

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Alvydo Žalos,
V kurso, darbo teisės
studijų atšakos studento

**Magistro darbas
Darbo sutarties prieštaravimų įstatymams pašalinimas**

Vadovas: doc. dr. Viktoras Tiažkijus
Recenzentas: lekt. Paulius Koverovas

Vilnius, 2009

TURINYS

IŽANGA	2
1. Darbo sutarties prieštaravimų įstatymams pašalinimo samprata	6
1.1. Darbo sutarties prieštaravimų įstatymams sąvoka ir rūšys.....	6
1.2. Darbo sutarties prieštaravimų įstatymams pašalinimo būdai ir tvarka	36
2. Nepašalintinių prieštaravimų teisiniai padariniai	44
2.1. Darbuotojo perkėlimas jo sutikimu į kitą darbą.....	44
2.2. Darbo sutarties nutraukimas.....	52
3. Atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarka	60
IŠVADOS	63
LITERATŪROS SĄRAŠAS	66
SANTRAUKA	70
SUMMARY	71

IŽANGA

Darbo teisinių santykių atsiradimui būtinas darbdavio ir darbuotojo valios išraiškos rezultatas – darbo sutartis, kuri yra viena pagrindinių asmens teisės į darbą įgyvendinimo teisinių formų. Sudarydamos darbo sutartį, šalys susitaria dėl darbo sutarties sąlygų, kartu apibrėždamos savo teises ir pareigas. Kiekviena šalių sutarta sąlyga įtvirtina sąlygiškai savarankišką teisinį santykį iš kurios, remiantis teisės aktais, galima spręsti apie šalių turimas teises ir prisiimtas pareigas. Sutartų ir įformintų sąlygų visuma sudaro rašytinės darbo sutarties turinį iš kurio galima spręsti apie šalių įtvirtintų santykių pobūdį, teisėtumą, suteikiamų teisių ir nustatytų pareigų apibrėžtumą. Todėl darbo sutarties teisėtumo reikšmė yra labai didelė.

Darbo sutartis – pagrindinis darbo teisės institutas ir jam darbo teisė skiria labai daug dėmesio.¹ Nuo 2003 m. sausio 1 d., darbo sutarties institutą reglamentavusį Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymą² (toliau – DSI), pakeitė naujasis Lietuvos Respublikos darbo kodeksas³ (toliau – DK) iš esmės reformuodamas darbo teisę, kurio XII skyrius įtvirtina darbo sutarties sąvoką, turinį, rūšis bei jos sudarymo, vykdymo ir pasibaigimo teisinius pagrindus bei tvarką.

Detalus darbo sutarties reglamentavimas sudaro prielaidas šalims sudaryti teisėtą, jų pačių teises, interesus ar viešąjį interesą nepažeidžiančią darbo sutartį – nustatyti teisėtus darbo santykius. Teisėtos darbo sutarties sudarymo faktas garantuoja, kad abiejų darbo sutarties šalių teises ir interesus gins įstatymas. Tačiau net ir detalus reglamentavimas neapsaugo šalių nuo klaidos tikimybės ar valingų neteisėtų veiksmų atlikimo sudarant darbo sutartis, kas dažnai sąlygoja darbo sutarties prieštaravimo įstatymams atsiradimą. Darbo sutarties prieštaravimų įstatymams atsiradimą gali sąlygoti įvairios objektyvios ar subjektyvios priežastys. Sutarties šalys gali klysti tiek aiškindamos, tiek taikydamos teisės normas, ko pasekmėje, darbo sutartis neretai tampa neteisėta, paversdama darbo teisinius santykius prieštaraujantiems įstatymams. Todėl įstatymams prieštaraujantys darbo santykiai, kaip ir bet kurie kiti santykiai, tam faktui paaiškėjus tęstis negali.

Darbo teisinius santykius reglamentuojantys teisės aktai nenumato galimybės neteisėtą darbo sutartį pripažinti negaliojančia. Viena iš priežasčių dėl tokios galimybės nebuvimo yra ta, kad darbo sutartį, skirtingai nei civilines sutartis, pripažinus negaliojančia, nebūtų įmanoma restitucija. Darbo sutarties šalių gražinimas į tą padėtį, kurioje jos buvo iki

¹ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas: monografija*. Vilnius: Justitia, 2005. P. 331.

² Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 36-973.

³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

negaliojančios sutarties sudarymo yra objektyviai neįmanomas, nes atlikto darbo sąnaudų grąžinti neįmanoma. Dėl šios priežasties, tiek DSĮ nenumatė, tiek DK nenumato darbo sutarties negaliojimo. Todėl pripažinus darbo sutarties prieštaravimo įstatymui atsiradimo tikimybę, įstatymų leidėjas tiek ankstesniame reglamentavime, tiek naujame DK, įtvirtina darbo sutarties prieštaravimų įstatymams pašalinimo tvarką, kartu tiesiogiai neatsakydamas į daugelį svarbių ir praktikoje iškylančių klausimų. Todėl, atsižvelgiant į darbo sutarties svarbą ir jos neteisėtumo atveju sukeltus neigiamus padarinius bei į praktikoje iškylančią problematiką, būtina atlikti išsamią ir visapusišką darbo sutarties prieštaravimų įstatymams pašalinimo studiją. Šiai studijai ir yra skirtas darbas „Darbo sutarties prieštaravimų įstatymams pašalinimas“.

Temos aktualumas, naujumas, originalumas. Šios temos praktinį aktualumą pabrėžia darbo sutarties prieštaravimų įstatymams atsiradimo, pašalinimo ir nepašalinimo teisiniai padariniai ir jų reikšmė praktikoje. Konstatuojant darbo sutarties prieštaravimus įstatymams, konstatuojami neteisėti darbo santykiai. Šalinant prieštaravimus įstatymams, neteisėti santykiai transformuojami į teisėtus, taip užtikrinant garantiją, kad darbo teisės bus ginamos įstatymu. Taip pat temos praktinį aktualumą pabrėžia DK tiesiogiai nereglamentuoti probleminiai klausimai susiję su darbo sutarties prieštaravimų įstatymams pašalinimo tvarka ir jos nutraukimu. Teorinį temos aktualumą pagrindžia specialios teisinės literatūros stoka nagrinėjama tema ir būtinybė užpildyti šią spragą. Analizuojant specialią teisinę literatūrą, pastebėtina, jog daug dėmesio skiriama darbo sutarties sudarymo, vykdymo bei pasibaigimo studijai. Tačiau itin stokojama dėmesio nagrinėjamai temai. Nėra atliktų mokslinių tyrimų, nagrinėjančių prieštaravimų ypatybes, jų atsiradimo priežastis, rūšis, pašalinimo tvarką ir teisinius padarinius. Galima rasti vos keletą tų pačių mokslininkų (pavyzdžiui, prof. dr. Ipolito Nekrošiaus, doc. dr. Viktoro Tiažkijaus) atliktų trumpų studijų. Darbas originalus ir naujas tuo, jog konkrečiai nagrinėjama tema nerasime nei vieno išsamaus mokslinio tyrimo. Šis darbas yra pirmasis mokslinio pobūdžio darbas Vilniaus universiteto Teisės fakultete, pretenduojantis į detalią darbo sutarties prieštaravimų įstatymams pašalinimo analizę.

Tyrimo objektas. Tyrimo objektas yra neteisėtų darbo santykių, pažeidžiančių įstatymus, konstatavimas, tokių santykių keitimo bei nutraukimo tvarka.

Tyrimo dalykas. Šio darbo dalykas yra darbo sutarties prieštaravimų įstatymų įstatymams pašalinimo tvarka ir nepašalinimo teisiniai padariniai. Pabrėžtina, jog tam tikri darbo sutarties sudarymo tvarkos pažeidimai, jos reikalaujamos formos nesilaikymas yra kvalifikuojami kaip nelegalus darbas. Įstatymų pažeidimai, sudarantys nelegalaus darbo sudėtį, nėra šio darbo dalykas ir analizuojami tik tiek, kiek jie susiję su nagrinėjama

tema. Pavyzdžiui, nustatant ribą, kada įstatymo pažeidimas kvalifikuojamas kaip nelegalus darbas, o kada kaip darbo sutarties prieštaravimas įstatymui. Šiuo klausimu, darbe keliami problematika dėl darbo sutarties rašytinės formos nesilaikymo ir nelegalaus darbo kvalifikavimo.

Darbo tikslas. Šio darbo tikslas – taikant įvairius tyrimo metodus, atlikti išsamią ir visapusišką darbo sutarties prieštaravimų įstatymams pašalinimo analizę, pateikti išsamią informaciją apie prieštaravimų pašalinimo tvarką, atsakant į praktikoje kylančius probleminius klausimus. Siekiant šio tikslo keliami tokie pagrindiniai uždaviniai:

1. Apibrėžti darbo sutarties prieštaravimų įstatymams sąvoką ir nustatyti jų rūšis.
2. Nustatyti prieštaravimų pašalinimo būdus bei tvarką.
3. Nustatyti nepašalintinus prieštaravimus ir nurodyti jų teisinius padarinius. Atsakyti į klausimą, ar DK 139 straipsnio 1 dalis yra savarankiškas darbo sutarties nutraukimo pagrindas.
4. Nustatyti atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarką, nutraukiant darbo sutartį kai ji prieštarauja įstatymams.

Tyrimo metodai. Tiriant darbo sutarties prieštaravimų įstatymams pašalinimą bei formuluojant išvadas, taikomi sisteminės analizės, loginis, analitinis, istorinis, teleologinis bei precedentinis teisės aiškinimo metodai.

Sisteminės analizės metodas taikomas formuluojant darbo sutarties prieštaravimų sąvoką. Šį metodą taikant kartu su *loginiu* ir *analitiniu*, analizuojama teisės norminių aktų nuostatos, nustatomos prieštaravimų rūšys, pašalinimo tvarka.

Loginės analizės metodu tiriami atskiri prieštaravimų pašalinimo nuostatų elementai ir formuluojami taikymo pavyzdžiai.

Istorinis metodas naudojamas nustatant ankstesnio reglamentavimo ir dabartinio reglamentavimo skirtumus, pasikeitimo priežastis.

Teleologinis metodas naudojamas tiriant teisės normų turinį, atsižvelgiant į įstatymų leidėjo ketinimą.

Precedentinis teisės aiškinimo metodas naudojamas aiškinant teisės normas, atsižvelgiant į teismų suformuluotas teisės aiškinimo ir taikymo taisykles. Šis metodas tapo svarbus po to, kai Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas⁴ 2007 m. spalio 24 d. priėmė nutarimą dėl teismų precedentų.

Tyrimo šaltiniai. Analizei naudojami įvairių rūšių šaltiniai. Visų pirma, remiamasi galiojančiais teisės aktais (aktualiomis redakcijomis iki 2009-11-01) bei ankstesniu

⁴ LRKT 2007 m. spalio 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 4, 165 straipsnių (2002 m. vasario 28 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai.“ *Valstybės žinios*, 2007, Nr. 111-4549.

reglamentavimu, kuris tiesiogiai susijęs su šia tema, daugiausia dėmesio skiriant DK ir DSĮ normų analizei. Taip pat remiamasi praktine medžiaga, daugiausiai dėmesio skiriant Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) ir Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo (toliau – LVAT) nutarčių analizei; teismų praktikos apžvalgomis. Pažymėtina, jog specialios teisinės literatūros – monografijų, straipsnių – konkrečiai nagrinėjama tema nėra. Todėl, kiek nagrinėjamos temos specifika leidžia ir, kiek tai susiję su nagrinėjama tema, remiamasi specialiąja darbo teisės literatūra.

Darbo struktūra. Darbo struktūrą sudaro įvadas, trys dėstomosios dalies skyriai bei išvados. Tokią darbo struktūrą sąlygojo darbo tikslui pasiekti iškelti uždaviniai. Kiekviename dėstomosios dalies skyriuje analizuojamas santykinai savarankiškas klausimas, siekiant įgyvendinti kiekvieną iškeltą darbo uždavinį. Analizės pabaigoje, remiantis tyrimo metu gautais rezultatais, pateikiamos konkrečios išvados. Išvados formuluojamos taip, kad jomis būtų visiškai atsakyta į darbo tiksluose ir uždaviniuose iškeltus klausimus. Darbo pabaigoje pateikiama santrauka lietuvių ir anglų kalba, nurodomas analizei naudotų šaltinių sąrašas.

1. Darbo sutarties prieštaravimų įstatymams pašalinimo samprata

1.1 Darbo sutarties prieštaravimų įstatymams sąvoka ir rūšys

Lietuvos Respublikos Konstitucijos⁵ (toliau – Konstitucija) 28 straipsnyje įtvirtinta kiekvieno žmogaus konstitucinė pareiga – įgyvendinant savo teises ir naudojantis savo laisvėmis, laikytis Konstitucijos ir įstatymų, nevaržyti kitų žmonių teisių ir laisvių. Tokios pareigos privaloma laikytis įgyvendinant ir konstitucinę savo teisę į darbą, t.y. sudarant darbo sutartį. Prieš sudarant sutartis tarp šalių susiklosto tam tikri ikisutartiniai santykiai, kurių pagrindas yra derybos, t.y. bandymas susitarti dėl būsimos sutarties sąlygų.⁶ Teisės norminių aktų laikymasis sudaro prielaidas darbo sutarties šalims nustatyti tokius darbo santykius, kurie nepažeidžia nei jų pačių, nei trečiųjų asmenų, nei visuomenės teisių ir teisėtų interesų. Tačiau tuo pačiu konstatuojama ir darbo sutarties prieštaravimų įstatymams atsiradimo tikimybė. Todėl DK nustato pareigą šalinti darbo sutarties prieštaravimus įstatymams ir įtvirtina pašalinimo tvarką.

DK 139 straipsnio 1 dalyje nustatyta, jog kai darbo sutarties sudėtinės dalys (dalis) prieštarauja įstatymų draudžiamosioms nuostatomis ir tų prieštaravimų negalima pašalinti, taip pat nėra galimybės perkelti darbuotojo jo sutikimu į kitą darbą, darbo sutartis nutraukiama. Iš esmės analogiška nuostata buvo įtvirtinta ir DSI 31 straipsnio 1 dalyje, kuri nustatė, jog darbo sutartis, kai jos sudėtinės dalys (dalis) prieštarauja įstatymų draudžiančioms nuostatomis ir tų prieštaravimų negalima pašalinti, taip pat nėra galimybės perkelti darbuotojo, jam sutinkant, į kitą darbą, nutraukiama.

Minėta DK 139 straipsnio 1 dalies nuostata nėra norma – definicija, apibrėžianti darbo sutarties prieštaravimo įstatymui sąvoką, todėl, norint ją apibrėžti, būtina sistemiškai analizuoti sąvokas „*sutarties sudėtinės dalys*“ ir „*įstatymų draudžiamosios nuostatos*“ kartu su kitomis DK normomis, ypatingai atsižvelgiant į darbo sutarties sąvoką, jos sudarymo momentą bei turinį. Pabrėžtina, jog DK 139 straipsnio 1 dalies formuluotė „<...darbo sutarties sudėtinės dalys (dalis)...>“ suponuoja mintį, jog darbo sutarties prieštaravimas įstatymų draudžiamosioms nuostatomis yra pripažįstamas tik kaip darbo sutarties turinį sudarančių sudėtinių dalių prieštaravimas įstatymams. Tačiau, analizės kontekste, būtina atsakyti į ypatingai svarbų probleminį klausimą, ar įstatymo reikalaujamos darbo sutarties rašytinės formos nesilaikymas yra/turi būti laikomas darbo

⁵ Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.

⁶ DAMBRAUSKIENĖ, G. *Civilinių ir darbo sutarčių sąveika*. Jurisprudencija, 2002, t. 28 (20), p. 11.

sutarties prieštaravimu įstatymams, ir ar toks prieštaravimas gali būti pašalinamas remiantis DK 139 straipsniu.

Pagal DK 93 straipsnį darbo sutartis – tai darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti jam sulgytą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu.

Pagal DK 94 straipsnio 1 dalį darbo sutarties turinys yra jos šalių sulgytos sutarties sąlygos, apibrėžiančios šalių teises ir pareigas. Vadovaujantis DK 99 straipsniu, darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų, numatytų DK 95 straipsnyje. Kadangi tokia nuoroda į DK 95 straipsnį nekonkretizuoja atskirų straipsnio dalių, vadinasi, „darbo sutarties sąlygos“ reiškia visumą sąlygų, dėl kurių susitaria šalys. Pabrėžtina, jog DK 99 straipsnio nuostata, įpareigojanti susitarti šalis dėl visų sąlygų, yra bendra DK 95 straipsnio atžvilgiu, todėl darbo sutartis negalios, jei nebus susitarta dėl visoms darbo sutarčių rūšims būtinųjų darbo sutarties sąlygų, t.y. ji bus laikoma nesudaryta. Tuo atveju, jei darbo sutartyje nebus numatyta privalomųjų (darbo apmokėjimo) ar kitų darbo sutarties sąlygų, vis tiek bus laikoma, kad darbo sutartis sudaryta, o dėl neišformintų nebūtinųjų visoms darbo sutarčių rūšims sąlygų vykdymo darbuotojui išlieka reikalavimo teisė.

LAT vienoje iš savo nutarčių⁷ konstatavo, kad „abiem darbo sutarties šalims – darbdaviui ir darbuotojui – yra privalomos sąlygos, įtrauktos į darbo sutartį. Sąlygos, įtvirtintos ne darbo sutartyje, bet nuostatuose, įmonės vadovo įsakymuose, kituose administracijos aktuose, tampa neatskiriama darbo sutarties dalimi tik tuo atveju, kai darbo sutartyje yra nuoroda į konkretų aktą, t.y. abi sutarties šalys susitarė tokio akto nuostatas laikyti sutarties sąlygomis.“ Taigi, jei darbo sutartyje yra sąlyga, nurodanti į konkretų aktą, tai tokio akto nuostatos laikomos sutarties sąlygomis ir šalims yra privalomos.

Pagal DK 99 straipsnio 1 dalį darbo sutartis laikoma sudaryta kai šalys susitaria dėl sutarties sąlygų (t.y. pakanka tik susitarimo, o ne sutarties pasirašymo), numatytų DK 95 straipsnyje, tačiau jau to paties straipsnio 2 dalis nurodo, jog darbo sutartis turi būti sudaroma raštu pagal iš anksto patvirtintą pavyzdinę formą, o šio straipsnio 3 dalis įpareigoja darbdavį užtikrinti, kad darbuotojui būtų leidžiama dirbti tik pasirašius su juo

⁷ LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 27 d. nutartis c. b. A. P. v. *Klaipėdos jūrų krovinių kompanija*, Nr. 3K-3-300/2007, kat. 14.2; 11.1; 11.7.1; 11.7.3 (S).

darbo sutartį, įteikus jam antrąją darbo sutarties egzempliorių ir išdavus jo tapatybę patvirtinantį dokumentą. Taigi, vadovaujantis vien formaliuoju darbo sutarties sudarymo kriterijumi, darytina išvada, jog darbo sutarties žodžiu negalima sudaryti, nes darbuotojui leidžiama dirbti tik pasirašius su darbdaviu sutartį, nors tai ir prieštarauja minėtai DK 99 straipsnio 1 daliai. Be to, pagal DK 98 straipsnio 1 dalies 1 punktą darbas, esant DK 93 straipsnyje nustatytiems darbo sutarties požymiams, dirbamas nesudarius darbo sutarties ar teisės aktų nustatyta tvarka nepranešus Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui apie asmenų priėmimą į darbą yra kvalifikuojamas kaip nelegalus darbas.

Dėl darbo sutarties sudarymo momento darbo teisės teorijoje ir praktikoje galima rasti įvairių nuomonių ir išaiškinimų. Anot Vilniaus universiteto Teisės fakulteto Privatinės teisės katedros docento Viktoro Tiažkijaus, „net ir nepasirašius darbo sutarties, jeigu šalys susitarė dėl būtinųjų sąlygų ir darbuotojas pradėjo dirbti pagal darbdavio įgalioto asmens leidimą, darbo santykių egzistavimas neturėtų būti nuneigiamas ir atitinkamai tokio darbuotojo atliekamas darbas neturėtų būti pripažintas nelegaliu, remiantis DK 98 straipsniu.“⁸ Panašios nuomonės laikosi ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaro⁹ bei vadovėlio „Darbo teisė“¹⁰ autoriai, teigdami, jog „pagal sutarčių teoriją ir praktiką, pavyzdžiui, pagal Civilinio kodekso 1.93 straipsnį, sutarties formos nesilaikymas toli gražu ne visada lemia jos negaliojimą. Dažniausiai sutarties formos pažeidimai tik pasunkina sandorio įrodinėjimą.“ Su tokia nuomone, galima būtų pagrįstai sutikti, kadangi įstatymų reikalaujamos formos nesilaikymas sandorį daro negaliojantį tik tuo atveju, kada toks negaliojimas išakmiai nurodytas įstatymuose. Tuo tarpu DK nenumato ir negali numatyti tokio sutarties negaliojimo, nes darbo santykiuose restitucija yra neįmanoma, bet leidžiama šalinti sutarties prieštaravimus įstatymui.

Būtina pabrėžti, jog teismų praktikos analizė rodo teismų polinkį vadovautis formaliuoju darbo sutarties sudarymo kriterijumi, kadangi vienoje iš savo bylų Lietuvos Vyriausiasis administracinis teismas¹¹ (toliau – LVAT) konstatavo, jog „DK 99 straipsnio nuostatų sisteminė analizė leidžia daryti išvadą, kad pagal DK darbo sutartis laikoma sudaryta tik įvykužius visus įstatymo reikalavimus, t.y. susitarus dėl darbo sutarties sąlygų ir pasirašius rašytinę darbo sutartį. Vien tik žodinis susitarimas dėl darbo sutarties sąlygų nelaikytinas darbo sutarties sudarymu pagal DK 99 straipsnio prasmę. Todėl pagal DK 98 straipsnio 1 dalies 1 punktą nelegaliu darbu pripažintini ir tie atvejai, kai darbas

⁸ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas: monografija*. Vilnius: Justitia, 2005. P. 332.

⁹ NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II tomas*. Vilnius: Justitia, 2004. P. 60.

¹⁰ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 200.

¹¹ LVAT 2004 m. kovo 1 d. nutartis a. b. Nr. N-9-223-04.

dirbamas, nors ir susitarus dėl darbo sutarties sąlygų, tačiau nesudarius rašytinės darbo sutarties, kaip to reikalaujama pagal DK 99 straipsnio 2 dalį. Taigi leidimas asmenims dirbti darbą su jais susitarus dėl darbo sutarties sąlygų, bet nesudarius rašytinių darbo sutarčių, užtraukia administracinę atsakomybę darbdaviui pagal ATPK 41³ straipsnio 1 dalį.“ Be to, sutinkama net kategoriškų teiginių, esą kol darbo sutarties tekstas nepasirašytas – sutarties nėra. Pavyzdžiui, LVAT yra pasisakęs, jog „DK 98 straipsnio 1 dalies 1 punkto prasme nelegalaus darbo objektyviosios pusės vieną iš elementų sudaro darbas, atliekamas ne civilinės, o darbo sutarties pagrindu, nesusitarus raštu dėl *visų* darbo sutarties sąlygų nepriklausomai nuo to, ar teisinio santykio šalys visas darbo sutarties sąlygas buvo aptarusios žodine forma.“¹² Vertinant anksčiau paminėtą LAT nutartį, panašu, jog šis teismas taip pat linkęs vadovautis formaliuoju darbo sutarties sudarymo kriterijumi. Tokią išvadą patvirtina sakinytis: „abiem darbo sutarties šalims – darbdaviui ir darbuotojui – yra privalomos sąlygos, *įtrauktos* į darbo sutartį.“¹³ Tačiau paminėtina, jog teismai, konstatuodami faktiškai susiklosčiusius darbo santykius, sutarties sudarymo tvarkos pažeidimus pripažįsta kaip pašalintinus prieštaravimus pagal DK 139 straipsnio 1 dalį. Pavyzdžiui, vienoje iš Lietuvos apeliacinio teismo (toliau – Apeliacinis teismas) nagrinėtų bylų ieškovė prašė pripažinti darbo sutartį neteisėta, nes joje nebuvo darbuotojos parašo, tačiau darbuotoja apžiūrėjo būsimą darbo vietą, aptarė darbo sąlygas ir darbo užmokestį bei faktiškai dirbo pas atsakovą, jai buvo sumokėtas darbo užmokestis, užpildytas darbo sutarties blankas, sutartis įregistruota ir pranešta apie ieškovės priėmimą į darbą. Teismas konstatavo, „jog šalių veiksmai patvirtina, kad tarp šalių susiklostė faktiniai darbo santykiai, kurie nebuvo nustatyta tvarka įforminti. Teismas pažymėjo, kad pagal DK 139 straipsnį leidžiama pašalinti sutarties sąlygas, prieštaraujančias įstatymams, o ne pripažinti visą darbo sutartį negaliojančia.“¹⁴ Atsižvelgiant į DK 139 straipsnio 1 dalies formuluotę „<...darbo sutarties sudėtinės dalys...>“ ir į minėtus teismų išaiškinimus, darytina išvada, jog teismai darbo sutarties rašytinės formos nesilaikymo nepripažįsta kaip darbo sutarties prieštaravimo įstatymui, kuri galima būtų pašalinti DK 139 straipsnio 1 dalyje nustatyta tvarka, t.y. įforminant raštu darbo sutartį, o kvalifikuoja ją kaip nelegalų darbą. Tuo tarpu darbo sutarties įforminimo tvarkos pažeidimus aiškina kaip darbo sutarties prieštaravimus įstatymams, šalintinus pagal DK 139 straipsnio 1 dalį.

¹² Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. Aprobauta LVAT teisėjų 2005 m. liepos 14 d. pasitarime [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. lapkričio 12 d.] <www.infolex.lt/praktika>

¹³ LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 27 d. nutartis c. b. A. P. v. *Klaipėdos jūrų krovinių kompanija*, Nr. 3K-3-300/2007, kat. 14.2; 11.1; 11.7.1; 11.7.3.

¹⁴ Lietuvos apeliacinio teismo CBS teisėjų kolegijos 2009 m. vasario 2 d. nutartis c. b. J. T. v. *UAB „Corpus A“*, Nr. 2A-191-2009, kat. 11.5.1; 11.9.10.8; 14.1; 16.2.4; 44.2.4.2.

Tokiu atveju tampa visiškai nebeaišku, ką DK 139 straipsnio 1 dalies prasme reiškia sąvoka „darbo sutarties sudėtinės dalys“. Remiantis teismų praktika tai yra tik rašytinės darbo sutarties turinio dalys (sąlygos) ir rašytinės darbo sutarties įforminimo trūkumai. Manytina, jog darbo sutarties įforminimo tvarkos pažeidimus teismai vertina kaip darbo sutarties sudėtinės dalies prieštaravimą įstatymams, o esant faktiniams darbo santykiams vien tik rašytinės formos nesilaikymą nepagrįstai kvalifikuoja jau kaip nelegalų darbą. Vargu, ar su tokia teismų nuomone galima būtų pagrįstai sutikti ir vien dėl rašytinės darbo sutarties nebuvimo paneigti visus darbo santykius ir darbuotojo dirbamą darbą pripažinti nelegaliu. Tokį nesutikimą galima būtų grįsti tokiais argumentais. Pirma, pagal DK 93 straipsnį darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, t.y. pakanka šalims tik susitarti, o ne įforminti susitarimą. Tokiu susitarimu darbuotojas įsipareigoja atlikti tam tikras darbo funkcijas ir paklusti darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys – suteikti darbuotojui susitarimu nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti teisės norminiuose aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu nustatytas darbo sąlygas. Manytina, jog susitarimų dėl kiekvieno minėto įsipareigojimo visumą, DK 93 straipsnio prasme, reikėtų laikyti darbo sutartimi, nepriklausomai nuo to, ar ši susitarimų visuma yra įforminta raštu ar ne. Taigi darbo sutarties apibrėžimas neapima jos formos požymio. Antra, pagal DK 99 straipsnio 1 dalį darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų, nurodytų DK 95 straipsnyje. DK 95 straipsnyje reikalaujama, kad kiekvienoje darbo sutartyje šalys sulygtų dėl būtinųjų sutarties sąlygų: darbovietės ir darbo funkcijų bei dėl darbo apmokėjimo sąlygų. Šalims dėl šių sąlygų sulygus, DK 99 straipsnio 1 dalies prasme laikoma, kad darbo sutartis sudaryta. Taigi darbo sutartis yra konsensuali, t.y. laikoma sudaryta nuo šalių susitarimo momento, nesiejant sudarymo momento su rašytinio dokumento įforminimu. Trečia, DK 99 straipsnio 2 dalis nustato darbo sutarties įforminimo tvarką, t.y. anksčiau minėtų susitarimų visumos įtvirtinimo raštu tvarką, bet ne sutarties sąvoką ar sudarymo momentą. Ketvirta, DK 98 straipsnio 1 dalies 1 punkte nurodyta, jog nelegaliu darbu laikomas darbas esant DK 93 straipsnyje nustatytiems darbo sutarties požymiams, dirbamas *nesudarius darbo sutarties*. Šioje nuostatoje nėra nurodyta žodžio „rašytinės“. Tuo tarpu darbo sutartis laikoma sudaryta susitarus dėl DK 95 straipsnyje nurodytų sąlygų. Taigi atsižvelgiant į minėtus argumentus, vien tik rašytinės darbo sutarties formos nesilaikymas, neturėtų paneigti faktiškai susiklosčiusių darbo teisinių santykių. Jei šalys susitarė dėl visų darbo sutarties sąlygų, darbuotojas faktiškai pradėjo dirbti, jam yra mokamas darbo užmokestis, mokamos socialinio draudimo įmokos – tai vien tik rašytinės sutarties nebuvimas turėtų būti taip pat

vertinamas kaip darbo sutarties prieštaravimas įstatymams ir leidžiamas šalinti pagal DK 139 straipsnio 1 dalį, įforminant darbo sutartį raštu kaip ir kitų darbo sutartį sudarančių įforminimo elementų prieštaravimus.

Nepaisant skirtingų teorinių ir praktinių aiškinimų bei nepritario teismams dėl darbo sutarties sudarymo momento, darbe vadovaujamosi formaliu darbu sutarties sudarymo kriterijumi ir laikoma, jog darbo sutartis laikoma sudaryta kai šalys ne tik susitarė dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų, bet ir įformino jas rašytinėje darbo sutartyje. Todėl darbo sutarties prieštaravimas įstatymui analizuojamas kaip darbo sutarties turinio prieštaravimas įstatymams, o sudarymo tvarkos elemento pažeidimai tik tiek, kiek jų pažeidimas nėra kvalifikuojamas kaip nelegalus darbas. Toks aiškinimas ypatingai tampa svarbus po to, kai Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas 2007 m. spalio 24 d. priėmė nutarimą dėl teismų precedentų.

Minėta, jog pagal DK 99 straipsnio 2 dalį darbo sutartis turi būti sudaroma raštu pagal pavyzdinę formą. Darbo sutarties pavyzdinė forma yra patvirtinta 2003 m. sausio 28 d. Vyriausybės nutarimu Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“¹⁵. Tokia pavyzdinė darbo sutarties forma padeda subjektams tinkamai įforminti savo sutartinius santykius, tačiau tai nereiškia, kad šalys turi žodis į žodį atkartoti patvirtintą pavyzdį. Todėl, manytina, jog sudarant darbo sutartis būtina pavyzdinėje darbo sutarties formoje nustatyti būdu aptarti visus joje numatytus sutarties elementus. Pabrėžtina, jog šalys privalo laikytis DK įtvirtintų imperatyvių nuostatų, o darbo sutarties sąlygų išdėstymo tvarka priklauso nuo jų valios. Be to, šalys sutartyje gali sulygti ir dėl kitokių sąlygų, jeigu tokie susitarimai neprieštarauja teisės aktams. Vadinas, darbo sutarties sąlygos, jos turinys neturi prieštarauti įstatymams, t.y. darbo sutartis turi atitikti įstatymų reikalavimus pagal savo turinį, o pačios sutarties išdėstymo forma gali būti laisva.

Atlikus sistemine DK normų bei teismų praktikos analizę, apibendrintai dėl sąvokos „darbo sutarties sudėtinės dalys“, galima teigti, jog *darbo sutarties sudėtinės dalys* – tai darbuotojo ir darbdavio susitarimu sulygtos ir rašytine forma įtvirtintos sąlygos, apibrėžiančios šalių teises ir pareigas, kurių visuma sudaro darbo sutarties turinį. Todėl darytina išvada, jog kiekviena atskira sąlyga yra darbo sutarties atskira sudėtinė dalis. Būtent sąlygų, bet ne teisių ir pareigų visuma sudaro darbo sutartį (jos turinį), nes šalių teisės ir pareigos yra ne sutarties, o teisinio santykio, kurį ta sutartis įformina, turinys. Pavyzdžiui, darbo sutarties sąlyga nustatanti, kad sudaroma terminuota sutartis 3 metams savaimė sutartyje nenustato šalių teisių ir pareigų, tačiau įformina teisinio santykio

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

pobūdį iš kurio galima spręsti apie šalių teises ir pareigas (suėjus darbo sutarties terminui, darbdavys gali nutraukti darbo sutartį ir atleisti darbuotoją iš darbo, nemokėdamas jam išieitinės išmokos ir neįspėjęs apie atleidimą).

Terminas „įstatymai“ vartojamas teisės aktų tekstuose neretai aiškinamas plečiamai, t.y. tikroji normos prasmė yra platesnė nei tekstinė. Įstatymas dažnai suprantamas ne tik kaip Seimo priimtas teisės aktas, bet ir kaip bendras visų norminių teisės aktų pavadinimas. Tačiau būtina atsakyti, ar DK 139 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą terminą „įstatymų draudžiamosioms nuostatom“ galima aiškinti plečiamai?

DK 3 straipsnio 1 dalis darbo teisės šaltiniams be Lietuvos Respublikos Konstitucijos, tarptautinių sutarčių, darbo santykius reglamentuojančių Europos Sąjungos teisės normų, DK bei kitų įstatymų, taip pat priskiria norminius teisės aktus ir kolektyvinių sutarčių normatyvines nuostatas. Tai reiškia, jog darbo teisės šaltinis yra ir kiti norminiai Vyriausybės, kitų valstybės ir savivaldos institucijų, įmonių, įstaigų ir organizacijų teisės aktai, t.y. poįstatyminiai aktai. Taip pat normatyvinės kolektyvinių sutarčių nuostatos. Pažymėtina, kad DK aiškiai įtvirtina, jog poįstatyminiai aktai neturi prieštarauti Konstitucijai, tarptautinėms sutartims, Europos Sąjungos teisės aktams, DK ir kitiems darbo įstatymams. Būtina atkreipti dėmesį, jog DK 3 straipsnio 2 dalyje įtvirtintas darbo teisinių santykių reglamentavimo Vyriausybės nutarimais ir kitais norminiais teisės aktais apribojimas. Tokie aktai gali reglamentuoti darbo santykius tik tais atvejais kai tai numato DK ar kitas įstatymas, ir tik ta apimtimi, kiek leidžiama pagal DK ar kito įstatymo nuostatas.¹⁶

DK 4 straipsnio 2 dalis suteikia teisę Vyriausybei, kitoms valstybės ir savivaldybių institucijoms pagal savo kompetenciją priimti norminius teisės aktus darbo santykių reglamentavimo klausimais. Kartu nurodoma, jog Vyriausybė negali priimti norminių teisės aktų, pabloginančių darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato DK ir kiti darbo įstatymai. Tuo tarpu kitų valstybės ir savivaldybių institucijų norminių teisės aktų nuostatos, pabloginančios darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato DK ir kiti darbo įstatymai, laikomos negaliojančiomis. Tas pats pasakytina ir apie trišalius susitarimus, kolektyvines sutartis bei vietinius (lokalinius) norminius teisės aktus dėl darbo sąlygų. Tai reiškia, jog poįstatyminiai aktai prieštaraujantys įstatymams ar pabloginantys darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato DK ir kiti darbo įstatymai, negalioja. Todėl darytina išvada, kad visi galiojantys ir taikomi poįstatyminiai aktai yra neprieštaraujantys įstatymams ir nepabloginantys darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią

¹⁶ NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I tomas*. Vilnius: Justitia, 2003. P. 41.

nustato DK ir kiti darbo įstatymai, kol neįrodyta priešingai. Be to, DK 4 straipsnio 1 dalies nuostatos nurodo, jog darbo įstatymai reglamentuoja individualius darbo santykius, nustato pagrindines darbuotojų ir darbdavių teises, pareigas bei darbo apmokėjimo, poilsio ir atostogų laiko, darbuotojų saugos ir sveikatos garantijas, kitas minimalias garantijas, lengvatas, kompensacijas ir panašiai. Tai reiškia, jog žemesnės teisinės galios kaip įstatymas teisės norminiu aktu, neleidžiama nustatyti minėtų klausimų. Vadinasi, darbo sutartis, sudaryta laikantis teisėtų ir galiojančių kolektyvinių sutarčių, Vyriausybės nutarimų ir kitų poįstatyminių aktų, yra teisėta ir jos sudėtinių dalių prieštaravimas nei įstatymams, nei poįstatyminiams aktams objektyviai neįmanomas. Tačiau dažnai gali atrodyti, jog darbo sutarties sąlygos prieštarauja poįstatyminiam aktui. Pavyzdžiui, DK 187 straipsnio 1 dalis įpareigoja Vyriausybę Trišalės tarybos teikimu nustatyti minimalųjį valandinį atlygį ir minimaliąją mėnesinę algą, o to paties straipsnio 3 dalis įtvirtina imperatyvią normą, jog darbuotojo valandinis atlygis arba mėnesinė alga negali būti mažesnė už Vyriausybės nustatytus minimaliuosius dydžius. 2007 m. gruodžio 17 d. Vyriausybė priėmė nutarimą,¹⁷ pagal kurį nuo 2008 m. sausio 1 d. minimali mėnesinė alga yra 800 litų. Todėl darbo sutartyje darbuotojui nustatčius mažesnę darbo užmokestį už Vyriausybės patvirtintąjį, darbo sutarties sąlyga dėl darbo apmokėjimo prieštarautų ne minėtam Vyriausybės nutarimui, o DK 187 straipsnio 3 daliai ir 94 straipsnio 2 daliai. Tas pats pasakytina ir apie kolektyvines sutartis. Pavyzdžiui, DK 187 straipsnio 2 dalis leidžia kolektyvinėmis sutartimis nustatyti didesnius už Vyriausybės nustatytus minimalius darbo užmokesčio dydžius. Todėl jei kolektyvinėje sutartyje toks dydis būtų nustatytas, o darbo sutartyje būtų nustatytas mažesnis, tai darbo sutarties sąlyga dėl darbo apmokėjimo prieštarautų ne kolektyvinei sutarčiai, o taip pat DK 187 straipsnio 3 daliai ir 94 straipsnio 2 daliai.

Būtina aptarti situaciją, kada neteisėta kolektyvinė sutartis darbo sutarties sąlygą daro prieštaraujančią įstatymui. Pavyzdžiui, pagal DK 95 straipsnio 4 dalį šalys gali susitarti dėl visiškos materialinės atsakomybės. Visiškos materialinės atsakomybės sutarčių sudarymo tvarką nustato DK 256 straipsnis. Šio straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, jog visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma su darbuotojais, kurie dirba darbus arba eina pareigas, įtrauktas į sąrašą, nustatomą kolektyvinėje sutartyje. Vadinasi, jeigu darbuotojo pareigos į tokį sąrašą įtrauktos, sutartis dėl visiškos materialinės atsakomybės su darbuotoju gali būti sudaryta, bet šalys gali jos ir nesudaryti. Tačiau jeigu įmonėje tokio sąrašo nebūtų arba jis būtų patvirtintas pažeidžiant DK 256 straipsnio 1 dalyje

¹⁷ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. gruodžio 17 d. nutarimas Nr. 1368 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo.“ *Valstybės žinios*, 2007, Nr. 137-5592.

nustatytą tvarką, bet sudarant darbo sutartis į jas būtų įtraukiama papildoma sąlyga dėl visiškos materialinės atsakomybės, tai tokią sąlygą reikėtų pripažinti prieštaraujancia DK 256 straipsnio 1 daliai, 94 straipsnio 2 daliai ir 95 straipsnio 4 daliai.

Apibendrinant tai, apie ką kalbėta, galima konstatuoti, jog DK 139 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą terminą „įstatymai“ reikia aiškinti siaurinamai, t.y. tik kaip Seimo priimtą teisės aktą. Tuo tarpu termino „draudžiamosioms“ nereikėtų suprasti siaurinamai – draudžiamosiomis nuostatomis laikyti tik tokias, kurios įstatymuose suformuluotos neigiamaisiais sakiniais (neleidžiama, draudžiama, negali sulygti). Tokios nuostatos įstatymuose gali būti išreikštos ir įpareigojamaisiais sakiniais (privalo, turi būti, šalys sulygsta). Pavyzdžiui, pagal DK 95 straipsnio 3 dalį kiekvienoje darbo sutartyje šalys sulygsta (t.y. turi susitarti) dėl darbo apmokėjimo sąlygų. Jeigu šalys dėl tokių sąlygų nesutaria, tai tokia sutartis netaps negaliojančia, bet prieštaraus DK 95 straipsnio 3 daliai.

Atlikus sisteminę DK normų analizę, galima teigti, jog darbo sutarties prieštaravimai įstatymams – tai darbuotojo ir darbdavio susitarimu sulygtų ir rašytine forma įtvirtintų sąlygų, apibrėžiančių šalių teises ir pareigas, prieštaravimas įstatymų (kaip Seimo priimtų aktų) draudžiamosioms nuostatomis, sąlygojantis darbo sutarties keitimą, darbuotojo perkėlimą jo sutikimu į kitą darbą arba darbo sutarties nutraukimą. Tačiau tokia sąvoka yra tik formalus darbo sutarties prieštaravimų įstatymams apibrėžimas. Kur kas svarbiau suprasti giluminę (vidinę) darbo sutarties prieštaravimo įstatymui esmę. Tam tikra darbo sutarties sudėtinė dalis yra tik formali teisinio santykio tarp šalių išraiška rašytiniame dokumente – darbo sutartyje. Norint suprasti tikrąją prieštaravimo sampratą, reikia į tuos prieštaravimus žvelgti per šalių nustatyto santykio prizmę. Jei šalys sulygo dėl teisinio santykio, kuris atitinka įstatymus ir neprieštarauja įstatymų draudžiamosioms nuostatomis (teisėtas santykis), tai reikia manyti, jog tuos santykius atspindinti formalios išraiškos sąlyga, techniškai tinkamai įtvirtinta rašytinėje darbo sutartyje, jokių būdu negalės objektyviai prieštarauti įstatymų draudžiamosioms nuostatomis. Priešingu atveju, susitarus dėl įstatymus pažeidžiančių santykių (dažniausiai dėl nepakankamo įstatymų žinojimo ar savanaudiškų tikslų, apgaulės), akivaizdu, kad ir tuos santykius formaliai išreiškianti sąlyga darbo sutartyje taps prieštaraujanti įstatymų draudžiamoms nuostatomis. Vertinant prieštaravimą įstatymui, būtent, tokiu aspektu, kartais gali būti labai sunku nustatyti, ar iš tiesų šalių sulygtas santykis prieštarauja įstatymų draudžiamoms nuostatomis, ar tai yra tik formali darbo sutarties techninė klaida. Remiantis tokia prieštaravimo įstatymui samprata, konstatuotina, jog prieštaravimai gali būti suprantami dvejopai: 1) kaip teisinio santykio prieštaravimas įstatymų draudžiamoms santykiams, sąlygojantis šalių (vienos šalies)

teisių ir interesų pažeidimus; 2) kaip techninė darbo sutarties įforminimo klaida, visiškai nepažeidžianti darbo sutarties šalių teisių. Dažnai gali atsitikti, jog šalių nustatytas teisinis santykis (jo turinys) nėra prieštaraujantis įstatymams, bet prieštarauja tik techniškai klaidingai nurodyta tą santykį įtvirtinanti formalios išraiškos sąlyga. Toks prieštaravimas veikiau yra objektyvi klaida, atsispindinti darbo sutartyje ir nepažeidžianti šalių teisių ir interesų. Tačiau gali būti, jog pats santykis yra neteisėtas, o jį įtvirtinanti sąlyga tik formaliai neprieštarauja įstatymų draudžiamoms nuostatomis, t.y. apgaulės būdu, tik „dėl akių“ subjektyviai suderinta su įstatymų nuostatomis. Tokį prieštaravimą galima būtų pavadinti „nematomu“, „formaliai nepasireiškiančiu“. Pavyzdžiui, darbo sutartyje nustatytas minimalus mėnesinis atlygis, o darbuotojas faktiškai gauna mažiau. Būtent tokio prieštaravimo konstatavimas turi svarbiausią praktinę reikšmę. Tokie atvejai gali tapti aktualūs ypač dabar – ekonominės krizės metu, kai padaugėjus darbo ieškančių žmonių, bus sutinkama dirbti net ir tokiomis sąlygomis. Todėl visada svarbiau nustatyti teisinio santykio draudžiamumą ir jį šalinti, transformuojant santykius į įstatymams neprieštarujančius (teisėtus santykius), nei į prieštaravimus žvelgti kaip į techninę darbo sutarties klaidą.

Išsiaiškinus darbo sutarties prieštaravimų įstatymams sąvoką, galima nustatyti tokių prieštaravimų rūšis. Darbo sutarties prieštaravimų įstatymams rūšių nustatymas turi svarbią praktinę reikšmę. Tokius prieštaravimus galima skirstyti pagal įvairius kriterijus. Tačiau bet koks skirstymas turi prasmę tik tada, jei jis yra reikšmingas, nes priešingu atveju, galima nueiti iki absurdiško – jokios teorinės bei praktinės reikšmės neturinčio skirstymo. Todėl darbo sutarties prieštaravimų įstatymams skirstymas į rūšis taip pat gali būti pagrįstas tik tokio skirstymo reikšmingumu. Priklausomai nuo prieštaravimo rūšies, gali skirtis prieštaravimo pašalinimo būdas ir tvarka, darbo sutarties nutraukimo teisiniai padariniai.

Darbo sutarties prieštaravimų įstatymams skirstymas į rūšis gali būti reikšmingas remiantis tokiais kriterijais:

- pagal tai, kokios darbo sutarties sąlygos prieštarauja įstatymui;
- pagal prieštaravimo pasireiškimo būdą;
- pagal prieštaravimo pašalinimo galimybę;
- pagal prieštaravimo atsiradimo priežastį ir momentą;

Darbo sutarties prieštaravimų įstatymams rūšis, pagal tai, kokios darbo sutarties sąlygos prieštarauja, lemia darbo sutarties sąlygų rūšys. Priklausomai nuo to, kokia sąlyga prieštarauja įstatymui, skiriasi prieštaravimo pašalinimo tvarka ir būdas, galimas skirtingas prieštaravimo pasireiškimo pobūdis. Darbo sutarties sąlygos, sulygstamos šalių

susitarimu yra subjektyvaus pobūdžio sąlygos, kurias šalys konkretizuoja darbo sutartyje. Tokios sąlygos skirstomos į: 1) būtinąsias visoms darbo sutartims; 2) būtinąsias tik atskirų rūšių darbo sutartims; 3) papildomas ir 4) darbo apmokėjimo (sui generis). Remiantis tokiu skirstymu, galima išskirti tokias darbo sutarties prieštaravimų įstatymams rūšis:

1. būtinųjų visoms darbo sutartims sąlygų prieštaravimas įstatymui;
2. būtinųjų tik tam tikrų rūšių darbo sutartims sąlygų prieštaravimas įstatymui;
3. papildomų darbo sutarties sąlygų prieštaravimas įstatymui;
4. darbo apmokėjimo (sui generis) sąlygų prieštaravimas įstatymui.

1. Būtinųjų visoms darbo sutartims sąlygų prieštaravimas įstatymams.

DK 95 straipsnio 1 dalyje išvardytos būtiniosios sąlygos privalomos visoms darbo sutartims, nepriklausomai nuo sutarties rūšies. Šalims dėl jų nesusitarus laikoma, kad darbo sutartis nesudaryta. Šios bendros sąlygos, būtinios bet kokiai darbo sutarčiai, yra dvi – tai susitarimas dėl darbuotojo darbovietės ir darbo funkcijų.¹⁸ Žinoma, kad nenurodžius darbovietės ar darbo funkcijų (pareigų, profesijos, specialybės), jokia darbo sutartis neįmanoma.

Analizuojant šią darbo sutarties prieštaravimo įstatymui rūšį, būtina paminėti, kad darbo sutarties prieštaravimai įstatymams gali pasireikšti keliais būdais. Pirmia, šalims nesulygus sąlygos (nenurodžius jos darbo sutartyje), dėl kurios jos privalo sulygti. Pavyzdžiui, darbo apmokėjimo sąlygos nenurodymas darbo sutartyje kaip to reikalauja DK 95 straipsnio 3 dalis. Antra, šalims sulygus sąlygą (nurodžius ją darbo sutartyje), dėl kurios jos privalo sulygti, tačiau nustačius ją netinkamai. Pavyzdžiui, sulygus dėl terminuotos darbo sutarties, bet viršijus 5 metų terminą kaip to reikalauja DK 109 straipsnio 1 dalis. Trečia, šalims sulygus dėl neprivalomos (papildomos) sąlygos, kurią nustatyti apskritai nedraudžia įstatymas, bet nustačius ją netinkamai, kas sąlygoja prieštaravimą įstatymo draudžiamai nuostatai. Pavyzdžiui, nustačius išbandymo terminą ilgesnį kaip trys mėnesiai, pažeidžiant DK 106 straipsnio 1 dalį. Ketvirta, šalims sulygus sąlygą, dėl kurios apskritai draudžiama sulygti. Pavyzdžiui, sudarytoje su nepilnamečiu asmeniu darbo sutartyje nustatomas dviejų mėnesių išbandymo terminas, siekiant nustatyti ar darbuotojas tinka darbui. Toks terminas nepažeidžia trijų mėnesių taisyklės, tačiau pagal DK 105 straipsnio 3 dalies 1 punktą sutartyje su asmenimis iki 18 metų jis apskritai draudžiamas, jei norima patikrinti, ar darbuotojas tinka darbui.

¹⁸ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 200.

Pripažinus, jog darbuotojo darbovietė ir darbo funkcijos yra sąlygos, dėl kurių nesusitarus laikoma, kad darbo sutartis nesudaryta, konstatuotina, jog būtinųjų visoms darbo sutartims sąlygų prieštaravimas įstatymams objektyviai negali pasireikšti vien tik sąlygos nenurodymu darbo sutartyje. Būtinųjų visoms darbo sutartims sąlygų prieštaravimas įstatymui gali pasireikšti tik draudžiamos sąlygos sulygimu.

Tokių sąlygų prieštaravimas įstatymui, iš tiesų, gali atsirasti labai retais atvejais. Tai dažniausiai gali būti susiję dėl apribojimo dirbti tam tikroje darbovietėje apskritai arba dėl draudimo eiti tam tikras pareigas, atlikti tam tikrus darbus.

Darbo sutarties sąlygos dėl darbovietės prieštaravimai įstatymams itin reti. Apibrėžiant darbovietę, apibrėžiama kita sutarties šalis – darbdavys (įmonė, įstaiga, organizacija). Todėl šios sąlygos prieštaravimas įstatymui gali atsirasti tik darbuotojui įsidarbinus pas tokį darbdavį, pas kurį dirbti jam draudžia įstatymai. Svarbu nepainioti draudimo dirbti tam tikroje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje su draudimu eiti tik tam tikras pareigas. Tai yra visiškai skirtingos sąvokos. Pavyzdžiui, nėra draudžiama asmeniui iki 18 metų įsidarbinti įmonėje, kurioje yra darbų, priskiriamų ir asmenims iki 18 metų, ir pilnamečiams. Taigi, tokiu atveju darbo sutarties sąlyga dėl darbovietės neprieštaraus įstatymų draudžiamosioms nuostatomis. Tačiau, sulygus su asmeniu iki 18 metų dėl darbo, kurį jam draudžia dirbti įstatymai, atsiranda darbo sutarties prieštaravimas įstatymui, bet prieštaraus ne sąlyga dėl darbovietės, o dėl darbo funkcijų. Sąlyga dėl darbovietės prieštaraus įstatymų draudžiamosioms nuostatomis tik tada, kai darbuotojui apskritai draudžiama dirbti pas tam tikrą darbdavį. Pavyzdžiui, pagal Lietuvos Respublikos „Įstatymą dėl SSRS valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) vertinimo ir šios organizacijos kadrinių darbuotojų dabartinės veiklos“¹⁹ 2 straipsnį, buvę VSK kadriniai darbuotojai nuo šio įstatymo įsigaliojimo 10 metų negalėjo dirbti tam tikrose įstaigose, įmonėse, organizacijose. Vienas iš tokių apribojimų buvo draudimas dirbti ryšių sistemoje, nepriklausomai nuo joje einamų pareigų. Taip pat minėto įstatymo 3 straipsnis nustatė apribojimų netaikymo atvejus. Vadinasi, jei buvęs VSK kadrinis darbuotojas iki 2009 m. sausio 1 d. būtų įsidarbinęs ryšių sistemos įmonėje (nepriklausomai nuo toje įmonėje atliekamų darbo funkcijų) ir jam nebūtų taikomos minėto įstatymo 3 straipsnyje numatytos apribojimų išimtys, tai su juo sudaryta darbo sutartis prieštarautų įstatymų draudžiamosioms nuostatomis. Kitaip tariant, įstatymui prieštarautų būtinoji darbo sutarties sąlyga dėl darbovietės, nes šalys negalėjo dėl tokios sąlygos sulygti, t.y. nustatyti tokį santykį, kurį draudžia įstatymas. Teismų praktikoje

¹⁹ Lietuvos Respublikos Įstatymas dėl SSRS valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) vertinimo ir šios organizacijos kadrinių darbuotojų dabartinės veiklos. *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 65-1877.

galima rasti pavyzdžių dėl tokio prieštaravimo. Pavyzdžiui, civilinėje byloje Nr. 3K-3-326/2008²⁰ buvo nustatyta, jog ieškovas pagal neterminuotą darbo sutartį dirbo pas atsakovą teisininku. Buvo atleistas iš pareigų pagal tuo metu galiojusio DSĮ 26 straipsnio 14 punktą (kai darbo sutartis prieštarauja įstatymų reikalavimams). Darbo sutarties prieštaravimas įstatymui atsirado po to, kai buvo priimtas minėtas Lietuvos Respublikos „Įstatymas dėl SSRS valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) vertinimo ir šios organizacijos kadrinių darbuotojų dabartinės veiklos“, nes ieškovas tokioje struktūroje buvo dirbęs. Atsakovas atleido ieškovą iš darbo dėl to, kad darbo sutarties prieštaravimų pašalinti neįmanoma. Europos žmogaus teisių teismas (toliau – EŽTT) 2005 m. balandžio 7 d. sprendimu byloje Rainys ir Gasparavičius prieš Lietuvą pripažino priimtą įstatymą diskriminaciniu ir pažeidžiančiu Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 14 straipsnį. Nepaisant to, pirmosios instancijos teismas pažymėjo, kad „EŽTT sprendimas nepanaikina ir neapriboja minėto įstatymo galiojimo, juolab, kad Konstitucinis Teismas 1999 m. kovo 4 d. nutarimu nekonstatavo prieštaravimo Konstitucijai. Dėl to atsakovas negali atsakyti dėl šio įstatymo taikymo pasekmių netgi atsižvelgiant į EŽTT išvadas. Įstatymas tebegalioja ir atsakovas neturėjo jokio pagrindo nevykdyti įstatymo nuostatų, todėl privalėjo šalinti darbo sutarties prieštaravimus įstatymams.“ Atsakovas atleido ieškovą iš darbo pagal DSĮ 26 straipsnio 14 punktą, t.y. dėl darbo sutarties prieštaravimo įstatymams (DSĮ 31 straipsnis). Teismas pabrėžė, jog minėtas įstatymas tebegalioja, todėl grąžinimo į darbą atveju faktiškai reikštų galimą pakartotinį atleidimo iš darbo svarstymą arba lemtų administracinės atsakomybės taikymo grėsmę darbdaviui. LAT konstatavo, „jog įstatymas, sudaręs pagrindą ieškovo atleisti iš darbo tebėra galiojantis ir netgi nepripažintas antikonstituciniu, tačiau jo pagrindu atliktas atleidimas iš darbo EŽTT sprendimu iš esmės pripažintas neteisėtu ir ši aplinkybė yra nekvestionuojama. Nepriklausomai nuo to, kad atsakovų, vykdžiusių įstatymo įpareigojimus, veiksmuose nėra kaltės, Konvencijos nuostatų įgyvendinimo Lietuvos Respublikoje išipareigojimas sudarė teisinį pagrindą bylą nagrinėjusiems teismams konstatuoti ieškovo atleidimo iš darbo neteisėtumą, nes tokio sprendimo pagrindas yra ne DSĮ ar DK normos, bet Konvencijos nuostatos ir EŽTT sprendimas. Tačiau, įstatymas yra tebegaliojantis ir negali būti teigiamai sprendžiamas ieškovo grąžinimo į darbą klausimas. Tokio prieštaravimo įstatymui grąžinant į darbą pašalinti neįmanoma.“

²⁰ LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. birželio 20 d. nutartis c. b. R. R. v. LR VSD ir UAB „Omnitel“, Nr. 3K-3-326/2008, kat. 124.2.1.

Manytina, jog būtinųjų visoms darbo sutartims sąlygų dėl darbovietės prieštaravimas įstatymų draudžiamosioms nuostatomis galimas tik pažeidus draudimą dirbti tam tikro pobūdžio veikla užsiimančioje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje (pas tam tikrą darbdavį), nesvarbu kokias darbo funkcijas darbuotojas joje atliktų.

Darbo sutarties sąlygos dėl darbo funkcijų (tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos arba tam tikrų pareigų) prieštaravimas įstatymų draudžiamosioms nuostatomis taip pat retai pasitaikantis atvejis. Manytina, jog toks prieštaravimas gali būti susijęs tik su tam tikrų draudžiamų darbų atlikimu ar pareigų ėjimu.

Darbo funkcijos darbo sutartyje apibrėžiamos nurodant tam tikrą profesiją, specialybę, kvalifikaciją arba tam tikras pareigas. Kitaip tariant, sulygstama, kokį darbą darbuotojas dirbs pas darbdavį. Minėta, jog draudimas dirbti tam tikroje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje ir draudimas dirbti tik tam tikrą darbą, yra visiškai skirtingos kategorijos. Todėl darbo sutarties sąlygos dėl darbo funkcijų prieštaravimas įstatymui gali atsirasti tik tada, kai šalys sulygsta dėl darbų (pareigų), kuriuos įdarbinamam asmeniui dirbti draudžia įstatymai. Pavyzdžiui, DK 277 straipsnio 1 dalis nurodo darbų, kurių dirbti neleidžiama skirti asmenų iki 18 metų, požymius. Taip pat šio straipsnio 2 dalis nurodo, jog Vyriausybė tvirtina asmenų iki 18 metų draudžiamų dirbti darbų sąrašą. Asmenų iki 18 metų draudžiamų dirbti darbų sąrašas yra patvirtintas Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimu Nr. 138²¹. Vienas iš sąrašė įtvirtintų draudžiamų darbų yra darbas susijęs su fejerverkų gamyba. Vadinasi, jei darbo sutartyje su nepilnamečiu asmeniu būtų sulygta dėl tokių darbo funkcijų, kurios tiesiogiai susiję su fejerverkų gamyba, tai tokia darbo sutarties sąlyga prieštarautų DK 277 straipsniui. Taip pat paminėtinas dar vienas panašaus pobūdžio prieštaravimas įstatymui, susijęs su viešųjų ir privačių interesų derinimu valstybinėje tarnyboje. Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymo²² 18 straipsnis įtvirtina apribojimus sudaryti darbo sutartį. Nustatyta, jog asmuo, nustojęs eiti pareigas valstybinėje tarnyboje, vienerius metus neturi dirbti įmonės vadovu, vadovo pavaduotoju, būti įmonės tarybos ar valdybos nariu, taip pat eiti kitas pareigas, tiesiogiai susijusias su sprendimų priėmimu įmonės valdymo, turto tvarkymo, finansų apskaitos bei kontrolės srityse, jeigu per paskutinius darbo metus jo tarnyba buvo tiesiogiai susijusi su šių įmonių veiklos priežiūra ar kontrole arba jeigu asmuo dalyvavo svarstant ir priimant palankius šioms įmonėms sprendimus konkurso ar

²¹ 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 veiksmų sąrašo patvirtinimo“ (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 13-502.

²² Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1997, Nr. 67-1659; 2000, Nr. 18-431.

kitokiu būdu teikti valstybės užsakymus ar finansinę paramą. Tokia nuostata taip pat nedraudžia dirbti pas tam tikrą darbdavį (sulygti dėl darbovietės), tačiau draudžia eiti pareigas, atitinkančias visas minėtame įstatymo straipsnyje numatytas sąlygas. Praktikoje yra atvejų, kai darbo sutartis sudaryta pažeidžiant minėtą nuostatą. Vyriausioji tarnybinės etikos komisija (toliau – VTEK) viename iš savo sprendimų yra konstatavusi, jog buvusi Valstybės kontrolės kontrolierė nutraukusi darbo santykius ir kitą dieną įsidarbinti valstybinėje įmonėje auditore, pažeidė Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymo 18 straipsnio reikalavimus. Todėl VTEK pasiūlė nutraukti auditorės darbo sutartį, pažeidžiančią įstatymų draudžiamąsias nuostatas, priešingu atveju, VTEK kreipsis į teismą dėl darbo sutarties nutraukimo.²³ Tačiau darbuotoja atsisakė nutraukti darbo sutartį. VTEK ieškiniu kreipėsi į apylinkės teismą dėl darbo sutarties, prieštaraujančios įstatymų draudžiamosioms nuostatoms, nutraukimo. Pirmosios instancijos teismas atmetė ieškinį ir, tenkindamas priešieškinį, panaikino VTEK sprendimą. Teismas sprendė, jog Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymo 18 straipsnyje įtvirtintą nuostatą aiškinant plečiamai, t.y. kaip draudimą eiti pareigas bet kokioje ir bet kokia forma įmonių finansinės veiklos kontrolę vykdančioje įmonės institucijoje, būtų pažeidžiama atsakovės teisė laisvai pasirinkti darbą. Apeliacinės instancijos teismas, nesutikdamas su tokia teismo išvada, panaikino pirmosios instancijos teismo sprendimą ir priėmė naują – pagal DSĮ 31 straipsnį nutraukė auditorės darbo sutartį prieštaraujančią įstatymams, kadangi nebuvo galimybės perkelti darbuotojos į kitą darbą. LAT pabrėžęs, jog „draudžiamosios nuostatos paskirtis yra uždrausti įsidarbinti bet kokios rūšies įmonėje, kai asmuo nustoja eiti pareigas valstybinėje tarnyboje ir jo tarnyba buvo susijusi su tos įmonės, kurioje asmuo vėliau įsidarbina, priežiūra ar kontrole“²⁴, atmetė atsakovės kasacinį skundą ir sutiko su apeliacinės instancijos teismo padaryta išvada. Taip pat galima paminėti, jog 2001 m. gegužės 24 d. VTEK kreipėsi į Vilniaus apygardos administracinį teismą su prašymu nutraukti Klaipėdos miesto savivaldybės tarybos ir buvusio Sveikatos apsaugos ministro 2001 m. balandžio 5 d. sudarytą darbo sutartį dėl jo priėmimo į Viešosios įstaigos „Klaipėdos ligoninė“ vyriausiojo gydytojo pareigas, nes ši darbo sutartis taip pat buvo sudaryta pažeidžiant anksčiau minėto įstatymo nuostatas. Tačiau, teismui dar nespėjus išnagrinėti prašymo, Lietuvos Respublikos Seimas 2001 m. rugpjūčio 2 d. įstatymu pakeitė Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymo 2 straipsnio 1 dalį ir prie asmenų dirbančių valstybinėje tarnyboje

²³ Vyriausiosios tarnybinės etikos komisijos 2000 m. lapkričio 9 d. sprendimas Nr. 22.

²⁴ LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. gruodžio 10 d. nutartis c. b. *Lietuvos Respublikos Vyriausioji tarnybinės etikos komisija v. R. Kisielienė; VĮ „Utenos regiono keliai“*, Nr. 3K-3-1211/2001, kat. 2.4.5.

priskyrus asmenis, dirbančius viešosiose įstaigose, kurios gauna lėšų iš Lietuvos valstybės ar savivaldybių biudžetų bei fondų ir turinčius administravimo įgaliojimus, Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymo 18 straipsnio nuostatų taikymas šių asmenų atžvilgiu neteko prasmės. Dėl to, VTEK savo prašymo atsisakė, o teismas administracinę bylą nutraukė.

VTEK metinių veiklos ataskaitų analizė leidžia konstatuoti, jog darbo sutarties prieštaravimai įstatymams šioje specifinėje sferoje pasitaiko ypatingai retais atvejais. Nuo 2000 metų pradžios iki 2008 metų pabaigos buvo tik du VTEK sprendimai su siūlymu nutraukti darbo sutartį.²⁵

Verta paminėti, jog DK 119 straipsnio 1 dalis draudžia darbdaviui reikalauti, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi, t.y. draudžia reikalauti atlikti darbo sutartyje nesulygtą darbo funkciją. Tačiau, jei šalys sulygo dėl darbo funkcijos, dėl kurios sulygti draudžia įstatymai, susidaro labai kebli situacija, kada darbdavys turi teisę reikalauti atlikti draudžiamą darbą ir net gi esant darbo drausmės pažeidimui taikyti drausminę atsakomybę. Todėl darbo sutarties sąlygos dėl darbo funkcijų prieštaravimo įstatymui nenustatymas kartais gali būti labai opi problema.

Apibendrinant tai, apie ką kalbėta, galima teigti, jog būtinųjų visoms darbo sutartims sąlygų prieštaravimas įstatymams gali pasireikšti tik šalims sulygus dėl darbovietės, kurioje įdarbinamam (įdarbintam) asmeniui dirbti draudžia įstatymai arba sulygus dėl tokių darbo funkcijų (tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba tam tikrų pareigų), kurias atlikti jam yra draudžiama. Todėl, manytina, jog būtinųjų visoms darbo sutartims sąlygų prieštaravimą įstatymų draudžiamosioms nuostatomis galima pavadinti prieštaravimu dėl netinkamo subjekto (darbuotojo) arba netinkamo objekto (darbo).

2. Būtinųjų tik tam tikrų rūšių darbo sutartims sąlygų prieštaravimas įstatymui.

DK 95 straipsnio 2 dalis nustato, jog atskiroms darbo sutarčių rūšims darbo įstatymuose ir kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatomos ir kitos (be darbuotojo darbovietės ir darbo funkcijų) būtiniosios sąlygos, kurias šalys sulygsta sudarydamos tokią sutartį (susitarimas dėl sutarties termino, sezoninio darbo pobūdžio ir kt.). Tokias sąlygas nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“²⁶ taip pat kiti įstatymai ar kolektyvinės sutartys. Būtiniosios tik tam tikrų rūšių darbo sutartims sąlygos skiriasi nuo sąlygų dėl

²⁵ Vyriausiosios tarnybinės etikos komisijos 2000 – 2008 m. metinės veiklos ataskaitos [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. lapkričio 15 d.] <<http://www.vtek.lt/?pageid=6243>>

²⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 81 (1) – 3690.

darbovietēs ir darbo funkcijas tuo, kad nuo jū prieklauso ne darbo sutarties galiojimas, o tam tikras darbo sutarties rūšies būvimas. Kitaip tariant, tokios sąlygos nenurodymas ar netinkamas nustatymas, nelemia darbo sutarties negaliojimo, tačiau transformuoja darbo sutartį į kitą jos rūšį, taip transformuojant ir šalių santykius. Vadinasi, būtinųjų tik tam tikrų rūšių darbo sutartims sąlygų prieštaravimas įstatymų draudžiamosioms nuostatomis gali pasireikšti tokiais būdais: 1) vien tik sąlygos nesulygimu, kai imperatyviai reikalaujama dėl jos sulygti; 2) sąlygos sulygimu, bet netinkamu jos nustatymu; 3) sąlygos sulygimu tada, kai apskritai sulygti dėl tokios sąlygos yra draudžiama. Būtinai aptarti dažniausiai pasitaikančios sąlygos – susitarimo dėl termino - prieštaravimus įstatymų draudžiamosioms nuostatomis apie kuriuos galima spręsti analizuojant teismų praktiką. Pabrėžtina, jog LAT nėra priėmęs nutarčių, kuriose būtų tiesiogiai konstatuotas būtinųjų tik tam tikrų rūšių darbo sutartims sąlygų prieštaravimas įstatymų draudžiamosioms nuostatomis, tačiau, nepaisant to, kai kurių nutarčių kontekste galima konstatuoti tokius prieštaravimus.

Terminas – būtinoji terminuotos darbo sutarties sąlyga ir kaip rodo teismų praktiką, dėl jos dažniausiai atsiranda prieštaravimai įstatymams. Tokios sąlygos privalomumą, jei yra sąlygos, leidžiančios sudaryti terminuotą darbo sutartį, pagrindžia DK 95 straipsnio 2 dalis, priskirdama terminą prie būtinųjų terminuotos darbo sutarties sąlygų. Taip pat DK 110 straipsnio 2 dalis, nustatanti, jog darbo sutartyje jos termino nenurodžius arba netinkamai nustačius, laikoma, kad sudaryta neterminuota darbo sutartis. Be to, nereikia pamiršti, jog DK 99 straipsnio 2 dalyje nustatyta, jog darbo sutartis turi būti sudaroma raštu pagal pavyzdinę formą. Todėl, jei šalys sulygo dėl terminuotų darbo santykių, tai terminas be jokių išimčių privalo būti nurodytas sutartyje.

DK 109 straipsnio 1 dalyje nustatyta, jog terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, bet ne ilgiau kaip penkeriems metams. Remiantis DK 109 straipsnio 2 dalimi neleidžiama sudaryti terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinė sutartis. DK 109 straipsnio 3 dalyje tokia išimtis nustatoma renkamiems ir renkamųjų organų skiriamiems darbuotojams, nes su tokiais darbuotojais terminuota darbo sutartis sudaroma laikui, kuriam jie išrinkti, o su darbuotojais, kuriuos pagal įstatymus arba pagal įmonės, įstaigos, organizacijos įstatus skiria į darbą renkantieji organai, išskyrus savivaldybių tarybas, terminuota darbo sutartis sudaroma tų renkamųjų organų įgaliojimų laikui (kadencijai). Taigi, kokybinė DK normų analizė leidžia konstatuoti, jog darbo sutarties sąlygos dėl termino prieštaravimai įstatymų draudžiamosioms nuostatomis gali būti labai įvairūs.

Pirma, sąlygos sulygimu tada, kai apskritai sulygti dėl tokios sąlygos yra draudžiama. Pavyzdžiui, nenuolatinio pobūdžio darbui sudarius terminuotą darbo sutartį, jei įstatymai ar kolektyvinės sutartys nenumato galimybės tokią sutartį sudaryti. Pastebėtina, jog darbdaviai dažnai linkę toki draudimą pažeisti. Vienoje iš LAT bylų²⁷ buvo konstatuota, jog ieškovė pagal neterminuotą darbo sutartį buvo priimta dirbti papildomo ugdymo pedagoge. Po mėnesio darbo sutartis atsakovo iniciatyva buvo atgaline data pakeista į terminuotą darbo sutartį. Suėjus terminui, ji buvo atleista iš darbo pagal DK 126 straipsnio 1 dalį (suėjus sutarties terminui). Ieškovės teigimu, jos atleidimas yra neteisėtas, nes ji dirbo nuolatinio pobūdžio darbą, todėl dėl šio darbo turėjo būti sudaryta neterminuota sutartis. Ieškovė prašė pripažinti darbo sutartį neterminuota ir pašalinti sutarties prieštaravimą DK 109 straipsnio 2 daliai. Pirmosios instancijos teismas ieškinį atmetė, nes jo nuomone, atsakovo veikiančių būrelių veikla yra nenuolatinė, todėl darbuotojų darbas taip pat negali būti laikomas nuolatinis, dėl to su ieškove galėjo būti sudaromos terminuotos darbo sutartys. Teismas darbo sutartį laikė atitinkančia DK reikalavimus. Tačiau apeliacinės instancijos teismas sutartį pripažino neterminuota. Laikė, jog pagal DK 109 straipsnio 2 dalį draudžiama sudaryti terminuotas sutartis dėl nuolatinio pobūdžio darbo, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinė sutartis. Tuo tarpu nei įstatymai, nei kolektyvinė sutartis tokios galimybės nenumatė, o atsakovas neįrodė, kad darbas yra laikino pobūdžio. Teismas konstatavo, jog atsakovas sudarydamas terminuotas darbo sutartis dėl nuolatinio pobūdžio darbo pažeidė imperatyvias įstatymo nuostatas. Todėl toks darbo įstatymų pažeidimas buvo pašalintinas ir laikytina, kad su ieškove sudaryta neterminuota sutartis. LAT sutiko su apeliacinės instancijos teismo padarytomis išvadomis ir pabrėžė, jog „terminuotos sutarties sudarymas nesant tam teisinio pagrindo, pažeidžia darbuotojo teises, kurios tokiu atveju turi būti ginamos.“

Manytina, jog tokios sutarties sudarymas yra neteisėtas, nes prieštarauja imperatyviai DK 109 straipsnio 2 dalies nuostatai. Todėl su tokia teismų praktika galima pagrįstai sutikti. Verta pabrėžti, jog pagal DSĮ 9 straipsnio 2 dalį buvo leidžiama sudaryti terminuotas darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbui, jei sudaryti tokią sutartį pageidauja pats darbuotojas. Kitaip tariant, darbuotojo sutikimas galėdavo panaikinti darbo sutarties prieštaravimo įstatymams galimybę. Tačiau DK tokios galimybės sudaryti terminuotą darbo sutartį nebenumato. Todėl darbdaviui draudžiama pasiūlyti darbuotojui sudaryti terminuotą darbo sutartį darbui, kuris pagal savo esmę yra nuolatinio pobūdžio, ir

²⁷ LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. lapkričio 14 d. nutartis c. b. *V. Andrijauskienė v. Panevėžio moksleivių namai*, Nr. 3K-3-568/2005, kat. 11.6.1.

įstatymai ar kolektyvinės sutartys nenumato galimybės sudaryti tokią sutartį. Jeigu darbuotojas vis dėlto sutinka su tokiu darbdavio pasiūlymu, tokia sudarytos darbo sutarties sąlyga prieštarauja įstatymų imperatyvioms nuostatomis.²⁸ Tokios pozicijos laikosi ir LAT, vienoje iš savo nutarčių²⁹ konstatavęs, kad DK 109 straipsnio 2 dalyje nenumatyta galimybė sudaryti su darbuotoju terminuotą darbo sutartį vien tuo pagrindu, jog to pageidauja darbuotojas. Teismas, palikdamas galioti apeliacinės instancijos teismo sprendimą, sutiko su jo padaryta išvada, kad darbuotojo sutikimu sudarius terminuotą darbo sutartį nuolatiniam darbui, tokia sutartis prieštarauja DK 109 straipsnio 2 daliai, todėl šis darbo įstatymų pažeidimas šalintinas pripažįstant darbo sutartį neterminuota.

Antra, sąlygos dėl termino prieštaravimas įstatymų draudžiamoms nuostatomis gali pasireikšti sąlygos sulygimu, bet netinkamu jos nustatymu. Tokiais atvejais šalys aptaria sutarties terminą, tačiau nustato jį pažeidžiant DK, įstatymo ar kolektyvinės sutarties, numačiusią galimybę sudaryti terminuotą darbo sutartį nuolatiniam darbui atlikti, reikalavimus. Pavyzdžiui, kai kalendorine data apibrėžtas terminas ilgesnis nei penkeri metai. Tokia darbo sutartis prieštarauja DK 109 straipsnio 1 daliai. Be to, pagal DK 110 straipsnio 1 dalį, darbo sutarties terminas gali būti nustatomas iki tam tikros kalendorinės datos arba iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo arba pasibaigimo. Manytina, jog tokia šios nuostatos formuluotė reiškia, kad šalims galima nustatyti tik vieną iš termino įtvirtinimo būdų, t.y. nurodyti tik kalendorinę datą iki kada galioja sutartis arba apibrėžiant aplinkybes, iki kurių atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo galioja sutartis. Tuo tarpu nustatyti alternatyvą pačioje darbo sutartyje negalima. Tokios pozicijos laikosi ir teismai, nagrinėdami bylas susijusias su terminuotų darbo sutarčių nutraukimu. Vienoje iš Lietuvos apeliacinio teismo nagrinėtų bylų³⁰ buvo konstatuota, jog darbo sutartyje įtvirtinus sutarties pasibaigimo terminą alternatyviai t.y. nustačius sąlygą „ir/arba“, įrašytą po darbo sutarties pasirašymo, tai tokia sąlyga yra neteisėta ir negaliojanti. Teismas pabrėžė, jog pagal DK 110 straipsnio 1 dalies nuostatą darbo sutarties terminas gali būti nustatomas iki tam tikros kalendorinės datos arba iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo arba pasibaigimo. Taigi, terminuotos darbo sutarties terminas turi būti apibrėžtas konkrečia kalendorine data arba tam tikru konkrečiu įvykiu ir jokio alternatyvaus tokio termino pabaigos nustatymo įstatymas nenumato. Todėl teismas sprendė, jog tokia darbo sutarties sąlyga, nustatanti alternatyvų darbo sutarčių terminą,

²⁸ NEKROŠIUS, I., *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II tomas*. Vilnius: Justitia, 2004. P. 81.

²⁹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 30 d. nutartis c. b. *J. B. v. Panevėžio moksleivių namai*, Nr. 3K-3-74/2006, kat. 11.6.1.

³⁰ Lietuvos apeliacinio teismo CBS teisėjų kolegijos 2007 m. sausio 30 d. nutartis c. b. *B. D., R. L., R. M., R. P., N. S. v. BUAB „Mindaugo karūna“*, Nr. 2A-129/2006, kat. 11.6.1; 18.3.

prieštarauja DK 110 straipsnio 1 dalies normai ir pažeidžia darbuotojų teises, jų teisėtus lūkesčius, susijusius su darbo sutarties sudarymo momentu nustatyta darbo sutarties galiojimo trukme.

Trečia, prieštaravimai dėl termino taip pat gali atsirasti nesulygus sąlygos, jei imperatyviai reikalaujama dėl jos sulygti. DK konkrečiai tokių imperatyvių nuostatų neįtvirtina, tačiau DK 109 straipsnio 2 dalis leidžia tokias nuostatas įtvirtinti įstatymuose ar kolektyvinėse sutartyse, o to paties straipsnio 3 dalis numato išimtis renkamiems ir renkamųjų organų skiriamiems darbuotojams. Todėl, jei įstatymo norma imperatyviai nustatyta, kad tam tikras darbas gali būti dirbamas ar pareigos einamos tik pagal terminuotą darbo sutartį, o į darbą būtų priimamas darbuotojas pagal neterminuotą darbo sutartį, tai tokia sutartis taptų prieštaraujanti įstatymų draudžiamosioms nuostatomis. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymo³¹ (toliau – Mokslo ir studijų įstatymas) 61 straipsnio 1 dalyje nustatyta, jog mokslo ir studijų institucijos gali ne ilgiau kaip 2 metams kviesti dėstytojus ir mokslo darbuotojus dirbti pagal terminuotą darbo sutartį. Todėl pažeidus šią nuostatą ir priėmus į darbą darbuotoją pagal neterminuotą darbo sutartį arba ilgiau nei 2 metams pagal terminuotą darbo sutartį, darbo sutartis sudaryta su tokiais asmenimis, taptų prieštaraujanti įstatymo nuostatai.

Apibendrinant tai, apie ką kalbėta, galima teigti, jog darbo sutarties sąlygos dėl termino prieštaravimai įstatymams yra tie atvejai, kada sutarties šalys nesulygsta dėl sutarties termino kai privalo sulygti, nustato jį netinkamai arba sulygsta dėl termino kai draudžiama dėl jo sulygti.

3. Papildomų darbo sutarties sąlygų prieštaravimas įstatymams.

DK 95 straipsnio 4 dalyje nustatyta, jog šalių susitarimu gali būti sulygstama ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti (išbandymo, profesijų sujungimo ir kt.). Tokios sąlygos nėra būtinos, kad darbo sutartis galiojotų, todėl jos vadinamos papildomomis.³² Tačiau, jei šalys sulygo dėl papildomų sąlygų ir nurodė jas darbo sutartyje, tai tokios sąlygos kaip ir būtinosios tampa vienodai privalomos abiem šalims.

Analizuojant papildomų darbo sutarties sąlygų prieštaravimus įstatymams, būtina pabrėžti, jog DK 95 straipsnio 4 dalį taip pat reikia aiškinti atsižvelgiant į DK 94 straipsnio 2 dalį, nustatančią, 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. Tokia nuostata yra imperatyvi ir jos šalys privalo

³¹ Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2009, Nr. 54-2140.

³² NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 198.

laikytis sulygdamos dėl bet kokios darbo sutarties sąlygos. Vadinasi, darbo sutartyje šalys negali sulygti ne tik dėl tokių papildomų sąlygų, kurias draudžia įstatymai, bet ir dėl sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, nei nustatyta teisės norminiais aktais. Todėl, manytina, jog papildomų darbo sutarties sąlygų prieštaravimas įstatymų draudžiamosioms nuostatomis taip pat gali pasireikšti keliais būdais.

Pirma, šalims sulygus dėl papildomos sąlygos, kada esant tam tikroms aplinkybėms dėl jos sulygti yra apskritai draudžiama. Pavyzdžiui, pagal DK 105 straipsnio 3 dalies 1 punktą draudžiama nustatyti išbandymo terminą asmeniui iki aštuoniolikos metų, jeigu norima patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui. Todėl, jei darbo sutartyje su asmeniu iki aštuoniolikos metų būtų nurodyta tokia sąlyga, tai ji turėtų būti laikoma neteisėta ir prieštaraujanti DK 105 straipsnio 3 daliai bei 95 straipsnio 4 daliai. Paminėtina, jog pagal DK 226 straipsnį neleidžiama daryti išskaitų iš išeitinės išmokos, kompensacinių ir kitų išmokų, iš kurių pagal įstatymus neišieškoma. Praktikoje yra konstatuota ir šios normos pažeidimų. Pavyzdžiui, darbdavys buvo nubaustas už tai, jog darbuotojų darbo sutartyse sulygstama, kad „darbuotojas sutinka, kad nutraukiant darbo sutartį, kompensacija už jo mokymui ir kvalifikacijos kėlimui skirtas išlaidas būtų išskaičiuojama iš išeitinės pašalpos ir kitų mokėjimų; kad atleidimo iš darbo dieną šiems neatsiskaičiuos su buhalterija, darbuotojams skaičiuojami 0,2 proc. delspinigiai“.³³

Antra, šalims sulygus dėl papildomos sąlygos, kada įstatymas apskritai nedraudžia šalims dėl jos sulygti, tačiau nustatčius sąlyga taip, kad ji pažeistų imperatyvias įstatymo nuostatas. Pavyzdžiui, pagal DK 106 straipsnio 1 dalį išbandymo terminas negali būti ilgesnis kaip trys mėnesiai. Tai yra bendroji taisyklė, kurios išimtis pagal to paties straipsnio 2 dalį gali nustatyti tik įstatymai. LAT vienoje iš savo nutarčių pabrėžė, jog „DK 106 straipsnio 1 dalis yra draudžiamoji darbo teisės nuostata, todėl sutarties šalys neturi jokių galimybių susitarti dėl ilgesnio išbandomojo termino ar jį pratęsti. Įstatymų nustatytais atvejais norint patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, gali būti taikomi ilgesni išbandymo terminai, bet ne ilgesni kaip šeši mėnesiai (DK 106 straipsnio 2 dalis). Pabrėžtina, kad ilgesnis kaip trys mėnesiai terminas gali būti nustatomas tik įstatymu. Tai reiškia, kad, jeigu specialiajame įstatyme nenustatytas ilgesnis nei trijų mėnesių išbandymo terminas, tai draudžiama darbdaviui nustatyti ilgesnį terminą.“³⁴ Todėl nesant įstatymo nustatytų išimčių, šalims sulygus dėl ilgesnio nei trys mėnesiai išbandymo termino, toks termino nustatymas pažeistų DK 106 straipsnio 1 dalies nuostatą

³³ LVAT 2009 m. gegužės 29 d. nutartis a. b. *Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija v. R. M.*, Nr. N⁵⁷⁵-948/2009, kat. 40.1.1.

³⁴ LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. birželio 19 d. nutartis c. b. *A. S. v. UAB „Mobilios visatos telekomunikacijos“*, Nr. 3K-3-318/2008, kat. 11.5.6; 24.3.

ir darbo sutarties papildoma sąlyga dėl išbandymo termino prieštarautų tiek DK 106 straipsnio 1 daliai, tiek 95 straipsnio 4 daliai.

Trečia, šalims sulygus dėl papildomos sąlygos, kuri pablogintų darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato DK, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Pavyzdžiui, civilinėje byloje Nr. 2A-545-436/2008 teismas išaiškino, jog „DK 95 straipsnio 4 dalis leidžia šalims sulygti ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti. Šios normos negalima suprasti siaurinamai ir draudžiamosiomis normomis laikyti tik tokias normas, kurios norminiuose teisės aktuose suformuluotos neigiamaisiais sakiniais. Šalys negali pakeisti jokių darbo sąlygų, nustatytų įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose arba kolektyvinėje sutartyje. Be to, pagal DK 94 straipsnio 2 dalį šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį palyginti su ta, kurią nustato norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Vadinasi, jeigu įmonėje nėra sąrašo darbuotojų su kuriais gali būti sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, bet sudarant darbo sutartį į ją įtraukiama papildoma sąlyga dėl visiškos materialinės atsakomybės, tai tokia sąlyga pripažįstama prieštaraujanti DK 256 straipsnio 1 daliai, 94 straipsnio 2 daliai ir 95 straipsnio 4 daliai.“³⁵ Pabrėžtina, jog sąvoka „pablogina“ yra vertinamoji. Dažnai sunku pasakyti, tam tikras susitarimas pablogino darbuotojo padėtį ar ne.³⁶ Kur kas lengviau yra nustatyti papildomos darbo sutarties sąlygos draudžiamumą, kai įstatymas tokią sąlygą konkrečiai ir tiesiogiai uždraudžia. Todėl, manytina, jog norint nustatyti, ar papildoma sąlyga gali būti pripažįstama prieštaraujanti įstatymams, būtina kruopščiai išanalizuoti ir įvertinti visas faktines konkrečios situacijos aplinkybes. Be to, DK 94 straipsnio 2 dalį, nustatančią, 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, nereikėtų suprasti kaip pabloginimą, apimančią visus šiuos aktus. Kitaip tariant, darbuotojo padėties pabloginimas vertinant jį pagal kolektyvinę sutartį nereiškia, kad darbuotojo padėtis būtinai taps pabloginta nei nustato DK. Kolektyvinėmis sutartimis galima nustatyti įvairias papildomas lengvatas bei suteikti papildomas garantijas nei nustato DK, t.y. kolektyvinėmis sutartimis leidžiama „pagerinti“ darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato DK. Todėl vien darbuotojo padėties nepabloginimas, palyginti su ta, kurią nustato DK, nereiškia, kad darbuotojo padėtis nėra pabloginta, palyginti su ta, kurią nustato kolektyvinė sutartis. Pavyzdžiui,

³⁵ Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. birželio 25 d. nutartis c. b. *UAB „Kurmesta“ v. A. R.*, Nr. 2A-545-436/2008, kat. 11.5; 16.5.1; 16.6; 16.7; 121.21.

³⁶ NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II tomas*. Vilnius: Justitia, 2004. P. 47.

DK 185 straipsnis leidžia kolektyvinėse sutartyse nustatyti didesnius mokėjimus už kasmetines atostogas, negu garantuoja DK. DK 176 straipsnio 1 dalyje nustatyta, jog kasmetinių atostogų laiku darbuotojui garantuojamas jo vidutinis darbo užmokestis visose darbovietėse. Todėl, jei įmonės kolektyvinėje sutartyje būtų nustatytas didesnis mokėjimas už kasmetines atostogas, o darbo sutartyje būtų nustatytas pagal DK 176 straipsnio 1 dalį, manytina, jog tokia darbo sutarties sąlyga pablogintų darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato kolektyvinė sutartis. Nepaisant to, jog tokia darbo sutarties sąlyga nepablogina darbuotojo padėties, palyginti su ta, kurią nustato DK, vis dėlto ją reikėtų pripažinti prieštaraujantią įstatymų draudžiamosioms nuostatomis, o būtent DK 94 straipsnio 2 daliai dėl to, kad pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, nei nustatyta kolektyvinėje sutartyje.

Manytina, jog konkrečiu atveju nustačius darbuotojo padėties pabloginimą (palyginti su ta, kurią nustato konkrečiam darbuotojui taikomi teisės aktai) įtvirtinančią papildomą sąlygą darbo sutartyje, tokia sąlyga visais atvejais turėtų būti pripažinta prieštaraujanti DK 94 straipsnio 2 daliai.

4. Darbo apmokėjimo sąlygų (sui generis) prieštaravimas įstatymams.

DK 95 straipsnio 3 dalis nustato, jog kiekvienoje darbo sutartyje šalys sulygsta dėl darbo apmokėjimo sąlygų (darbo užmokesčio sistemos, darbo užmokesčio dydžio, mokėjimo tvarkos ir kt.). Minėta, jog DK 99 straipsnio 1 dalyje nustatyta, jog darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų, nurodytų DK 95 straipsnyje, tačiau nekonkretizuoja šio straipsnio atskirų dalių. Sistemiškai analizuojant DK 99 ir 95 straipsnių nuostatas, atrodytų, jog nesulygus dėl darbo apmokėjimo sąlygų, darbo sutartis turėtų būti laikoma nesudaryta. Tačiau tokia nuomonė būtų klaidinga dėl kelių priežasčių.

Pirma, pagal DK 189 straipsnį iš valstybės, savivaldybių ir valstybinio socialinio draudimo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamų įstaigų, įmonių, organizacijų bei Lietuvos banko darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygos nustatomos įstatymų nustatyta tvarka. Minėtų įstaigų, įmonių, organizacijų, institucijų darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygas reglamentuoja nemažai tam skirtų norminių teisės aktų, todėl šioje sferoje šalims sulygti dėl darbo apmokėjimo sąlygų yra labai mažai susitarimo laisvės.

Antra, Konstitucijos 48 straipsnyje įtvirtinta kiekvieno žmogaus konstitucinė teisė – gauti teisingą apmokėjimą už darbą. Be to, teisingo apmokėjimo už darbą principas taip pat įtvirtintas DK 2 straipsnio 1 dalies 6 punkte, Jungtinių Tautų visuotinės žmogaus

teisių deklaracijos³⁷ 23 straipsnio 3 dalyje, Europos socialinės chartijos³⁸ 4 straipsnyje ir daugelyje kitų teisės aktų.

Minėtos nuostatos suponuoja mintį, jog šalims susitarus dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų, už atliktą darbą turi būti apmokėta, nepriklausomai nuo to, sutartyje buvo aptartos darbo apmokėjimo sąlygos ar ne. Todėl, galima teigti, jog darbo sutarties sąlygų dėl darbo apmokėjimo prieštaravimai įstatymams gali būti dvejopi. Vien tik sąlygos nenurodymas darbo sutartyje reikštų darbo sutarties prieštaravimą DK 95 straipsnio 3 daliai bei 99 straipsnio 2 daliai, reikalaujančiai darbo sutartyje nustatyti jos elementus pagal patvirtintą pavyzdinę darbo sutarties formą. Taip pat, šalims sulygus dėl darbo apmokėjimo sąlygų, tačiau pažeidžiant draudžiamąsias nuostatas.

Minėta, jog darbo sutartyje šalims sulygus dėl darbo užmokesčio, mažesnio nei nustatytas minimalus mėnesinis atlygis, tai tokia darbo sutarties sąlyga prieštarautų DK 187 straipsnio 3 daliai ir 94 straipsnio 2 daliai. Verta pabrėžti, jog iš valstybės, savivaldybių ir valstybinio socialinio draudimo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamų įstaigų, įmonių, organizacijų bei Lietuvos banko darbuotojams nustatčius darbo užmokestį, pažeidžiant tokių darbuotojų darbo užmokestį reglamentuojančius teisės aktus, tokia darbo sutarties sąlyga turėtų būti traktuojama kaip prieštaraujanti DK 189 straipsniui. Vienoje iš savo nutarčių³⁹ LAT pabrėžė, jog DK 189 straipsnyje nurodytų organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygos nustatomos įstatymų nustatyta tvarka, todėl darbo sutarties šalys negali sulygti dėl kitokių darbo apmokėjimo sąlygų. Be to, kasacinis teismas šioje nutartyje nurodė, jog sudarytose darbo sutartyse sulygtos darbo užmokesčio sąlygos, neatitinkančios naujų įstatymų ir kitų norminių aktų nuostatų, savaime nepanaikinamos. DK, įstatymai ir jų lydymieji aktai numato darbo sutarties keitimo tvarką. Todėl LAT nurodė, jog tokia tvarka taip pat nustatyta DK 139 straipsnyje.

Paminėtina, jog reikalaujama darbo sutartyje nurodyti darbuotojo valandinį tarifinį atlygį, mėnesinę algą, priemokas, priedus ir kita. Suprantama, jog darbo sutartyje darbo apmokėjimo kriterijus reikėtų apibrėžti pakankamai aiškiai ir tiksliai, siekiant išvengti galimų šalių ginčų bei darbo sutarties prieštaravimų įstatymų draudžiamosioms nuostatoms. Tačiau, manytina, jog perteklinis darbo sutarties sąlygų detalizavimas neretai taip pat gali reikšti galimą prieštaravimo atsiradimą ateityje. Pavyzdžiui, darbo sutartyje nustatčius minimalųjį mėnesinio darbo užmokesčio dydį litais, o Vyriausybei vėliau

³⁷ Jungtinių Tautų visuotinė žmogaus teisių deklaracija. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 68-2497.

³⁸ Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1704.

³⁹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. gegužės 13 d. nutartis c. b. V. Žvikienė v. Kėdainių rajono Gudžiūnų Pauliaus Rabikausko pagrindinė mokykla; Kėdainių rajono savivaldybė, Nr. 3K-3-265/2005, kat. 11.7.1; 11.7.2.

patvirtinus didesnius minimalius dydžius, atsirastų darbo sutarties prieštaravimas įstatymų draudžiamosioms nuostatomis. Toks prieštaravimas reikštų formalų prieštaravimą, tačiau jį taip pat būtų privaloma pašalinti pakeičiant darbo sutartį, t.y. įrašant kitą minimaliojo užmokesčio dydį. Vadinasi, per daug detalus darbo užmokesčio nustatymas darbo sutartyje, visada įtvirtina ir tikimybę, jog anksčiau ar vėliau gali atsirasti darbo sutarties prieštaravimas, galintis sukelti techninių sunkumų, nes prireiks keisti daug individualių darbo sutarčių. Dėl šios priežasties, darbdaviai dažniau linkę nustatyti konkrečią sumą litais, kartu įtvirtindami sąlygą – „<...>“, bet ne mažiau kaip valstybės nustatytas.“ Svarbu paminėti, jog darbo užmokestis viršijantis Vyriausybės patvirtintus minimalius dydžius, savaime nereiškia, kad darbo sutarties sąlyga netaps prieštaraujanti įstatymams. DK 109 straipsnio 5 dalis reikalauja, jog pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams būtų taikomos ne mažiau palankios darbo sąlygos nei dirbantiems pagal neterminuotas darbo sutartis. Vadinasi, esant toms pačioms faktinėms aplinkybėms, pagal terminuotą sutartį dirbančiam darbuotojui mokant mažesnę atlyginimą, nei pagal neterminuotas sutartis dirbantiems, sąlyga dėl darbo apmokėjimo taptų prieštaraujanti minėtiems nuostatomis bei DK 186 straipsnio 3 daliai, nustatančiai darbo užmokesčio nustatymo principus.

Darbo sutarties sąlygų dėl darbo apmokėjimo prieštaravimas įstatymų draudžiamosioms nuostatomis ir tokių prieštaravimų išskyrimas į atskirą rūšį, turi svarbią praktinę reikšmę. DK 120 straipsnio 3 dalis nustato specialią darbo apmokėjimo sąlygų keitimo tvarką, o tai sąlygoja ir specifinę tokių sąlygų prieštaravimo pašalinimo tvarką.

Darbo sutarties prieštaravimų rūšių pagal tai, kokios darbo sutarties sąlygos prieštarauja įstatymų draudžiamosioms nuostatomis analizė leidžia konstatuoti, jog prieštaravimų gali būti labai įvairių, o nuo prieštaravimo rūšies priklauso jo pasireiškimo būdas. Tačiau, atsižvelgiant į DK 139 straipsnio 1 dalies formuluotę, galima išskirti dar vieną prieštaravimų įstatymams grupę ir nustatyti tokio skirstymo praktinę reikšmę.

DK 139 straipsnio 1 dalies sakinio antroji sudėtinė dalis „<...> ir tų prieštaravimų negalima pašalinti, taip pat nėra galimybės perkelti darbuotojo jo sutikimu į kitą darbą, darbo sutartis nutraukiama“ leidžia konstatuoti, jog darbo sutarties nutraukimas kaip prieštaravimo įstatymui pasekmė gali būti taikomas išnaudojus visas įmanomas galimybes šalinant prieštaravimus. Tai reiškia, jog pirmenybė visada turi būti teikiama prieštaravimo pašalinimui ir tik nesant pašalinimo galimybės, gali būti sprendžiamas klausimas dėl darbuotojo perkėlimo jo sutikimu į kitą darbą ar darbo sutarties nutraukimo. Todėl tikslinga nustatyti prieštaravimų rūšis pagal prieštaravimo pašalinimo galimybę. Toks skirstymas taip pat turi svarbią praktinę reikšmę, nes gali padėti nustatyti,

ar darbo sutartis tikrai nutraukta pagrįstai. Kitaip tariant, ar darbo sutarties sudėtinės dalies prieštaravimo pobūdis objektyviai galėjo nustatyti pareigą darbdaviui nutraukti darbo sutartį.

Darbo sutarties prieštaravimai įstatymams pagal prieštaravimo pašalinimo galimybę gali būti suskirstyti į dvi rūšis:

- 1) pašalintini prieštaravimai;
- 2) nepašalintini prieštaravimai.

Analizuojant darbo sutarties prieštaravimų įstatymams sąvoką, buvo konstatuota, jog darbo sutarties prieštaravimas įstatymams yra darbo sutarties sąlygų, kurias sulygsta šalys sudarydamos sutartį, prieštaravimas įstatymams. Tai reiškia, jog įstatymui prieštarauja ne visa darbo sutartis, o tik tam tikra, jos turinį sudaranti viena ar kita sąlyga. Taip pat konstatuota, jog tam tikra darbo sutarties sudėtinė dalis (sąlyga) yra tik formali teisinio santykio tarp šalių išraiška rašytiniame dokumente – darbo sutartyje. Jeigu ši formalios išraiškos sąlyga yra prieštaraujanti įstatymo draudžiamajai nuostatai, vadinasi, ir šalių susitarimu nustatyti santykiai (teisės ir pareigos) yra neteisėti.

Minėta, kad kiekviena darbo sutarties sąlyga yra atskira darbo sutarties sudėtinė dalis. Kiekviena sąlyga įtvirtina tik tam tikros rūšies teisinį santykį. Pavyzdžiui, darbo sutarties sąlyga dėl termino, leidžia konstatuoti, jog tarp šalių yra susiklostę terminuoti (laikino pobūdžio) teisiniai santykiai. Tokia sąlyga nedetalizuoja šalių teisių ir pareigų pačioje darbo sutartyje, tačiau pagal tokią sąlygą galime spręsti apie šalių teises ir pareigas, t.y. žinodami santykio pobūdį, galime nustatyti, kokios teisės normos tam santykiui turi būti taikomos. Taip pat darbo apmokėjimo sąlyga leidžia konstatuoti, ar tarp šalių nustatyti darbo apmokėjimo santykiai yra teisėti. Visos papildomos darbo sutarties sąlygos taip pat gali nustatyti labai įvairius teisinius santykius. Pavyzdžiui, sąlyga dėl darbuotojo materialinės atsakomybės nustato darbuotojo pareigą esant materialinės atsakomybės pagrindams ir sąlygoms, atlyginti darbdaviui materialinę žalą. Taigi, kiekviena darbo sutarties sąlyga (sudėtinė dalis) įtvirtina sąlygiškai savarankišką teisinį santykį. Todėl darbo sutartį galima laikyti labai įvairių, sąlygiškai savarankiškų teisinių santykių visumos formalia išraiška. Jeigu būtų bandoma įrodyti, kad visa darbo sutartis yra prieštaraujanti įstatymams, vadinasi, reikėtų konstatuoti kiekvienos atskiros joje įtvirtintos sąlygos prieštaravimą įstatymams. Vargu, ar tokia situacija praktiškai yra įmanoma. Manytina, jog neįmanoma, kada šalys susitartų dėl apskritai visų, iš darbo sutarties kylančių, neteisėtų santykių. Todėl, galima teigti, kad tik tam tikra įstatymams prieštaraujanti darbo sutarties sąlyga gali būti objektyviai nepašalintina. Kitaip tariant, tik

tam tikrų, sąlygiškai savarankiškų ir neteisėtų santykių įtvirtinimas tarp šalių gali lemti apskritai visų darbo santykių nutraukimą.

Konstatavus darbo sutarties sąlygos prieštaravimą įstatymų draudžiamosioms nuostatomis, kartu konstatuojami neteisėti santykiai tarp šalių. Vadinasi, tokius santykius būtina transformuoti ir pakeisti į įstatymus ir kitus teisės aktus atitinkančius santykius, nes neteisėti santykiai tam faktui paaiškėjus toliau tęstis nebegali. Teisėje galioja bendras principas – „iš ne teisės – teisė negimsta“. Todėl, neteisėti darbo santykiai negali užtikrinti, kad įstatymų garantuojamos teisės bus ginamos.

Darbo teisės bei kiti norminiai teisės aktai sudaro prielaidas šalims sulgyti dėl teisėtų darbo sutarties sąlygų. DK 94 straipsnio 2 dalis imperatyviai nustato, 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. Kartu nustatoma teisės aktų viršenybė prieš darbo sutartį, nurodant, kad jei darbo sutarties sąlygos prieštarauja DK, įstatymui arba kolektyvinei sutarčiai, taikomos DK, įstatymų, norminių teisės aktų arba kolektyvinės sutarties nuostatos. Taigi, tokia nuostata parodo ir prieštaravimo pašalinimo mechanizmą. Tai reiškia, jog nustatytas darbo sutarties prieštaravimą įstatymui, prieštaravimo pašalinimas be jokių išimčių vyks atstatant neteisėtus santykius pagal teisės aktų įtvirtintus santykius. Tokia nuostata taip pat reiškia, kad darbo sutarties šalys šalindamos prieštaravimą neturi pasirinkimo laisvės kaip tik veikti teisės aktų nustatytose ribose. Be to, DK 94 straipsnio 2 dalyje nustatyta, jog ginčą dėl darbo sutarties sąlygų taikymo sprendžia darbo ginčų nagrinėjimo organas. Vadinasi, kilus ginčui dėl darbo sutarties prieštaravimo įstatymui pašalinimo, darbo ginčą nagrinėjantis organas taip pat neturės jokios pasirinkimo laisvės ir privalės taikyti DK, įstatymų, norminių teisės aktų arba kolektyvinės sutarties nuostatas. Todėl darytina išvada, jog darbo sutarties prieštaravimo pašalinimas ar nepašalinimas visiškai nepriklauso nuo šalių ar darbo ginčą nagrinėjančio organo subjektyvios valios. Nepašalintini gali būti tik tokie prieštaravimai, kurių pašalinti taikant teisės aktus objektyviai neįmanoma, nes juos šalinant vėl būtų sukuriami neteisėti darbo santykiai ir pažeidžiamos draudžiamosios įstatymų nuostatos. Pavyzdžiui, šalims sudarius terminuotą darbo sutartį nuolatiniam darbui, kada tai nenumato įstatymai arba kolektyvinės sutartys, atsirastų prieštaravimas DK 109 straipsnio 2 daliai ir šalys neturi jokios pasirinkimo laisvės kaip šalinti šį prieštaravimą, nes pagal DK 110 straipsnio 2 dalį tokia darbo sutartis ex lege (pagal įstatymą) būtų laikoma neterminuota. Kilus ginčui, darbo ginčą nagrinėjantis organas įvertinęs visas aplinkybes taip pat negalėtų kitaip šalinti tokio prieštaravimo kaip tik pripažinti darbo sutartį neterminuota ir atkurti tarp šalių teisėtus

santykius. Tačiau priėmus į darbą asmenį, nesukakusį aštuoniolikos metų, kuriam tokį darbą yra draudžiama dirbti, toks prieštaravimas taptų objektyviai nepašalinamas nei sutarties šalims, nei darbo ginčą nagrinėjančiam organui. Pabrėžtina, jog DK 99 straipsnio ir 95 straipsnio sisteminė analizė parodė, jog darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitaria dėl darbovietės ir darbo funkcijų. Taip pat konstatuota, jog šių sąlygų prieštaravimas įstatymui gali pasireikšti tik draudžiamų sąlygų sulygimu. Vien tik sąlygos nesulygimu prieštaravimas jokių būdu neįmanomas. Visų kitų darbo sutarties sąlygų (darbo apmokėjimo, papildomų sąlygų) prieštaravimas įstatymui gali pasireikšti labai įvairiai: sąlygos nesulygimu; sulygimu, bet netinkamu jos nustatymu; draudžiamos sąlygos sulygimu. Tokių darbo sutarties sąlygų prieštaravimas įstatymams objektyviai gali ir privalo būti šalinamas nustatant sąlygą, pakeičiant sąlygą arba ją panaikinant. Iš esmės tokie prieštaravimai pagal savo pobūdį yra objektyviai pašalintini. Tačiau jų nepašalinimą gali lemti šalių subjektyvi valia. Tai yra vienos, ar kitos šalies nesutikimas pakeisti įstatymų draudžiamosioms nuostatoms prieštaraujančią nebūtinąją visoms darbo sutarties rūšims darbo sutarties sąlygą. Todėl gali būti skiriamas subjektyviai nepašalintinas prieštaravimas. Tačiau būtinųjų darbo sutarties sąlygų (darbovietės ir darbo funkcijų) prieštaravimo įstatymams minėtais būdais pašalinti neįmanoma. Neįmanoma pakeisti sąlygos dėl darbovietės, nes tai iš esmės reikštų darbo sutarties šalies – darbdavio – pasikeitimą; neįmanoma pakeisti sąlygos dėl darbo funkcijų, nes tokios sąlygos keitimas prilygsta darbuotojo perkėlimui į kitą darbą. Tuo labiau šių sąlygų prieštaravimo neįmanoma pašalinti jas panaikinant, nes tai reikštų apskritai darbo santykių nutrūkimą. Vadinas, nepašalintini prieštaravimai gali būti tik tokie, kurie susiję su būtinųjų visoms darbo sutarčių rūšims sąlygų prieštaravimu įstatymų draudžiamosioms nuostatoms. Kadangi anksčiau buvo konstatuota, jog darbo sutarties sąlygų dėl darbovietės prieštaravimas įstatymų draudžiamosioms nuostatoms galimas tik pažeidus draudimą dirbti tam tikro pobūdžio veikla užsiimančioje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje (pas tam tikrą darbdavį), nesvarbu kokias darbo funkcijas darbuotojas joje atliktų, darytina išvada, jog tik tokios sąlygos prieštaravimas yra nepašalintinas ir tik šiam prieštaravimui esant darbo sutartis iš karto yra nutraukiama. Tuo tarpu darbo sutarties sąlygos dėl darbo funkcijų (tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos arba tam tikrų pareigų) prieštaravimas įstatymų draudžiamosioms nuostatoms gali būti susijęs tik su tam tikrų draudžiamų darbų atlikimu ar pareigų ėjimu. Toks prieštaravimas DK 139 straipsnio 1 dalies prasme taip pat yra nepašalintinas, tačiau jis iš karto negali lemti darbo sutarties nutraukimą, jei yra darbų (pareigų) į kuriuos dirbti galima būtų perkelti darbuotoją. Vadinas, darbo sutarties sąlygos dėl darbovietės prieštaravimas įstatymų

draudžiamosioms nuostatomis visais atvejais sąlygoja darbo santykių pasibaigimą – darbo sutarties nutraukimą. Darbo sutarties sąlygos dėl darbo funkcijų prieštaravimas įstatymų draudžiamosioms nuostatomis visais atvejais sąlygoja darbuotojo perkėlimą jo sutikimu į kitą darbą, o jei nėra darbuotojo (pareigų), kuriuos darbuotojui galima dirbti arba jis nesutinka jų dirbti, tai tik tada toks prieštaravimas sąlygoja darbo sutarties nutraukimą. Visų kitų darbo sutarties sąlygų prieštaravimai įstatymams yra objektyviai pašalintini ir negali savaime lemti nei darbuotojo perkėlimą į kitą darbą, nei darbo sutarties nutraukimą.

Ypatingai svarbią teisinę reikšmę turi prieštaravimų skirstymas pagal prieštaravimo atsiradimo priežastį, t.y. prieštaravimas atsirado priklausomai nuo šalių valios ar ne. Remiantis šiuo kriterijumi, darbo sutarties prieštaravimus įstatymams galima būtų išskirti į tokias dvi rūšis:

- 1) dėl objektyvių priežasčių atsiradęs prieštaravimas;
- 2) dėl subjektyvių priežasčių atsiradęs prieštaravimas.

Dėl objektyvių priežasčių atsiradęs darbo sutarties prieštaravimas įstatymams gali būti laikomas tik tada, kai aplinkybės dėl kurių darbo sutartis tampa prieštaraujanti įstatymui atsiranda ne dėl šalių valios. Tai reiškia, jog šalių veiksmai darbo sutarties prieštaravimui atsirasti neturėjo jokios įtakos. Pažymėtina, kad darbo sutarties prieštaravimas įstatymams atsiradęs dėl objektyvių priežasčių gali atsirasti tik po darbo sutarties sudarymo, t.y. tik ateityje. Tai reiškia, jog šalims sudarant darbo sutartį nėra egzistuojančių aplinkybių, dėl kurių darbo sutartis negalėtų būti sudaroma. Jei prieš sudarant darbo sutartį nėra tokių aplinkybių, dėl kurių darbo sutartis taptų prieštaraujanti įstatymams, tai šalys sudaro teisėtą darbo sutartį. Vadinasi, šalys sulygsta dėl darbuotojo (įmonės, įstaigos, organizacijos ir kt.), kurioje darbuotojui nėra draudžiama įsidarbinti; sulygsta dėl darbo funkcijų (tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo ar tam tikrų pareigų), kurios nėra draudžiamos; sulygsta dėl darbo apmokėjimo sąlygų bei kitų papildomų sąlygų, nepažeisdamos teisės norminių aktų nuostatų. Tokia darbo sutartis yra teisėta ir neprieštaraujanti įstatymams. Tačiau, vykdant darbo sutartį, gali atsirasti objektyvios aplinkybės, kurios sąlygotų darbo sutarties sudėtinės dalies prieštaravimą įstatymui. Prieštaravimai gali atsirasti tiek būtinųjų darbo sutarties sąlygų, tiek darbo apmokėjimo bei papildomų sąlygų. Dažniausiai tai gali atsitikti po darbo sutarties sudarymo pasikeitus teisės aktams, kada priimamas įstatymas, uždraudžiantis teisę dirbti tam tikroje darbuotojeje ar eiti tam tikras pareigas, taip pat, kai teisės aktais nustatomi papildomi reikalavimai asmenims, norintiems dirbti tam tikrą darbą arba nustatomos kitokios sąlygos, kurių neįvykdymas reikštų darbo sutarties sudėtinės dalies prieštaravimo įstatymams atsiradimą. Pavyzdžiui, vienoje iš LAT nagrinėtų bylų ieškovė prašė teismo

pripažinti neteisėtu jos atleidimą iš darbo pagal DK 139 straipsnio 1 dalį ir pakeisti atleidimo iš darbo pagrindą į DK 129 straipsnio 1 ir 2 dalį. LAT pažymėjo, kad „atsakovas šalių darbo sutartį laikė prieštaraujanti Slaugos praktikos įstatymui ir ją nutraukė dėl to, kad ieškovė neįsigijo bendrosios praktikos slaugytojos licencijos. Įsigaliojus įstatymo nuostatai, jog bendroji slaugos praktika be bendrosios praktikos slaugytojo licencijos yra neteisėta ir ieškovei neįsigijus licencijos, šalių sudaryta darbo sutartis savaime netapo prieštaraujanti įstatymų draudžiamoms nuostatoms. Tiesiog ieškovė, neįsigijusi atitinkamos licencijos, negalėjo pateikti ir nepateikė atsakovui privalomo dokumento, suteikiančio jai teisę toliau vykdyti darbo funkcijas ir patvirtinančio jos profesinę kvalifikaciją. Kadangi Slaugos praktikos įstatymas įsakmiai nustato, kad verstis bendrąja slaugos praktika galima tik turint bendrosios praktikos slaugytojo licenciją, tai ieškovei tokios licencijos neįsigijus, atsirado su ieškovės kvalifikacija susijusi svarbi priežastis atsakovui nutraukti šalių darbo sutartį pagal DK 129 straipsnį, nes atsakovas yra įstatymo įpareigotas neleisti reikiamos licencijos nuturintiems asmenims dirbti darbą, kurį dirbti licencija yra būtina.⁴⁰ Taigi, minėtu atveju, pasikeitus teisės aktams, nustatantiems papildomus reikalavimus darbuotojams dirbti tam tikrą darbą, atsirastų darbo sutarties prieštaravimas įstatymams, jei darbuotojas toliau dirbtų sutartyje sulygtą darbą, neįvykdęs įstatymo reikalavimų. Taip pat prieštaravimai dažnai gali atsirasti dėl susirgimo tam tikra liga, dėl kurios draudžiama dirbti tam tikrus darbus, tačiau tokiai aplinkybei atsiradus po darbo sutarties sudarymo, darbo sutarties nutraukimas galimas tik 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. Jei dėl objektyvių priežasčių darbo sutarties vykdymo metu atsiranda sąlygų prieštaravimas įstatymams, tai sutartis gali būti nutraukiama tik pagal bendrąsias DK nuostatas.

Dėl subjektyvių priežasčių atsiradęs darbo sutarties prieštaravimas įstatymams gali būti laikomas tik tada, kai aplinkybės dėl kurių darbo sutartis tampa prieštaraujanti įstatymui atsiranda dėl šalių valios, t.y. vienos ar kitos šalies kaltės. Šis kriterijus svarbus tuo, jog nuo jo atsiradimo momento ir priklausomai nuo šalies kaltės turėtų būti sprendžiamas įstatymų garantuojamų darbo teisių gynimo klausimas, taikant DK 35 ir 36 straipsnių nuostatas ir darbo sutarties nutraukimo pagrindas.

⁴⁰ LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio 13 d. nutartis c. b. *J. Moliėnė v. Vši. Klaipėdos ligoninė*, Nr. 3K-3-229/2005, kat. 11.9.5; 14.3.1.

Apibendrinant tai, apie ką kalbėta, darytina išvada, jog darbo sutarties prieštaravimų įstatymų draudžiamosioms nuostatomis sąvokos nustatymas bei prieštaravimų rūšių išskyrimas turi svarbią praktinę reikšmę, nes padeda nustatyti prieštaravimų pasireiškimo pobūdį, o tai kartu leidžia spręsti apie jų pašalinimo būdus ir tvarką, nepašalintinių prieštaravimų teisinius padarinius.

1. 2. Darbo sutarties prieštaravimų įstatymams pašalinimo būdai ir tvarka

Prieštaraujantys įstatymams darbo santykiai tam faktui paaiškėjus tęstis negali.⁴¹ Todėl, konstatavus faktą, jog darbo sutarties sudėtinės dalys (dalis) prieštarauja įstatymų draudžiamosioms nuostatomis, būtina nedelsiant tuos prieštaravimus šalinti ir keisti darbo santykius į įstatymus atitinkančius, taip užkertant kelią asmenų teisių, teisėtų interesų, o kartais ir viešojo intereso pažeidimams.

Pripažinus, jog darbo sutarties prieštaravimas įstatymams yra suprantamas dvejopai, t.y. kaip darbo sutarties turinio (sąlygų) prieštaravimas įstatymų draudžiamosioms nuostatomis ir kaip darbo sutarties sudarymo (įforminimo) tvarkos pažeidimas (išskyrus, rašytinės darbo sutarties formos nesilaikymą), - darbo sutarties prieštaravimų įstatymams pašalinimas taip pat turėtų būti aiškinamas dvejopai. Pirma, kaip darbo sutarties turinio prieštaravimo įstatymų draudžiamosioms nuostatomis pašalinimas. Antra, kaip darbo sutarties sudarymo (įforminimo) tvarkos pažeidimų (trūkumų) pašalinimas. Todėl, atsižvelgiant į tai, kad konstatuojami skirtingo pobūdžio prieštaravimai, - pašalinimo būdai ir tvarka tokių prieštaravimų taip pat skiriasi. Prieštaravimai turinio požiūriu šalinami keičiant darbo sutarties turinį. Tuo tarpu, prieštaravimai darbo sutarties sudarymo tvarkos požiūriu, šalinami ištaisant sudarymo tvarkos trūkumus. Todėl, minėtų skirtingo pobūdžio prieštaravimų pašalinimas analizuotinas atskirai.

Darbo sutarties turinio prieštaravimas įstatymams yra darbo sutarties sąlygų prieštaravimas įstatymų draudžiamosioms nuostatomis. Šios grupės prieštaravimų pašalinimas turėtų būti aiškinamas kaip darbo sutarties sąlygų pakeitimas. Tačiau, pabrėžtina, jog ne visi darbo sutarties prieštaravimai įstatymui pasireiškia būtent netinkamu sąlygos nustatymu. Konstatuota, jog atskirų rūšių darbo sutarties sąlygų prieštaravimai įstatymams gali pasireikšti labai įvairiai, t.y. sąlygos nesulygimu, kada tai imperatyviai reikalaujama; sąlygos sulygimu, kada tai draudžiama; sąlygos sulygimu, kada dėl jos sulygti nėra draudžiamas, bet nustačius ją netinkamai. Vadinasi, ir pašalinimo būdas priklauso nuo prieštaravimo pasireiškimo pobūdžio. Prieštaravimo

⁴¹ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas: monografija*. Vilnius: Justitia, 2005. P. 488.

pašalinimo aiškinimas vien tik kaip darbo sutarties sąlygos pakeitimas, būtų netikslus, nes sulygtų ar apskritai draudžiamų sulygti sąlygų keisti neįmanoma. Vienais atvejais neįmanoma pakeisti tai, ko nėra darbo sutartyje. Kitais atvejais neįmanoma pakeisti tai, ko apskritai negali būti darbo sutartyje. Prieštaravimų pašalinimas gali būti aiškinamas tik bendriausia prasme – darbo sutarties keitimas, o atskiros sąlygos prieštaravimo pašalinimas tik sąlygos keitimu yra per siauras. Todėl, atsižvelgiant į darbo sutarties prieštaravimų įstatymams pasireiškimo pobūdį, skiriami tokie pašalinimo būdai:

- 1) darbo sutarties sąlygos pakeitimas;
- 2) darbo sutarties sąlygos panaikinimas;
- 3) darbo sutarties sąlygos nustatymas.

Darbo sutarties sąlygos prieštaravimas įstatymų draudžiamosioms nuostatomis pašalinimas sąlygos pakeitimu atliekamas tik tada, kai įstatymas reikalauja dėl sąlygos sulygti, ji yra sulygta, bet netinkamai nustatyta. Tai reiškia, jog šiuo būdu šalinami: 1) privalomų, t.y. darbo apmokėjimo sąlygų prieštaravimai kai sąlyga sulygta, bet nustatyta prieštaraujant įstatymams. Pavyzdžiui, nustačius mažesnę, nei Vyriausybės nustatytas minimalus darbo užmokesčio dydis ir taip pažeidus DK 187 straipsnio 3 dalį. Tokia sąlyga turi būti pakeista, nustatant minimalųjį arba didesnę darbo užmokesčio dydį; 2) būtinųjų tik tam tikrų rūšių darbo sutartims sąlygų prieštaravimai kai sąlyga sulygta, bet netinkamai nustatyta. Šiuo atveju galima kalbėti tik apie termino nustatymą. Pavyzdžiui, darbo sutartyje, nenuolatinio pobūdžio darbui nustačius terminą, viršiantį 5 metus ir taip pažeidžiant DK 109 straipsnio 1 dalį. Tačiau, pažymėtina, jog dėl termino sąlygos prieštaravimo pašalinimo turi būti atsižvelgiama į tam tikrą reglamentavimo specifiką. Pagal DK 110 straipsnio 2 dalį, jeigu darbo sutartyje jos terminas nenurodytas arba netinkamai nustatytas, laikoma, kad sudaryta neterminuota darbo sutartis, o pagal DK 109 straipsnio 2 dalį neleidžiama sudaryti terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys. Taigi DK 110 straipsnio 2 dalis iš esmės nurodo ir pašalinimo būdą *ex lege*, t.y. nenurodžius termino arba netinkamai jį nustačius, preziumuojama, jog darbo sutartis yra neterminuota ir nei šalys, nei darbo ginčą nagrinėjantis organas tokio prieštaravimo kitaip šalinti negalės, kaip tik pripažinti darbo sutartį neterminuota. Tačiau, anksčiau jau minėta, jog jei specialiaame įstatyme yra nustatyta, jog į tam tikrą darbą (pareigas) gali būti priimama tik pagal terminuotą darbo sutartį, tai tokiu atveju terminą nustačius netinkamai (pavyzdžiui, ilgesnį nei reikalauja konkretus įstatymas) – toks prieštaravimas turi būti šalinamas pakeičiant terminą. Tuo tarpu, jei specialus įstatymas nenustato pareigos priimti pagal terminuotą sutartį, net ir nenuolatinio pobūdžio darbui sulygus terminą

ilgesnį kaip 5 metai, - toks prieštaravimas termino pakeitimu (sutrumpinimu) negali būti šalinamas ir turi būti taikoma DK 110 straipsnio 2 dalis, t.y. darbo sutartis laikoma neterminuota. Todėl, manytina, kad DK 109 straipsnio 2 ir 3 dalys yra specialios normos DK 110 straipsnio 1 ir 2 dalies atžvilgiu. Vadinasi, darbo sutarties sąlygos dėl termino netinkamo nustatymo prieštaravimas gali būti pašalinamas pakeičiant sąlyga tik minėtu atveju; 3) papildomų darbo sutarties sąlygų prieštaravimai kai sąlyga sulygta, bet nustatyta pažeidžiant imperatyvias normas. Pavyzdžiui, išbandymo terminas nustatytas ilgesnis kaip 3 mėnesiai, pažeidžiant DK 106 straipsnio 1 dalį. Tokia sąlyga turi būti pakeista sutrumpinant išbandymo terminą iki 3 mėnesių. Pažymėtina, jog papildomų sąlygų prieštaravimas pakeitimu galimas tik tada, kai ji yra nustatyta ir šalys neturi tikslo jos iš viso panaikinti, o tik pakeisti ir suderinti su teisės norminių aktų reikalavimais.

Apibendrinant tai, apie ką kalbėta, galima daryti išvadą, jog pašalinimas sąlygų pakeitimo būdu galimas tik privalomų ir būtinųjų tik tam tikrų rūšių darbo sutartims sąlygų pakeitimu kai imperatyviai reikalaujama dėl jų sulygti įstatymu ar kolektyvine sutartimi, taip pat papildomų sąlygų kai jos sulygtos, o draudžiamumo pašalinimui nebūtina jas panaikinti ir šalys tikslo jų panaikinti neturi. Paminėtina, jog darbo sutarties sąlygos dėl darbovietės pakeisti neįmanoma, nes tai reikštų darbdavio pasikeitimą. Tačiau diskutuotina dėl darbo sutarties sąlygos dėl darbo funkcijų prieštaravimo įstatymams pašalinimo jos pakeitimu. Minėta, jog pagal DK 139 straipsnio 1 dalį toks prieštaravimas išskiriamas kaip nepašalintinas, nes formuluotė „<...prieštaravimų negalima pašalinti, taip pat nėra galimybės perkelti darbuotojo jo sutikimu į kitą darbą...>“ nepriskiria perkėlimo į kitą darbą kaip prieštaravimo pašalinimo, nors iš esmės perkėlimas į kitą darbą būtent yra darbo funkcijos pakeitimas. Vadinasi, jei darbuotojas sutinka būti perkeltu į kitą darbą, tai pakeičiama darbo sutarties sąlyga, taip pašalinant prieštaravimą, o tokio prieštaravimo negalimumą pašalinti galėtų lemti tik darbuotojo nesutikimas arba kito darbo nebuvimas. Taigi, iš esmės toks prieštaravimas turėtų būti priskiriamas prie pašalintinų, neišskiriant jo atskiru elementu DK 139 straipsnio 1 dalyje ir laikyti, kad minėto straipsnio formuluotė yra perteklinė. Tačiau, manytina, jog toks išskyrimas yra tikslingas dėl to, kad praktikoje ne visi turi pakankamą teisinį išprusimą ir darbo funkcijos keitimas aiškumo dėlei išskiriamas, apibūdinant jį perkėlimu į kitą darbą. Be to, darbo funkcijos (pareigų) keitimas yra esmingai keičiantis darbo santykius, nes keičiasi ne tik atliekamos darbo funkcijos, bet gali keistis ir darbo užmokestis, darbo trukmė laiko ir termino požiūriu, atliekamo darbo vieta teritorijos atžvilgiu ir pan. Todėl, manytina, jog toks darbo sutarties sąlygos dėl darbo funkcijų nepriskyrimas prie įprastai pašalintinų prieštaravimų yra tikslingas aiškumo ir šios sąlygos keitimo reikšmingumo požiūriu.

Darbo sutarties sąlygos prieštaravimas įstatymų draudžiamosioms nuostatomis pašalinimas sąlygos panaikinimu atliekamas tik tada, kai dėl sąlygos apskritai konkrečiu atveju yra draudžiamas sulygti, bet šalys dėl tokios sąlygos sulygsta. Šiuo atveju negali kilti klausimas apie sąlygos nustatymo tinkamumą, nes ji darbo sutartyje iš viso negali būti. Tokiu būdu šalinami tik papildomų sąlygų prieštaravimai. Pavyzdžiui, darbo sutartyje su konkursą laimėjusiu asmeniu nustatomas 1 mėnesio išbandymo terminas, norint patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui. Tokia sąlyga prieštarauja DK 105 straipsnio 3 dalies 2 punktui ir pašalinimas būtinas ją panaikinant. Prie šio pašalinimo būdo galima būtų priskirti ir nuolatinio pobūdžio darbui nustatytą terminą bei netinkamą jo nustatymą kai tai nėra imperatyviai nustatyta specialiaame įstatyme. Nors DK tokiu atveju nustato prezumpciją, t.y. visais atvejais laikoma neterminuota darbo sutartis be atskirų susitarimų ar papildomų reikalavimų, tačiau pašalinimo būdų išskyrimo atžvilgiu, minėtų prieštaravimų pašalinimas atliekamas panaikinant sąlygą. Taip pat šiuo būdu gali būti pašalinami bet kokių papildomų sąlygų prieštaravimai, jei šalys neturi tikslo jų pakeisti.

Darbo sutarties sąlygos prieštaravimas įstatymų draudžiamosioms nuostatomis pašalinimas sąlygos nustatymu atliekamas tik tada, kai įstatymas imperatyviai reikalauja dėl sąlygos sulygti. Iš esmės, šiuo būdu šalinami prieštaravimai jau buvo aptarti nagrinėjant prieštaravimų pašalinimą sąlygos keitimu, tačiau šis būdas netaikomas papildomų sąlygų prieštaravimo pašalinimui. Taigi sąlygos nustatymu šalinamas darbo apmokėjimo sąlygos nesulygimas darbo sutartyje ir būtinųjų tik tam tikrų rūšių darbo sutartims sąlygų nustatymas, kada tai imperatyviai reikalaujama. Pavyzdžiui, sudarius neterminuotą darbo sutartį, kada imperatyviai reikalaujama sulygti terminą.

Apibendrinant tai, apie ką kalbėta dėl darbo sutarties sąlygų prieštaravimo pašalinimo būdų pagal prieštaravimo pasireiškimo pobūdį, darytina išvada, jog konkretus pašalinimo būdas priklauso nuo prieštaravimo pasireiškimo pobūdžio ir prieštaraujančių sąlygų rūšies. Papildomų sąlygų, kurios nustatomos netinkamai, pašalinimo būdą gali pasirinkti šalys. Tačiau dėl būtinųjų tik tam tikrų rūšių darbo sutartims sąlygų, privalomų ir papildomų sąlygų, kurios apskritai draudžiamos pašalinimo, šalims pasirinkimui laisvės nėra ir pašalinimo būdą lemia DK 94 straipsnio 2 dalis, nurodydama, kad jei darbo sutarties sąlygos prieštarauja DK, įstatymui arba kolektyvinei sutarčiai, taikomos DK, įstatymų, norminių teisės aktų arba kolektyvinės sutarties nuostatos. Todėl, tiek šalys, tiek darbo ginčą nagrinėjantis organas negalės (priklausomai kas šalina prieštaravimą) elgtis kitaip, kaip tik minėtų aktų nustatytose ribose.

Darbo sutarties turinio (sąlygų) prieštaravimų pašalinimo tvarkai pagal analogiją turėtų būti taikomas DK 120 straipsnis, nustatantis darbo sutarties sąlygų keitimo tvarką, kadangi prieštaravimų šalinimas yra darbo sutarties keitimas.

DK 120 straipsnio 1 dalis, nustatanti darbo sutarties sąlygų keitimo priežastis ir darbuotojo nesutikimo su jų pakeitimu teisinius padarinius negali būti taikoma prieštaravimų pašalinimo atveju, nes sąlygų keitimo priežastys yra skirtingos. Nagrinėjamos temos atveju sąlygų keitimo priežastis yra bendra – prieštaravimas įstatymų draudžiamosioms nuostatomis. Todėl, darbuotojui nesutikus pakeisti, nustatyti ar panaikinti prieštaraujančią sąlygą, nereikia, kad jis bus atleidžiamas pagal DK 129 straipsnį. Tai reiškia, jog darbuotojo atsisakymas yra ne darbo sutarties nutraukimo pagrindas, o tik priežastis nutraukti darbo sutartį. Tuo tarpu pagrindas yra DK 129 straipsnio dispozicijoje nustatytos aplinkybės, tarp kurių prieštaravimas įstatymams nepatenka, nebent prieštaravimas atsirastų po darbo sutarties sudarymo, be darbuotojo kaltės ir būtų susijęs su aplinkybėmis, nurodytomis minėto straipsnio dispozicijoje (pavyzdžiui, su kvalifikacija).

Pagal DK 120 straipsnio 2 dalį darbo sutarties sąlygos, nustatytos DK 95 straipsnio 1 ir 2 dalyse, gali būti keičiamos esant išankstiniam raštiškam darbuotojo sutikimui. Vadinas, atskirų darbo sutarčių rūšių būtiniosios sąlygos gali būti nustatomos, keičiamos ar panaikinamos tik išankstiniu rašytiniu darbuotojo sutikimu. Todėl ir prieštaravimų pašalinimas tokių sąlygų gali būti atliekamas tik darbuotojui raštu iš anksto sutikus pakeisti, panaikinti ar nustatyti sąlygą, ir darbdaviui vienašališkai šalinti prieštaravimų negalima.

Pagal minėto straipsnio 2 dalį 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. Keičiant darbo apmokėjimo sąlygas, sumažinti darbo užmokestį be darbuotojo raštiško sutikimo negalima. Suprantama, jog didinant darbo užmokestį darbuotojo sutikimo reikalavimas būtų nelogiškas, nes vargu ar atsirastų toks darbuotojas, kuris nesutiktų su darbo užmokesčio padidinimu. Todėl, darbo sutartyje sulygus minimalųjį Vyriausybės nustatytą darbo užmokesčio dydį, o vėliau jį padidinus, atsiranda darbo sutarties prieštaravimas įstatymams. Tačiau šį prieštaravimą darbdavys privalo pašalinti ir be darbuotojo sutikimo, tiesiog jį apie tai informuodamas. Tačiau, jei yra mažinamas teisės norminiu aktu nustatytas tam tikros grupės darbuotojų darbo užmokestis ir jo nesumažinimas darbuotojui, sąlygotų prieštaravimo atsiradimą, tai šalinant jį, būtinas darbuotojo raštiškas sutikimas. Pažymėtina, jog prieštaravimas dėl

darbo užmokesčio gali atsirasti ir su darbo sutarties sudarymo momentu ir po darbo sutarties sudarymo pasikeitus teisės aktams. Jei prieštaravimo atsiradimo momentas sutampa su darbo sutarties sudarymu, tai „manyta, jog buvo pažeisti jau galiojantys teisės aktai ir darytina išvada, kad DK 203 straipsnyje nustatytas 1 mėnesio terminas apie darbo apmokėjimo sąlygų keitimą netaikomas, nes keitimo priežastis yra prieštaravimas teisės aktams, galiojusiems prieš nustatant darbo užmokestį.

DK 120 straipsnio sisteminė analizė leidžia konstatuoti, jog šio straipsnio 1 dalis reglamentuoja papildomų darbo sutarties sąlygų keitimą. Todėl, jei konstatuojamas papildomų darbo sutarties sąlygų prieštaravimas įstatymams, tai prieštaravimą darbdavys privalo vienašališkai pašalinti, nes papildomų sąlygų prieštaravimas pažeidžia tik darbuotojo teises ir interesus. Vis dėlto darbdavys turėtų apie tai informuoti darbuotoją ir nurodyti keitimo ar panaikinimo priežastį.

Pagal DK 120 straipsnio 4 dalį, keičiant darbo sutarties sąlygas, pakeitimai įforminami abiejuose darbo sutarties egzemplioriuose. Todėl, darbuotojui sutikus su prieštaravimo pašalinimu, kada jo sutikimas būtinas arba darbdaviui vienašališkai pašalinus prieštaravimus – sąlygų nustatymas, pakeitimas ar panaikinimas įforminamas abiejuose darbo sutarties egzemplioriuose. Todėl, darytina išvada, jog šalinant darbo sutarties turinio prieštaravimus įstatymams, taikomos darbo sutarties sąlygų keitimo taisyklės, nesilaikant nustatytų pranešimo terminų, atsižvelgiant į sąlygų keitimo priežastį.

Darbo sutarties prieštaravimai įstatymams kaip darbo sutarties sudarymo tvarkos pažeidimai yra DK ir kituose norminiuose teisės aktuose nustatytų darbo sutarčių sudarymo (įforminimo) tvarkos taisyklių pažeidimai, kurių pašalinimas atliekamas įvykdant nustatytus reikalavimus – pašalinant trūkumus. Pažymėtina, jog tokie trūkumai neapima darbo sutarties rašytinės formos nesilaikymo pažeidimo, nes toks pažeidimas pagal DK 98 straipsnio 1 dalį laikomas nelegaliu darbu, nors kaip anksčiau minėta, šis klausimas yra diskutuotinas ir esant tam tikroms aplinkybėms vertintinas kritiškai. Taigi, šie prieštaravimai yra susiję su iki darbo sutarties sudarymo reikalavimų neįvykdymu ir rašytinės darbo sutarties trūkumais. Pažeidimai po darbo sutarties tinkamo įforminimo neturi būti laikomi darbo sutarties prieštaravimai įstatymams. Pavyzdžiui, darbo sutarties neįregistravimas darbo sutarčių registravimo žurnale nėra laikomas kaip darbo sutarties prieštaravimas įstatymams.

DK 99 straipsnio 2 dalyje nustatyta, jog darbo sutartis turi būti sudaroma raštu pagal pavyzdinę formą. Minėta, jog nėra būtina sudaryti darbo sutartį naudojant būtent Vyriausybės patvirtintą blanką, tačiau sudarant rašytinę sutartį laisva išdėstymo forma, reikia aptarti pavyzdinėje sutarties formoje nurodytus elementus. Tokių reikalavimų

pažeidimai, manytina, būtų traktuojami kaip darbo sutarties prieštaravimas įstatymui. Pavyzdžiui, darbuotojo parašo nebuvimas darbo sutartyje.

DK 104 straipsnyje reglamentuojama, kokie būtini dokumentai priimant darbuotoją į darbą, t.y. iki pasirašant darbo sutartį. Todėl šių reikalavimų pažeidimai – darbo sutarties prieštaravimai įstatymams – pašalinami įvykdant reikalaujamus veiksmus ir gaunant reikiamus dokumentus. Pavyzdžiui, priimdamas į darbą 15 metų vaiką, darbdavys nepareikalavo mokyklos, kurioje vaikas mokosi raštiško sutikimo. Toks prieštaravimas turi būti pašalinamas darbdaviui išsiuntus į mokyklą darbo sutarties sąlygų aprašymą ir mokyklai išdavus raštišką sutikimą.

Apibendrinant tai, apie ką kalbėta, darytina išvada, jog darbo sutarties prieštaravimai įstatymams dėl darbo sutarties sudarymo tvarkos pažeidimų pašalinami įvykdant specialius teisės norminių aktų reikalavimus ir gaunant reikiamus dokumentus, kurie nebuvo įvykdyti ar gauti darbo sutarties sudarymo metu, kai to imperatyviai buvo reikalaujama teisės aktais.

Darbo sutarties prieštaravimą įstatymams gali konstatuoti tiek darbuotojas, tiek darbdavys ir inicijuoti jo pašalinimą. Tačiau prieštaravimus įstatymams taip pat gali konstatuoti ir darbo įstatymų laikymosi kontrolės organai. Pagal Lietuvos Respublikos valstybinę darbo inspekcijos įstatymą⁴² (toliau – VDI įstatymas) 4 straipsnį Valstybinės darbo inspekcijos kompetencijai priskiriama DK bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų kontrolė. Pagal minėto įstatymo 6 straipsnio 1 dalies 1 punktą Valstybinė darbo inspekcija tikrina, ar darbdaviai laikosi darbo santykius reglamentuojančių įstatymų, kitų norminių teisės aktų bei kolektyvinių sutarčių normatyvinių nuostatų, teikia darbdaviams reikalavimus bei nurodymus. Tuo tarpu pagal VDI įstatymo 9 straipsnio 2 dalies 1 punktą Valstybinės darbo inspekcijos inspektoriai privalo nustatę darbo santykius reglamentuojančių norminių teisės aktų pažeidimus, surašyti darbdaviui atstovaujantiui asmeniui ar darbdavio įgaliotam asmeniui reikalavimą, jame nurodyti nustatytus pažeidimus ir nustatyti laiką, per kurį minėti asmenys įpareigojami juos pašalinti. Taigi, Valstybinės darbo inspekcijos pareigūnai, konstatavę darbo sutarties prieštaravimą įstatymams privalo įpareigoti atsakingą asmenį prieštaravimus pašalinti. Tačiau, pažymėtina, jog patys pareigūnai pašalinti prieštaravimų negali.

Pagal DK 139 straipsnio 3 dalį ginčus dėl darbo sutarties nutraukimo ar jos dalių, prieštaraujančių įstatymams, pripažinimo negaliojančiomis sprendžia darbo ginčus

⁴² Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 102-4585.

nagrinėjantis organas. Suprantama, jog pats universaliausias darbo sutarties prieštaravimų įstatymams pašalinimas yra sutartinis, t.y. šalims nustatius prieštaravimą, ar Valstybinei darbo inspekcijai pateikus reikalavimą, susitarimu pakeisti darbo sutartį ar pašalinti sudarymo tvarkos trūkumus. Tačiau esant ginčui, nebūtina iš karto kreiptis į darbo ginčą nagrinėjantį organą. Darbuotojas galėtų kreiptis ir į Valstybinę darbo inspekciją, kuri nustatiusi prieštaravimus įpareigotu darbdavį juos pašalinti ir darbdavys dėl pašalinimo turėtų tartis su darbuotoju. Tačiau iškilus ginčui, tokį ginčą taip pat gali nagrinėti darbo ginčus nagrinėjantys organai. Toks ginčas pagal turinį būtų ginčas dėl darbo sutarties prieštaravimų įstatymams pašalinimo, kurio žinybingumas priklausytų nuo ginčo dalyko. Tai galėtų būti nagrinėjama tiesiogiai teisme arba darbo ginčų komisijoje bendra darbo ginčų nagrinėjimo tvarka. Tačiau pažymėtina, jog darbo ginčą nagrinėjantis organas negali pašalinti prieštaravimo pakeisdamas darbo sutarties sąlygą. Prieštaraujanti sąlyga galėtų būti pripažįstama tik negaliojanti. Vienintelė išimtis galėtų būti darbo sutarties pripažinimas negaliojančia šalinant termino prieštaravimą įstatymams. Nepašalintinų prieštaravimų atveju turi būti sprendžiamas darbuotojo perkėlimo į kitą darbą arba darbo sutarties nutraukimo klausimas.

2. Nepašalintinių prieštaravimų teisiniai padariniai

Atlikta analizė rodo, jog yra prieštaravimų, kurių pašalinti objektyviai neįmanoma. Tai reiškia, jog darbo sutarties šalims ar darbo ginčą nagrinėjančiam organui šalinant vienus prieštaravimus atsiranda kiti, arba darbo santykiai apskritai pasibaigia. Pabrėžtina, jog objektyviai nepašalintini prieštaravimai yra du: 1) prieštarauja darbo sutarties sąlyga dėl darbovietės ir 2) prieštarauja darbo sutarties sąlyga dėl darbo funkcijų. Taip pat konstatuota, jog darbo sutarties sąlygos dėl darbovietės prieštaravimas įstatymų draudžiamosioms nuostatomis visais atvejais yra nepašalintinas ir sąlygoja darbo sutarties nutraukimą. Tačiau darbo sutarties sąlygos dėl darbo funkcijų prieštaravimas įstatymų draudžiamosioms nuostatomis savaime nesąlygoja darbo sutarties nutraukimo, jei yra tam tikros įstatyme nustatytos aplinkybės. Todėl, manytina, jog įstatymų leidėjas, numatydamas nepašalintinių prieštaravimų atsiradimo galimybę, DK 139 straipsnio 1 dalyje nustatė dvejopus tokių nepašalintinių prieštaravimų teisinius padarinius: 1) darbuotojo perkėlimą jo sutikimu į kitą darbą arba 2) darbo sutarties nutraukimą. Vadinas, nustatčius objektyviai nepašalintiną prieštaravimą, įstatymas įpareigoja keisti darbo santykius arba juos nutraukti. Taip pat konstatavus subjektyviai nepašalintiną prieštaravimą (darbuotojui nesutinkant pakeisti prieštaraujančią darbo sutarties sąlygą), darbo sutartis turi būti nutraukiama.

2.1. Darbuotojo perkėlimas jo sutikimu į kitą darbą

DK 139 straipsnio 1 dalies formuluotė suponuoja mintį, jog nustatčius nepašalintiną darbo sutarties prieštaravimą įstatymų draudžiamosioms nuostatomis, darbuotojui visais atvejais užtikrinama teisė būti perkeltam jo sutikimu į kitą darbą, jei yra perkėlimo į kitą darbą galimybė. Kitaip tariant, konstatavus darbo sutarties sąlygos dėl darbo funkcijų prieštaravimą įstatymų draudžiamosioms nuostatomis, darbdavys yra įpareigojamas ieškoti galimybės perkelti darbuotoją jo sutikimu į kitą darbą. Tačiau, manytina, jog toks aiškinimas būtų klaidingas, jei juo būtų vadovaujama visais atvejais, neatsižvelgiant į konkrečios situacijos aplinkybes. Pabrėžtina, jog ir darbo teisėje galiojant principui „iš ne teisės – teisė negimsta“, darbdavio pareigą ieškoti galimybės perkelti darbuotoją jo sutikimu į kitą darbą gali lemti tik tas faktas, kad darbuotojas, įgyvendindamas savo teisę į darbą, nepažeidė DK 35 straipsnio nuostatų. Vadinas, darbuotojo perkėlimas jo sutikimu į kitą darbą, kaip darbdavio pareiga, turi būti nustatoma atsižvelgiant į darbo

sutarties prieštaravimo įstatymų draudžiamosioms nuostatomis atsiradimo momentą, priešastį ir šalių kaltės įtaką.

DK 35 straipsnio 1 dalis nustato, jog 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. Draudžiama piktnaudžiauti savo teise. Taip pat šio straipsnio 2 dalis nustato, jog darbo teisių ir pareigų vykdymas neturi pažeisti kitų asmenų teisių ir įstatymų saugomų interesų. Minėta, jog darbo sutarties prieštaravimas įstatymų draudžiamosioms nuostatomis gali atsirasti tiek dėl objektyvių, tiek dėl subjektyvių priežasčių. Darbo sutarties prieštaravimui įstatymams atsiradus dėl objektyvių (po darbo sutarties sudarymo ir nuo šalių valios nepriklausančių) priežasčių, pavyzdžiui, pasikeitus teisės aktams, ieškoti galimybės perkelti darbuotoją jo sutikimu į kitą darbą, turėtų būti darbdavio pareiga. Tokią darbdavio pareigą sąlygoja darbuotojo kaltės dėl atsiradusio prieštaravimo nebuvimas. Kadangi darbuotojas yra laikomas silpnesniąja darbo sutarties šalimi, o darbo sutarties prieštaravimas atsirado ne dėl nuo darbuotojo priklausančių aplinkybių, t. y. darbuotojas, įgyvendindamas savo teisę į darbą nepažeidė DK 35 straipsnio reikalavimų, tai, manytina, jog darbuotojas išsaugo savo teisę būti perkeltas jo sutikimu į kitą darbą, jei yra perkėlimo galimybė. Vadinas, jei darbo sutarties prieštaravimas įstatymų draudžiamosioms nuostatomis atsirado dėl objektyvių priežasčių, darbuotojo perkėlimas jo sutikimu į kitą darbą (jei yra galimybė) yra darbdavio pareiga. Tokią išvadą patvirtina DK 36 straipsnio 1 dalis, nustatanti, jog darbo teises saugo įstatymai, išskyrus atvejus, kai jos įgyvendinamos prieštaraujant jų paskirčiai, visuomenės interesams, taikiam darbui, geriems papročiams ar visuomenės moralės principams. Taip pat minėto straipsnio 2 dalies 1 punktas įtvirtina, jog įstatymų nustatyta tvarka teismas arba kiti darbo ginčus nagrinėjantys organai darbo teises gina tas teises pripažindami. Tuo tarpu DK 139 straipsnio 1 dalis, būtent, ir įtvirtina darbuotojo teisę būti perkeltam į kitą darbą. Tačiau tokia darbuotojo teisė, sutinkamai su DK 36 straipsnio 2 dalies 1 punktu, nėra absoliuti ir turėtų būti pripažįstama tik tada, kai darbuotojas, įgyvendindamas savo teisę į darbą (sudarydamas sutartį), nepažeidė DK 35 straipsnio reikalavimų.

Minėta, jog darbo sutarties prieštaravimas įstatymų draudžiamosioms nuostatomis gali atsirasti ir dėl subjektyvių priežasčių. Taip pat konstatuota, jog dėl subjektyvių priežasčių atsiradusį prieštaravimą lemia vienos iš darbo sutarties šalių kaltė.

DK 99 straipsnio 3 dalyje nustatyta, jog už tinkamą darbo sutarties sudarymą yra atsakingas darbdavys. Netinkamas darbo sutarties sudarymas yra darbo įstatymų pažeidimas, užtraukiantis darbdaviui administracinę atsakomybę. Todėl, manytina, jog

darbo sutarties prieštaravimui atsiradus dėl subjektyvių priežasčių, kada prieštaravimas atsiranda dėl darbdavio kaltės, darbuotojo perkėlimas jo sutikimu į kitą darbą taip pat yra darbdavio pareiga, žinoma, jei yra perkėlimo galimybė. Tai reiškia, jog darbdavys, priimdamas darbuotoją į darbą žinojo, jog egzistuoja aplinkybės, dėl kurių darbuotojas negali būti priimtas dirbti tam tikro darbo. Tačiau, jei darbdavys vis dėlto tokį darbuotoją priėmė, manytina, jog, sutinkamai su DK 35 straipsniu ir 99 straipsnio 3 dalimi, jis turėtų prisiimti ir teisinių padarinių, atsiradusių dėl darbo sutarties prieštaravimo įstatymų draudžiamosioms nuostatoms, riziką bei atsakomybę. Verta pabrėžti, jog darbuotojas, žinodamas, jog yra aplinkybės, dėl kurių jam tam tikrą darbą yra draudžiama dirbti, sutinkamai su DK 35 straipsniu, turėtų informuoti apie tai būsimą darbdavį ir atsisakyti įsidarbinti. Tačiau darbuotojai ne visada žino gausybės teisės aktų reikalavimų ir gali nežinoti, kad tam tikros egzistuojančios aplinkybės draudžia dirbti tam tikrus darbus. Neretai ir žinodami tokias aplinkybes, darbuotojai sutinka dirbti draudžiamus darbus, ypačingai ekonominio sunkmečio laikotarpiu išaugus nedarbo lygiui. Bet kokiu atveju, ir darbuotojui, ir darbdaviui žinant tokias aplinkybes prieš sudarant darbo sutartį, tačiau vis tiek priėmus darbuotoją dirbti, teisiniai padariniai, kylantys iš prieštaraujančios įstatymams darbo sutarties, turėtų tekti darbdaviui, nes jo veiksmai priimant darbuotoją į darbą neatitiko DK 35 straipsnio reikalavimų. Todėl, manytina, kad darbuotojo teisės, kaip silpnesniosios darbo sutarties šalies turėtų būti ginamos jas pripažįstant. Vadinasi, jog ieškoti galimybės perkelti darbuotoją jo sutikimu į kitą darbą esant abiejų šalių kaltei, taip pat yra darbdavio pareiga.

Konstatuota, jog darbo sutarties prieštaravimas įstatymų draudžiamosioms nuostatoms gali atsirasti ir dėl darbuotojo kaltės. Tai reiškia, jog darbuotojas, įsidarbindamas pas darbdavį, nuslėpė aplinkybes, dėl kurių negalima dirbti tam tikro darbo ir darbdavys apie jas nežinojo. Pavyzdžiui, įsidarbinantis asmuo nuslėpė neįgalumo faktą. Esant tokiai situacijai, ieškoti galimybės perkelti darbuotoją jo sutikimu į kitą darbą, jokia būdu neturėtų būti traktuojama kaip darbdavio pareiga, net ir esant perkėlimo galimybei. Darbdavys apie tokias aplinkybes nežino, o darbuotojas, įgyvendindamas savo teisę į darbą, pažeidė DK 35 straipsnio nuostatas, todėl darbuotojui neturėtų būti užtikrinama teisė būti perkeltam į kitą darbą. Vadinasi, jei darbuotojas, įgyvendindamas savo teisę į darbą, pažeidė DK 35 straipsnį, tai sutinkamai su DK 36 straipsniu, darbuotojui DK 139 straipsnio 1 dalyje nustatyta teisė neturėtų būti garantuojama ir darbdavio pareigos ieškoti galimybės perkelti darbuotoją į kitą darbą neatsiranda. Kitaip tariant, darbuotojo, įgyvendinusio teisę į darbą neteisėtais būdais, teisės neturi būti ginamos, nes „iš ne teisės

– teisė negimsta“. Priešingu atveju, būtų pažeistos darbdavio teisės ir teisėti interesai, jam padaroma žala.

Svarbu pabrėžti, jog galiojusio DSĮ 31 straipsnio 2 dalyje buvo įtvirtinta, jog darbuotojui atsisakius siūlomo darbo, nutraukiant darbo sutartį, jam išmokama vieno vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė pašalpa, o jei nėra darbo, į kurį darbuotojas galėtų būti perkeltas, jam išmokama trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio išeitinė pašalpa. Toks reglamentavimas suponuoja mintį, jog įstatymų leidėjas šios normos taikymą nustatė tik tada, kai prieštaravimas yra atsiradęs dėl objektyvių arba subjektyvių tik iš darbdavio pusės priežasčių, t.y. nesant darbuotojo kaltės dėl atsiradusio prieštaravimo. Priešingu atveju, reikalavimas išmokėti pašalpas darbuotojui, kurio kalti veiksmai ar neveikimas sąlygojo darbo sutarties prieštaravimo įstatymams atsiradimą, pažeistų darbdavio interesus ir nepagrįstai pripažintų neteisėtais būdais įgyvendintą darbuotojo teisę. Todėl, manytina, jog DSĮ 31 straipsnio 2 dalis galėjo būti taikoma tik tada, kada dėl atsiradusio prieštaravimo nėra darbuotojo kaltės. Tačiau esminis skirtumas, įtvirtintas DSĮ buvo tas, kad darbuotojui atsisakius siūlomo darbo, darbdaviui mažėjo atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju dydis. Tokią nuostatą galima būtų aiškinti dvejopai. Pirma, vertinti teigiamai ir manyti, jog taip buvo skatinami darbdaviai bet kokių atveju intensyviai ieškoti lygiavertės ar geresnės kitos darbo vietos, nes neradus jos tektų mokėti tris kartus didesnę pašalpą. Antra, vertinti neigiamai ir manyti, jog darbdavys tikėdamasis darbuotojo atsisakymo dirbti pasiūlyto darbo, siūlys visiškai menkaverčius (palyginti su buvusiu) darbus ir taip sieks sumažinti savo piniginius išpareigojimus atleidžiamam darbuotojui. Nepaisant to, manytina, jog normos tikslas buvo skatinti darbdavius intensyviai ieškoti ir stengtis perkelti darbuotojus į kitą darbą, taip užtikrinant darbo teisinių santykių stabilumo principo įgyvendinimą. Tuo tarpu DK nesieja išmokų diferencijavimo su darbdavio pareigos ieškoti galimybės perkelti darbuotoją įvykdymu, kas gali sudaryti prielaidas darbdaviams netinkamai vykdyti minėtą pareigą (subjektyviai nesistengti ieškoti kito darbo, nes nutraukimo atveju, atsiskaitymo dydis nekinta).

Apibendrinant tai, apie ką kalbėta, darytina išvada, jog darbdavio pareiga ieškoti galimybės perkelti darbuotoją jo sutikimu į kitą darbą ir esant galimybei jį perkelti, pagal DK 139 straipsnio 1 dalį atsiranda tada, kai darbo sutarties prieštaravimas įstatymų draudžiamosioms nuostatoms yra atsiradęs dėl objektyvių priežasčių, taip pat dėl subjektyvių priežasčių kai yra tik darbdavio arba abiejų darbo sutarties šalių kaltė.

DK nėra darbuotojo perkėlimo į kitą darbą sąvokos apibrėžimo. Jame dažnai pabrėžiama darbuotojo perkėlimo į kitą darbą būtinybė. Pavyzdžiui, pagal DK 129

straipsnį atleisti darbuotoją iš darbo kai nėra darbuotojo kaltės leidžiama, jei negalima darbuotojo jo sutikimu perkelti į kitą darbą; pagal DK 273 straipsnį 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 sveikatai ir esant galimybei kvalifikaciją atitinkantį darbą. Darbuotojo perkėlimo būtinybę jo sutikimu į kitą darbą taip pat nustato ir kiti DK straipsniai.

Atsižvelgiant į tai, jog darbas darbo sutartyje apibrėžiamas kaip darbo funkcijos, tai perkėlimas į kitą darbą turėtų būti suprantamas kaip būtinosios darbo sutarties sąlygos dėl darbo funkcijų keitimas. Suprantama, jog prieštaraujant darbo sutarties sąlygai dėl darbovietės, negali kilti klausimas dėl darbuotojo perkėlimo į kitą darbą, nes tokiu atveju darbuotojui apskritai draudžiama dirbti pas tam tikrą darbdavį ir tokios sąlygos keitimas praktikoje yra objektyviai neįmanomas, nes tai reikštų darbdavio pasikeitimą. Verta pabrėžti, jog LAT vienoje iš savo nutarčių yra pažymėjęs, jog „jeigu darbuotojas neatitinka laisvai darbo vietai keliamų reikalavimų, tai darbdavys neturi pareigos jam siūlyti tą laisvą darbo vietą ir nepažeidžia DK 129 straipsnio 1 dalies reikalavimo dėl kito darbo siūlymo“.⁴³ Remiantis tokiu LAT išaiškinimu, manytina, jog ir DK 139 straipsnio 1 dalies taikymo atveju, darbdaviui pareiga siūlyti kitą darbą neatsiranda. Vadinasi, pagal DK 139 straipsnį darbdavio pareiga siūlyti darbuotojui kitą darbą atsiranda tada, kai yra šios sąlygos:

- konstatuojamas darbo sutarties sąlygos dėl darbo funkcijų prieštaravimas įstatymų draudžiamosioms nuostatoms;
- prieštaravimas yra atsiradęs dėl objektyvių priežasčių arba dėl subjektyvių priežasčių kai yra tik darbdavio arba abiejų šalių kaltė;
- yra galimybė perkelti darbuotoją į kitą darbą (yra darbų (pareigų), kuriuos perkeliama darbuotojui nėra draudžiama dirbti).

Pabrėžtina, jog darbdavio pareiga siūlyti darbuotojui kitą darbą atsiranda tik tada, kai yra minėtų sąlygų visuma. Nesant bent vienos sąlygos, pareiga siūlyti kitą darbą – neatsiranda. Žinoma, net ir esant tik darbuotojo kaltei dėl atsiradusio prieštaravimo, nėra draudžiama darbdaviui siūlyti darbuotojui kitą darbą. Tačiau tai yra darbdavio prerogatyva, priklausanti nuo jo geros valios.

⁴³ LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. kovo 26 d. nutartis c. b. V. V. v. AB „(duomenys neskelbtini)“, Nr. 3K-3-186/2008, kat. 11.9.5; 11.9.6.

Minėtų sąlygų (juridinių faktų) visuma lemia tik darbdavio pareigą siūlyti darbuotojui kitą darbą. Tuo tarpu, konstatavus šias sąlygas, ir esant darbuotojo sutikimui būti perkeltu į kitą darbą, atsiranda darbdavio pareiga perkelti darbuotoją į kitą darbą.

Nustačius darbdavio pareigos siūlyti darbuotojui kitą darbą sąlygas, aptartini kito darbo ir perkėlimo į jį sampratos ir tvarkos ypatumai, konstatavus darbo sutarties prieštaravimą įstatymų draudžiamosioms nuostatomis.

Kitas darbas yra laisva darbo vieta ar pareigos, atitinkančios darbuotojo profesiją, specialybę, kvalifikaciją ir reikiama atvejais – sveikatos būklę, o jeigu tokių laisvų vietų nėra arba darbuotojas nesutinka būti perkeltas – bet koks kitas darbas, kurį darbuotojas, atsižvelgiant į jo sugebėjimus ir sveikatos būklę, galėtų dirbti.⁴⁴ Įstatymas nereikalauja, kad darbdavys darbuotojui siūlytų ir jį perkeltų į lygiavertį buvusiam darbą. Suprantama, jog perkelti darbuotoją į lygiavertį darbą darbo funkcijų požiūriu, darbdavys negali, nes perkėlimo priežastis yra, būtent, sulygtų darbo funkcijų prieštaravimas įstatymų draudžiamosioms nuostatomis. Kitas darbas (laisva darbo vieta ar pareigos) visų pirma turi būti siūlomas atsižvelgiant į turinčio teisę būti perkeltu darbuotojo profesiją, specialybę, kvalifikaciją, o, reikiama atvejais, ir į sveikatos būklę. Tačiau, jeigu laisvų tokio pobūdžio darbo vietų nėra arba darbuotojas nesutinka būti į jas perkeltas, - turėtų būti siūlomas bet koks kitas darbas, kurį darbuotojas, atsižvelgiant į jo sugebėjimus ir sveikatos būklę, galėtų dirbti.

Įstatymas taip pat nereikalauja, kad darbuotojui būtų siūlomas ar darbuotojas būtų perkeliamas į analogišką buvusiam termino požiūriu darbą. Todėl darbuotojui, dirbančiam pagal neterminuotą darbo sutartį, darbdavys privalo siūlyti ir terminuoto pobūdžio darbą, ir priešingai, - darbuotojui, dirbančiam pagal terminuotą darbo sutartį, privalo siūlyti ir neterminuoto pobūdžio darbą. Taip pat sąvokos „kitas“ darbas nereikėtų aiškinti susietai tik su atitinkama vietoje, kurioje darbuotojas gyvena ar dirba. Teisė sutikti ar nesutikti būti perkeltam į kitą darbą priklauso darbuotojui, o ne darbdaviui. Todėl darbdavys, turintis veikiančius struktūrinius padalinius įvairiose vietovėse, privalo darbuotojui pasiūlyti atitinkamas laisvas darbo vietas (pareigas) visos savo organizacinės struktūros mastu, o ne vien tik esančias darbuotojo gyvenamojoje vietovėje arba vietovėje, kurioje esančiame struktūriniame padalinyje šis darbuotojas dirbo. Tačiau pirmiausia darbuotojui turėtų būti pasiūlytos tos atitinkamos laisvos darbo vietos (pareigos), kurios yra šio darbuotojo gyvenamojoje vietovėje arba vietovėje, kurioje esančiame padalinyje darbuotojas dirba. Tokie išaiškinimai yra pateikti LAT senato 2003

⁴⁴ LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. kovo 26 d. nutartis c. b. V. V. v. AB „(duomenys neskelbtini)“, Nr. 3K-3-186/2008, kat. 11.9.5; 11.9.6.

m. gruodžio 29 d. nutarimu Nr. 44 patvirtintoje „Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant DK normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis) apibendrinimo apžvalgoje“⁴⁵ (toliau – LAT 2003 m. apžvalga).

Darbuotojo perkėlimas jo sutikimu į kitą darbą DK 139 straipsnio 1 dalies prasme suprantamas kaip darbo sutarties sąlygos dėl darbo funkcijų keitimas. Toks darbuotojo perkėlimas į kitą darbą, jokia būdu, nereiškia darbo sutarties nutraukimo ir turi būti įformintas kaip darbo sutarties sąlygų pakeitimas. Vadinasi, toks perkėlimas yra ne kas kita, kaip darbo sutarties pakeitimas, kurį reglamentuoja DK 120 straipsnis.

DK 120 straipsnio 2 dalyje nustatyta, jog darbo sutarties sąlygos, nustatytos DK 95 straipsnio 1 ir 2 dalyse, gali būti keičiamos esant išankstiniam raštiškam darbuotojo sutikimui, išskyrus DK 121 straipsnyje nustatytus atvejus. Pabrėžtina, jog DK 121 straipsnis darbo sutarties prieštaravimo įstatymų draudžiamosioms nuostatomis atveju nėra taikomas, nes darbo sutarties sąlygų keitimo priežastis yra ne DK 121 straipsnyje nustatytos aplinkybės, o darbo sutarties sąlygos prieštaravimas įstatymų draudžiamosioms nuostatomis. Pabrėžtina, jog DK 120 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbuotojui nesutikus dirbti pakeistomis darbo sąlygomis⁴⁶, jis gali būti atleidžiamas iš darbo pagal DK 129 straipsnį laikantis nustatytos darbo sutarties nutraukimo tvarkos.⁴⁷ Tuo tarpu minėto straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, jog atleidžiant darbuotoją, turi būti vadovaujama DK 130 straipsnyje nustatyta išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą tvarka. DK 130 straipsnyje yra nustatyti terminai, po kiek laiko nuo išpėjimo įteikimo darbuotojui, jis gali būti atleidžiamas iš darbo. Tokie terminai sąlygoja darbdavio pareigos siūlyti darbuotojui kitą darbą laikotarpį. LAT 2003 m. apžvalgoje yra išaiškinta, jog darbuotojo atsisakymas būti perkeltam į konkretų kitą darbą nepanaikina darbdavio pareigos iki pat faktinio atleidimo iš darbo dienos ieškoti galimybių tokį darbuotoją perkelti į kitą darbą. Vadinasi, jeigu darbuotojas apie atleidimą iš darbo turi būti išpėtas prieš du mėnesius, tai darbdavio pareigos siūlyti darbuotojui kitą darbą trukmė taip pat yra du mėnesiai. Tačiau nei įstatymas, nei teismų praktika nenurodo, kaip turi būti elgiama siūlant darbuotojui kitą darbą DK 139 straipsnio 1 dalies taikymo atveju. Atsižvelgiant į tai, jog siūlymo darbuotoją perkelti į kitą darbą priežastis yra darbo sutarties prieštaravimas įstatymų

⁴⁵ Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), apibendrinimo apžvalga, patvirtinta Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimu Nr. 44 [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. lapkričio 15 d.] www.infolex.lt/praktika;

⁴⁶ Minėtu atveju neturima galvoje nesutikimo dėl prieštaraujančių įstatymams sąlygų pakeitimo.

⁴⁷ Šiuo atveju DK 129 straipsnis minimas ne kaip galimas nutraukimo pagrindas esant prieštaravimui, o tik kaip pagrindas nustatant perkėlimo į kitą darbą tvarką.

draudžiamosioms nuostatomis, o įstatymams prieštaraujantys darbo teisiniai santykiai tam faktui paaiškėjus toliau tęstis negali, manytina, jog darbuotojui turi būti nedelsiant siūlomas kitas darbas, jei yra galimybė darbuotoją į tokį darbą perkelti. Taip pat kito darbo siūlymo priešastis turėtų sąlygoti ir darbuotojo apsisprendimo - būti perkeltu į kitą darbą ar ne - laikotarpį. Pabrėžtina, jog atsižvelgiant į darbo sutarties sąlygos keitimo priešastį, pasiūlymo būti perkeltu į kitą darbą ir atsisakymo arba sutikimo būti perkeltam laikotarpiai turi būti itin trumpi, tačiau atitinkantys protingumo principą. Tokią išvadą patvirtina ir LAT senato 1996 m. birželio 21 d. nutarimo Nr. 42 „Dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose apibendrinimo rezultatų“⁴⁸ (toliau – LAT senato 1996 m. nutarimas Nr. 42) 8 punktas bei LAT senato 1996 m. birželio 21 d. „Dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose, išnagrinėtose per 1995 metus Nr. A2-21“ apžvalga⁴⁹ (toliau – LAT 1996 m. apžvalga), kurioje išaiškinta, jog pašalinant darbo sutarties prieštaravimus įstatymams laikomasi ne DSĮ 22 straipsnio 2 dalyje numatytų reikalavimų (pranešimo terminai ir kt.), o tik DSĮ 31 straipsnyje nustatytų reikalavimų. Todėl, manytina, jog konstatavus prieštaravimą įstatymams, siūlymas darbuotojui apsispręsti dėl perkėlimo į kitą darbą per vieną valandą, būtų neprotingai per trumpas. Tačiau mėnesio terminas esant tokioms aplinkybėms būtų nepagrįstai per ilgas ir neprotingas. Todėl tiek darbdavys, tiek darbuotojas, vadovaudamiesi šalių bendradarbiavimo, operatyvaus informavimo, teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais bei atsižvelgdami į DK 35 straipsnyje įtvirtintas nuostatas, turėtų išspręsti darbuotojo perkėlimo į kitą darbą klausimą per kiek įmanoma trumpesnį laiką. Bet koks vienos ar kitos šalies nepagrįstas delsimas yra pažeidžiantis DK 35 straipsnio nuostatas ir galintis sukelti šaliai neigiamus padarinius. Tuo tarpu LAT 2003 m. apžvalgos išaiškinimais reikėtų remtis sprendžiant klausimą dėl kito darbo siūlymo ir atsisakymo arba sutikimo būti perkeltam į kitą darbą formos.

DK 120 straipsnio 2 dalis reikalauja, jog keičiant darbo sutarties sąlygą dėl darbo funkcijų, turi būti išankstinis raštiškas darbuotojo sutikimas. Vadinasi, darbuotojo sutikimas būti perkeltam į kitą darbą turėtų būti raštiškas. Įstatymas nenustato privalomos rašytinės formos kito darbo pasiūlymui ir darbuotojo atsisakymui nuo siūlymo. Tačiau, atsižvelgiant į tai, jog kilus ginčui dėl kito darbo darbuotojui siūlymo fakto, pareiga

⁴⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 1996 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 42 „Dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose apibendrinimo rezultatų“ [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. lapkričio 12 d.] www.infolex.lt/praktika;

⁴⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 1996 m. birželio 21 d. „Dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose, išnagrinėtose per 1995 metus Nr. A2-21“ apžvalga [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. lapkričio 13 d.] www.infolex.lt/praktika;

įrodyti, kad darbuotojui buvo siūlomas kitas darbas, tenka darbdaviui, tai kito darbo siūlymas (siūlymas pakeisti darbo sutarties sąlygą dėl darbo funkcijų) taip pat turėtų būti raštiškas ir nurodantis esmines naujo (kito) darbo sąlygas: darbo funkcijas, darbo apmokėjimo sąlygas ir kitas sąlygas, kurios objektyviai reikšmingos darbuotojo apsisprendimui dėl sutikimo būti perkeltam į konkretų kitą darbą (pareigas).

Pabrėžtina, jog praktikoje gali susiklostyti situacija, kada prieštaravimas įstatymų draudžiamosioms nuostatoms atsiranda keliose darbo sutartyse. Pavyzdžiui, darbdaviui priėmus kelis asmenis į tokį darbą, kurį jiems yra draudžiama dirbti, o laisvų darbo vietų į kurias būtų galima perkelti darbuotojus yra tik viena. Kaip turėtų elgtis darbdavys sprenddamas klausimą dėl darbuotojų perkėlimo į kitą darbą? Manytina, jog tokiu atveju pagal analogiją turėtų būti vadovaujamasi DK 135 straipsniu, reglamentuojančiu pirmenybės teisę būti paliktam dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius.

Darbuotojui sutikus būti perkeltam į kitą darbą, sutinkamai su DK 120 straipsnio 4 dalimi, darbo sutarties sąlygos dėl darbo funkcijų pakeitimas įforminamas abiejuose darbo sutarties egzemplioriuose.

Apibendrinant tai, apie ką kalbėta, konstatuotina, jog nustačius darbo sutarties sąlygas dėl darbo funkcijų prieštaravimą įstatymų draudžiamosioms nuostatoms, darbuotojo teisė būti perkeltam jo sutikimu į kitą darbą gali būti garantuojama tik tada, jei prieštaravimo atsiradimo priežastis nebuvo vien tik darbuotojo kalti, apgaulingi veiksmai. Esant tik darbuotojo kaltei, tokia teisė jam neturėtų būti pripažįstama. Taip pat konstatuotina, jog siūlymo perkelti darbuotoją, jo perkėlimo į kitą darbą tvarka ir įforminimas iš esmės analogiškas kaip ir sprendžiant klausimą dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės pagal DK 129 straipsnį, tačiau netaikant įspėjimo terminų. Perkėlus darbuotoją į kitą darbą, panaikinami įstatymams prieštaraujantys darbo santykiai, užtikrinamos šalių teisės ir pareigos bei teisėti interesai. Darbuotojo atsisakymas būti perkeltu į kitą darbą arba kito darbo nebuvimas (juridiniai faktai) sąlygoja kitokių teisinių padarinių atsiradimą, būtent, darbo sutarties nutraukimą ir darbuotojo atleidimą iš darbo.

2. 2. Darbo sutarties nutraukimas

Darbo sutarties socialinė ir ekonominė reikšmė sąlygoja griežtą darbo sutarties pasibaigimo reglamentavimą. Darbo sutarties nutraukimas – dažniausiai taikomas darbo sutarties pasibaigimo būdas. Jo tvarka ir teisiniai padariniai skiriasi priklausomai nuo to, kieno iniciatyva darbo sutartis nutraukiama, taip pat nuo kai kurių kitų įstatyme numatytų

aplinkybių.⁵⁰ Darbo sutarties nutraukimas yra galimas tik remiantis įstatyme numatytu pagrindu ir laikantis jame nustatytos procedūros. Priešingu atveju, darbo sutarties nutraukimas gali būti pripažintas neteisėtu, asmuo paprastai grąžinamas į darbą, o darbdaviui atsiranda papildomos pareigos.

DSĮ 26 straipsnio 1 dalies 14 punkte buvo įtvirtinta, jog darbo sutartis pasibaigia kai darbo sutartis prieštarauja įstatymų reikalavimams (DSĮ 31 straipsnis). DSĮ 31 straipsnio 1 dalis nustatė, jog darbo sutartis, kai jos sudėtinės dalys (dalis) prieštarauja įstatymų draudžiančioms nuostatomis ir tų prieštaravimų negalima pašalinti, taip pat nėra galimybės perkelti darbuotojo, jam sutinkant, į kitą darbą, nutraukiama. Konstatuotina, jog ankstesnis reglamentavimas įtvirtino savarankišką darbo sutarties nutraukimo pagrindą – kai darbo sutartis prieštarauja įstatymų reikalavimams. Tuo pačiu nurodė ir darbo sutarties pasibaigimo būdą – nutraukimą. Taigi, DSĮ 26 straipsnio 1 dalies 14 punkte nurodytas darbo sutarties pasibaigimo pagrindas buvo konkretizuojamas specialiaame DSĮ 31 straipsnyje. Paminėtina, jog LAT 1996 m. apžvalgoje išaiškinta, kad tais atvejais, kai DSĮ 26 straipsnyje išvardintus darbo sutarties pasibaigimo pagrindus konkretizuoja specialūs DSĮ straipsniai, atleidžiant darbuotojus, nurodomi būtent tie konkretūs straipsniai. Vadinas, ankstesnis reglamentavimas darbo sutarties prieštaravimą įstatymams įtvirtino kaip savarankišką darbo sutarties nutraukimo pagrindą. Nutraukiant darbo sutartį esant prieštaravimui buvo reikalaujama nutraukimo pagrindu nurodyti DSĮ 31 straipsnio 1 dalį. Tuo tarpu dabartinis reglamentavimas tiesioginio atsakymo, koku pagrindu, t.y. kuriuo DK straipsniu remiantis darbo sutartis nutraukiama, konstatavus jos prieštaravimą įstatymų draudžiamosioms nuostatomis, nepateikia. Todėl būtina sistemine DK nuostatų, reglamentuojančių darbo sutarties pasibaigimą, analizė.

Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai – tai tam tikri juridiniai faktai, su kuriais įstatymai sieja darbo sutarties pasibaigimą.⁵¹ DK 124 straipsnyje įtvirtinti bendri darbo sutarties pasibaigimo pagrindai, t.y. darbo sutartis baigiasi:

- 1) ją nutraukus DK ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais;
- 2) likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo;
- 3) darbuotojui mirus.

Darbo teisės teorijoje darbo sutarties pasibaigimo pagrindai grupuojami į tris pagrindines grupes, atsižvelgiant į šalių valios kriterijų. Doc. dr. Viktoras Tiažkijus savo monografijoje „Darbo teisė: teorija ir praktika“ nurodo tokį darbo sutarties pasibaigimo pagrindų grupavimą:

⁵⁰ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 243.

⁵¹ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas: monografija*. Vilnius: Justitia, 2005. P. 412.

- 1) pagrindai, numatantys darbo sutarties pasibaigimą dėl tam tikrų valingų darbo sutarties šalių poelgių arba veiksmų ar aplinkybių, kurių atsiradimas priklauso nuo šalių valios.
- 2) pagrindai, juridiniai faktai, numatyti arba darbo įstatymuose, arba kolektyvinėse ar darbo sutartyse, jeigu tik šios nepablogina darbuotojo padėties, kai darbo sutarties pasibaigimas nepriklauso nuo šalių valios.
- 3) pagrindai, numatantys darbo sutarties pasibaigimą dėl tam tikrų aplinkybių, kurių atsiradimas nepriklauso nuo darbo sutarties šalių valios.

Pirmajai grupei priklausančių darbo sutarties nutraukimo pagrindų (pavyzdžiui, DK 125 straipsnio, 127 straipsnio 1 dalis, 129 straipsnio, 136 straipsnio 3 dalis ir kt.) formuluotėse nurodoma, jog „šalis gali pasiūlyti nutraukti“, „turi teisę nutraukti“, „darbdavys gali nutraukti“. Tokios formuluotės nurodo, jog esant tam tikram juridiniam faktui ar jų sudėčiai, sudarančiam nutraukimo pagrindą šalys turi teisę nutraukti darbo sutartį, tačiau neprivalo.

Trečiajai grupei priklausančių darbo sutarties nutraukimo pagrindų (pavyzdžiui, DK 136 straipsnio 1 dalies 1, 2, 3 punktas ir kt.) formuluotėse įtvirtinta „darbo sutartis nutraukiama“. Tokia formuluotė suponuoja mintį, kad esant tam tikram juridiniam faktui ar jų sudėčiai, sudarančiam nutraukimo pagrindą, šalys neturi teisės pasirinkti, nutraukti sutartį ar ne, ir nutraukimas yra pareiga.

Pažymėtina, jog DK straipsnių, įtvirtinančių juridinius faktus, sudarančius pagrindą, kada darbo sutartis gali arba turi būti nutraukta pavadinimuose yra formuluotė „Darbo sutarties nutraukimas...“. Tokios formuluotės nurodo, jog esant tame straipsnyje nurodytiems juridiniams faktams, darbo sutarties nutraukimo pagrindas yra būtent tas straipsnis ir atitinkama jo dalis. Tuo tarpu DK 139 straipsnio pavadinimas yra „Darbo sutarties prieštaravimų įstatymams pašalinimas“, kuris savaime nenurodo, kad esant straipsnyje nurodytiems juridiniams faktams, šis straipsnis yra darbo sutarties nutraukimo pagrindas. Tačiau, atsižvelgiant į tai, jog darbo sutarties prieštaravimas įstatymų draudžiamosioms nuostatomis, DK nėra įtvirtintas kaip savarankiškas darbo sutarties nutraukimo pagrindas; atsižvelgiant į tai, jog DK 139 straipsnio 1 dalyje darbo sutarties nutraukimas formuluojamas kaip pareiga, t.y. „darbo sutartis nutraukiama“; istoriškai atsižvelgiant į DSĮ nuostatas, darytina išvada, jog darbo sutarties nutraukimo pagrindas konstatavus darbo sutarties prieštaravimą įstatymų draudžiamosioms nuostatomis yra DK 139 straipsnio 1 dalis. Tačiau tai yra tik bendroji taisyklė, kuri esant tam tikroms aplinkybėms turi išimčių. Taip pat pabrėžtina, jog konstatuoti vien tik darbo sutarties sąlygos prieštaravimą įstatymų draudžiamosioms nuostatomis nepakanka, kad darbo

sutartis turėtų būti nutraukta. Minėto straipsnio nuostatose įvardinti ir kiti juridiniai faktai, kurių sudėtis sudaro pagrindą nutraukti darbo sutartį pagal DK 139 straipsnio 1 dalį. Todėl, nustatant, kada DK 139 straipsnio 1 dalis yra darbo sutarties nutraukimo pagrindas, būtina remtis darbo sutarties prieštaravimų įstatymams rūšimis pagal pašalinimo galimybę ir atsiradimo momentą.

Konstatuota, jog darbo sutarties sąlygos dėl darbovietės prieštaravimas įstatymų draudžiamosioms nuostatoms yra objektyviai nepašalintinas prieštaravimas, susijęs su draudimu įsidarbinti ar dirbti tam tikroje darbovietėje. Esant tokiam prieštaravimui, išspręsti darbo teisinių santykių teisėtumo klausimą panaikinant, pakeičiant darbo sutarties sąlygą ar perkeltant darbuotoją jo sutikimu į kitą darbą yra objektyviai neįmanoma nei šalims, nei darbo ginčą nagrinėjančiam organui. Todėl visais atvejais toks prieštaravimas sąlygoja darbdavio ar teismo pareigą nutraukti darbo sutartį nepriklausomai nuo šalių kaltės dėl atsiradusio prieštaravimo, atsiradimo momento ar šalių valios.

DK nenustato savarankiško darbo sutarties nutraukimo pagrindo, kada darbuotojui yra uždrausta dirbti tam tikro pobūdžio veikla užsiimančioje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje. Todėl, prieš sudarant darbo sutartį egzistuojant aplinkybėms dėl kurių asmeniui yra draudžiama įsidarbinti pas tam tikrą darbdavį, taip pat po darbo sutarties sudarymo įstatymu uždraudus dirbti pas tam tikrą darbdavį, visada atsiranda pagrindas ir pareiga nutraukti darbo sutartį pagal DK 139 straipsnio 1 dalį. Nustačius minėtos sąlygos prieštaravimo faktą, nėra svarbu, prieštaravimas atsirado iš karto sudarius darbo sutartį, ar po sutarties sudarymo. Tai reiškia, jog darbo sutarties nutraukimo pagrindo nustatymui, teisiškai nėra svarbus aplinkybių, dėl kurių darbo sutartis tampa prieštaraujanti įstatymų draudžiamosioms nuostatoms atsiradimo momentas. Toks prieštaravimas visada yra besąlygiška priežastis nutraukti darbo sutartį, o prieštaravimo atsiradimo momentas ir šalių kaltės dėl atsiradusio prieštaravimo įtaka teisiškai reikšmingi tik nustatant atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarką. Todėl darytina išvada, jog DK 139 straipsnio 1 dalis yra darbo sutarties, kai jos sąlyga dėl darbovietės prieštarauja įstatymų draudžiamosioms nuostatoms, nutraukimo pagrindas. Šį pagrindą sudaro tik vienas juridinis faktas – darbo sutarties sąlygos dėl darbovietės prieštaravimas įstatymų draudžiamosioms nuostatoms, kurio pakanka darbo sutarties nutraukimui. LAT praktikoje galima rasti tik vieną atvejį, kada darbo sutartis buvo nutraukta, konstatavus darbo sutarties sąlygos dėl darbovietės prieštaravimą įstatymų draudžiamosioms nuostatoms –

tai jau minėta civilinė byla Nr. 3K-3-326/2008⁵², kurioje ieškovas ginčijo atleidimą iš darbo pagal tuo metu galiojusio DSĮ 31 straipsnio 1 dalį, kai buvo priimtas Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl SSRS valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) vertinimo ir šios organizacijos kadrinių darbuotojų dabartinės veiklos, kurio 2 straipsniu buvusiems Valstybės saugumo komiteto darbuotojams nuo įstatymo įsigaliojimo dešimt metų buvo uždrausta dirbti nurodytose tarnybose, taip pat ir ryšių sistemoje, nepriklausomai nuo užimamų pareigų. Vadinasi, darbo sutarties nutraukimas dėl minėtų aplinkybių, praktikoje yra labai retai pasitaikantis atvejis.

Konstatuota, jog darbo sutarties sąlygos dėl darbo funkcijų prieštaravimas įstatymų draudžiamosioms nuostatoms pagal įstatymų leidėjo suformuluotą DK 139 straipsnio 1 dalies nuostatą, taip pat yra traktuojamas kaip objektyviai nepašalintinas prieštaravimas, nepaisant to, jog darbo sutarties sąlygos dėl darbo funkcijų keitimas prilyginamas darbuotojo perkėlimui į kitą darbą, taip pašalinant darbo sutarties prieštaravimą įstatymų draudžiamosioms nuostatoms. Tačiau tokio prieštaravimo konstatavimas savaime nėra besąlygiška priežastis nutraukti darbo sutartį, jei yra galimybė perkelti darbuotoją jo sutikimu į kitą darbą. Nustatant darbo sutarties nutraukimo pagrindą esant darbo sutarties sąlygos dėl darbo funkcijų prieštaravimui, svarbią teisinę reikšmę turi prieštaravimo rūšis pagal prieštaravimo atsiradimo momentą bei darbuotojo kaltės įtaka dėl atsiradusio prieštaravimo. Todėl galima išskirti tris juridinių faktų sudėtis, sudarančias darbo sutarties nutraukimo pagrindą pagal DK 139 straipsnio 1 dalį, konstatavus darbo sutarties sąlygos dėl darbo funkcijų prieštaravimą įstatymų draudžiamosioms nuostatoms.

Pirma, juridiniai faktai, sudarantys darbo sutarties nutraukimo pagrindą pagal DK 139 straipsnio 1 dalį yra šie:

- 1) dėl prieštaraujančios įstatymui sąlygos yra darbuotojo kaltė;
- 2) aplinkybės, dėl kurių draudžiama sulygti dėl tam tikrų darbo funkcijų egzistavo prieš sudarant darbo sutartį.

Konstatavus minėtų juridinių faktų sudėtį, net ir esant galimybei perkelti darbuotoją jo sutikimu į kitą darbą, darbdavys, sutinkamai su DK 35 straipsniu, taip pat pagal analogiją su DK 136 straipsnio 1 ir 3 dalimis turi teisę iš karto nutraukti darbo sutartį ir be įspėjimo atleisti darbuotoją iš darbo, nes darbuotojo kaltės faktas neįpareigoja darbdavio ieškoti kito darbo, siūlyti jį darbuotojui ir esant, į jį perkelti darbuotoją. Pavyzdžiui, įsidarbinantis asmuo nuslepia, neįgalumo faktą, dėl kurio draudžiama dirbti tam tikrus darbus. Tokia situacija, manytina, galima ekonominio sunkmečio metu išaugus nedarbiui.

⁵² LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. birželio 20 d. nutartis c. b. R. R. v. LR VSD ir UAB „Omnitel“, Nr. 3K-3-326/2008, kat. 124.2.1.

Tačiau, jei yra galimybė perkelti darbuotoją jo sutikimu į kitą darbą, - darbdavys gali pasirinkti (turi teisę, bet ne pareigą), siūlyti darbuotojui esančią laisvą darbo vietą ar ne. Darbdaviui pasiūlius (iš geros valios) darbuotojui kitą darbą, tačiau darbuotojui nesutikus būti perkeltu, darbdaviui iš karto atsiranda pareiga nutraukti darbo sutartį pagal DK 139 straipsnio 1 dalį. Nustačius minėtų juridinių faktų sudėtį, nėra reikšminga aplinkybė – darbuotojas gali būti perkeltas jo sutikimu į kitą darbą ar ne.

Antra, juridiniai faktai, sudarantys darbo sutarties nutraukimo pagrindą pagal DK 139 straipsnio 1 dalį yra šie:

- 1) dėl prieštaraujančios įstatymui sąlygos yra darbdavio kaltė;
- 2) aplinkybės, dėl kurių draudžiama sulygti dėl tam tikrų darbo funkcijų egzistavo prieš sudarant darbo sutartį;
- 3) darbuotojas atsisako būti perkeltas į kitą darbą.

Konstatavus minėtų juridinių faktų sudėtį, darbdaviui visais atvejais atsiranda pareiga ieškoti galimybės perkelti darbuotoją jo sutikimu į kitą darbą, nes dėl atsiradusio prieštaravimo nėra darbuotojo kaltės. Pavyzdžiui, sudarydamas darbo sutartį su nepilnamečiu asmeniu, darbdavys žinojo, jog įstatymas draudžia tokį asmenį į atitinkamą darbą priimti, bet jį priėmė. Tokiu atveju darbuotojui užtikrinama teisė ginčyti atleidimą iš darbo kaip neteisėtą, jeigu perkėlimo į kitą darbą galimybė buvo, o darbdavys pareigos siūlyti kitą darbą nevykdė. Nustačius minėtų juridinių faktų sudėtį, reikšmingos aplinkybės yra kito darbo būvimas ir darbuotojo atsisakymas būti į jį perkeltu.

Trečia, juridiniai faktai, sudarantys darbo sutarties nutraukimo pagrindą pagal DK 139 straipsnio 1 dalį yra šie:

- 1) dėl prieštaraujančios įstatymui sąlygos yra tik darbdavio arba tik darbuotojo kaltė;
- 2) aplinkybės, dėl kurių draudžiama sulygti dėl tam tikrų darbo funkcijų egzistavo prieš sudarant darbo sutartį;
- 3) nėra galimybės perkelti darbuotoją jo sutikimu į kitą darbą, nes tokių darbų nėra.

Konstatavus minėtų juridinių faktų sudėtį, darbdaviui atsiranda pareiga iš karto nutraukti darbo sutartį, neatsižvelgiant į tai, kurį šalis yra kalta dėl atsiradusio prieštaravimo. Pavyzdžiui, darbdavys priėmė į darbą asmenį, nesukakusį pilnametystės (tik darbdavio kaltės atveju), o įmonėje yra tik darbai, kuriuos galima dirbti asmenims, sukakusiems aštuoniolika metų. Nustačius minėtų juridinių faktų sudėtį, reikšminga aplinkybė yra kito darbo nebūvimas.

Aptarti juridiniai faktai, sudarantys darbo sutarties nutraukimo pagrindą pagal DK 139 straipsnio 1 dalį yra susiję tik su būtinųjų visoms darbo sutartims sąlygų prieštaravimu įstatymų draudžiamosioms nuostatoms. Vadinasi, bendras minėtų juridinių faktų sudėčių

elementas yra objektyviai nepašalintinas prieštaravimas. Tačiau atlikta analizė leidžia konstatuoti, jog galima išskirti ir subjektyviai nepašalintinus prieštaravimus. Iš esmės tokie prieštaravimai pagal savo pobūdį yra objektyviai pašalintini. Tačiau jų nepašalinimą lemia šalių subjektyvi valia. Tai yra vienos, ar kitos šalies nesutikimas pakeisti įstatymų draudžiamosioms nuostatoms prieštaraujančią nebūtinąją visoms darbo sutarties rūšims darbo sutarties sąlygą. Todėl galima nustatyti dar vieną juridinių faktų sudėtį, sudarančią darbo sutarties nutraukimo pagrindą pagal DK 139 straipsnio 1 dalį, kada įstatymų draudžiamosioms nuostatoms prieštarauja nebūtinoji visoms darbo sutartims sąlyga. Tokį pagrindą sudarytų tokie juridiniai faktai:

- 1) įstatymui prieštarauja nebūtinoji visoms darbo sutartims sąlyga (sąlyga ne dėl darbovietės ar darbo funkcijų);
- 2) aplinkybės, sąlygojusios darbo sutarties sąlygos prieštaravimą, egzistavo prieš sudarant darbo sutartį;
- 3) bent viena iš šalių nesutinka keisti prieštaraujančios sąlygos.

Konstatavus minėtų juridinių faktų sudėtį, manytina, jog darbo sutartis taip pat turėtų būti nutraukiama pagal DK 139 straipsnio 1 dalį. Pabrėžtina, jog minėtų juridinių faktų sudėtis praktikoje galėtų būti itin retai pasitaikantis atvejis. Jei dėl prieštaraujančios sąlygos yra kaltas darbdavys, manytina, jog jis visais atvejais stengsis tartis su darbuotoju dėl darbo sutarties pakeitimo, nes priešingu atveju iškyla administracinės atsakomybės taikymo ir išeitinės išmokos mokėjimo klausimas. Tuo tarpu jei dėl prieštaraujančios sąlygos yra kaltas darbuotojas, manytina, jog jis taip pat sieks susitarti su darbdaviu, nes priešingu atveju tai sąlygotų jo atleidimą iš darbo. Tačiau vis dėlto tokio prieštaravimo atsiradimo ir darbo sutarties nutraukimo pagal DK 139 straipsnio 1 dalį galimybė išlieka. Pavyzdžiui, DK 109 straipsnio 2 dalis leidžia sudaryti terminuotąsias darbo sutartis įstatymų numatytais atvejais. Iš tiesų čia kalbama apie nuolatinio pobūdžio darbus, tačiau dėl įvairių priežasčių (dažniausiai dėl viešojo intereso gynimo) tam tikruose įstatymuose numatomas reikalavimas apriboti tokių darbo sutarčių trukmę tam tikru terminu.⁵³ Jau minėto Mokslo ir studijų įstatymo 61 straipsnio 1 dalis nustato, jog mokslo ir studijų institucijos gali ne ilgiau kaip 2 metams kviešti dėstytojus ir mokslo darbuotojus dirbti pagal terminuotą darbo sutartį. Ši nuostata yra imperatyvi ir reikalauja darbuotojus priimti ne tik pagal terminuotą darbo sutartį, bet ir neviršyti 2 metų termino. Jei darbuotojas būtų priimtas pagal neterminuotą darbo sutartį arba viršijus 2 metų terminą, tai darbdavys privalėtų siūlyti darbuotojui pakeisti darbo sutartį, o darbuotojui nesutikus – nutraukti pagal DK 139 straipsnio 1 dalį. Šiuo atveju yra darbdavio kaltė, nes priimant į darbą

⁵³ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 221.

darbuotoją jis tokį įstatymo imperatyvą turėjo žinoti. Tačiau gali pasitaikyti atveju, kada konstatuojama darbuotojo kaltė ir darbdavio nesutikimas, kas sąlygoja taip pat darbo sutarties nutraukimą pagal DK 139 straipsnio 1 dalį. Pavyzdžiui, darbuotojas dirbantis vienoje darbovietėje, įsidarbina pas kitą darbdavį jo neinformuodamas, kad tai yra antraeilių pareigų darbo sutartis. Pirmoje darbo sutartyje nurodytas darbo laikas yra 8 valandos per darbo dieną, o antraeilių pareigų sutartimi sulygtas 6 valandų trukmės darbo diena. Tokiu atveju atsiranda antraeilių pareigų darbo sutarties prieštaravimas DK 144 straipsnio 5 dalies imperatyviai normai, draudžiančiai dirbti keliose darbovietėse daugiau kaip 12 valandų. Todėl turėtų būti sprendžiamas antraeilių pareigų darbo sutarties prieštaravimų įstatymų draudžiamosioms nuostatoms pašalinimo klausimas. Atsižvelgiant į tai, kad dėl prieštaravimo yra kaltas darbuotojas, darbdavys gali nesutikti pakeisti darbo laiko ir nutraukti darbo sutartį pagal DK 139 straipsnio 1 dalį.

Apibendrinant tai apie ką kalbėta, pabrėžtina, jog minėtų juridinių faktų sudėtys, sudarančios darbo sutarties nutraukimo pagrindą pagal DK 139 straipsnio 1 dalį (išskyrus sąlygos dėl darbovietės prieštaravimą), turi bendrą visoms sudėtims būtiną elementą – aplinkybių, dėl kurių darbo sutarties sąlyga tampa prieštaraujanti įstatymų draudžiamosioms nuostatoms, egzistavimą prieš sudarant darbo sutartį. Minėta, jog praktikoje yra pavyzdžių, kai aplinkybės, dėl kurių darbo sutartis, jos nepakeitus, taptų prieštaraujanti įstatymų draudžiamosioms nuostatoms, atsiranda po darbo sutarties sudarymo. Tai dažniausiai lemia po darbo sutarties sudarymo pasikeitęs reglamentavimas arba nuo šalių valios nepriklausantys įvykiai. Tačiau jau anksčiau konstatuota, jog aplinkybės, dėl kurių darbo sutartis taptų prieštaraujanti įstatymų draudžiamosioms nuostatoms, atsiradus po darbo sutarties sudarymo, darbo sutartis gali būti nutraukiama tik pagal bendrąsias DK nuostatas (išskyrus sąlygos dėl darbovietės prieštaravimą), laikantis darbo sutarties nutraukimo tvarkos. Šiuo atveju, manytina, jog darbo sutarties nutraukimo pagrindas būtų ne darbo sutarties prieštaravimas įstatymams (tai būtų tik darbo sutarties nutraukimo priežastis), o aplinkybės, nurodytos konkrečioje DK straipsnio dispozicijoje.

Prieštaraujantys įstatymams darbo teisiniai santykiai tam faktui paaiškėjus tęstis negali. Darbdavys ar, esant reikalavimui, teismas, turi pareigą nutraukti tokius santykius. Todėl darbo sutartis pagal DK 139 straipsnio 1 dalį turėtų būti nutraukiama be išankstinio įspėjimo, laikantis atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarkos.

3. Atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarka

DK 141 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta darbdavio pareiga visiškai atsiskaityti su atleidžiamu iš darbo darbuotoju jo atleidimo dieną, jeigu įstatymais ar darbdavio ir darbuotojo susitarimu nenustatyta kitokia atsiskaitymo tvarka. Atleidimo iš darbo diena yra laikoma paskutinė darbuotojo darbo diena, kurią jis dirbo ir už kurią jam priklauso darbo užmokestis, išskyrus DK 206 straipsnio 2 dalyje nustatytą atvejį, kai darbo sutartis nutraukiama su darbuotoju, kuris atleidimo dieną nebedirba (dėl laikino nedarbingumo, pravaikštos ir pan.) – atsiskaitoma per vieną dieną nuo tos dienos, kurią atleistas iš darbo darbuotojas pareikalavo atsiskaityti.

Darbdavys atsiskaitymo su darbuotoju dieną privalo išmokėti visas jam priklausančias sumas: darbo užmokestį, kompensaciją už nepanaudotas kasmetines atostogas ir kt.⁵⁴ Atsižvelgiant į Konstitucijos 48 straipsnyje įtvirtintą kiekvieno žmogaus teisę gauti teisingą apmokėjimą už darbą, manytina, jog nutraukiant darbo sutartį pagal DK 139 straipsnio 1 dalį, net ir konstatavus darbuotojo kaltę, negali kilti minėtų sumų neišmokėjimo klausimas. Už atliktą darbą turi būti apmokama. Todėl tokios sumos kaip kompensacija už nepanaudotas atostogas, likusi darbo užmokesčio dalis visais atvejais privalo būti išmokamos, nepriklausomai nuo to, kokių pagrindų yra nutraukiama darbo sutartis. Tačiau įstatymuose numatytais atvejais darbdavys taip pat privalo išmokėti darbuotojui išeitinę išmoką. Išeitinė išmoka yra viena iš garantinių išmokų rūšių, kurios tikslas yra užtikrinti tam tikrą laiką minimalias pragyvenimo lėšas darbuotojui, netekusiam darbo ne dėl nuo jo priklausančių priežasčių.⁵⁵

Išeitinės išmokos apskaičiavimo būdus bei dydžius reglamentuoja DK 140 straipsnis. Šio straipsnio 1 dalis nustato išeitinės išmokos dydžius ir jų apskaičiavimo būdus, kai darbo sutartis nutraukiama pagal DK 129 straipsnį ir 136 straipsnio 1 dalies 6 punktą. Todėl, konstatavus, jog darbo sutarties prieštaravimo įstatymų draudžiamosioms nuostatomis atveju, darbo sutartis nutraukiama pagal DK 139 straipsnio 1 dalį, minėta DK 140 straipsnio 1 dalies nuostata netaikoma. Pabrėžtina, jog DSĮ 31 straipsnio 2 dalis nustatė, jog darbuotojui atsisakius siūlomo darbo, nutraukiant darbo sutartį, jam išmokama vieno vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė pašalpa, o jei nėra darbo, į kurį darbuotojas galėtų būti perkeltas, jam išmokama trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio išeitinė pašalpa. Taigi ankstesnis reglamentavimas konkrečiai nustatė išeitinių išmokų dydžius nutraukiant darbo sutartį pagal DSĮ 31 straipsnio 1 dalį.

⁵⁴ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 265.

⁵⁵ LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. birželio 7 d. nutartis c. b. *M. M. v. UAB „CORIS Vilnius“*, Nr. 3K-3-336/2006, kat. 11.10; 14.4; 27.3.2.1.

Tuo tarpu DK 139 straipsnyje, reglamentuojančiame darbo sutarties nutraukimo tvarką, kai ji prieštarauja įstatymams, apie išeitines išmokas iš viso nekalbama. Todėl sistemaiškai būtina taikyti DK 140 straipsnio 2 dalies nuostatas.

DK 140 straipsnio 2 dalyje nustatyta, jog nutraukus darbo sutartį kitais DK IV skirsnyje (išskyrus DK 125 ir 126 straipsniuose bei 127 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus) ir kituose įstatymuose nustatytais atvejais, kai nėra darbuotojo kaltės, jam išmokama jo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, jeigu įstatymai ar kolektyvinės sutartys nenustato kitaip. Atsižvelgiant į tai, jog DK 139 straipsnis yra DK IV skirsnyje; atsižvelgiant į tai, jog DK 139 straipsnis eliminuojamas iš DK 140 straipsnio 1 dalies nuostatų; taip pat į tai, jog DK 139 straipsnis nepatenka į DK 140 straipsnio 2 dalyje įtvirtintas išimtis, - darytina išvada, jog nutraukus darbo sutartį pagal DK 139 straipsnio 1 dalį, išeitinės išmokos nustatomos pagal DK 140 straipsnio 1 dalį. Tačiau pabrėžtina, jog skirtingai nei DSĮ 31 straipsnio 2 dalis, DK 140 straipsnio 2 dalis nustato ne tik išeitinės išmokos dydį, bet ir teisės įgijimo į tokią išmoką aplinkybę. Minėtame straipsnyje nustatyta teisė užtikrinama tik tada, kai *nėra darbuotojo kaltės*. Atlikus analizę konstatuota, jog dėl prieštaraujančios darbo sutarties sudarymo gali būti kaltas tiek darbdavys, tiek darbuotojas. Vadinasi, nustačius darbo sutarties prieštaravimą įstatymų draudžiamosioms nuostatoms, kurio atsiradimą sąlygojo kaltas darbuotojo veikimas ar neveikimas, darbdavys privalo nutraukti darbo sutartį pagal DK 139 straipsnio 1 dalį ir, sutinkamai su DK 35 straipsniu bei DK 36 straipsnio 1 dalimi, neprivalo atleisdamas darbuotoją jam mokėti DK 140 straipsnio 2 dalyje nustatytos išeitinės išmokos. Jeigu darbo sutarties prieštaravimą įstatymams sąlygojo darbdavio kaltė, tai nutraukus darbo sutartį pagal DK 139 straipsnio 1 dalį, darbdavys privalo atleidžiamam darbuotojui išmokėti DK 140 straipsnio 2 dalyje nustatytą darbuotojo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką, jei atleidžiamam darbuotojui taikomoje kolektyvinėje sutartyje nenustatyta kitaip (daugiau).

Paminėtina, jog DSĮ 31 straipsnio 2 dalies nuostata nustatė diferencijuotą išeitinės išmokos dydį, kuris priklausė nuo to, ar yra galimybė perkelti darbuotoją jo sutikimu į kitą darbą ar ne. Darbuotojui atsisakius siūlomo darbo, nutraukiant darbo sutartį darbdavys privalėjo išmokėti vieno vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką. O jei nėra darbo, į kurį darbuotojas galėtų būti perkeltas, darbdavys privalėdavo išmokėti trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio išeitinę išmoką. Toks reglamentavimas, manytina, skatino darbuotojus sutikti su siūlomu darbu, taip pat darbdavius aktyviai ieškoti galimybės perkelti darbuotojus į kitą darbą, tuo papildomai užtikrindamas darbo santykių stabilumo principo įgyvendinimą. Tačiau ankstesnis

reglamentavimas nieko nekalba apie darbuotojo kaltę dėl prieštaraujančios darbo sutarties, nes minėtoje nuostatoje nėra formuluotės „<...>jei nėra darbuotojo kaltės“. Toks reglamentavimas nėra visiškai tikslus ir gali suponuoti mintį, jog ir esant darbuotojo kaltei, teisė į išaitinę išmoką jam yra garantuojama. Manytina, jog įstatymų leidėjas darbo sutarties prieštaravimų atsiradimą siejo tik su darbdavio kalte. Tačiau kaltės kriterijaus įtaką galima išvelgti formuluotėje „Jeif darbuotojas atsisako siūlomo darbo <...>“, nes esant darbuotojo kaltei, darbdavys neprivalo siūlyti kito darbo. Vadinasi, tiek DSI, tiek DK išaitinės išmokos mokėjimo pareigą nustato tik nesant darbuotojo kaltės. Nepaisant minėtų skirtumų, manytina, jog DK išaitinių išmokų mokėjimo klausimas, nutraukus darbo sutartį pagal DK 139 straipsnio 1 dalį, sprendžiamas aiškiau, siejant tai konkrečiai su darbuotojo kaltės elementu.

IŠVADOS

Teisės norminių aktų, reglamentuojančių darbo teisinius santykius, teismų praktikos ir specialiosios literatūros analizė leidžia teigti:

1. Darbo sutarties prieštaravimai įstatymams, atsižvelgiant į darbo sutartį sudarančius elementus (sudėtines dalis) gali būti suprantami dvejopai, t.y. kaip darbo sutarties turinio (sąlygų) prieštaravimai įstatymų draudžiamosioms nuostatomis ir kaip darbo sutarties sudarymo (įforminimo) tvarkos imperatyvių reikalavimų pažeidimai, išskyrus, reikalavimą laikytis rašytinės darbo sutarties formos.
2. Darbo sutarties turinio (sąlygų) prieštaravimas įstatymams yra darbuotojo ir darbdavio susitarimu sulygtų darbo sutarties sąlygų, apibrėžiančių šalių teises ir pareigas, prieštaravimas įstatymų (tik kaip Seimo priimtų aktų) imperatyvioms nuostatomis, pažeidžiantis vienos ar kitos darbo sutarties šalies įstatymų užtikrinamas teises, nustatytas minimalias garantijas arba viešąjį interesą.
3. Turinio prieštaravimus reikėtų tirti formalia ir faktinio šalių nustatyto santykio prasme. Formalus darbo sutarties prieštaravimas įstatymams yra tik formalus rašytinės darbo sutarties sąlygos prieštaravimas įstatymo imperatyviai normai, kuris pats savaime ne visada reiškia šalių faktinio santykio neteisėtumą ir gali būti laikomas kaip techninė darbo sutarties klaida. Tuo tarpu darbo sutarties prieštaravimas įstatymams faktinio šalių santykio prasme yra šalių nustatyto faktinio santykio neteisėtumas, pažeidžiantis įstatymų nustatytas teises ir garantijas, bet pats savaime ne visada reiškiantis rašytinės darbo sutarties sąlygos prieštaravimo įstatymui. Todėl rašytinės darbo sutarties sąlygos ir nustatyto faktinio šalių santykio prieštaravimas įstatymams ne visada gali sutapti. Visais atvejais svarbiausia yra prieštaravimą konstatuoti vertinant jį per šalių nustatyto faktinio santykio prizmę ir nedelsiant šalinti „formaliai nepasireiškiančius“ prieštaravimus, o ne techninę darbo sutarties klaidą.
4. Darbo sutarties sudarymo (įforminimo) tvarkos pažeidimai kaip darbo sutarties prieštaravimai įstatymams yra DK ir kituose specialiuose įstatymuose imperatyviai nustatytų specialių reikalavimų, susijusių su veiksmy atlikimu iki darbo sutarties sudarymo neįvykdymas, kai jų atlikimas lemia darbo sutarties sudarymo galimumą ir rašytinės darbo sutarties reikalaujamų nurodyti elementų trūkumai, išskyrus reikalavimą laikytis rašytinės darbo sutarties formos, kurių pažeidimo objektas yra darbo teisinių santykių įforminimo tvarka.
5. Teismų praktikos analizė rodo, jog teismai darbo sutarties prieštaravimus įstatymams aiškina tik kaip rašytinės darbo sutarties turinio (sąlygų) ir darbo sutarties įforminimo

tvarkos pažeidimus, o vien tik pačios rašytinės formos nesilaikymą kvalifikuoja kaip nelegalų darbą, net ir esant teisėtiems (turinio požiūriu) faktiniams darbo santykiams. Tuo tarpu DK normų analizė leidžia konstatuoti, jog darbo sutarties sąvoka ir jos sudarymo momentas neapima rašytinio įforminimo požymio. Todėl vien tik rašytinės darbo sutarties formos nesilaikymas, neturėtų paneigti faktiškai susiklosčiusių teisėtų darbo santykių.

6. Jei šalys susitarė dėl visų darbo sutarties sąlygų, darbuotojas faktiškai pradėjo dirbti, jam mokamas darbo užmokestis, mokamos socialinio draudimo įmokos – tai vien tik rašytinės sutarties nebuvimas turėtų būti vertinamas kaip darbo sutarties prieštaravimas įstatymams ir leidžiamas šalinti įforminant sutartį raštu. Todėl šalintina turėtų būti ne tik turinio, bet ir formos prieštaravimai.
7. Prieštaravimų pašalinimo būdai ir tvarka priklauso nuo to, kokie prieštaravimai yra šalinami. Turinio prieštaravimai šalinami keičiant darbo sutartį sąlygų nustatymo, pakeitimo ar panaikinimo būdu, priklausomai nuo prieštaravimo pasireiškimo pobūdžio. Nenustatytos, nustatytos netinkamai ar nustatytos, kai apskritai draudžiama nustatyti darbo sutarties sąlygos atitinkamai nustatomos, keičiamos arba panaikinamos. Turinio pašalinimo tvarka analogiška darbo sutarties keitimo tvarkai, tačiau nesilaikant pranešimo terminų. Įforminimo prieštaravimai šalinami įvykdant specialius reikalavimus ir gaunant atitinkamus dokumentus, kurie nebuvo įvykdyti ar gauti darbo sutarties sudarymo metu, kai to imperatyviai reikalaujama prieš sudarant darbo sutartį.
8. Tik objektyviai nepašalintini darbo sutarties sąlygų dėl darbovietės ar darbo funkcijų prieštaravimai įstatymų draudžiamosioms nuostatoms gali lemti darbo santykių nutraukimą. Visų kitų rūšių darbo sutarties sąlygų prieštaravimai yra objektyviai pašalintini ir privalo būti šalinami.
9. Objektyviai nepašalintinas darbo sutarties sąlygos dėl darbovietės prieštaravimas įstatymų draudžiamosioms nuostatoms visais atvejais sudaro savarankišką darbo sutarties nutraukimo pagrindą pagal DK 139 straipsnio 1 dalį, nepriklausomai nuo prieštaravimo atsiradimo momento.
10. Darbdavio pareiga siūlyti darbuotojui kitą darbą atsiranda tik tada, kai konstatuojamas darbo sutarties sąlygos dėl darbo funkcijų prieštaravimas įstatymams dėl subjektyvių priežasčių kai nėra darbuotojo kaltės ir yra galimybė perkelti darbuotoją į kitą darbą.
11. Jei nėra darbų (pareigų), kuriuos darbuotojui galima dirbti arba jis nesutinka jų dirbti, tai tik tada toks prieštaravimas sąlygoja darbo sutarties nutraukimą pagal DK 139 straipsnio 1 dalį, jei aplinkybės sąlygojančios prieštaravimą egzistavo prieš sudarant

darbo sutartį. Aplinkybėms, sąlygojančioms darbo sutarties prieštaravimą atsiradus po darbo sutarties sudarymo, darbo sutartis nutraukiama tik pagal bendrąsias DK nuostatas. Todėl teigtina, jog tokia juridinių faktų sudėtis padeda užtikrinti darbo teisinių santykių stabilumo principo įgyvendinimą.

12. DK 139 straipsnio 1 dalis taip pat yra savarankiškas darbo sutarties nutraukimo pagrindas tada, kai įstatymui prieštarauja nebūtinoji visoms darbo sutartims sąlyga, o aplinkybės, sąlygojusios prieštaravimą egzistavo prieš sudarant darbo sutartį ir bent viena iš šalių nesutinka keisti prieštaraujančios sąlygos.
13. Atsižvelgiant į tai, kad darbo sutarties nutraukimo priežastis yra darbo sutarties prieštaravimas įstatymams, tai pagal DK 139 straipsnio 1 dalį darbo sutartis nutraukiama be įspėjimo.
14. Nustačius juridinių faktų sudėtį, sudarančią darbo sutarties nutraukimo pagrindą pagal DK 139 straipsnio 1 dalį, darbdavys privalo nutraukti darbo sutartį ir jei yra darbuotojo kaltė, sutinkamai su DK 35 straipsniu bei DK 36 straipsnio 1 dalimi, neprivalo atleisdamas darbuotoją jam mokėti DK 140 straipsnio 2 dalyje nustatytos išeitinės išmokos.
15. Jeigu darbo sutarties prieštaravimą įstatymams sąlygojo darbdavio kaltė, tai nutraukus darbo sutartį pagal DK 139 straipsnio 1 dalį, darbdavys privalo atleidžiamam darbuotojui išmokėti DK 140 straipsnio 2 dalyje nustatytą darbuotojo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką, jei atleidžiamam darbuotojui taikomoje kolektyvinėje sutartyje nenustatyta kitaip (daugiau).

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Teisės norminiai aktai:

- 1) Jungtinių Tautų visuotinė žmogaus teisių deklaracija. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 68-2497.
- 2) Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1704.
- 3) Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.
- 4) Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.
- 5) Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2009, Nr. 54-2140.
- 6) Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 102-4585.
- 7) Lietuvos Respublikos Įstatymas dėl SSRS valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) vertinimo ir šios organizacijos kadrinių darbuotojų dabartinės veiklos (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 65-1877.
- 8) Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1997, Nr. 67-1659; 2000, Nr. 18-431.
- 9) Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 36-973.
- 10) Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. gruodžio 17 d. nutarimas Nr. 1368 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“. *Valstybės žinios*, 2007, Nr. 137-5592.
- 11) Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 81 (1) – 3690.
- 12) 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 veiksmų sąrašo patvirtinimo“ (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 13-502.

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

2. Specialioji literatūra:

- 1) NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I tomas*. Vilnius: Justitia, 2003. P. 288.
- 2) NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II tomas*. Vilnius: Justitia, 2004. P. 624.
- 3) NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 544.
- 4) TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas: monografija*. Vilnius: Justitia, 2005. P. 496.
- 5) DAMBRAUSKIENĖ, G. *Civilinių ir darbo sutarčių sąveika*. Jurisprudencija, 2002, t. 28 (20). P. 7-16.

3. Praktinė medžiaga:

- 1) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. spalio 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 4, 165 straipsnių (2002 m. vasario 28 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2007, Nr. 111-4549.
- 2) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. kovo 26 d. nutartis c. b. V. V. v. AB „(duomenys neskelbtini)“, Nr. 3K-3-186/2008, kat. 11.9.5; 11.9.6.
- 3) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. birželio 20 d. nutartis c. b. R. R. v. Lietuvos Respublikos valstybės saugumo departamentas, UAB „Omnitel“, Nr. 3K-3-326/2008, kat. 124.2.1;
- 4) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. birželio 19 d. nutartis c. b. A. S. v. UAB „Mobilios visatos telekomunikacijos“, Nr. 3K-3-318/2008, kat. 11.5.6; 24.3;
- 5) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. birželio 27 d. nutartis c. b. A. P. v. AB „Klaipėdos jūrų krovinių kompanija“, Nr. 3K-3-300/2007, kat. 14.2; 11.1; 11.7.1; 11.7.3;
- 6) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. sausio 30 d. nutartis c. b. J. B. v. Panevėžio moksleivių namai, Nr. 3K-3-74/2006, kat. 11.6.1;

- 7) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. birželio 7 d. nutartis c. b. *M. M. v. UAB „CORIS Vilnius“*, Nr. 3K-3-336/2006, kat. 11.10; 14.4; 27.3.2.1.
- 8) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. lapkričio 14 d. nutartis c. b. *V. Andrijauskienė v. Panevėžio moksleivių namai*, Nr. 3K-3-568/2005, kat. 11.6.1;
- 9) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. gegužės 13 d. nutartis c. b. *Audronė Žvikienė v. Kėdainių rajono Gudžiūnų Pauliaus Rabikausko pagrindinė mokykla, Kėdainių rajono savivaldybė*, Nr. 3K-3-265/2005, kat. 11.7.1; 11.7.2;
- 10) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. balandžio 13 d. nutartis c. b. *Janina Moliienė v. VšĮ „Klaipėdos ligoninė“*, Nr. 3K-3-229/2005, kat. 11.9.5; 14.3.1;
- 11) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. gruodžio 10 d. nutartis c. b. *Lietuvos Respublikos Vyriausioji tarnybinės etikos komisija v. R. K., Valstybės įmonė „(duomenys neskelbtini)“*, Nr. 3K-3-1211/2001, kat. 2.4.5;
- 12) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2004 m. kovo 1 d. nutartis a. b. Nr. N-9-223-04.
- 13) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2009 m. gegužės 29 d. nutartis a. b. *Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija v. R. M.*, Nr. N⁵⁷⁵-948/2009, kat. 40.1.1;
- 14) Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. vasario 2 d. nutartis c. b. *J. T. v. UAB „Circus A“*, Nr. 2A-191/2009, kat. 11.5.1; 11.9.10.8; 14.1; 16.2.4; 44.2.4.2;
- 15) Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. sausio 30 d. nutartis c. b. *B. D., R. L., R. M., R. P., N. S. v. BUAB „Mindaugo karūna“*, Nr. 2A-129/2006, kat. 11.6.1; 18.3;
- 16) Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. birželio 25 d. nutartis c. b. *UAB „Kurmesta“ v. A. R.*, Nr. 2A-545-436/2008, kat. 11.5; 16.5.1; 16.6; 16.7; 121.21;
- 17) Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. Aprobauta Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų 2005 m. liepos 14 d. pasitarime [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. lapkričio 12 d.] www.infolex.lt/praktika;

- 18) Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), apibendrinimo apžvalga, patvirtinta Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimu Nr. 44 [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. lapkričio 10 d.] www.infolex.lt/praktika;
- 19) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 1996 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 42 „Dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose apibendrinimo rezultatų“ [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. lapkričio 12 d.] www.infolex.lt/praktika;
- 20) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 1996 m. birželio 21 d. „Dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose, išnagrinėtose per 1995 metus Nr. A2-21“ apibendrinimo apžvalga [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. lapkričio 13 d.] www.infolex.lt/praktika;
- 21) Lietuvos Respublikos vyriausiosios tarnybinės etikos komisijos 2000-2008 m. metinės veiklos ataskaitos [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. lapkričio 15 d.] <<http://www.vtek.lt/?pageid=6243>>
- 22) Lietuvos Respublikos vyriausiosios tarnybinės etikos komisijos 2000 m. lapkričio 9 d. sprendimas Nr. 22;

SANTRAUKA

Darbo sutartis yra viena pagrindinių asmens teisės į darbą įgyvendinimo teisinių formų. Sutarties turinį sudaro jos šalių sulygtos sutarties sąlygos, apibrėžiančios šalių teises ir pareigas. Teisės norminiai aktai nustato daugumą privalomų sąlygų, būtinų aptarti darbo sutartyje, nustato sąlygų minimumą. Taip pat nustatoma laisvė aptarti kitas sąlygas, tačiau sutarties laisvę apriboja taip pat teisinės taisyklės, kurios apima beveik kiekvieną darbo sutarties aspektą. Teisės norminiai aktai užtikrina minimalių darbo standartų laikymąsi, nustato draudimus, apribojimus, įpareigojimus, siekiant išvengti kurios nors šalies piktnaudžiavimo įstatymo suteikta galimybe, suteikiant teisę darbuotojui ir darbdaviui susitarti dėl darbo sutarties sąlygų, apsaugančių darbuotojo socialines teises.

Pažeidus minimalių, draudžiamų darbo standartų laikymąsi – pažeidžiamos įstatymų nuostatos ir darbo sutarties sąlygos tampa prieštaraujančios įstatymams. Prieštaraujančius įstatymams santykius privaloma nedelsiant keisti arba nutraukti.

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas nustato darbo sutarties prieštaravimų įstatymams pašalinimo tvarką. Prieštaravimų pašalinimas – tai darbo sutarties pakeitimas. Konstatuojami ir nepašalintini prieštaravimai, kurių teisiniai padariniai yra dvejopi: darbuotojo perkėlimas jo sutikimu į kitą darbą arba darbo sutarties nutraukimas. Darbo sutarties prieštaravimas įstatymams, esant tam tikrai juridinei sudėčiai (faktui) sudaro savarankišką darbo sutarties nutraukimo pagrindą. Tačiau įstatymų leidėjas įtvirtindamas pašalinimo pareigą ir tvarką, tiesiogiai neatsako į daugelį praktikoje kylančių klausimų.

Darbo sutarties prieštaravimų įstatymams pašalinimas darbe analizuojamas atskleidžiant prieštaravimo sąvoką, rūšis, atsiradimo priežastis, pašalinimo būdus ir tvarką, nepašalintinių prieštaravimų teisinius padarinius ir atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarką.

SUMMARY

Elimination of the Employment Agreement Provisions Which Are in Contradiction to the Law

Employment agreement is one of the main legal forms of actualizing a person's right to employment. The content of the agreement consists of the provisions negotiated by the parties, which define the rights and obligations of the parties. The prevailing legal norms and acts regulate most of the obligatory conditions of an employment agreement and define the minimal requirements. There is room left for free discussion of unregulated conditions, yet, the free room is also limited by legal norms, which cover almost every aspect of an employment agreement. Legal norms and acts ensure compliance to the minimal employment standards, define insurance rates, and settle the limitations and obligations in order to prevent any of the parties from being legally abused by the other party and in order to provide the employer and the employee with a possibility to negotiate such employment conditions which would protect the social rights of the employees. When the minimal restricted employment standards are violated, the provisions of the associated legal acts are violated alongside, and the conditions of such employment agreements come to be in contradiction to the prevailing law. The contract which is in contradiction to law should be immediately amended or terminated.

The Labour Code of the Republic of Lithuania defines the order of elimination of the employment agreement provisions which are in contradiction with the law. Elimination of such provisions means changing the employment agreement. The contradictions which are defined but are not eliminated have consequences of two kinds: either the employee is assigned another work place upon his/her own request, or the employment agreement is terminated. When any of the provisions of an employment agreement are in contradiction to the law, in case of a particular legal composition (fact), such an event is by itself a sufficient reason to terminate the employment agreement. However, the legislator, when promulgating the obligation and the order of elimination, is not directly responsible for the majority of the questions which subsequently arise in practice.

The elimination of the employment agreement provisions which are in contradiction to the law is analyzed by providing the definition of contradiction, its types, the reasons of its occurrence, the possible ways and the order of its elimination, the legal consequences resulting from the said contradictory provisions if not eliminated, and the order of termination compensation in case of employment termination as well as the liability for contradictions.