagrinėjant šios kategorijos bylas įrodinėjimo našta yra perkeliama atsakovui, t.y. darbdaviui: jis privalo įrodyti būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimo, nušalinimo nuo darbo ar atleidimo iš darbo pagrįstumą, būtinumą ir teisėtumą. Nepriklausomai nuo to, kaip suformuluotas ieškovo reikalavimas ieškinyje, piniginių išmokų klausimą teismas privalo svarstyti kiekvieną kartą, kai pripažins, kad darbuotojo teisės buvo pažeistos.

CPK 12 ir 178 straipsniuose įtvirtintas rungtyniškumo principas, pagal kurį, kiekviena besikreipianti į teismą šalis privalo įrodyti aplinkybes, kuriomis ji remiasi. „Įstatymuose įtvirtintos materialinės teisės normos gali nustatyti teisinę prezumpciją ir paskirstyti įrodinėjimo našta ginčo šalims. Žinoma, ištyrus įrodymus tokia teisinė prezumpcija gali būti paneigta, tačiau ši iniciatyva teks tam subjektui, kuriam bus perkelta įrodinėjimo našta“<sup>117</sup>.

Darbo teisėje su įrodinėjimo naštos paskirstymo problemomis dažniausiai susiduriama atleidimo iš darbo bylose. LAT CBS teisėjų kolegija yra pabrėžusi, kad konkrečioje byloje „paskirstant įrodinėjimo pareigą būtina užtikrinti šalių procesinį lygiateisiškumą, t.y. sudaryti vienodas procesines galimybes abiem šalims įrodyti savo reikalvimus. Taikant šį civilinio proceso principą įrodinėjimo pareiga tarp šalių paskirstoma vadovaujantis įrodinėjimo taisyklėmis, kurias formuluoja įstatymas, teisės doktrina, teismų praktika. Viena iš tokių taisyklių nustato, kad vieną ar kitą faktą turi įrodyti ta šalis, kuriai tą padaryti yra lengviau, nes ji turi ar gali lengviau, nei kita šalis, gauti atitinkamus įrodymus. Tokiu būdu, perkeliant darbuotojo atleidimo iš darbo neteisėtumo įrodinėjimo pareigą darbuotojui, šalių procesinio lygiateisiškumo principas būtų pažeidžiamas“. Kitoje nutartyje LAT CBS teisėjų kolegija taip pat teigė, kad „perkeliant darbdavio kaltės įrodinėjimo pareigą darbuotojui, šalių procesinio lygiateisiškumo principas būtų pažeidžiamas, nes darbuotojas nežino visų darbdavio veiklos aspektų, neturi pakankamai galimybių surinkti įrodymų, patvirtinančių darbdavio organizacinę, finansinę padėtį, jo pastangas vienaip ar kitaip gilintis į darbuotojo problemą, kitas darbdavio veiklos puses, kurios gali būti svarbios nagrinėjant darbo ginčą“. Remiantis šiais motyvais, tiek pirmosios ar apeliacinės instancijos teismų, tiek ir LAT CBS praktikoje yra visuotinai pripažinta, kad daugelyje darbo ginčų ne į teismą besikreipiančiam darbuotojui, o būtent darbdaviui tenka įrodinėjimo pareiga. Štai darbdavio inicijuoto darbuotojo atleidimo iš darbo atveju darbdavys privalo įrodyti atleidimo iš darbo pagrįstumą ir teisėtumą, atsiskaitymo su darbuotoju faktą. Todėl, anot LAT CBS teisėjų kolegijos „ieškinyje dėl darbdavio iniciatyva iš darbo atleisto darbuotojo grąžinimo į darbą yra netenkinamas, jei darbdavys įrodo atleidimo

117 T. Davulis. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės Informacijos Centras, 2004, p. 277.

iš darbo pagrindo teisėtumą“. Darbdaviui nutraukiant darbo sutartį su darbuotoju dėl neigiamų išbandymo rezultatų (DK 107 str. 1 d.), jis privalo įrodyti, kad turėjo pakankamą pagrindą nuspręsti, jog darbuotojas netinka atlikti pavestą darbą. Tuo tarpu darbuotojui įrodinėjimo našta tenka tuomet, kai, pvz., jis siekia nutraukti terminuotąją darbo sutartį savo iniciatyva dėl svarbių priežasčių, kai nori įrodyti, kad jis buvo suluošintas darbe ar žala jo sveikatai buvo padaryta dėl jo darbinių pareigų atlikimo<sup>118</sup>.

Iš tiesų darbo teisėje negali būti apeita be teisinių prezumpcijų. Viena vertus, darbuotojas yra silpnesnė darbo santykio šalis, kurios teisės ir interesai dėl darbo santykių pobūdžio gali būti lengvai pažeidžiami. Kita vertus, darbdaviui tenka kolektyvinio darbo proceso organizavimo pareiga, todėl dažnai būtent jis, o ne darbuotojas gali pateikti įrodymų apie tam tikrą ginčo išsprendimui reikšmingų faktų ar aplinkybių buvimą. Taigi teisinės prezumpcijos darbo teisėje nustatymo tikslas – dėl objektyvių priežasčių egzistuojanti būtinybė palengvinti tiesos nustatymą darbo ginčiuose. Vis dėlto negalima nepaminėti vienos reikšmingos aplinkybės. Problema ta, kad teismų praktikoje suformuluotos įrodinėjimo naštos perkėlimo taisyklės, nukrypstančios nuo bendrosios įrodinėjimo pareigos darbo ginčiuose, Lietuvos darbo teisės normose nėra numatytos. Nei DK, nei CPK XX skyriuje „Darbo bylų nagrinėjimo ypatumai“ nėra normų, kurios tiesiogiai nurodytų, kad ne ieškovas, o atsakovas turi įrodinėti tam tikrą aplinkybių egzistavimą<sup>119</sup>.

LAT dažnai drąsiai nukrypsta nuo bendrojo rungtyniškumo principo darbuotojo naudai, teigdamas, kad įrodinėjimo taisyklės gali formuoti ne tik įstatymas, bet ir teisės doktrina, taip pat teismų praktika. Žinoma, iš dalies reikėtų sutikti su LAT CBS neakivaizdžiai teigiama koncepcija, kad būtent pačios materialinės teisės normos struktūra nulemia, kuris ginčo dalyvis turi įrodinėti aplinkybes. Ypač tai pasakytina apie tuos atvejus, kada konkretaus ginčo įrodinėjimo taisyklės įstatyme nėra apibrėžtos. Kita vertus, reikia atsižvelgti į tai, kad būtų labai sudėtinga ir, ko gero, netikslinga nustatyti griežtas įrodinėjimo taisykles visiems ginčams. Juk tiek faktinės aplinkybės, tiek ir ginčo pobūdis gali būti tiek skirtingas, kad taikyti tam tikrai bylų grupei vienodas įrodinėjimo taisykles būtų aiškiai nepagrįsta. Tuomet tik teismas, įvertinęs taikytiną materialinės teisės normą ir faktines bylos aplinkybes, galėtų paskirstyti įrodinėjimo pareigą byloje dalyvaujantiems asmenims<sup>120</sup>.

Atkreiptinas dėmesys, kad darbuotojas gali pareikšti tik tam tikrus reikalavimus, t.y. Kodeksas nenumato galimybės darbuotojui pareikšti kitokių reikalavimų. Galimi darbuotojo reikalavimai:

- 1) grąžinti į pirmesnę darbą ir priteisti vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos arba
- 2) esant tikimybei, kad grąžinus į pirmesnę darbą jam gali būti sudarytos nepalankios darbo sąlygos dirbti, pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu ir priteisti darbuotojui išėtinę išmoką ir vidutinį

118 T. Davulis. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės Informacijos Centras, 2004, p.277.

119 Ten pat, p.278.

120 Ten pat, p. 279.

darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos.

Darbo užmokestis už priverstinės pravaikštos laiką, kuris gali būti priteistas darbuotojui patenkinus jo reikalavimą, - tai piniginė suma, kurią darbuotojas būtų realiai uždirbęs, jeigu nebūtų pažeista jo teisė dirbti tuo metu, kai darbdavys ją faktiškai pažeidė. Išeitinė išmoka suprantama kaip darbuotojui įstatymo (Darbo kodekso) nustatyta tvarka apskaičiuojama ir išmokama piniginė kompensacija, kurios paskirtis – bent minimaliai aprūpinti asmenį lėšomis, kol šis susiras naują darbą. DK 140 straipsnyje nustatyta, kad darbuotojui priteistinos išeitinės išmokos dydis apskaičiuojamas atsižvelgiant į nepertraukiamąjį darbuotojo darbo stažą darbovietėje bei jo gautą vidutinį darbo užmokestį:

- 1) iki 12 mėnesių – 1 mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
- 2) nuo 12 iki 36 mėnesių – 2 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
- 3) nuo 36 iki 60 mėnesių – 3 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
- 4) nuo 60 iki 120 mėnesių – 4 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
- 5) nuo 120 iki 240 mėnesių – 5 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
- 6) daugiau kaip 240 mėnesių – 6 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio.

Pagal DK 298 straipsnį, darbuotojui priklausančios darbo užmokesčio ir kitos su darbo santykiais susijusios sumos priteisiamos ne daugiau kaip už 3 metus. Tai reiškia, kad darbo ginčų komisijos ir teismo galimybės priteisti darbuotojo, kurio teisės ar teisėti interesai buvo pažeisti, naudai jam priklausančių darbo užmokestį ar kitas su darbo santykiais susijusias išmokas, yra apribotos trejais kalendoriniais metais. Šis terminas yra imperatyvus, t.y. jis negali būti atnaujinamas teismo, darbo ginčų komisijos sprendimu ar šalių susitarimu pailginamas. Minėtas terminas reglamentuoja „materialinės teisės į darbo užmokesį ir į kitas su darbu susijusias išmokas galiojimą“<sup>121</sup>.

Remiantis CPK 410 straipsniu teismas, nagrinėdamas darbo bylas, kylančias dėl nepagrįsto atleidimo iš darbo pagal DK 129 straipsnį (taip pat kitas bylas, kylančias dėl darbo sutarties vykdymo), vadovaujasi bendrosiomis CPK taisyklėmis, atsižvelgdamas į CPK XX skyriaus ir DK nustatytas išimtis.

Iš išvardytų galimų darbuotojo reikalvimų matyti, kad patenkinus darbuotojo ieškinį, jam priteisiamas vidutinis darbo užmokestis už laiką, kai darbuotojas faktiškai neteko galimybės dirbti iki teismo sprendimo įvykdymo dienos. Tai reiškia, kad kuo ilgesnis bylinėjimosi procesas, tuo didėja darbuotojui priteistina suma, o kartu didėja ir galimos darbdavio sąnaudos dėl neteisėto darbuotojo atleidimo. Bet ilgas bylinėjimosi procesas nėra naudingas ir darbuotojui, nes šis nežino, ar bus grąžintas į ankstesnį darbą, ar ne. Be to tai didina su bylinėjimusi susijusias asmens išlaidas. Todėl, siekiant apginti ir darbuotojo, ir darbdavio interesus, CPK numatyti gana trumpi ginčų, kylančių iš darbo santykių, nagrinėjimo terminai. Pasirengti nagrinėti bylą teisme privalu ne vėliau kaip per trisdešimt

121 Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, II tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p.532.

dienų nuo ieškinio priėmimo dienos (CPK 413 str. 1 d.), o byla turi būti išnagrinėta ne vėliau kaip per trisdešimt dienų nuo tos dienos, kurią buvo baigta pasirengti nagrinėti bylą teisme (CPK 413 str. 3 d.). Įstatymas numato, kad teismas turi siekti, jog proceso šalys byloje sudarytų taikos sutartį. Be to, bylą nagrinėjantis teismas turi teisę savo iniciatyva rinkti įrodymus, kuriais šalys nesiremia, jeigu mano, kad tai yra būtina norint teisingai išspręsti bylą (CPK 414 str. 1 d.).

Darbo bylų nagrinėjimo ypatumas yra ir tai, kad teismas, nagrinėdamas bylą pagal darbuotojo ieškinį ir nustatęs, kad ieškinys pareikštas ne tam asmeniui, kuris privalo pagal ieškinį atsakyti, turi teisę savo iniciatyva įtraukti dalyvauti byloje antrąją atsakovą (CPK 414 str. 2 d.). Be to teismas taip pat turi teisę, įspėjęs šalis, viršyti pareikštus reikalavimus ir taikyti įstatymuose numatytą alternatyvų darbuotojo teisių gynimo būdą. Tai reiškia, kad jeigu darbuotojas pareiškė vieną iš įstatymuose numatytų alternatyvių reikalavimų, pirmosios instancijos teismas, nustatęs, kad tenkinti pareikštą reikalavimą nėra pagrindo, gali savo iniciatyva, kai yra pagrindas, taikyti įstatymuose numatytą kitą darbuotojo teisių ar teisėtų interesų gynimo būdą (CPK 414 str. 3 d., 418 str.).

Nagrinėdamas darbuotojo reikalavimus pripažinti neteisėtu atleidimą iš darbo, teismas turi patikrinti ieškinyje nurodytas aplinkybes, kuriomis grindžiami šie reikalavimai, bei kitas aplinkybes, susijusias su pareikšto ieškinio pagrindu ir dalyku. Taigi teismas, sprenddamas klausimą, ar nutraukiant darbo santykius DK 129 straipsnyje nustatytu pagrindu nebuvo pažeistos įstatymo nuostatos, privalo nustatyti<sup>122</sup>:

a) ar darbuotojas (ieškovas) atleistas iš darbo esant teisėtam darbo sutarties nutraukimo pagrindui (DK 129 straipsnis);

b) ar nėra pažeistos darbuotojui (ieškovui) taikytinos garantijos (DK 132, 133, 134, 135 straipsniai ir kt.);

c) ar laikytasi darbo sutarties nutraukimo tvarkos (DK 130, 131 straipsniai ir kt.);

d) ar yra pagrindas darbuotojo (ieškovo) atleidimą iš darbo pripažinti neteisėtu ir, jeigu yra, tai kuris iš DK 297 straipsnio 3 ir 4 dalyse numatytų alternatyvių darbuotojo teisių gynimo būdų taikytinas, o jeigu tam pagrindo nėra, tai ar nėra pagrindo ginti darbuotojo teises kitais DK 36 straipsnio 2 dalyje numatytais darbo teisių gynimo būdais.

Nagrinėjant, ar darbo santykių nutraukimas DK 129 straipsnio pagrindu yra teisėtas, būtina nustatyti keletą faktinių aplinkybių. Privaloma aplinkybe reikėtų laikyti darbdavio iniciatyvą nutraukti darbo santykius. Be šios, privalo būti ir kitos DK numatytos aplinkybės, patvirtinančios, kad tinkamai taikytos DK 129 straipsnyje įtvirtintos normos:

- svarbios priežasties buvimas ir faktas, kad darbuotojo negalima perkelti jo sutikimu į kitą darbą, esant neterminuotai darbo sutarčiai (DK 129 str. 1 d.);

---

122 LAT senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“//Teiamų praktika. 2003. Nr. 20.



- ypatingo atvejo buvimas, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus (DK 129 str. 4 d.);
- esant terminuotai darbo sutarčiai, ypatingo atvejo buvimas ir faktas, kad darbuotojo negalima perkelti jo sutikimu į kitą darbą, arba faktas, kad darbdavys sumoka darbuotojui už likusį darbo sutarties galiojimo laiką vidutinį darbo užmokestį (DK 129 str. 5 d.).

DK 132 straipsnis nustato nėsčių moterų ir darbuotojų, auginančių vaikus iki trejų metų, garantijų apsaugą. DK 133 straipsnis įtvirtina garantijas sergantiems ir sužalotiems darbe darbuotojams. DK 134 straipsnis nustato, kad darbuotojai, išrinkti į darbuotojų atstovaujamosius organus, laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, negali būti atleisti iš darbo pagal DK 129 straipsnį be išankstinio to organo sutikimo. DK 135 straipsnis nustato kategorijas tų darbuotojų, kurie turi pirmenybės teisę būti palikti dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius. Šiuo atveju, manau, reikia atsižvelgti į LAT senato išaiškinimą, jog „darbuotojas turi pareigą suteikti darbdaviui informaciją, reikiamą tinkamai vykdyti teisės normų reikalavimus (DK 35 straipsnio 1 dalis). Kai įspėjimą apie darbo sutarties nutraukimą (DK 130 straipsnis) gavęs darbuotojas, elgdamasis nesąžiningai arba neprotingai, nepraneša darbdaviui aplinkybių, reikšmingų teisės aktuose numatytoms garantijoms jam (darbuotojui) taikyti, o darbdavys tų aplinkybių objektyviai nežino, tai šį darbuotoją atleidus iš darbo netaikant atitinkamų garantijų, objektyviai pažeista darbuotojo teisė gali būti neginama (DK 35 straipsnio 1 dalis, 36 straipsnio 1 dalis). Esant ginčui, aplinkybės, kad darbdavys žinojo apie darbuotojui (ieškovui) taikytiną garantiją, įrodinėjimo pareiga tenka darbuotojui (ieškovui) (CPK 178 straipsnis)<sup>123</sup>.

Teismas, nagrinėdamas darbuotojo reikalvimus pripažinti neteisėtu atleidimą pagal DK 129 straipsnį, turi patikrinti, ar nebuvo pažeista DK 130 straipsnyje nustatyta darbuotojo įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva tvarka. Atsižvelgiant į įstatyme išvardytas aplinkybes, susijusias su darbuotojo asmenybe, turi būti taikomas dviejų arba keturių mėnesių įspėjimo apie darbo santykių nutraukimą terminas.

DK 130 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą turi būti rašytinės formos. Jei darbuotojas nebuvo raštu įspėtas apie darbo sutarties nutraukimą, atleidimas iš darbo vertintinas kaip atleidimas pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką. Įspėjime turi būti:

- 1) suformuluota konkreti darbo sutarties nutraukimo su darbuotoju priežastis (DK 130 str. 2 d. 1 p.);
- 2) nurodyta atleidimo iš darbo data (DK 130 str. 2 d. 2 p.);
- 3) atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarka (DK 130 str. 2 d. 3 p.).

Jei darbo sutarties nutraukimo priežastis nenurodyta arba suformuluota abstrakčiai, įspėjimas vertinamas kaip neatitinkantis DK 130 straipsnio 2 dalies 1 punkto reikalavimų.

<sup>123</sup> LAT senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“//Teismų praktika. 2003. Nr. 20.

Darbuotojų, nušalintų nuo darbo ar dėl šios priežasties perkeltų į kitą darbą arba atleistų iš darbo, darbo ginčai nagrinėjami tiesiogiai teisme.

LAT senatas<sup>124</sup> yra nurodęs, kad, nagrinėdamas darbuotojo (ieškovo) reikalavimus dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu (pagal DK 136 str. 3 d. 1 ir 2 punktus), teismas turi patikrinti ieškinyje jo pagrindu nurodytas aplinkybes bei kitas aplinkybes, nors ir nenurodytas ieškinio pagrindu, tačiau susijusias su pareikšto ieškinio pagrindu ir dalyku, t.y. teismas turi patikrinti ir nustatyti:

- a) už kokį konkrečiai darbo drausmės pažeidimą darbuotojas (ieškovas) yra atleistas iš darbo;
- b) ar darbuotojas (ieškovas) padarė darbo drausmės pažeidimą, už kurį jis atleistas iš darbo, ar yra drausminės atsakomybės taikymo pagrindas ir sąlygos;
- c) atleidimo iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą atveju – ar darbuotojui (ieškovui) prieš tai nors vieną kartą per pasutinius dvylika mėnesių buvo taikyta drausminė nuobauda ir apie ją pranešta, ar įsakymo (nurodymo) atleisti darbuotoją iš darbo priėmimo dieną ta drausminė nuobauda buvo galiojanti, ar ji nėra panaikinta, ar nėra pagrindo ją panaikinti;
- d) atleidimo iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą atveju – ar darbuotojo (ieškovo) padarytas darbo drausmės pažeidimas yra šiurkštus;
- e) ar drausminė nuobauda paskirta laikantis jos skyrimo tvarkos, terminų (DK 240, 241 straipsniai ir kt.);
- f) ar drausminė nuobauda parinkta atsižvelgiant į DK 238 straipsnyje nurodytas aplinkybes; ar nėra pagrindo panaikinti drausminę nuobaudą atsižvelgiant į padaryto darbo drausmės pažeidimo sunkumą, aplinkybes, kuriomis jis buvo padarytas, darbuotojo ankstesnį darbą ir elgesį, į tai, ar drausminė nuobauda atitinka padaryto nusižengimo sunkumą;
- g) ar darbuotojas (ieškovas) atleistas iš darbo nepažeidžiant jam taikytinų garantijų (DK 131 straipsnis, 132 straipsnio 1 dalis ir kt.);
- h) ar yra pagrindas darbuotojo atleidimą iš darbo pripažinti neteisėtu, ir, jeigu yra, tai kuris iš DK 297 straipsnio 3 ir 4 dalyse numatytų alternatyvių darbuotojo teisių gynimo būdų taikytinas.

Kai įsakyme (nurodyme) darbo drausmės pažeidimas, už kurį taikyta drausminė nuobauda, nenurodytas arba nurodytas nekonkrečiai, darbdavys (atsakovas) pasirengimo bylos nagrinėjimui stadijoje turi teisę nurodyti konkretų darbo drausmės pažeidimą ir jį patvirtinančias aplinkybes, taip pat kitas reikšmingas aplinkybes (CPK 226 straipsnis, 230 straipsnio 1 dalis, 415 straipsnio 2 dalis).

Jeigu darbuotojas buvo atleistas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, teismas grąžina jį į pirmesnį darbą ir priteisia vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos (DK 297 str. 3 d.). Siekiant maksimaliai apsaugoti darbuotojo teises ir interesus, DK nustato, kad vidutinis darbo

---

124 LAT senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbosutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“//Teiamų praktika. 2004. Nr. 21.

užmokestis turi būti sumokėtas iki tos dienos, kai bus įvykdytas teismo sprendimas. Šiuo atveju teismo sprendimas konstatuoja darbuotojo ir darbdavio teisinių santykių atkūrimą, taip pat numato darbuotojo teisių apsaugos priemones, jeigu dėl kažkokių priežasčių teismo sprendimo vykdymas bus vilkinamas.

Teismui nustačius, kad darbuotojas į pirmesnę darbą negali būti grąžinamas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, tai pastarasis priima sprendimą pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu ir priteisia darbuotojui DK 140 straipsnio 1 dalyje nustatyto dydžio išėitinę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos. Šiuo atveju laikoma, kad darbo sutartis nutraukta teismo sprendimu nuo jo įsigaliojimo dienos (DK 297 str. 4 d.).

Teimas gali keisti ieškinio dalyką bylose dėl grąžinimo į darbą paaiškėjus ekonominėms, technologinėms, organizacinėms ar kitoms panašioms priežastims, dėl kurių darbuotojui bus sudarytos nepalankios darbo sąlygos. Paprastai tokios aplinkybės yra susijusios arba su darbuotojo dalykinėmis ir asmeninėmis savybėmis (nepakankama kvalifikacija, netinkamas temperamentas, užsienio kalbų nemokėjimas, transporto priemonės neturėjimas ir pan.), arba su darbo ypatumais (aukštos technologijos, privalomos užsienio stažuotės, maži atlyginimai ir kt.)<sup>125</sup>.

Pareigūnų arba organų, kuriems įstatymai suteikia nušalinimo nuo darbo teisę, reikalavimus darbdavys ir darbuotojas gali skusti įstatymų nustatyta tvarka (DK 297 str. 2 d.). Siekdamas maksimaliai apsaugoti darbuotojų teises ir interesus įstatymas tokią teisę suteikia tiek darbdaviui, tiek darbuotojui, taip pat nenumato jokių specialių skundo padavimo terminų. Pareigūno nutarimą, kuriuo darbuotojas yra nušalintas nuo darbo, galima skusti pavaldumo tvarka tiesioginiam viršininkui (pvz., paduodant skundą dėl Valstybinės darbo inspekcijos pareigūno nutarimo teritoriniam valstybinės darbo inspekcijos skyriui), taip pat kreipiantis į Administracinę teisimą ABTĮ nustatyta tvarka, arba pagal BPK 157 straipsnį apskusti aukštesniajam teismui, jeigu ikiteisminio tyrimo teisėjas nutartimi nušalina įtariamąjį nuo pareigų.

Svarbu pažymėti, kad darbo ginčai teisme nagrinėjami vadovaujantis CPK IV dalies XX skyriuje („Darbo bylų nagrinėjimo ypatumai“) nustatyta tvarka. Administracinių bylų teisenai priskirtini ginčai, kurie labai panašūs į darbo ginčus, išskyrus subjektą – tarnautoją. Tarnybiniams ginčams nėra nustatyta išankstinė ginčų nagrinėjimo tvarka, administracinė teiseną turi tik dvi grandis, o tai neatitinka teisėtų lūkesčių, be to, formuojasi nevienoda teisminė praktika, kurią formuoja LAT ir LVAT.

Įdomu pažymėti, kad „daugelyje šalių nėra savarankiškos išankstinės neteisminės darbo ginčų nagrinėjimo stadijos; tose šalyse, kur ikiteisminio nagrinėjimo stadijos egzistuoja (pvz.: Airija), jos pagrinde naudojamos šalims sutaikyti, neprisirišant prie procedūrinių formalumų; darbo ginčai nagrinėjami specializuotuose darbo teismuose. Procesas pagrįstas socialinės partnerystės principu,

125 Lietuvos Respubliko darbo kodekso komentaras, II tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 531.

siekimu šalis sutaikyti bet kurioje proceso stadijoje. Procesas, kai taisyklė, daug pigesnis arba nemokamas, todėl teismas prieinamas labiau negu bendros kompetencijos teismai<sup>126</sup>.

Kai kurių užsienio valstybių patirtis rodo, kad specializuoti darbo teismai atlieka svarbius uždavinius, taikydami darbo teisę, ją aiškindami, tenkindami teisėtus darbo teisių santykių dalyvių reikalavimus. Šie teismai tarpininkauja siekdami sutaikyti šalis kompromisų keliu bei išvengti darbo konfliktų, tokiu būdu jie pasireiškia kaip faktorius, palaikantis socialinį stabilumą.

Didelę reikšmę turi ir tai, kad darbo teismai užtikrina kvalifikuotą bylos nagrinėjimą, kadangi tokių teismų profesionalūs teisėjai – teisininkai, besispecializuojantys darbo teisės srityje, o neprofesionalūs teisėjai (jie dalyvauja kolegijos sudėtyje, paprastai renkami profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų) – tai praktikai, kurie gerai orientuojasi darbo teisių santykių srityje. Jie lengvai randa bendrą kalbą, todėl didelė dalis teismo sprendimų priimami vienbalsiai.

Darbo teismų kompetencijos sfera – teisiniai ginčai (konfliktai dėl teisės) reikalauja ypatingai kruopštaus teisminės procedūros laikymosi, ne tik darbo teisės, bet ir civilinės, administracinės, baudžiamosios teisės išmanymo.

Įprastai darbo teismai nagrinėja bylas vadovaudamiesi rungtyniškumo principu. Tačiau šis principas pasižymi kai kuriais ypatumais: darbo teismuose procesas žymiai greitesnis ir mažiau kainuojantis, nei bendrosios kompetencijos teisme; atsisakyta kai kurių formalumų, būdingų civiliam procesui; teismai rodo didelę iniciatyvą nagrinėdami bylas, rinkdami įrodymus. Didelė reikšmė yra teikiama šalių sutaikymui. Šiems tikslams pasiekti eilėje šalių egzistuoja ikiteisminė ginčų nagrinėjimo stadija, kuri pasižymi tuo, kad beveik neprisirišama prie procedūrinių formalumų. Darbuotojams darbo teismai yra labiau prieinami nei bendrosios kompetencijos teismai.

Specializuotų darbo teismų įkūrimas, aktyvus darbo justicijos vystymasis – loginė darbo teisės autonomijos pripažinimo pasekmė; kartu tai būtina darbo teisės efektyvumo ir jos autoriteto didinimo sąlyga. Specifiniai darbo teisės bruožai diktuoja būtinybę formuoti atitinkamas procesines formas ir institutus, o jų pasekoje – procesinę darbo teisę. Tokios nuomonės yra daugelis specialistų Vakarų valstybėse<sup>127</sup>.

---

126 G. Bužinskas. Ikitėisminis individualių darbo ginčų nagrinėjimas. Darbo teisė suvienytoje Europoje, 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: „Forzacas“, 2004, p. 295-296.

127 И.Я. Киселев. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. Москва: EKSMO EDUKATION, 2005, p. 457.

## IŠVADOS

1. Darbo sutarties vykdymas suprantamas kaip darbo sutartyje nustatytų abipusių įsipareigojimų tinkamas įgyvendinimas ir užtikrinimas sutarties galiojimo laikotarpiu. Tačiau Darbo kodeko skirsnis „Darbo sutarties vykdymas“ pateikia ne tik darbuotojo pareigą pačiam vykdyti darbo funkcijas, sulygtas darbo sutartimi, bei darbdavio teisę reikalauti atlikti tik tą darbą, dėl kurio šalys sulygo sudarydamos darbo sutartį, bet ir darbo sutarties sąlygų pakeitimą, nušalinimą nuo darbo. Todėl darbo sutarties vykdymo sąvoka apima ne tik tinkamą darbo sutarties šalių teisių ir įsipareigojimų įgyvendinimo užtikrinimą, bet ir tinkamą darbo sutarties keitimą bei nutraukimą, laikantis norminių teisės aktų reikalavimų. Darbo sutarties turinys yra ne tik šalių teisės ir pareigos, bet ir kitos šios sutarties pagrindu atsirandančios šalių teisės ir pareigos, todėl ir vykdymas turėtų apimti ne tik šalių tarpusavio santykius, susijusius su darbo sutarties vykdymu, bet ir kitus darbo teisinius santykius, atsirandančius iš darbo sutarties – DK nustatyta, kad darbdavys darbo sutartimi 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 susitarimu.

2. Darbo kodeksas nepateikia darbuotojo perkėlimo į kitą darbą apibūdinimo. Jame dažnai akcentuojama tokio perkėlimo būtinybė, bet tik darbuotojui sutikus (išskyrus DK 121 straipsnyje numatytus atvejus). Darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų, nustatytų DK 95 straipsnyje. Tai reiškia, kad susitarimas turėtų apimti tiek būtinąsias, tiek ir kitas darbo sutarties sąlygas. Todėl galima daryti išvadą, kad perkėlimu į kitą darbą turėtų būti laikomos tokios aplinkybės, kai darbuotojui keičiamos anksčiau sutartos bet kurios darbo sutarties sąlygos. Darbdavio galimybė perkelti darbuotoją į kitą darbą yra lemiama dviejų aplinkybių: kito atitinkamo darbo buvimu ir darbuotojo sutikimu būti perkeltam į kitą darbą.

3. Jei darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, jis gali būti atleistas iš darbo pagal DK 129 straipsnį, laikantis darbo sutarties nutraukimo tvarkos. Todėl galima daryti išvadą, kad darbo sutarties nutraukimo pagrindas yra ne darbuotojo atsisakymas dirbti pakeistomis sąlygomis (tai yra tik darbo sutarties nutraukimo priežastis), o priežastys, nurodytos DK 129 straipsnio dispozicijoje.

4. Darbdavys įgyja teisę iki vieno mėnesio laikotarpiui, neklausdamas darbuotojo sutikimo, keisti jo darbo sutarties sąlygas ypatingais, iš anksto nenumatytais atvejais. Toks darbdavio įsakymas darbuotojui yra privalomas. Jo nevykdymas gali būti traktuojamas kaip kaip darbo drausmės pažeidimas, tačiau DK įtvirtina vieną iš naujovių – teisėtumo išskyrimą. Tai reiškia, kad darbuotojui yra privalomi vykdyti tik teisėti darbdavio nurodymai. Šiuo atveju darytina išvada, kad jeigu darbdavys duoda neteisėtus nurodymus, tokių nurodymų neįvykdymas, negali būti pagrindas drausminei atsakomybei.

5. 2005 m. gegužės 12 d. Seimui pakeitus ir papildžius Darbo kodeksą, individualaus darbo ginčo sampratoje nebeliko derybų klausimo. Tiesioginės derybos vertintinos kaip savarankiškas darbuotojo ir

darbdavio nesutarimo raidos etapas, kurio nesėkminga baigtis sudaro prielaidas kilti individualiam darbo ginčui. Formaliai vertinant, derybos nėra viena iš darbo ginčų nagrinėjimo stadijų, tačiau jų tikslas ir pasiektas kompromosas tarp šalių turi tiesioginę įtaką pasiekti socialinę taiką tarp šalių. Todėl galima daryti išvadą, kad tiesioginės darbuotojo ir darbdavio derybos yra būtinos, siekiant šalis sutaukyti, o ne gilinti konfliktą tarp šalių.

6. Vadovaujantis DK 293 straipsnio 2 dalimi, darbdavys negali apskųsti darbo ginčų komisijos sprendimo. Be to, jis negali kreiptis ir į teismą dėl ginčų, kurie priskirtini tiesiogiai teismams. Todėl darytina išvada, kad toks reguliavimas pažeidžia tarptautinius ir konstitucinius asmens teisės į teisminę gynybą, visų asmenų lygybės prieš įstatymą ir teismą principus bei šalių procesinio lygiateisiškumo principą.

## SIŪLYMAI

Atsižvelgdama į darbe nagrinėtas teorines ir praktines problemas bei į pateiktas išvadas, norėčiau pasiūlyti:

1) siekiant išvengti bereikalingų ginčų ateityje tarp darbdavių ir darbuotojų, papildyti DK 120 straipsnį nuostata, reglamentuojančia, kad apie numatomą darbo sutarties sąlygų pakeitimą darbuotojui turi būti pranešta ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį;

2) siekiant užtikrinti darbo teisinių santykių stabilumą, sutaisyti šalis ir išvengti bereikalingų konfliktų, DK 285 straipsnį papildyti nuostata, įtvirtinančia derybas, kuri buvo iki DK pakeitimo, padaryto 2005 gegužės 12 d.;

3) išbraukti iš DK 293 straipsnio 2 dalies sakinį, kad „darbo ginčų komisijos sprendimo darbdavys apskūsti negali“, tokiu būdu suteikiant darbdaviams įgyvendinti teisę į tai, kad kiekvienas asmuo turi teisę, jog jo byla būtų nagrinėjama teisme bei įgyvendinant konstitucinius principus, įtvirtinančius asmens teisę į teisminę gynybą, visų asmenų lygybę prieš įstatymą ir teismą, taip pat procesinio šalių lygiateisiškumo principą, įtvirtintą CPK. Vadovaujantis minėtais principais, įtvirtinti DK nuostata, pagal kurią darbdaviai įgytų teisę kreiptis į teismą dėl ginčų, kurie priskirtini tiesiogiai teismams.

## LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Teisės norminiai aktai :
  - 1.1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014;
  - 1.2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569;
  - 1.3. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr 74-2262;
  - 1.4. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios, Nr. 2002, Nr. 36-1340;
  - 1.5. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741;
  - 1.6. Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr.37-1341;
  - 1.7. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas. Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1;
  - 1.8. Lietuvos Respublikos geležinkelių transporto kodeksas. Valstybės žinios, 2004, Nr. 72-2489;
  - 1.9. Lietuvos Respublikos teismų įstatymas. Valstybės žinios, 1994, Nr. 46-851; 2002, Nr. 17-649;
  - 1.10. Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 13-308; 2000, Nr. 85-2566;
  - 1.11. Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 102-4585;
  - 1.12. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. Valstybės žinios, 1998, Nr.112-3100;
  - 1.13. Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas. Valstybės žinios, 2004, Nr. 25-745;
  - 1.14. Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymas. Valstybės žinios, 1996, Nr. 68-1633;
  - 1.15. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973 (negalioja nuo 2003 m. sausio 1 d.);
  - 1.16. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933;
  - 1.17. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas. Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972;
  - 1.18. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987;
  - 1.19. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 29 „Dėl dėl priverstinio ar privalomojo darbo“. Valstybės žinios, 1996, Nr.27-648;
  - 1.20. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 105 „Dėl priverstinio darbo panaikinimo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-676;
  - 1.21. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170;



1.22. 2000 m. birželio 15 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 183 „Dėl 1952 metų Motinystės apsaugos konvencijos pakeitimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 49-2162;

1.23. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 111-3574;

1.24. Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas. Valstybės žinios, 1996, Nr. 20-521;

1.25. Lietuvos Respublikos medicinos praktikos įstatymas. Valstybės žinios, 1996, Nr. 102-2313;

1.26. Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymas. Valstybės žinios, 1998, Nr. 109-2995;

1.27. Lietuvos Respublikos žalos, atsiradusios dėl valdžios institucijų neteisėtų veiksmų, atlyginimo ir atstovavimo valstybei įstatymas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 56-2228;

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

1.29. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 18 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių rūšių ypatumų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 81(1)-3690;

1.30. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. liepos 15 d. nutarimas „Dėl atleidimo nuo atsakomybės esant nenugalimos jėgos (*force majeure*) aplinkybėms taisyklių patvirtinimo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 68-1652;

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

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

1.33. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimas Nr. 650 „Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 52-2326;

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

1.35. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimas Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“. Valstybės žinios, Nr. 19-313;

1.36. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. spalio 17 d. įsakymas Nr.A1-160 „Dėl rekomendacijų darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 101-4573;

1.37. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. birželio 30 d. įsakymas Nr. V-533/A1-189 „Dėl nedarbingumo pažymėjimų bei nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų išdavimo taisyklių, šių pažymėjimų blankų, taip pat sunkių ligų, kuriomis sergantiems vaikams iki 16 m. stacionare ar medicininės reabilitacijos ir stacionarinio gydymo įstaigoje slaugyti išduodamas pažymėjimas ne ilgiau kaip 120 kalendorinių dienų per kalendorinius metus, sąrašo bei ligų ir būklių, dėl kurių suteikiamos papildomos 14 kalendorinių dienų nėštumo ir gimdymo atostogos, sąrašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2006, Nr. 93-3668.

## 2. Specialioji literatūra:

2.1. V. Tiažkijus. Darbo teisė: teorija ir praktika, I tomas. Vilnius: Justitia, 2005;

2.2. T. Davulis. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Tesinės Informacijos Centras, 2004;

2.3. V. Tiažkijus, R. Petravičius, G. Bužinskas. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999;

2.4. H. Davidavičius. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas apie darbuotojų įdarbinimą, jų sąlygų keitimą ir atleidimą iš darbo. Kaunas: Smaltija, 2003;

2.5. P. Benetis. Darbo teisė. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla, 2005;

2.6. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, I tomas. Vilnius: Justitia, 2003;

2.7. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, II tomas. Vilnius: Justitia, 2004;

2.8. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras, šeštoji knyga, I tomas, prievolių teisė, pirmasis leidimas. Vilnius: Justitia, 2003;

2.9. Darbo kodeksas ir jo populiarus aiškinimas. Lietuvos komercijos ir kooperacijos darbuotojų profesinė sąjunga;

2.10. Darbo teisė suvienytoje Europoje, 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: Forzacas, 2004;

2.11. Darbo sutarties įstatymo taikymas teismų praktikoje 1995-1999 m. Konsultacijos, apžvalgos, nutarimai, nutartys. Vilnius: „Bonaventūra“, 1999;

2.12. Darbo teisės žinynas. Advokatų kontora Lideika, Petrauskas, Valiūnas ir partneriai. UAB „Verslo žinios“, 2003;

2.13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių darbo teisės klausimais rinkinys. 2001 – 2004 m. Vilnius, 2004;

2.14. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, jį lydintys teisės aktai, komentaras. Vilnius, Nacionalinis strateginių tyrimų centras, 2004;

2.15. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas ir jo komentaras. „Verslo tyrimų ir ir teisinės analizės studija“, 2002;

2.16. S. Vansevičius. Valstybės ir teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2000;

2.17. J. Kapočiūtė. Darbo teisės vadovas praktikams. Kaunas, 2006;

2.18. H. Davidavičius. Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal Darbo kodeksą bei teismų praktiką. 2006;

2.19. Panevėžio kolegija. Darbo teisės pagrindai. Paskaitų konspektas. Panevėžys, 2006;

2.20. Teisė. Mokslo darbai, Nr. 47, 2003;

2.21. И.Я. Киселев. Зарубежное трудовое право. Москва: Издательская группа Норма-инфра · М, 1998;

2.22. И.Я. Киселев. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. Москва: EKSMO EDUKATION, 2005.

### 3. Praktinė medžiaga:

3.1. LAT senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 str.) taikymo teismų praktikoje“ // Teismų praktika. 2003. Nr. 20;

3.2. LAT senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“ // Teismų praktika. 2004. Nr. 21;

3.3. LAT CBS teisėjų kolegijos 2003 m. sausio 29 d. nutartis c.b. A. *Pakalniškienė v. Klaipėdos m. Lopšelis-darželis „Pelėdžiukas“*, Nr. 3K-3-192/2003;

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

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

3.5. LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. balandžio 22 d. nutartis c.b. A. *Jevsejevas v. VĮ „Teleradijo kompanija Hansa“*, Nr. 3K-3-631/2002, kat. 2.3.1; 2.3.2; 2.4.3.10; 2.8;

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

3.7. LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. birželio 6 d. nutartis c.b. A. *Čuprinskas v. VšĮ „Vilniaus kraujo centras“*, Nr. 3K-3-694/2001, kat. 2.3.2; 2.4.3.13; 8.2.1;

3.8. LAT CBS teisėjų kolegijos 2003 m. balandžio 2 d. nutartis c.b. V. *Kriaučiūnienė v. V. Sadauskienės individuali įmonė „Sadarna“*, Nr. 3K-3-446/2003, kat. 2.4.3.10;

3.9. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. rugsėjo 19 d. nutartis c.b. Br. *Girininkas v. AB „Vilniaus vingis“*, Nr. 3K-3-402/2005, kat. 11.7.3; 11.7.4;

3.10. LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. gegužės 20 d. nutartis c.b. *V. Ramonienė v. VšĮ „Garliavos pirminės sveikatos priežiūros centro įmonė“*, Nr. 3K-3-765/2002, kat. 2.1; 115;

3.11. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. gegužės 13 d. nutartis c.b. *Dėl išmokų, susijusių su darbo santykiais, priteisimo ir kitų reikalavimų*, Nr. 3K-3-265/2005, kat. 11.7.1; 11.7.2;

3.12. LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. lapkričio 4 d. nutartis Nr. 3K-3-1309/2002 m. pagal ieškovų A. Jurikovo ir kt. kasacinį skundą byloje *A. Jurikovas ir kt. v. Ignalinos atominės elektrinės apsaugos policijos rinktinė*;

3.13. LAT CBS teisėjų kolegijos 2003 m. sausio 15 d. nutartis c.b. *V. Ulevičienė v. Lietuvos Teisingumo ministerija*, Nr. 3K-3-147/2003, kat. 2.3.3; 5.1;

3.14. LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. sausio 7 d. nutartis c.b. *L. Česnauskis v. AB „Mažeikių nafta“*, Nr. 3K-3-45/2002, kat. 2.3.1; 2.3.3; 2.11;

3.15. LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. gegužės 29 d. nutartis c.b. *A. Dutkienė v. UAB „Ukmergės radiotechnika“*, Nr. 3K-3-800/2002, kat. 2.4.3.9.

#### 4. Interneto tinklalapiai

4.1. LAT CBS teisėjų kolegijų nutartys civilinėse bylose. Prieiga per internetą: <http://www.lat.litlex.lt>.

4.2. Force majeure išaiškinimas. Prieiga per internetą: <http://www.nma.lt>.

4.3. Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu sudarytos koordinacinės DK nuostatomis aiškinti darbo grupės 2003 m. birželio 10 d. išaiškinimas Nr. 3. Prieiga per internetą: <http://www.vdi.lt>.

## SANTRAUKA

Magistro darbo tema: „Darbo sutarties vykdymas“. Šiame darbe, vadovaujantis naujuoju Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, įsigaliojusiu 2003 m. sausio 1 d., ir kitais darbo santykius reglamentuojančiais teisės aktais, apibūdinama darbo teisių ir pareigų įgyvendinimo samprata, darbo sutarties vykdymo ir keitimo samprata, analizuojami darbo sutarties sąlygų pakeitimo, laikino darbo sąlygų pakeitimo ypatingais atvejais, perkėlimo į kitą darbą prastovos atveju, nušalinimo nuo darbo pagrindai, sąlygos ir tvarka, bendrai aptariami su darbo sutarties vykdymu susiję individualių darbo ginčų nagrinėjimo ypatumai.

Temos aktualumas ir naujumas pasireiškia tuo, kad naujasis Lietuvos Respublikos darbo kodeksas yra labiau pritaikytas prie dabartinių ekonominio gyvenimo reikalavimų.

Baigiamajame darbe yra remtasi įvairiais literatūros šaltiniais: teisės norminiais aktais, specialiaja literatūra, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato nutarimuose pateiktais išaiškinimais dėl Darbo kodekso normų taikymo, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų teisėjų priimtomis nutartimis.

Darbe naudoti metodai: analizės, sisteminis, loginis, istorinis, precedentinis, teleologinis.

Darbo teisių ir pareigų įgyvendinimas – tai teisės normų įgyvendinimas esant faktiniams darbo santykiams. Kai individualiais ar kolektyviniais veiksmais įgyvendinti savo teisių ir pareigų nebeįmanoma, reikia trečiųjų asmenų, t.y. kompetetingų institucijų pagalbos. Pagrindiniai subjektai, ginantys darbo teises, yra teismas ir darbo ginčus nagrinėjantys organai.

Darbo sutarties vykdymas suprantamas kaip darbo sutartyje nustatytų abipusių teisių ir įsipareigojimų tinkamas įgyvendinimas ir kaip tinkamas darbo sutarties keitimas bei nutraukimas laikantis norminių teisės aktų reikalavimų.

Darbo sutartis gali būti keičiama pasikeitus vienai iš šalių arba pakeitus darbo sutarties turinį.

Šalių sulygtų būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimas leidžiamas tik esant darbuotojo raštiškam sutikimui, išskyrus laikiną perkėlimą į kitą darbą ypatingais atvejais.

Prastova ne dėl darbuotojo kaltės yra tokia padėtis darbovietėje, kai darbuotojas nori dirbti, bet darbdavys neturi galimybės suteikti sutarto darbo dėl tam tikrų objektyvių priežasčių (gamybinių ar kt.). Dėl prastovos nėra darbo sutarties šalių kaltės.

Kai keičiama gamyba, jos mastas, technologija arba darbo organizavimas, taip pat kitais gamybinio būtinumo atvejais, darbdavys turi teisę pakeisti darbo sutarties sąlygas. Tai jis gali padaryti tik darbuotojo sutikimu.

Nušalinimas nuo darbo yra laikinas darbo funkcijų (ir darbo sutarties) vykdymo sustabdymas.

Teisinio pobūdžio ginčai kyla iš įstatymų nesilaikymo, individualios sutarties sąlygų ignoravimo arba kolektyvinės sutarties nuostatų nesilaikymo, jie kyla dėl pažeistos subjektinės teisės. Visi

individualūs ginčai paprastai nagrinējami teismo, prieš tai gali būti nagrinējami ikiteisminēs institūcijās.

## SUMMARY

The subject of the master's paper: **“Implementation of the Employment Contract”**. Following the new Work Code of the Republic of Lithuania, dated January 1, 2003, and other employment relations legislation, this paper defines the conception of the execution of employment rights and duties and the conception of contract execution and amendments, analyses the basics, the conditions and the procedure of modifications to employment contract provisions, temporary modification to provisions under specific circumstances, in cases of lay-off and suspension, as well as discusses the peculiarities of dealing with individual employment disputes.

The relevance and the novelty of the subject lies in the fact that the new Work Code of the Republic of Lithuania is in a greater agreement with the contemporary requirements of economic life.

The final paper was written with reference to different literature sources: regulatory legislation, special literature, explanations on the application of Work Code rules presented by the Senate of the Lithuanian Supreme Court and order established by civil case judges of the Lithuanian Supreme Court.

Methods used in writing the paper: analysis, systematic, logical, historical, precedent, teleological.

The execution of rights and duties is the execution of legal rules in factual employment relations. When it is impossible to carry out one's rights and duties individually or collectively, the help of the third party, i.e. the competent authorities, is necessary. The main subjects that protect the employment rights are the court and the bodies that analyze employment disputes.

The execution of the employment contract is defined as proper implementation of bilateral rights and duties determined by the employment contract and as proper modification or termination of the employment contract following the requirements of the regulatory legislation.

The amendments to the employment contract can be made upon the change of one of the parties or the content of the contract.

The amendment to the stipulated stringent conditions of the employment contract is permitted only upon the written agreement of the employee, with the exception of a temporary transfer to another job in special cases.

A lay-off is the situation at the workplace through no fault of the employee, when the employee wants to work but the employer is not capable of providing the agreed job for certain objective reasons (production etc). There is no fault of employment contract parties in case of lay-off.

The employee has the right to modify the contract provisions upon the change of production, its capacity, technology, work planning or in other production related cases. The employee is permitted to do this only upon the agreement of the employer.

The suspension from the job is a temporary discontinuation of one's work functions (and the employment contract).

The disputes of a legal nature arise out of the breach of law, the ignorance of the individual contract provisions or the breach of the collective contract provisions. The disputes are caused by the breach of individual rights. All individual disputes are normally resolved by the court. At first, they may be investigated by the pre-trial institutions.