

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Ryčio Timčenko,
V kurso, darbo ir socialinės teisės
Studijų šakos studento

Magistro darbas

**DARBO SUTARTIES VYKDYMO SUSTABDYMAS: SAMPRATA, RŪŠYS IR
PROBLEMOS**

**SUSPENSION OF THE EXECUTION OF AN EMPLOYMENT CONTRACT:
CONCEPT, TYPES AND PROBLEMS**

Vadovė: Vyr. lekt. dr. Ieva Povilaitienė
Recenzentas: lekt. Arūnas Šuminas

Vilnius
2025

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Magistro darbe analizuojamas Lietuvos Respublikos darbo sutarties vykdymo sustabdymo institutas, nagrinėjamas pačio instituto atsiradimas, jo vystymasis, aptariamas jo efektyvumas, kaip jis yra taikomas praktikoje, atskleidžiama instituto samprata ir jo esminės savybės. Darbe gilinamasi į darbo sutarties vykdymo sustabdymo procedūrą, atskleidžiamos pasekmės susijios su instituto taikymu. Darbe įvardijamos problemos, kurias sukelia tam tikras numatytas teisinis reguliavimas, ir su kuriomis susiduria darbdaviai ir patys darbuotojai.

Pagrindiniai žodžiai: Darbo sutarties vykdymo sustabdymas, nušalinimas, darbuotojas, darbdavys, turtinė neturtinė žala, apsvaigimas.

The Master's thesis analyzes the institute of suspension of the employment contract of the Republic of Lithuania, deals with the emergence of the institute itself, its development, discusses its effectiveness, as it is applied in practice, reveals the concept of the institute and its essential properties. The work deepens the procedure for suspension of the employment contract, and the consequences of the application of the institute are revealed. The work identifies the problems caused by certain foreseeable legal regulation, and the employers and employees themselves face.

Key words: Suspension, disqualification, employee, employer, property non - pecuniary damage, intoxication.

TURINYS

IŽANGA.....	4
1. DARBO SUTARTIES SUSTABDYMO INSTITUTAS	7
1.1. Darbo sutarties samprata ir jos esminės savybės	10
1.2. Darbo sutarties vykdymo samprata ir jos reikšmė darbo teisėje	19
2. DARBO SUTARTIES VYKDYMO SUSTABDYMAS DARBDAVIO INICIATYVA... ..	27
2.1. Darbo sutarties vykdymo sustabdymo pagrindai darbdavio iniciatyva.....	30
2.2. Darbo sutarties vykdymo sustabdymo procedūra.....	47
2.3. Darbo sutarties vykdymo sustabdymo pasekmės	50
3. DARBO SUTARTIES VYKDYMO SUSTABDYMAS DARBUOTOJO INICIATYVA..	
3.1. Darbo sutarties vykdymo sustabdymo pagrindai darbuotojo iniciatyva	54
3.2. Darbo sutarties vykdymo sustabdymo procedūra.....	60
3.3. Darbo sutarties vykdymo sustabdymo pasekmės	62
IŠVADOS	67
ŠALTINIAI	68
SANTRAUKA	74
SUMMARY	75

IŽANGA

Nagrinėjamos temos aktualumas.

Darbo sutarties vykdymo sustabdymo institutas yra svarbi darbo teisės dalis, užtikrinanti darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyrą nenumatytomis aplinkybėmis, kai darbo santykiai negali būti vykdomi įprastomis sąlygomis. Ši tema aktuali, nes darbo rinkoje dažnai kyla situacijų, kai dėl objektyvių priežasčių – ekonominių sunkumų, darbo pareigų pažeidimo, darbuotojo neatsakingumo, teisinių ar drausminių procedūrų – tenka laikinai sustabdyti darbo sutarties vykdymą. Nors iš pirmo žvilgsnio gali atrodyti, kad šio instituto teisinis reguliavimas Lietuvoje nėra pakankamai aiškus, nedidelis ginčų ir bylų skaičius rodo, jog esama teisinė sistema efektyviai užtikrina stabilumą darbo santykiuose. Tačiau vis dar svarbu įvertinti, ar teisinės nuostatos yra pakankamai aiškos, ar jų taikyme nekyla iššūkių, kaip iškilusias problemas sprendžia teisminės institucijos.

Darbo tikslas. Išanalizuoti Lietuvos Respublikos teisės aktų reglamentavimą, susijusį su darbo sutarties vykdymo sustabdymu, identifikuoti esamas teisinio reglamentavimo spragas ir neapibrėžtumus bei įvertinti, kaip šie veiksniai veikia instituto efektyvumą darbuotojų teisių apsaugos kontekste.

Tyrimo uždaviniai.

1. Išnagrinėti darbo sutarties vykdymo sustabdymo instituto efektyvumą Lietuvos teisėje.
2. Įvertinti, kaip esamas teisinis reglamentavimas ir jo taikymas praktikoje veikia instituto efektyvumą darbuotojų ir darbdavių teisių apsaugos kontekste.
3. Identifikuoti esamas teisinio reglamentavimo spragas ir neapibrėžtumus, susijusius su darbo sutarties vykdymo sustabdymu.
4. Išsamiai išanalizuoti darbo sutarties vykdymo sustabdymo instituto sampratą, rūšis ir teisinį pagrindą Lietuvos Respublikos teisėje, taip pat palyginti su kitų šalių teisinėmis sistemomis.

Objektas. Darbo sutarties vykdymo sustabdymo institutas, jo teisinis reguliavimas, vyraujančios spragos.

Tyrimo metodai:

Atskleisti šią temą bus naudojami sekantys duomenų gavimo ir analizės metodai:

1. Sisteminės analizės metodas pasitelktas siekiant atskleisti darbo sutarties vykdymo sustabdymo pagrindus, sistemiškai analizuojant nacionalinius teisės aktus ir aktualią teismų praktiką.
2. Teisinis metodas pasitelkiamas nagrinėjant duomenų šaltinius, teisingai pateikiant informaciją.
3. Lyginamuoju metodu vertinama analizuojama informacija, išskiriami skirtumai tarp senojo ir dabartinio LR darbo kodekso aktualioms teisės normoms darbo sutarties vykdymo sustabdymo institutui, išskiriamos darbo sutarties vykdymo sustabdymo instituto spragos ir problemos.
4. Dokumentų analizės metodas. Šiame darbe remtasi ir dokumentų analizės metodu, kuris naudojamas siekiant ištirti aktualią teismų praktiką.
5. Loginis analizės metodas. Šiuo tyrimo metodu vadovautasi tiriant specialiąją bei norminę literatūrą, tuo pačiu darant apibendrinimus ir išvadas. Vadovaujantis šiuo tyrimo metodu darbe ištyrus ir išanalizavus darbo sutarties vykdymo sustabdymo sampratos elementus, pasitelkus sintezės metodą ir juo remiantis iš gautųjų įžvalgų atrastos problemos esančios šiame institute ir atskleistas darbo sutarties vykdymo sustabdymo institutas iš abiejų šalių (darbdavio ir darbuotojo) perspektyvos.

Darbo originalumas.

Šiame magistro darbe išsamiai analizuojamas darbo sutarties vykdymo sustabdymo institutas, kuris Lietuvos teisėje nėra pakankamai ištyrinėtas tiek teoriniu, tiek praktiniu požiūriu. Darbo originalumas pasireiškia kompleksine analize, teisinio reguliavimo analize, teismų praktikos tyrimu. Tyrimas prasideda teisinio reglamentavimo trūkumų paieškomis.

Svarbiausi šaltiniai. Informacijai pateikti bus naudojami įvairūs šaltiniai. Pasitelkiama specialioji literatūra – kompetentingų teisės mokslininkų ir specialistų, tokių kaip V. Petrylaitė, D. Petrylaitė, T. Davulis, T. Bagdanskis, M. Mikalopas, moksliniai straipsniai ir kiti jų darbai. Rašant darbą naudojamosi normine literatūra (Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos Darbo kodeksu, Lietuvos administracinių nusižengimo kodeksu, Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksu, Lietuvos

Respublikos baudžiamojo kodeksu ir kt.), Konstitucinio Teismo ir žemesnių instancijų jurisprudencija ir kitais aktualiais nacionaliniais ir tarptautiniais informacijos šaltiniais.

1. DARBO SUTARTIES SUSTABDYMO INSTITUTAS

Darbo sutarties sustabdymo institutas yra viena iš teisės normų, reglamentuotų Lietuvos Respublikos darbo kodekse (toliau – LR darbo kodeksas). Ši norma leidžia darbo sutarčiai nenutrūkti, tuo pačiu išsaugant, tiek darbdavio, tiek darbuotojo interesus, atleidžiant darbuotoją nuo pareigos atlikti darbo funkcijas tam tikram laikui. Ši situacija suteikia apsaugą darbdavio ir darbuotojo darbo santykiams, kai darbo sutartis dėl tam tikrų, įstatyme numatytų priežasčių negali būti vykdoma. Darbo sutarties vykdymo sustabdymas bendrąja prasme, kai tam tikromis aplinkybėmis darbo sutarties šalys turi teisę laikinai sustabdyti jos vykdymą. Šis procesas sukelia tam tikras pasekmes abiem šalims. Vienašalis sprendimas sustabdyti darbo sutarties vykdymą nors ir yra laikinas, tačiau reikšmingas priminimas kitai šaliai apie įsipareigojimų, dėl kurių šalys susitarė vykdymą. Toks sustabdymas yra galimas tik įstatymo nustatytais atvejais ir tvarka (Mačernytė-Panomariovienė, 2023, 123p.).

Šio instituto atsiradimo tikslas buvo apsaugoti abi darbo sutarties šalis nuo staigių ekonominių ar teisinių pasekmių. Nepaisant to, kad dabartinis LR darbo kodeksas šį institutą reglamentuoja sistemiskai ir aiškiai, tačiau jis buvo tobulinamas jau kurį laiką. Nušalinimo nuo darbo institutas jau veikė kurį laiką ir buvo taikomas nuo 1991 m. lapkričio 28 d. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo (toliau – LR darbo sutarties įstatymas) pradžios 25 straipsnyje, kuris teigė, kad darbuotojui pasirodžius neblaiviam ar apsvaigus nuo narkotinių medžiagų, ta dieną jam yra neleidžiama dirbti, tuo tarpu antra dalis mini, kad darbuotoją galima nušalinti nuo darbo ir tuo pačiu sustabdyti užmokesčio mokėjimą galima ir kitais įstatymų numatytais atvejais. 2002 metų LR darbo kodekso, redakcija apsiribojo taip pat nušalinimu nuo darbo ir apsaugine norma darbuotojui – 123¹ straipsniu, kuris reglamentavo darbo sutarties vykdymo sustabdymą darbdaviui nevykdant savo įsipareigojimų. 2002 metų LR darbo kodekso 123 straipsnis reglamentavo nušalinimą, kuris jau kiek detaliau apibrėžė šią procedūrą, nei LR darbo sutarties įstatymas. Atsirado naujas nušalinimo pagrindas, leidžiantis nušalinti darbuotoją pagal pareigūnų arba organų, kuriems įstatymas suteikia nušalinimo teisę, rašytinį reikalavimą, tuo pačiu nušalinimo metu nemokant jam darbo užmokesčio. Taip pat, nauja norma leidžianti perkėlimą į kitą darbą, esant nušalinto darbuotojo sutikimui. Straipsnio dalyje buvo nurodymas gražinti darbuotoją į jo seną darbo poziciją, jei dėl nušalinimo neatsirado pagrindas nutraukti darbo

sutartį. Svarbu paminėti, kad jei darbuotojas buvo nušalintas nepagrįstai, tai jis turi teisę reikalauti, kad įstatymų nustatyta tvarka jam būtų atlyginta žala.

Tuo tarpu 123¹ straipsnis, leido darbuotojui laikinai, iki 3 mėnesių, sustabdyti darbo sutarties vykdymą, jei darbdavys ilgiau nei du mėnesius nevykdo įsipareigojimų ar nemoka viso darbo užmokesčio. Darbuotojo atsakomybė būtų laikytis termino, ir laiku įspėti darbdavį apie šią procedūrą. Darbdavį reikia įspėti prieš 3 darbo dienas, tokiu veiksnu darbuotojas atleidžiamas nuo darbo funkcijų atlikimo, o užmokestis nemokamas. Sustabdymas baigtųsi tik tuo atveju, jei darbuotojas jį atšauktu, ką reikštų, kad darbdavys įvykdytų įsipareigojimus arba pasibaigtų trijų mėnesių terminas. Už pagrįstą ir teisėtą sustabdymą darbdavys moka kompensaciją darbuotojui – ne mažiau nei nemažiau nei vienos mėnesinės algos (toliau – MMA) už kiekvieną mėnesį, o nepagrįsto sustabdymo atveju darbuotojas atsako už darbdaviui padarytą žalą. Institutas vis tiek nebuvo iki galo išvystytas, kadangi darbuotojo nušalinimas nuo darbo nei vienu atveju, nušalinimo laikotarpiu jam neužtikrino darbo užmokesčio gavimo taikomos procedūros metu.

Dėl šio instituto neapibrėžtumo, praktikoje kildavo nemažai nesutarimų, kas įpareigodavo teismus pasitelkti teisės analogiją ar bendruosius teisės principus. Senasis 2002 metų LR darbo kodeksas (toliau – 2002 m. darbo kodeksas) aptaria situacijas, kuriose darbuotojas ir darbdavys gali būti laikinai atleisti nuo darbo pareigų vykdymo. Tos situacijos yra glaudžiai susijusios su prastovomis, laikinu atleidimu nuo darbo arba dar kitomis aplinkybėmis kai darbo sutartis nėra nutraukiama, tačiau ji nėra laikinai vykdoma. Anksčiau galiojęs Lietuvos Respublikos darbo kodeksas 122 straipsnyje pirmoje dalyje prastovą įvardina kaip, padėtį darbovietėje, kai darbdavys, neduoda darbuotojui darbo sutartyje sulagto darbo dėl tam tikrų objektyvių priežasčių ir ne dėl darbuotojo kaltės (2002 m. birželio 4 d. redakcija). Antra dalis pažymi, kad prastovos laikotarpiu, tik su pačio darbuotojo sutikimu, jie gali būti perkeliami į kitą darbą atsižvelgiant į jų profesiją, specialybę ir darbą, bet taip pat, jei darbuotojai sutinka, jie gali perkeliami į kitą darbą ne pagal kvalifikaciją ar specialybę. Taip pat šiame kodekse yra užtikrinama darbuotojų apsauga per prastovos laiką, įskaitant darbo užmokesčio išmokėjimą jos metu.

Pažymėtina, kad šiuo metu galiojantis LR darbo kodeksas užpildė teisės spragas ir aiškiai apibrėžė darbo sutarties vykdymo sustabdymo atvejus, sąlygas bei pasekmes. Darbo sutarties vykdymo sustabdymas yra laikomas trumpalaikiu reiškiniu (iki 3 mėnesių) (LR darbo kodekso 50 str. 1d.), kuriuo stengiamasi užtikrinti darbo santykių tęstinumą, kai keičiasi darbdavio arba darbuotojo aplinkybės. Toks reglamentavimas patenkina ne tik

nacionalinius poreikius, bet tuo pačiu yra atitinka ir tarptautinius darbo teisės standartus, kurie yra įtvirtinti Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) konvencijose ir Europos Sąjungos direktyvose. Pavyzdžiui, (TDO 158 konvencija) dėl darbo sutarties nutraukimo, 4 punkte yra pabrėžiama, kad darbuotojo atleidimas būtų kraštutinė priemonė, kad ji būtų taikoma tik tuo atveju, kai visos kitos priemonės yra išnaudotos, tarp jų įeina ir darbo sąlygų keitimas ar darbo sutarties vykdymo sustabdymas.

Svarbu pažymėti tai, kad pagal dabartinį LR darbo kodeksą darbo sutarties vykdymo sustabdymas yra gana plačiai reglamentuotas – 49 straipsnis yra skirtas darbo sutarties vykdymo sustabdymui darbdavio ar kitų asmenų iniciatyva, tuo tarpu 50 straipsnis reglamentuoja darbo sutarties vykdymo sustabdymą darbuotojo iniciatyva. Darbdavys gali sustabdyti darbo sutartį, jei darbuotojas neatvyksta į darbą be pateisinamos priežasties arba dėl tokios priežasties, kuri objektyviai trukdo įgyvendinti darbo funkcijas (pvz., pasirodė darbe apsvaigęs nuo alkoholio), bet tuo pačiu pats darbuotojas taip pat turi teisę sustabdyti darbo sutarties vykdymą, jei darbdavys nevykdo esminių darbo sutarties sąlygų – tokių kaip darbo užmokesčio nemokėjimas ar kitų įsipareigojimų nevykdymas. Tai parodo šio instituto lygiavertiškumą, kas padeda abiem šalim išlaikyti sąžiningą darbo santykių balansą.

Darbo sutarties vykdymo sustabdymo instituto reikšmė atsiskleidžia tyrinėjant Lietuvos teismų praktiką. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje nėra gausu bylų, tiesiogiai nagrinėjančių darbo sutarties vykdymo sustabdymo klausimus, tačiau yra visai nemažai bylų nagrinėjančių darbo sutarties vykdymo sustabdymo problematiką žemesnės instancijos teismuose. Nagrinėjant turimą bylų kiekį, galima suprasti teismo poziciją, kad darbo sutarties vykdymo sustabdymas negali būti laikomas kaip sankcija ar bausmė darbuotojui, tai yra tiesiog priemonė, siekianti išspręsti problemas, kurios trukdo vykdyti darbo sutartį. Svarbiausia išvengti piktnaudžiavimo teisės normomis ir užtikrinti, kad darbo santykiai būtų teisėti ir būtų remiamasi bendradarbiavimo principais.

Šio instituto atsiradimas yra aktualus ir svarbus ne tik darbo santykių stabilumo, bet ir ekonominio lankstumo kontekste. Europos sąjungos darbo teisėje galima pastebėti tendenciją, kad darbo santykiai būtų reglamentuojami kuo lanksčiau, taip siekiant išsaugoti socialines garantijas. (2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento Ir Tarybos Direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje) nurodoma, kad darbdaviai privalo užtikrinti skaidrumą ir darbuotojų informavimą apie esminius darbo santykių pasikeitimus. Darbo sutarties

sustabdymo institutas, kuris pradėjo kurtis su LR darbo sutarties įstatymu, keitėsi ir tobulėjo su LR darbo kodeksu, taip pat yra jo dalis, ir taip yra prisidedama prie skaidresnės darbdavio ir darbuotojo komunikacijos.

Remiantis aukščiau pateikta informacija, galima apibendrinti, kad darbo sutarties sustabdymo institutas yra viena iš reikšmingiausių ir efektyviausių darbo teisės reglamentavimo priemonių, užtikrinančių darbo santykių lankstumą, stabilumą bei tęstinumą. Nuo LR darbo sutarties įstatymo, pirmosios darbo kodekso redakcijos iki dabar, darbo santykių reglamentavimas gerokai išsiplėtė ir stabilizavosi darbo sutarties vykdymo aspektu. Abiem šalims yra užtikrinamos teisės, pareigos, interesų apsauga ir pusiausvyra. Šis institutas padeda šalims išvengti nereikalingų teisinių ginčų ir tuo pačiu yra atsižvelgiama ne tik į nacionalinius darbo rinkos poreikius, pokyčius, bet taip pat ir tarptautinius darbo teisės šaltinius, vykdant ir priiimant TDO konvencijas ir ES direktyvas.

1.1. Darbo sutarties samprata ir jos esminės savybės

Darbo sutarties institutas vystėsi kartu su darbo teise – iš pradžių darbo santykiai buvo grindžiami žodiniais susitarimais, o teisinis reguliavimas neegzistavo. Napoleono kodeksas (Code Napoléon, 1804, Art. 1799) juos traktavo kaip paslaugų nuomos sutartį (louage d'ouvrage et d'industrie), leidžiančią nuomoti paslaugas tik tam tikram laikui ar įmonei (Art. 1780). Darbdavys turėjo pirmenybę darbo ginčiuose (Art. 1781), o darbo užmokestis buvo grindžiamas darbdavio žodiniu susitarimu. Vėliau ši nuostata pasikeitė, įtvirtinant pareigą mokėti sutartą atlyginimą (V. Tiažkijus, 2010, p. 168). Nebuvo normų dėl darbo laiko, saugos ar socialinių garantijų, o darbo teisė tuo metu dar nebuvo savarankiška teisės šaka – santykiai buvo reglamentuojami civilinėmis sutartimis.

Darbo sutartis buvo vystoma laipsniškai. Viename iš pirmųjų darbo sutarties apibrėžimų, pateiktų viename iš Belgijos įstatymų (1900m. kovo 10d.), darbo sutartis apibrėžiama kaip susitarimas, pagal kurį darbuotojas įsipareigoja dirbti už tam tikrą atlygį vadovaujant šeimininkui. Pažymėtina, kad šis įstatymas buvo taikomas tik darbininkams, t. y. žmonėms, dirbantiems įmonėse. Valstybės tarnautojams, asmenims, teikiantiems aptarnavimo paslaugas, prekybininkams šis įstatymas nebuvo taikomas. Trumpai tariant, tai buvo tam tikras bandymas teisiškai įforminti egzistuojančius darbo santykius. (V. Tiažkijus. 2010, p. 169)

Tuo pačiu laikotarpiu Rusijoje, kaip ir vakarų valstybėse, darbo santykiai iš esmės vystėsi ta pačia kryptimi – iš esmės reiškė, kad asmens nuomos ir turto nuomos savybės labai mažai kuo skyrėsi viena nuo kitos. Esminis skirtumas tarp jų buvo tik tas, kad turto nuomos dalykas yra teisė naudotis tam tikru daiktu nurodytą laiką, o asmens nuomos dalykas – paslauga vieno asmens kitam, arba vieno asmens darbas kito naudai. Tai parodė, kad esminiai darbo sutarties elementai dar neegzistavo tuo metu, ir kaip banaliai ir chaotiškai darbo santykiai buvo vykdomi.

Rytų Europoje darbo sutarties reglamentavimas vystėsi kiek kitaip, iki 1918m. Carinės Rusijos Lietuvoje darbo santykiai buvo reglamentuojami remiantis Rusijos 1832 m. civilinių įstatymų sąvadu panašiai kaip ir Napoleono kodekse. Darbo sutarties apibrėžimo vis dar nebuvo, o pati teisė naudoti darbo jėgą buvo siejama su darbo pasiskirstymu. 1918 m. atsiradęs pirmasis Tarybinės Rusijos „Darbo įstatymų kodeksas“ turėjo numatytą draudimą dirbti nepilnamečiams iki 16 metų, taip pat kaip ir asmenims praradusiems darbingumą dėl ligos ar traumos. Įstatymas reglamentavo laikiną nedarbingumą moterims (8 savaitės iki gimdymo ir po jo), o darbo pasiskirstymo skyriai turėjo bedarbius siųsti į kitas įmones, kurioms buvo reikalinga darbo jėga (V. Tiažkijus. 2010, p. 170). Tokie darbo teisės elementai leido suprasti, kad darbo sutarties institutas jau egzistavo. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad darbuotojas, jo žodis ir nuomonė buvo menkinama, kadangi perkėlimas į kitą darbą buvo priverstinis, nes darbuotojo sutikimo tokiais procedūrai tiesiog nereikėjo, be abejo įtraukiant ir tai, kad tam tikrais atvejais tokia procedūra buvo atliekama esant gamybiniam būtinumui ir atitinkamos valdymo institucijos sprendimui. Galime susidaryti nuomonę, kad to meto darbo teisių reglamentavimas linko į priverstinį darbą, dar kitaip vadinama „bolševikų“ ideologija (V. Tiažkijus. 2010, p. 170).

Pats darbo sutarties apibrėžimas atsirado tik 1922 m. Rusijos Darbo įstatymų kodekse. Darbo sutartis suprantama kaip dviejų ar daugiau asmenų susitarimas, pagal kurį viena šalis (nuomininkas) suteikia savo darbo jėgą kitai šaliai (nuomotojui) už tam tikrą atlyginimą. Darbo sutarties sąlygos buvo nustatomos šalių susitarimu, ir pagaliau atsirado darbuotojo apsauga, kadangi nebuvo galima pabloginti darbuotojo padėties. To meto darbo įstatymas reglamentavo ir darbuotojo perkėlimą į kitą darbą, perkėlimo priežastis galėjo būti ir prastova, tam pat buvo reglamentuojamos ir sudaromos ir terminuotos ir neterminuotos darbo sutartys (V. Tiažkijus. 2010, p. 170). Galime atsižvelgti kaip stipriai vystėsi darbo teisės reglamentavimas ir pati sutartis, jos elementai, šalių teisės ir pareigos. Šiuolaikinės darbo sutarties ištakos siekia XIX a., kai prasidėjo darbo įstatymų leidyba

Europoje, siekiant apsaugoti darbuotojus nuo išnaudojimo. Pavyzdžiui, 1881 m. Prancūzijoje buvo priimtas pirmasis įstatymas, numatantis privalomą rašytinį susitarimą tarp darbdavio ir darbuotojo.

Tuo tarpu Lietuvoje darbo sutartis vystėsi gana panašiai. Tarpukariu darbo santykiai buvo kiek chaotiški, kadangi to meto Lietuvoje vyravo agrarinis sektorius ir pramonė nemažai atsiliko. Nuo nepriklausomybės paskelbimo 1918 m. vasario 16d. Lietuvoje galiojo Napoleono civilinis kodeksas, o Klaipėdos krašto teritorijoje – Vokietijos civilinis kodeksas (V. Tiažkijus. 2010, p. 173). Paskui sekė 1929m. rugpjūčio 12d. žemės darbininkų ir samdos įstatymas, okupaciniu laikotarpiu po 1940m. buvo vėl taikomi tarybiniai įstatymai, kiek vėliau 1970m. liepos 15d. buvo priimti TSRS ir sąjungininkų respublikų Darbo įstatymų pagrindai, kuriuos tvirtino TSRS aukščiausioji Taryba. 1972m. priimtas TSR Darbo įstatymų kodeksas, kuris jau gana nuosekliai ir aiškiai reglamentavo darbo santykius ir pačią darbo sutartį, kol galų gale keliantis į nepriklausomą Lietuvą, 1991m. atsiranda (Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas), kuris jau nuosekliai ir detalai aprašo darbo santykius.

Apžvelgus skirtingo laikmečio ir skirtingų valstybių darbo teisės šaltinius, atskleidžiama bendra darbo santykių raidos tendencija, darbo šalių teisės ir pareigos, kadangi prastas darbo santykių reglamentavimas ir darbuotojų nepasitenkinimas darė įtaką įstatymų leidybai ir skatino jos kaitą. Taip pat tai leidžia suprasti, svarbiausius darbo santykių principus, gaires, tendencijas ir darbo santykių pagrindą – darbo sutartį. Analizuojant darbo teisės istorinius šaltinius, galima pastebėti kokius trūkumus turėjo senieji darbo teisės šaltiniai, kodėl jie buvo keičiami ir tobulinami, darbuotojams buvo reikalingos socialinės garantijos ir apsaugos, kontrolė, lygios teisės ir pareigos lyginant su darbdaviu, taip pat buvo siekiama prisitaikyti prie nuolatos besikeičiančių ekonominių ir socialinių standartų. Toks vertinimas padeda labiau perprasti dabartinių darbo teisės normų atsiradimą ir jų taikymą praktikoje.

Istorinėje Lietuvos perspektyvoje darbo ginčai ir nesutarimai tapo kertiniu veiksmu, paskatinusiu darbo teisės normų kūrimą ir darbo įstatymų leidybos plėtrą. XIX a. pradėti leisti įstatymai siekiant apsaugoti darbuotojus nuo išnaudojimo. Pirmieji darbo santykiai buvo pradėti reglamentuoti XX a. pradžioje, kurie dar tuo metu maišėsi kartu su civilinės teisės normomis. Darbo sutarties institutas vystėsi kartu su darbo teisės raida. Iš anksčiau minėtos informacijos galima suprasti, kad ankstyvaisiais laikais santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo buvo grįsti asmeniniais susitarimais, o teisinis reguliavimas beveik

neegzistavo, tai atskleidžia kontrastą tarp dabartinio teisinio reguliavimo lyginant jį su senuoju, tuo pačiu pastebint kaip vystėsi darbo sutarties institutas.

Lietuvoje darbo sutartis, kaip teisės institutas, atsirado tarpukariu, kai buvo suformuluoti pirmieji darbo santykius reglamentuojantys įstatymai. Dabartinio Lietuvos darbo kodekso ištakos siejamos su 1991 metų LR darbo sutarties įstatymu ir 2002 metų LR darbo kodeksu, kuriais remiantis buvo aiškiai apibrėžiantis darbo sutarties sudarymo, vykdymo ir nutraukimo sąlygas. 2017 metais įsigaliojęs naujas Darbo kodeksas papildomai įtvirtino lankstesnes darbo sutarties formas, pvz., nuotolinį darbą ar projektines sutartis, kurios atspindi šiuolaikinės darbo rinkos poreikius.

Šiuo metu Lietuvos Respublikoje darbo sutarties sąvoka yra įtvirtinta Darbo kodekse. 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 darbuotojui sulgytą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu (LR DK 93 str.). Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad komentuojamame straipsnyje įvardijama darbdavio pareiga yra suteikti darbuotojui numatytą darbą. Ankstesnieji darbo šaltiniai šios pareigos nenumatė, todėl iki šiuo metu galiojančio Darbo kodekso įsigaliojimo darbdavys tokios pareigos paprasčiausiai neturėjo. Tuo metu buvo (ir vis dar yra) ribojamas darbuotojo atleidimas ar perkėlimas į kitą darbą. Šių pareigų įvardijimo prasme tai, kad pareigos yra ne tik įstatyminės normos, bet ir jų nesilaikymas ar pažeidimas gali sukelti tam tikrų padarinių įstatyme numatytais atvejais.

Pagrindinis darbo objektas – darbo teisiniai santykiai atsirandantys per sudarytą darbo sutartį, kurioje abi šalys (tiek darbdavys, tiek darbuotojas) įsipareigoja atlikti privalomas subjektines teises ir pareigas, taip pat ir papildomas, jei susitarta. Tam, kad darbo sutartis būtų vykdoma sėkmingai ir sklandžiai, reikia pilnai suprasti darbo sutarties turinį ir kaip ji turi būti teisingai įgyvendinama. Svarbi darbdavio pareiga ir pats darbo sutarties požymis yra darbo, atliekamo esant darbo teisiniui santykiui, atlygintinumas. Pagal minėtą straipsnį, darbdavys įsipareigoja darbuotojui mokėti sulgytą darbo užmokestį. Šia nuostata norima pasakyti tai, kad negalima atlikinėti pagal darbo sutartį atliekamų darbų, kurie nebūtų atlyginami, tačiau tai neuždraudžia darbu atlikti kitomis teisinėmis

formomis – pagalbos, savanoriškumo ar labdaros atveju. Vadinasi, darbo sutarties sąlyga apie darbo atlygintinumą reiškia ne formalius reikalavimus darbo sutarties formai, o susitarimo esmei (I. Nekrošius, 2004, p. 46).

Aktualu paminėti, kad darbdavys įsipareigoja užtikrinti darbo sąlygas, kurios yra nustatytos darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose ar net kolektyvinėje sutartyje. Tuo pačiu darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos (sulygtą) darbą, pagal savo kvalifikaciją ar specialybę, ką reiškia įsipareigoti dirbti ne tik kažkokius konkrečius darbus, bet ir vykdyti tam tikrą rūšiniais požymiais apibrėžtą funkciją. Dėl to darbuotojas taip pat privalo laikytis darbovietėje nustatytos darbo tvarkos. Darbo tvarka siauruoju terminu apima ne tik laiku ateiti į darbą, bet ir reikalavimą laikytis nustatytų technologinių taisyklių, kas reiškia, kad yra mažinamas darbuotojo savarankiškumas (I. Nekrošius, 2004, p. 46).

Darbo sutartis, nuo kitų sutarčių išsiskiria tuo, jog ji yra skirta tam, kad darbuotojas galėtų vystyti tęstinio pobūdžio santykius, vykdyti nurodytas funkcijas, eiti tam tikras pareigas, kai tie santykiai yra iš esmės nesiejami su gaunamu rezultatu, kai tuo tarpu civilinėje paslaugų sutartyje, Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse (toliau CK) 6.716 straipsnyje 1 dalyje yra numatyta, kad paslaugų sutartimi viena šalis (paslaugų teikėjas) įsipareigoja pagal kitos šalies (kliento) užsakymą suteikti klientui tam tikras nematerialaus pobūdžio (intelektines) ar kitokias paslaugas, nesusijusias su materialaus objekto sukūrimu (atlikti tam tikrus veiksmus arba vykdyti tam tikrą veiklą), o klientas įsipareigoja už suteiktas paslaugas sumokėti. To paties straipsnio 2 dalyje numatyta, kad Šio skyriaus nuostatos taikomos tik tokioms paslaugoms, kai tarp paslaugų teikėjo ir kliento neatsiranda darbo ar kitokių pavaldumo (subordinacijos) santykių. Darbo sutartiniuose santykiuose yra numatyta, kad atliekant darbo funkcijas, darbo privalo laikytis darbo tvarkos ir paklusti darbdavio nurodymams, kas yra vadinama pavaldumu. Darbo sutartys nuo kitų civilinių sutarčių skiriasi savo atlygintinumu, o daugumoje atvejų, tai gali būti labai reikšmingu požymiu. Dar vienas esminių darbo sutarties požymių yra tai, kad darbuotojas ją pasirašydamas įsipareigoja atlikti tęstinio pobūdžio ir iš anksto sutartą užduotį, ir ją atlikdamas privalo laikytis darbo tvarkos ir paklusti darbdavio nurodymams.

Teisingai vykdoma darbo sutartis priklauso ir nuo pačios darbo sutarties turinio. Darbo sutarties turinys yra nustatytas darbo kodekso 33 straipsnyje. Darbo sąlygos yra skirstomos į dvi dalis – būtiniosios ir papildomos. Šio straipsnio 2 dalis nustato būtinąsias

darbo sutarties sąlygas – (darbo funkcija, darbo apmokėjimo sąlygos ir darbovietė), dėl kurių susitarus laikoma, kad darbo sutartis yra sudaryta, 3 dalis nustato papildomas darbo sąlygas – darbo sutarties šalių susitarimu nustatomos darbo sąlygos, kurios sukonkretina darbo teisės normas arba įtvirtina joms neprieštaraujančią darbo sutarties šalių susitarimą dėl darbo. Šių sąlygų neprivaloma suldyti darbo sutartimi, tačiau jos tampa darbo sutarties šalims privalomos, kai dėl jų susitariama. Tai šis straipsnis suteikia tiek darbdaviui, tiek darbuotojui diskrecijos teisę siūlyti papildomas sąlygas darbo sutartyje, siekiant abipusiai patenkinti interesus ir tuo pačiu sustiprinti susitarimą, užtikrinant teisių ir pareigų pusiausvyrą.

Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad to paties straipsnio 4 dalyje yra gana stipriai išsiplečiama apie imperatyvias darbo sutarties sąlygas, susijusias su maksimaliuoju darbo ir minimaliuoju poilsio laiku, darbo sutarties sudarymu ir pasibaigimu, minimaliuoju darbo užmokesčiu, darbuotojų sauga ir sveikata, lyčių lygybe ir nediskriminavimu kitais pagrindais. Darbo užmokestį galima reguliuoti ir keisti, pagal susitarimą, kaip tvirtinama straipsnyje, kad nustatytas mėnesinis darbo užmokestis yra ne mažesnis negu du Valstybės duomenų agentūros paskutinio paskelbto šalies ūkio vidutinio mėnesinio bruto, svarbiausia tai turi atitikti abiejų šalių interesų pusiausvyrą. Jei kyla klausimų dėl susitartų sąlygų teisėtumo, tai tokie klausimai yra nagrinėjami darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka. Nustačius, kad darbo sutarties sąlyga prieštarauja šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytoms imperatyvioms taisyklėms ar darbo sutartimi nėra pasiekama darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyros, darbo sutarties sąlyga negali būti taikoma, o turi būti taikoma šio kodekso ar darbo teisės normos taisyklė.

Vienas iš esminių darbo kodekso inovatyvumo bruožų – taisyklė, kuri leidžiama nukrypti nuo darbo kodekso ar kitose darbo teisės normose nustatytų imperatyvių taisyklių, jei mokama ne mažiau kaip du Lietuvos statistikos departamento paskutinio paskelbto šalies ūkio vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dydžiai (toliau – VDMU) ir darbo sutartimi pasiekama darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyra. Autorių nuomone, pusiausvyra gali būti pasiekta tiek mokant darbuotojui daugiau nei 2 VMDU, tiek ir mokant darbuotojui 2 VDMU ir nustatant papildomas garantijas (T. Bagdanskis, V. Mačiulaitis, M. Mikalopas. 2018, p. 57).

Iš to išplaukia taisyklė, kad darbo sutartyje negali būti nustatytos tokios sąlygos, kurios blogintų darbuotojo padėtį. Vis dėlto ta pati straipsnio dalis mini, kad darbo sutarties

sąlygos gali gerinti darbuotojo padėtį, palyginti su tomis, kurios nustatytos šiame kodekse ar kituose darbo teisės šaltiniuose, taip siekiant apsaugoti darbuotoją ir išvengti darbdavio piktnaudžiavimo savo teise ir dominuojančia pozicija.

Nustatinėjant darbo sutarties sąlygas, tiek darbdaviui, tiek darbuotojui yra keliami tam tikri reikalavimai. Darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai, įgyvendindami savo teises bei vykdydami pareigas, turi laikytis įstatymų, gerbti bendrojo gyvenimo taisykles ir veikti sąžiningai, vadovautis protingumo, sąžiningumo bei teisingumo principais. Be to, draudžiama piktnaudžiauti savo teise (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. birželio 20 d. nutartis). Teisės ir pareigos yra nustatomos šalių susitarimu, vadovaudamiesi kiek anksčiau minėtais principais, taip pat laisva valia ir neprieštaraujant įstatymams.

Įsipareigojimas tarp darbdavio ir darbuotojo yra abipusis, tinkamo darbo sutarties vykdymo atžvilgiu, turima omeny, kad abi šalys įsipareigoja teisingai įgyvendinti darbo sutarties turinį. Teisingas darbo sutarties įgyvendinimas priklauso nuo pačios sutarties turinio, kuris privalo būti aiškus ir suprantamas abiem šalim. Tai prisideda prie tam tikro darbo santykių stabilumo užtikrinimo. Darbo teisėje stabilumas tradiciškai siejamas su darbuotojo saugumu, garantijomis, išmokomis, lengvatomis ir kitomis priemonėmis (R. Grigonienė. 2016, p. 376). Tai yra tokios pareigos, kurios kyla sudarant darbo sutartį.

Darbo sutarties vykdymą galime suprasti kaip abipusių įsipareigojimų vykdymą, kurie yra nustatyti darbo sutartyje. Remiantis įstatymuose pateikta darbo sutarties vykdymo sąvoka, bendriausiai darbo sutarties vykdymas suprantamas kaip darbo sutartyje nustatytų abipusių įsipareigojimų tinkamas įgyvendinimas ir užtikrinimas sutarties galiojimo laikotarpiu. Taigi sąvoka apima ne tik deramą darbo sutarties vykdymą siauruoju požiūriu (t.y. abipusių teisių ir įsipareigojimų), bet ir jos tinkamą keitimą bei nutraukimą laikantis norminių teisės aktų (V. Tiažkijus. 2005, p. 396).

Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad pats darbo kodeksas nepaaiškina kas yra darbo sutarties vykdymas. Tokia sąvoka nėra įtvirtinta, tačiau atkreipus dėmesį į LR darbo kodekso 4 skyrių, galima suprasti kad darbo sutarties vykdymo sąvoka yra kiek kompleksiškesnė, ją sudaro ne tik įsipareigojimų ir funkcijų vykdymas, tačiau ir pačios darbo sutarties sąlygų pakeitimus, prastovą, darbo sutarties vykdymo sustabdymą darbdavio ar kitų asmenų iniciatyva, taip pat yra reglamentuota ir sutarties sustabdymas darbuotojo iniciatyva, dalinis darbas, nuotolinis darbas ir darbo santykių tęstinumas

darbdavio pertvarkymo, reorganizavimo, restruktūrizavimo ir verslo ar jo dalies perdavimo atveju.

Nepaisant darbo sutarties vykdymo kompleksiskumo, reikia atkreipti dėmesį į pačios darbo sutarties sudarymą ir jos variacijas, taip pat reikia nepamiršti, kad darbo sutartis ir darbo teisiniai santykiai nėra tas pats dalykas. Darbo teisiniai santykiai yra taikomi išbandymo laikotarpiu. Ieva Povilaitienė savo disertacijoje teigia, kad išbandymo laikotarpiu šalis sieja darbo teisiniai santykiai, darbuotojui taikomi visi darbo įstatymai, tačiau išbandymo paskirtis – leisti šalis įsitikinti, ar gali būti dirbama toliau, o konstatavus, kad išbandymo rezultatai yra nepatenkinami arba darbuotojui nusprendus, kad jam darbas netinka, darbo sutartis gali būti nutraukta supaprastinta tvarka (LR darbo kodekso 105 – 107 straipsniai).

Taigi, ikisutartiniai darbo santykiai suteikia diskreciją tiek darbdaviui, tiek darbuotojui nutraukti darbo sutartį pranešus tris dienas prieš, tik abiejų šalių šio veiksmo reguliavimas yra skirtingas. LR darbo kodekso 36 straipsnis įtvirtina susitarimą dėl išbandymo, kurio paskirtis yra patikrinti ar pats darbuotojas yra tinkamas sulygtam darbui, kaip ir pačiam darbuotojui pasitikrinti ar sulygtas darbas tinka, patinka. Šio straipsnio 2 dalis įtvirtina bandomojo laikotarpio reguliavimą. Išbandymo terminas negali viršyti 3 mėnesių (neskaitant laiko, kurį darbuotojas nebuvo darbe dėl laikinojo nedarbingumo, atostogų ar kitų svarbių priežasčių), šio termino pratesimas taip pat yra uždraustas. Vienintelė nustatyta išimtis šiame straipsnyje leidžia išbandymo terminą sutrumpinti, jei terminuota darbo sutartis sudaroma trumpesniai negu šešių mėnesių laikotarpiui, išbandymo terminas turi būti proporcingas šios sutarties terminui. Šio straipsnio 4 dalis įtvirtina teisę darbuotojui nutraukti darbo sutartį pateikus prašymą. Pati procedūra yra tokia, kad raštu parašytas prašymas nutraukti darbo sutartį privalo būti įteiktas 3 dienas iki jos nutraukimo, bet šis įspėjimas gali būti atšauktas ne vėliau kaip kitą darbo dieną po jo pateikimo. Šio straipsnio 4 dalies pabaiga įtvirtina, kad darbuotojo pateiktas ir neatšauktas įspėjimas pabaigia darbo sutartį ir darbdavys ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną privalo įforminti darbo sutarties pasibaigimą.

Svarbu nepraleisti LR darbo kodekso 36 straipsnio 3 dalies, kadangi ji įtvirtina tai, kad darbdavys gali nutraukti darbo sutartį išbandymo laikotarpį tik tuo atveju, jei išbandymo rezultatai nepatenkinami. Šis straipsnis jau yra kiek labiau komplikotas, kadangi, remiantis teismų praktika, teismas vadovavosi Konstitucijos 29 straipsniu, Lygių

galimybių įstatymo 2 straipsnio 1 dalimi, DK 105 straipsnio 1 dalimi, 107 straipsnio 1 dalimi, kasacinio teismo praktika, pagal kurią darbdavys privalo įrodyti, kad darbuotojas iš tiesų neišlaikė išbandymo, t. y. kad darbuotojas dėl savo dalykinių ir asmeninių savybių nesugeba ar negali dirbti darbo, dėl kurio atlikimo buvo sulygta sudarant sutartį (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. kovo 16 d. CBS teisėjų kolegijos nutartis). Taigi, jei darbdavys nori nutraukti darbo sutartį vadovaudamas šiuo straipsniu, jam krenta pareiga įrodyti kaip ir kodėl darbuotojas yra netinkamas dirbti sulygto darbo.

Tinkamas darbo funkcijų nusistatymas yra be galo svarbus, tam, kad darbdavys neturėtų teisės reikalauti darbuotojo atlikti funkcijų, kurios jam nepriklauso pagal darbo sutartį. Detaliau apie tai paaiškina Ieva Povilaitienė savo disertacijoje, kurioje teigia, jog darbo sutartyje šalys, sutartų darbo funkcijų apimties, pačioje darbo sutartyje neįvardina. Dažniausiai darbuotojo darbo funkcijos yra detalizuojamos darbo tvarkos taisyklėse, pareigybės aprašymuose, instrukcijose ir pan., o kartais pasikliaujama tik visuotinai susiformavusia samprata, kokių funkcijų vykdymą apima vienos ar kitos pareigos ir jų turinys jokiame norminiame teisės akte nėra atskleidžiamas. Darbo kodekso 99 straipsnio 4 dalis įtvirtina darbdavio pareigą supažindinti priimamą dirbti asmenį su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą. Taigi, darbdavio pareiga yra ne tik užtikrinti tinkamą darbo sutarties pasirašymą, bet ir jos sudarymą kartu su įsipareigojimu pranešti valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigai apie asmens darbo pradžią pagal to paties straipsnio 3 ir 6 dalį.

Sudarant pačią sutartį, šalys susitaria atlikti ne tik tiesiogiai sutartas nuostatas, bet ir bendrąsias imperatyvias nuostatas, kurios numato šalims garantijas ir teisių apsaugą. Svarbu atkreipti dėmesį ir į tai, kad darbuotojas atlikdamas jam nustatytą darbo funkciją, privalo atsižvelgti, gerbti ir laikytis pačioje įmonėje ar darbovietėje nustatytos vidaus darbo tvarkos ir taisyklių, o tuo tarpu darbdavys turi vykdyti visus įsipareigojimus ir tuo pačiu užtikrinti tinkamas sąlygas, kurios yra nurodytos ir išvardintos teisės norminiuose aktuose, kolektyvinėje sutartyje, kad darbuotojo darbo funkcija būtų vykdoma sklandžiai.

Taigi, kad darbo sutarties institutas per ilgą laiką patyrė reikšmingą transformaciją, pereidamas nuo paprastų žodinių susitarimų prie detaliai reglamentuoto teisinio mechanizmo. Istorinė darbo teisės raida atskleidžia, kaip keitėsi darbo santykių reglamentavimas, siekiant užtikrinti darbuotojų teises, socialines garantijas ir darbo

santykių stabilumą. Darbo santykių teisinė raida Lietuvoje taip pat atspindi bendrą Europos tendenciją – nuo civilinių sutarčių modelio iki specializuoto ir tikslaus darbo teisės reguliavimo, užtikrinančio abiejų šalių teisių ir pareigų pusiausvyrą atkreipiant dėmesį į abiejų šalių interesus ir garantijas. Šiuolaikinis Darbo kodeksas leidžia suderinti lankstumą ir saugumą, o tai yra būtina nuolatos besikeičiančioje darbo rinkoje.

1.2. Darbo sutarties vykdymo samprata ir jos reikšmė darbo teisėje

2002 metų LR darbo kodeksas darbo sutarties vykdymą reglamentavo 3 skirsnyje, kas leidžia suprasti, kad šis institutas jau gyvuoja gana ilgą laiką. Tuometinis institutas, gana detalai aprašė darbo sutarties vykdymą. Darbuotojas buvo apsaugotas nuo darbo funkcijų darymo nesusijusiu su jo darbo sutartimi. 119 straipsnis teigė, kad darbdavys neturi teisės reikalauti, išskyrus šiame Kodekse nustatytus atvejus, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi. Dėl papildomo darbo ar pareigų turi būti sutarta ir tai turi būti aptarta darbo sutartyje. Darbdavio teisių apsaugai, darbuotojui yra imperatyviai uždrausta be darbdavio ar jo įgalioto asmens sutikimo savo darbą pavesti atlikti kitam asmeniui – 118 straipsnis (LR darbo kodeksas 2002 m.). Darbo sutarties sąlygų keitimas buvo leistinas tam tikrais atvejais, 120 ir 121 straipsniai reglamentavo laikiną ir ilgalaikį darbo sąlygų keitimą, kuris yra galimas tik jei yra keičiamas produktas, gamyba, technologija ar pats darbo organizavimas ar kitais gamybinio būtinumo atvejais, darbdavys turi teisę pakeisti darbo sutarties sąlygas.

Jei darbuotojas nesutinka su šiais pakeitimais, tai darbdaviui nieko nelieka, bet tik atleisti darbuotoją remiantis 129 straipsniu – Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės. Būtiniosios darbo sutarties sąlygos buvo keičiamos tik esant išankstiniam darbuotojo raštiškam sutikimui. Tie patys straipsniai užtikrino ir teisingą darbo užmokestį. Darbuotojui darbo užmokestis mokamas pagal atliekamą darbą. Jeigu perkėlus darbuotoją į kitą darbą sumažėja darbo užmokestis dėl nepriklausančių nuo darbuotojo priežasčių, jam paliekamas pirmesnio darbo vidutinis darbo užmokestis. Taip pat svarbu paminėti, kad vienintelė išimtis darbo užmokesčio keitimui buvo 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 yra tiesiog negalima. Aukščiau minėti

straipsniai taip pat įtvirtino ir darbuotojo perkėlimą į kitą darbą. Esant pavojui, ir siekiant užkirsti kelią gaivalinei nelaimei ar gamybinei avarijai, ją likviduoti arba nedelsiant pašalinti jos padarinius, užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams, gesinti gaisrą ir kitais ypatingais atvejais, darbdavys turi teisę perkelti darbuotoją iki vieno mėnesio laikui į darbo sutartimi nesulygtą darbą toje pačioje vietovėje, bet išimtis yra tokia, kad sveikatos sumetimais, draudžiama perkelti darbuotoją į kitą darbą, jei to neleidžia jo sveikatos būklė. 122 straipsnis paaiškina kaip darbuotojas yra perkeliamas į kitą darbą prastovos atveju.

Prastova ne dėl darbuotojo kaltės, yra tokia padėtis darbovietėje, kai darbdavys neduoda darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo dėl tam tikrų objektyvių priežasčių. Atsižvelgiant į pačių darbuotojų profesiją, specialybę, kvalifikaciją ir sveikatos būklę, jų raštišku sutikimu, darbuotojai yra perkeliami į kitą darbą. Taip pat buvo suteikiamas pasirinkimas darbuotojams, jei jie patys sutinka, jie buvo perkeliami į kitą darbą neatsižvelgiant į profesiją, specialybę, kvalifikaciją.

Senajo LR darbo kodekso (2002 m.) 3 skirsnio pabaigoje 123 straipsnyje buvo įtvirtintas nušalinimas nuo darbo. Pirma straipsnio dalis Neblaivumo, apsvaigimo nuo narkotinių medžiagų atveju, darbdavys tą dieną (pamainą) neleidžia jam dirbti ir nemoka jam darbo užmokesčio. Kitais atvejais nušalinti darbuotoją nuo darbo (pareigų) darbdavys gali tik įstatymų nustatytais pagrindais. Antra dalis leidžia darbdaviui nušalinti darbuotoją nuo darbo, nemokėti jam darbo užmokesčio pagal pareigūnų arba organų, kuriems įstatymas suteikia nušalinimo teisę, rašytinį reikalavimą. Nušalinimo akte turi būti nurodyta, kuriam laikui darbuotojas nušalinamas, nušalinimo priežastis ir teisinis pagrindas. Taip pat darbuotojui dar yra leidžiama jo sutikimu būti perkeltam į kitą darbą. Nušalinimo terminui pasibaigus, darbuotojas grąžinamas į ankstesnį darbą, jei dėl nušalinimo neatsirado pagrindas nutraukti darbo sutartį. Šis straipsnis taip pat suteikia ir darbuotojo teisių apsaugą, jei darbuotojas buvo nušalintas neteisėtai, tai jis turi teisę reikalauti, kad įstatymų nustatyta tvarka jam būtų atlyginta žala.

Darbuotojo nušalinimo aprašymu, darbo sutarties vykdymo 3 skirsnis yra užbaigtas. Iš aukščiau pateiktų straipsnių galime suprasti, kaip to meto darbo sutarties vykdymas buvo suprantamas, kadangi tiesioginio sąvokos paaiškinimo darbo kodeksas neturėjo. Darbo sutarties vykdymas – tai darbo sutartyje nustatytų abipusių įsipareigojimų tinkamas įgyvendinimas sutarties galiojimo laikotarpiu (G. Dambrauskienė, R. Macijauskienė, I. Mačernytė–Panomariovienė 2007. p, 173).

Šiai dienai darbo sutarties vykdymas yra reglamentuotas kur kas detaliau. Lyginant su šių metų LR darbo kodeksu, darbo sutarties vykdymas yra perkeltas į 4 skyrių. Reglamentavimas prasideda nuo darbo sutarties keitimo darbuotojo ir darbdavio iniciatyva. LR darbo kodekso 45 straipsnyje įtvirtintas sąrašas darbo sąlygų, kurias keičiant darbdavio iniciatyva būtinas raštiškas darbuotojo sutikimas. Darbuotojo sutikimas ar nesutikimas dirbti pakeistomis sąlygomis privalo būti išreikštas per darbdavio nustatytą terminą, bet jis negali būti trumpesnis nei 5 darbo dienos. Jei darbuotojas nesutiktu dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, tai gali būti laikoma priežastimi nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės remiantis šio kodekso 57 straipsnio tvarka. Taip pat paminėta, kad darbuotojo nesutikimas dirbti už mažesnę darbo užmokestį negali būti laikomas teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį. Atkreiptinas dėmesys, kad darbo sutarties keitimo tvarka turėtų būti tokia pati, kaip ir jos sudarymo, susitarimą patvirtinant parašais rašytiniame darbo sutarties tekste. Dėl to darbo sutarties pakeitimu negali būti laikomas darbdavio priimtas įsakymas, o darbuotojo parašas tokiam įsakyme negali būti prilyginamas pasirašymui rašytiniame tekste (Lietuvos aukščiausiojo teismo civilinių bylų skyriaus 2008 m. vasario mėn. 4 d. nutartis civilinėje byloje).

Lyginant su senuoju darbo kodeksu, naujasis LR darbo kodeksas numato terminus privalomajam įspėjimo apie darbo sutarties sąlygų pakeitimą, išskyrus darbo užmokesčio keitimo atvejį, nes 2002 m. darbo kodeksas tai jau reglamentavo – 1 mėnuo, remiantis 203 straipsniu (LR darbo kodeksas 2002 m.). Darbuotojo teisė kreiptis į darbo ginčus dėl teisės nagrinėjančią organą, dėl neteisėto darbo sutarties pakeitimo yra įtvirtinta 45 straipsnio 3 dalyje, prašydamas įpareigoti darbdavį vykdyti darbo sutartį ir atlyginti atsiradusią žalą, tačiau darbuotojui to nepadarius per tris mėnesius nuo to momento, kai darbuotojas sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą, laikoma, kad darbuotojas sutiko dirbti pasiūlytomis pakeistomis darbo sąlygomis.

Straipsnio 4 dalis numato, kad kitos, nei išvardinta anksčiau, darbo sutarties sąlygos darbdavio sprendimu gali būti keičiamos, pasikeitus jas reglamentuojančioms taisyklėms ar ekonominio, organizacinio ar gamybinio būtinumo atvejais. Kitaip tariant, tokiu atveju, rašytinis darbuotojo sutikimas nėra reikalingas, tačiau darbdavys turėtų aiškiai pagrįsti ekonominį, organizacinį ar gamybinį būtinumą keisti darbo sąlygas. Įstatymas darbdaviui nustato tik pareigą informuoti darbuotojus prieš protingą terminą (pats įstatymas nedetalizuoja, tačiau protingu turėtų būti laikomas toks terminas, per kurį darbuotojas gali pasirengti būsimiems darbo sąlygų pakeitimams, jeigu tokio pasirengimo reiktų), be to,

darbdavys privalo sudaryti darbuotojams pakankamas sąlygas pasirengti busimiems pasikeitimams.<...> taip pat akcentuota, kad pagal anksčiau suformuluotą Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką, jeigu darbuotojas ignoruoja darbdavio pasiūlymą ir nepateikia savo valios, tai laikoma atsisakymu dirbti keičiamomis darbo sutarties sąlygomis (T. Bagdanskis, V. Mačiulaitis, M. Mikalopas. 2018, p. 101).

Keliantis į sekanti straipsnį, 46 straipsnis reglamentuoja darbo sąlygų keitimą darbuotojo iniciatyva. Pirmoji straipsnio dalis mini tai, kad darbuotojui nėra suteikiama teisė reikalauti pakeisti darbo sąlygas, darbuotojas turi teisę prašyti paties darbdavio pakeisti jo darbo sąlygas. Taigi, vien po pirmojo straipsnio galime matyti aiškų kontrastą lyginant su senuoju LR darbo kodeksu (2002 m.). Naujajame darbo kodekse gimsta darbuotojo iniciatyvos teisė keisti darbo sutarties sąlygas. Jei darbdavys nusprendžia darbuotojo prašymo netenkinti, tai šio veiksmo reguliavimas yra aprašytas antrojoje straipsnio dalyje. Atsisakymas tenkinti darbuotojo prašymą turi būti motyvuotas ir pateiktas raštu ne vėliau kaip per penkias darbo dienas nuo darbuotojo prašymo pateikimo. Po darbdavio atsisakymo tenkinti darbuotojo prašymą, darbuotojas gali bandyti vėl anksčiau kaip po vieno mėnesio pateikti naują prašymą. Ketvirtoji straipsnio dalis įtvirtina, darbdaviui sutikus su darbuotojo prašymu ar darbdaviui pateikus kitą pasiūlymą ir darbuotojui su juo sutikus, laikoma, kad darbo sąlygos yra pakeistos, padarius atitinkamą darbo sutarties pakeitimą. Ir 2022 metais padarytu pakeitimu, jei susitarimas pakeisti darbo sąlygas yra terminuotas, darbuotojas, pasibaigus terminui, grįžta dirbti buvusiomis darbo sąlygomis (2022 m. birželio 28 d. Nr. XIV–1189).

Prastova, lyginant su senuoju darbo kodeksu, taip pat yra kur kas smulkiau ir detaliau reglamentuota ir aprašyta. LR darbo kodekso 47 straipsnio 1 dalis aiškiai nurodo kokias atvejais darbdavys gali skelbti prastovą darbuotojui ar darbuotojų grupei. Pirmu atveju – jei darbdavys negali suteikti darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo dėl objektyvių priežasčių ne dėl darbuotojo kaltės ir darbuotojas nesutinka dirbti kito jam pasiūlyto darbo. Antru atveju – jei darbdavys negali suteikti darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės paskelbtos ekstremaliosios situacijos ir (ar) karantino laikotarpiu nustatytų veiklos ribojimų ir dėl darbo organizavimo ypatumų nėra galimybės sulygto darbo dirbti nuotoliniu būdu arba kai darbuotojas nesutinka dirbti kito jam pasiūlyto darbo (2022 m. kovo 24 d. Nr. XIV–975. Vilnius).

Straipsnis buvo pakeistas 2022 metais, kadangi 2020 metais pradėjusi plisti globalinė SARS-Cov-2 pandemija ir paskelbtas visuotinis karantinas padarė didelę įtaką

darbo vykdymui, ši situacija bus panagrinėta kitoje dalyje detaliau. Antroje dalyje yra nustatyti prastovų terminai ir jų apmokėjimo tvarka. Prastovą trunkančią iki vienos darbo dienos, darbuotojui mokamas vidutinis jo darbo užmokestis ir darbdavys turi teisę reikalauti darbuotojo būti darbovietėje. Jei prastova yra ilgesnė (nuo 1 iki 3 dienų) negali būti reikalaujama, kad darbuotojas atvyktų į darbovietę kasdien ilgesniam negu viena valanda laikui. Buvimo darbovietėje per prastovą laiką jam mokamas vidutinis jo darbo užmokestis, o kitu prastovos laikotarpiu, kai darbuotojas neprivalo būti darbe, jam mokama du trečdaliai vidutinio jo darbo užmokesčio. Tai reiškia, kad už pirmą dieną darbuotojui mokamas vidutinis darbo užmokestis, o už antrą ir trečią dieną yra mokama du trečdaliai vidutinio darbo užmokesčio ir tuo pačiu darbuotojo nereikalauja būti darbe. Jei prastovos terminas yra ilgesnis nei 3 dienos arba prastovos terminas yra neterminuotas, tai tokiu atveju kodeksas reglamentuoja, kad darbuotojas neprivalo atvykti į darbovietę, tačiau turi būti pasirengęs atvykti į darbovietę kitą darbo dieną po darbdavio pranešimo. Už prastovos laiką iki trijų darbo dienų mokama šios dalies 1 ir 2 punktuose nustatyta tvarka, o už kitą prastovos laikotarpį jam paliekama keturiasdešimt procentų vidutinio jo darbo užmokesčio.

Darbuotojo teisių užtikrinimas yra pateiktas 4 punkte – kiekvieną kalendorinį mėnesį darbuotojo prastovos laikotarpiu darbuotojo gaunamas darbo užmokestis už tą mėnesį negali būti mažesnis negu Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga, kai jo darbo sutartyje sulygta visa darbo laiko norma. Sekantis punktas tvirtina, kad darbuotojui gali būti skelbiama dalinę prastovą, kurios tikslas yra sumažinti savaitinę darbo laiko normą, (ne mažiau kaip keturiasdešimt procentų darbo laiko normos, o jeigu trumpinamas darbo valandų per dieną skaičius, darbo diena negali būti trumpesnė negu trys valandos), raštu nustatydamas, kuriomis dienomis darbuotojas dirbs, paliekamos dirbti darbo dienos pradžią ir pabaigą ir dalinės prastovos laiką. Dalinės prastovos laikotarpiais už laiką, kai darbuotojas neprivalo būti darbe, jam mokama šios dalies 2 ir 3 punktuose nustatyta tvarka (2022 m. kovo 24 d. Nr. XIV-975).

LR darbo kodekso 47 straipsnio 3 dalis įpareigoja darbdavį informuoti Valstybinę darbo inspekciją per Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos informacinę sistemą Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus nustatyta ir su Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos suderinta tvarka. Valstybinei darbo inspekcijai pateikti duomenys ne vėliau kaip prieš vieną darbo dieną iki jų pasikeitimo turi būti tikslinami, kai prastova yra pratęsiama ar keičiasi kita nustatyta tvarka pateikta

informacija apie paskelbtą prastovą, apie kuria darbuotojas turi būti informuotas ne vėliau kaip prieš darbo dieną (pamainą) iki prastovos arba dalinės prastovos paskelbimo arba atšaukimo. Taip pat ši dalis apsaugo darbuotoją, kadangi negali būti reikalaujama iš jo, kad jis atvyktų į darbovietę. Darbdavys darbuotojui moką darbo užmokestį, ne mažesnę kaip Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga, kai jo darbo sutartyje sulygta visa darbo laiko norma, išskyrus atvejį, kai darbdavys yra biudžetinė įstaiga, patirtų darbo užmokesčio už prastovą išlaidų dalis kompensuojama Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nustatytu dydžiu ir tvarka. Dalinės prastovos atveju už darbo laiką mokamas darbo užmokestis, o už dalinės prastovos laiką mokama šios dalies 3 punkte nustatyta tvarka proporcingai (2022 m. kovo 24 d. Nr. XIV-975 Vilnius).

Dabartiniame LR darbo kodekse reglamentuojamas Dalinis darbas yra pateiktas 48 straipsnyje. Tai yra naujovė, kurios tikslas buvo sušvelninti neigiamus darbo poreikio sumažėjimo padarinius, kai kritinėmis aplinkybėmis, nenorima atleisti darbuotojų ir dalį jų darbo laiko galima apmokėti iš socialinio fondo draudimo išmokų fondo. Straipsnio pirma dalis žymi tai, kad norint gauti kompensavimą dalinio darbo atveju, LR vyriausybė turi nustatyti svarbias ekonomines priežastis, objektyviai veikiančias tam tikroje teritorijoje ar ūkinės veiklos sektoriuje. Kreipimosi dėl dalinio darbo išmokos skyrimo tvarką nustato LR Vyriausybės 2017 metų birželio 28 dienos nutarimas NR. 531 patvirtinti dalinio darbo išmokų nuostatai (T. Bagdanskis, V. Mačiulaitis, M. Mikalopas. 2018, p. 107).

Darbo kodekso 4 skyrių taip pat sudaro ir darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbdavio ar kitų asmenų iniciatyva, darbuotojo iniciatyva ir nuotolinis darbas, tačiau šie straipsniai bus detalčiai analizuojami tolimesnėje darbo dalyje. Išanalizavus senojo ir naujojo LR darbo kodekso reglamentavimą apie darbo sutarties vykdymo straipsnius įvyko esminis kodekso pokytis 2017 m. liepos 1 d., kai įsigaliojus naujam darbo kodeksui, yra aiškiai įtvirtinta darbo sutarties keitimo iniciatyva pagal darbo santykio subjektus, tiek darbdavys tiek darbuotojas gali inicijuoti darbo sutarties sąlygų keitimą. Abejoms šalims parodymus iniciatyva, pateikus prašymą, keisti darbo sutarties sąlygas, atitinkamai turi reaguoti pagal LR darbo kodekso numatytas taisykles. LR darbo kodekse (2016 m.) jei darbdavys nori keisti darbo sąlygas, darbuotojui yra nustatytas terminas, per kuri gali išreikšti savo sutikimą, kuris negali būti trumpesnis nei darbo dienos. Remiantis Aukščiausiojo Teismo praktiką, manytina, kad tuo atveju, jeigu darbuotojas ignoruoja darbdavio pasiūlymą ir nepateikia savo valios, tai laikoma atsisakymu dirbti keičiamomis darbo sutarties sąlygomis. Darbuotojo iniciatyva keičiamos darbo sutarties atveju,

darbdavys turi lygiai toki patį terminą, tik darbdaviui nesutikus, yra nustatytas vieno mėnesio terminas per kuri jis negali teikti prašymo pakartotinai (M. Mikalopas. 2017. Vilnius).

Pasekmės pakeitus darbo sutartį taip pat yra reglamentuojamos detaliau. Darbuotojo atsisakymas dirbti pakeistomis sąlygomis gali būti laikomas pagrindu nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės (DK 57 str.), jei keitimo priežastys yra pagrįstos ekonominiu, organizaciniu ar gamybiniu būtinumu. Tačiau vien darbuotojo nesutikimas su sumažintu darbo užmokesčiu negali būti laikomas teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį.

Svarbu pabrėžti, kad jeigu darbuotojas per tris mėnesius neginčija darbo sąlygų pakeitimo, laikoma, kad jis su jomis sutiko. Vis dėlto tai gali atrodyti kiek neteisėtai darbuotojo atžvilgiu, kadangi tylėjimas nelygu sutikimui. Neteisėtu darbo sutarties pakeitimu laikomas toks, kuris įrašytas be darbuotojo parašo arba vienašališkai įgyvendintas darbdavio sprendimu ir jo valia. Tokiu atveju darbuotojas gali kreiptis į darbo ginčų nagrinėjimo organą dėl sutarties vykdymo teisėtumo ir žalos atlyginimo.

Esminė šių straipsnių pasikeitimo mintis yra ta, kad naujojo darbo kodekso įtvirtintas principas, kad darbo sutarties šalys privalo viena kitai laiku pranešti apie bet kokiais aplinkybės galinčias reikšmingai paveikti sutarties sudarymą, vykdymą ir nutraukimą. Taigi, apie numatomą ir prognozuojamą darbo sutarties sąlygų keitimą darbo santykių šalis turėtų informuoti viena kitą laikantis protingumo ir sąžiningumo principų (M. Mikalopas. 2017. Vilnius).

Taigi, 2002 m. LR darbo kodekse darbo sutarties vykdymas buvo išsamiai reglamentuotas, numatant aiškias darbuotojo teises ir darbdavio pareigas, ypač dėl darbo funkcijų keitimo, darbo sąlygų koregavimo ir darbo užmokesčio apsaugos. 2017 m. įsigaliojęs naujas darbo kodeksas įnešė esminių pokyčių, detalizuodamas darbo sutarties keitimo tvarką ir įtvirtindamas abiejų šalių – darbdavio ir darbuotojo – teisę inicijuoti pokyčius. Išanalizavus reglamentavimą darbo kodekse, darbo sutarties vykdymą galime suvokti kaip nuolatinį, darbo sutarties galiojimo laikotarpiu abiejų šalių – darbuotojo ir darbdavio – teisinių įsipareigojimų įgyvendinimą, laikantis įstatymų, darbo sutarties ir jos papildomų susitarimų, kolektyvinės sutarties ir gerosios valios principų. Darbo sąlygų pakeitimai reikalauja aiškiai išreikšto darbuotojo sutikimo, o jo nesutikimas gali būti pagrindas nutraukti darbo santykius vadovaujantis LR darbo kodekso 57 straipsniu, nebent darbo sąlygos yra keičiamos motyvuojant ekonominiu, organizaciniu ar gamybiniu būtinu.

Be to, naujasis kodeksas smulkiau reglamentuoja prastovų tvarką ir darbo sąlygų keitimą ypatingomis aplinkybėmis ir be abejo pradėtas reglamentuoti toks dalykas kaip darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbuotojo ar darbdavio iniciatyva, kas suteikia daugiau galimybių išsaugoti darbo sutartį ir santykius tarp darbdavio ir darbuotojo, pačios sutarties nenutraukiant. Bendra tendencija rodo didesnę reguliavimo detalumą, siekiant užtikrinti skaidresnį ir labiau subalansuotą darbo santykių valdymą. Išanalizavus visą darbo sutarties 4 skyrių, galime suvokti ir apibrėžti, kas yra darbo sutarties vykdymas. Tai yra teisinių darbo santykių, pagrįstų darbo sutartimi, realizavimas, kai abi sutarties šalys įgyvendina savo teises ir pareigas darbo sutarties galiojimo laikotarpiu. Ši sąvoka apima ne tik sutartų darbo funkcijų atlikimą ir užtikrinimą, bet ir teisėtą darbo sutarties sąlygų keitimą, laikinus darbo proceso stabdymus (pvz., prastovas, darbo vykdymo sustabdymą, nušalinimą) ir bendradarbiavimą siekiant stabilumo ir lygiateisiškumo.

2. DARBO SUTARIES VYKDYMO SUSTABDYMAS DARBDAVIO INICIATYVA

Siekiant efektyviai išanalizuoti darbo sutarties sustabdymo institutą, reikia jį išsidalinti į dvi dalis ir išnagrinėti kiekvieną atskirai. Šią procedūrą gali inicijuoti tiek darbdavys, tiek darbuotojas. 2017 metais liepos 1 diena įsigaliojus naujai Darbo kodekso redakcijai straipsniai buvo perkelti į LR darbo kodekso 49 ir 50 straipsnius, teisės mokslininkų teigimu šio straipsnio pakeitimai, įtvirtinimo darbo sutarčių vykdymo lankstumą, bei darbo sutarčių keitimo ir nutraukimo supaprastinimą, taip pat kaip ir vykdymo sustabdymą.

2002 m. darbo kodeksas darbo sutarties vykdymo sustabdymą įtvirtino 123 straipsnyje, tik terminologija skyrėsi ir pati norma buvo skirta kitam tikslui, to meto laikinas darbo funkcijų sustabdymas buvo įtvirtintas kaip nušalinimas nuo darbo. Nušalinimas nuo darbo yra laikinas darbo funkcijų vykdymo sustabdymas. Nušalintam darbuotojui yra neleidžiama dirbti darbo sutartyje sulygto darbo arba eiti pareigų ir už nušalinimo laiką jam yra nemokamas darbo užmokestis. Nušalinti gali tik darbdavys savo iniciatyva, arba įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimų. (I. Nekrošius, 2004, p. 120) Senosios redakcijos teigimu, darbuotojas yra nušalinamas, jei jis darbo vietoje pasirodo neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų. Pats nušalinimo momentas yra nesvarbus, darbo užmokesčio atžvilgiu, kadangi, tą dieną darbuotojui nebus mokamas darbo užmokestis nepaisant to ar jis buvo prigautas darbo pradžioje, ar darbo pabaigoje. Kitais atvejais, darbdavys gali nušalinti darbuotoją tik įstatymų nustatytais pagrindais.

Pavyzdžiui, pagal senosios 2002 metų LR darbo kodekso redakcijos, 265 straipsnio 7 dalį, darbuotojas, atsisakęs nustatyto laiku pasitikrinti sveikatą yra nušalinamas nuo darbo. Nuo 2018 m. gegužės 17 dienos šis straipsnis yra reglamentuotas Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo (2018 m. gegužės 17 d. Nr. XIII-1158). 21 straipsnyje 4 dalyje. Pati nušalinimo procedūra yra kiek įdomesnė, kadangi darbdavys nušalina darbuotoją nuo darbo pagal pareigūnų arba organų, kuriems įstatymas suteikia nušalinimo teisę, rašytinį reikalavimą, jame turi būti parašyta, kuriam laikui darbuotojas yra nušalinamas, pati nušalinimo priežastis ir teisinis pagrindas.

Vieną iš svarbiausių nušalinimo pagrindų detalčiau reglamentuoja Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso (toliau BPK) 157 straipsnis. Remiantis šiuo straipsniu, nusikalstamos veikos tyrimo metu ikiteisminio tyrimo teisėjas, gavęs prokuroro prašymą, nutartimi turi teisę nušalinti įtariamąjį nuo pareigų ar laikinai sustabdyti teisę

verstis tam tikra veikla, jei tai būtina, kad būtų greičiau ir nešališkiau iširta nusikalstama veikla ar užkirsta galimybė įtariamam daryti naujas nusikalstamas veikas. Nutartis laikinai nušalinti įtariamąjį nuo pareigų siunčiama vykdyti įtariamąjo darbdaviui. Pats nušalinimo terminas nuo pareigų skirtas sustabdyti darbuotoja verstis tam tikra veikla negali būti ilgesnis kaip 6 mėnesiai, bet tam tikrais išimtiniais atvejais terminas gali būti pratęstas dar iki 3 mėnesių, ir labai svarbu būtų akcentuoti tai, kad pratesimų skaičius yra neribojamas, ką reikėtų, kad darbuotojas išskirtiniais sudėtingais atvejais gali būti nušalintas daugiau nei metus.

Nutartį laikinai nušalinti įtariamąjį nuo pareigų ar laikinai sustabdyti teisę užsiimti tam tikra veikla, taip pat nutartį pratęsti šios priemonės taikymo terminą per septynias dienas nuo nutarties paskelbimo įtariamajam dienos įtariamasis ar jo gynėjas gali apskųsti aukštesniajam teismui. Šio teismo priimta nutartis yra galutinė ir neskundžiama. Kai byla yra perduota į teismą, dėl laikino nušalinimo nuo pareigų ar laikinos teisės verstis tam tikra veikla sustabdymo, nusprendžia teismas, kuris nagrinėja bylą. Ikiteisminio tyrimo metu prokuroras, o perdavus bylą teismui – teismas, privalo panaikinti laikiną nušalinimą nuo pareigų ar laikiną teisės verstis tam tikra veikla sustabdymą, kai ši priemonė praranda pagrindą ją naudoti ir pasidaro nebereikalinga (I. Nekrošius, 2004, p. 120).

Nušalintas darbuotojas, jei jis sutinka, bus perkeltas į kitą darbą, svarbiausia atkreipti dėmesį į tai, kad perkėlimas neprieštarautu nušalinimo tikslui. Nušalinimo terminui pasibaigus, darbuotojas yra gražinamas į savo seną darbo vietą, nebent atsirado pagrindas nutraukti darbo sutartį, tokiu atveju jis nebus gražinamas į ankstesnį darbą. Svarbu pabrėžti, kad įstatyminis organas arba pareigūnas, kurių reikalavimu buvo nušalinta, turi teisę ir galią panaikinti nušalinimą dar iki terminui pasibaigiant, bet tai yra jo diskrecija, jis turi matyti, kad nušalinimas praranda tikslą.

Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad darbuotojas, kuris yra nušalintas nuo darbo nepagrįstai ar neteisėtai, tai jis turi teisę reikalauti įstatymų nustatyta tvarka, kad jam būtų atlyginta žala. Senoji LR darbo kodekso (2002 m.) redakcija reglamentavo, kad nepagrįstai nušalintas darbuotojas, gali reikalauti jam atlyginti žalą pagal DK 249 straipsnį ir 250 straipsnį. Kai nušalinama įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimu, žala atlyginama, atsiradusi dėl valdžios institucijų neteisėtų veiksmų, atlyginimo nustatymo nustatyta tvarka. (I. Nekrošius, 2004, p. 121)

Darbuotojo nušalinimas nuo darbo yra ne tik darbdavio teisė, bet ir pareiga, siekiant užtikrinti efektyvų ir gerą darbo funkcijų atlikimą ir tuo pačiu užtikrinti apsaugą

darbuotojui ir darbo kolegoms. Svarbu paminėti, kad kol darbuotojas yra nušalintas nuo darbo, jam nėra mokamas darbo užmokestis, kadangi toks procesas gali vykti tik dėl jo kaltės, taigi, darbuotojo pasirodymas darbe blaiviam yra jo asmeninė atsakomybė.

Svarbu atsižvelgti į tai, kad nušalinimas nuo darbo nėra atleidimas iš darbo, ir šių procedūrų negalima painioti, kadangi atvirkščiai nei atleidimo atveju, nušalinimo laikotarpiu darbo santykiai tarp šalių nenutrūksta, tačiau dėl tikslingo darbo teisės aktų nustatytų priežasčių, kurios yra išvardintos aukščiau, yra neleidžiama dirbti nustatytą laikotarpį. Reikšminga būtų pabrėžti tai, kad nušalinimas nuo darbo nėra drausminė nuobauda, todėl kad už nusižengimą padariusiam darbuotojui, kuris yra nušalintas nuo darbo, drausminė atsakomybė yra taikoma bendraisiais pagrindais (I. Nekrošius, 2004, p. 121).

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad yra nušalinimas nuo darbo reiškia, kad laikinai sustabdomas darbo sutarties vykdymas, t. y. darbuotojas tam tikrą laiką neatlieka savo darbo pareigų, o darbdavys už tą laiką nemoka jam darbo užmokesčio. Dėl nušalinimo teisinių padarinių šis veiksmas darbo santykiuose galimas tik įstatymo nustatytais atvejais – jei darbuotojas pasirodė darbe neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, pagal pareigūnų arba organų, kuriems įstatymas suteikia nušalinimo teisę, rašytini reikalavimą, taip pat kitais įstatymų nusotytais atvejais, kai darbuotojas atsisako tikrintis sveikatą, ir kitais įstatyme nurodytais pagrindais (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. lapkričio 23 d. nutartis).

Atsižvelgiant į teisinį darbuotojo nušalinimo nuo darbo reglamentavimą, reikia nepamiršti, kad tai yra tik priemonė užtikrinti sklandų darbo funkcijų įgyvendinimą, turint omeny tai, kad abiem darbo šalims primoje vietoje turi būti noras efektyviai ir sklandžiai vykdyti darbo sutartį, užtikrinti teises ir pareigas.

Atkreipiant dėmesį į dabartinį LR darbo kodekso 4 skirsnį, galime matyti, kad darbo sutarties vykdymas yra reglamentuojamas gana plačiai ir jį sudaro ne tik darbo sąlygų keitimo, prastovos ar dalinio darbo reglamentavimas, bet taip pat ir darbo sutarties vykdymo sustabdymas. 2017 metais Liepos 1d. LR darbo kodekse į 4 skirsnį perkeltas ir detaliau reglamentuotas institutas, leidžiantis sustabdyti darbo sutarties vykdymą, tiek darbuotojo, tiek darbdavio ar kitų asmenų iniciatyva net iki 3 mėnesių esant įstatymo nustatytoms situacijoms išplečiantis darbo kodeksą ir tuo pačiu suteikiantis daugiau galimybių išsaugoti darbo sutartį, jos nenutraukiant. Šiose situacijose galime prisiminti (TDO 158 konvencija) dėl darbo sutarties nutraukimo. Punktas 4 pažymi, kad darbuotojo

atleidimas būtų kraštutinė priemonė, kad jis būtų taikomas tik tuo atveju, kai visos kitos priemonės yra išnaudotos, tokiu atveju galime taikyti darbo sutarties vykdymo sustabdymą.

2.1.Darbo sutarties vykdymo sustabdymo pagrindai darbdavio iniciatyva

Darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbdavio ar kitų asmenų iniciatyva pagrindai yra numatyti LR darbo kodekso 49 straipsnyje. Taikant bent viena iš straipsnyje nurodytų pagrindų, yra leistina nušalinti darbuotoją nuo darbo pareigų vykdymo, ir per nustatytą nušalinimo laikotarpį, svarbu paminėti, kad darbuotojui nėra mokamas atlyginimas. Kiekvieną iš straipsnyje išvardintų dalių galima taikyti tam tikroms socialinėms darbuotojų grupėms, tokioms kaip asmenys, turintys priklausomybę nuo alkoholio ar narkotikų, teisės pažeidėjai bei sveikatos problemų turintys asmenys.

49 straipsnio 1 dalis numato, kad jeigu darbuotojas pasirodė darbe apsvaigęs nuo alkoholio, narkotinių, psichotropinių ar toksinių medžiagų, darbdavys tą dieną (pamainą) jį nušalina nuo darbo, neleisdamas jam dirbti ir nemokėdamas darbo užmokesčio. Straipsnis pabrėžia, kad taikant tokį nušalinimo pagrindą, darbo užmokestis nėra mokamas.

Darbdavys turi ne tik teisę, bet ir pareigą nušalinti darbuotoją nuo darbo nenušalinus darbuotojo nuo darbo kyla rizika ne tik dėl nelaimingo atsitikimo darbe, bet ir pagal LR administracinių nusižengimo kodeksą, jam gali būti taikomas 98 straipsnio 2 dalis, pagal kurią neblaivaus arba apsvaigusio nuo narkotinių, psichotropinių ar kitų psichiką veikiančių medžiagų darbuotojo nenušalinimas nuo darbo užtraukia baudą darbdaviams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo penkių šimtų penkiasdešimt iki vieno tūkstančio penkių šimtų eurų. Reikėtų nepraleisti ir to paties straipsnio pirmos dalies, kadangi, pirma dalis numato atsakomybę pačiam darbuotojui jis dirba savarankiškai. Straipsnis teigia, kad Neblaivaus arba apsvaigusio nuo narkotinių, psichotropinių ar kitų psichiką veikiančių medžiagų darbuotojo buvimas darbo vietoje, juridinių asmenų patalpose ar teritorijoje darbo metu arba pasibaigus darbo laikui, neblaivaus arba apsvaigusio nuo narkotinių, psichotropinių ar kitų psichiką veikiančių medžiagų savarankiškai dirbančio asmens savarankiškos veiklos vykdymas, taip pat darbuotojo ar savarankiškai dirbančio asmens vengimas pasitikrinti dėl neblaivumo ar apsvaigimo užtraukia baudą darbuotojui ar savarankiškai dirbančiam asmeniui nuo šešiasdešimt iki dviejų šimtų devyniasdešimt eurų, kas tiesiogiai skatina darbdavį paisyti įstatymo normų ir neleisti alkoholi vartojantiems ar nuo narkotinių medžiagų apsvaigusiems asmenim būti

darbe ir atlikti darbinės funkcijas. Be abejo, jei darbdavys susiduria su nuolatine girtuokliavimo ar psichotropinių, narkotinių medžiagų vartojimo problema tarp savo darbuotojų, tai jau yra darbdavio atsakomybė ar kas kart pagavus darbuotoją apsvaigusį darbo vietoje nušalinti nuo darbo tą dieną, ar taikyti griežtesnes priemones – atleisti darbuotoją už šiurkštų darbo pareigų pažeisimą taikant LR darbo kodekso 58 straipsnio 2 dalį.

Darbuotojo nušalinimas turi būti įformintas tvarkingai, tikrai tvarkomuoju dokumentu. Darbuotojo neblaivumo fakto nustatymas yra galimas tikrai jam prieinamomis priemonėmis ir tvarka, kuri neturi ir negali prieštarauti teisės aktams. LAT pažymėjo, kad įrodymai darbuotojas darbo metu buvo neblaivus, gali būti tik medicinos išvados, tam tikri tą dieną darbe surašyti aktai, nurodant juose požymius, pagal kuriuos įtariama, kad darbuotojas yra neblaivus, bei kitokie darbuotojo neblaivumo būklę fiksuojantys faktiniai duomenys. Teismų praktikoje yra puikiai pavaizduota, jei darbdavys nesilaiko įstatymų nustatytos nušalinant ar nutraukiant darbo sutartį šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo atveju.

Teismas pabrėžė, kodėl darbuotojo atleidimas iš darbo buvo pripažintas neteisėtu. Nagrinėjamu atveju, atsakovas (darbdavys) neįrodė ieškovo padaryto drausmės pažeidimo, bei nesilaikė drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos: nesiėmė jokių veiksmų ieškovo neblaivumo darbe fakto nustatyti, nušalino jo dėl tokios būklės nuo darbo, įsakyme dėl atleidimo neįvardijo konkretaus šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo, dėl kurio padarymo, ieškovui skiriama drausminė nuobauda, neišdėstė jokių konkrečių šio pažeidimo padarymo aplinkybių, nenurodė, kada ir kokie ieškovo veiksmai, pripažinti šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, buvo atlikti, nepareikalavo ieškovo rašytinio pasiaiškinimo dėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011m. kovo 7d. nutartis).

Svarbu nepamiršti, kad tiek neblaivaus darbuotojo buvimas darbo vietoje, tiek ir neblaivaus darbuotojo nenušalinimas nuo darbo pagal LR administracinių nusižengimo kodekso 98 straipsnį laikytinas nusižengimu, užtraukiančiu administracinę atsakomybę tiek darbuotojui, tiek darbdaviui.

Siekiant išsiaiškinti, kaip praktikoje yra taikomas nušalinimo nuo darbo institutas, galime pasigilinti į situaciją, kada darbuotojas yra nušalinamas nuo darbo remiantis LR darbo kodekso 49 straipsnio 1 dalimi yra Regionų apygardos teismo administracinio teismo byloje, kada Marijampolės PN direktoriaus buvo surašytas įsakymas „Dėl darbuotojo nušalinimo nuo darbo“, kuriame buvo nurodytas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas,

darbuotojas pasirodė darbe neblaivus. Alkotesteriu nustatytas 0,17 promilės neblaivumas, buvo skirtas nušalinimas nuo darbo remiantis LR darbo kodekso 49 straipsnio 1 dalimi. Darbuotojas ginčijo tarnybinio nusižengimo faktą ir kaltę vadovaudamasis tuo, kad Lietuvos Respublikos alkoholio kontrolės įstatyme numatyta, kad „Darbuotojų, transporto priemonės vairuojančių ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) kontrolės tvarką, darbo, vairavimo metu leidžiamą maksimalią etilo alkoholio koncentraciją asmenų iškvėpiamame ore, kraujyje ir kituose organizmo skysčiuose nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar jos įgaliota institucija“. Darbuotojų neblaivumo ir apsvaigimo nustatymą reglamentuoja Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2016 m. gegužės 18 d. nutarimas Nr. 503 (toliau – Nutarimas) „Dėl transporto priemonės vairuojančių ir kitų asmenų neblaivumo ar apsvaigimo nustatymo taisyklių patvirtinimo ir leidžiamos etilo alkoholio koncentracijos darbo metu nustatymo“.

Vadovaujantis šiuo nutarimu, įtarus, kad darbuotojas neblaivus, metrologiškai patikrintomis specialiosiomis techninėmis priemonėmis darbdavys turi teisę patikrinti alkoholio koncentraciją darbuotojo iškvėptame ore. Atvejai, kai etilo alkoholio koncentracija darbuotojo iškvėptame ore yra didesnė už leidžiamą, užregistruojami tam skirtame žurnale. Nutarimo 2.1. papunktyje nustatyta taisyklė, kad darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, valstybės tarnautojų ir Lietuvos Respublikos valstybės politikų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatyme nurodytų valstybės pareigūnų (toliau – darbuotojai) iškvėptame ore, kraujyje ir kituose organizmo skysčiuose (toliau – biologinės organizmo terpės) leidžiama etilo alkoholio koncentracija darbo metu – 0,2 promilės.

Taigi, teismas atsižvelgiant į byloje nustatytas aplinkybes ir remiantis anksčiau šiame teismo sprendime išdėstytais motyvais, darytina išvada, kad pareiškėjo veiksmuose nėra tarnybinio nusižengimo sudėties, t. y. nėra tarnybinio nusižengimo objektyviosios pusės ir darbuotojo nušalinimas nuo darbo buvo pripažintas neteisėtas. (Regionų apygardos administracinio teismo 2021m. lapkričio 8d. nutartis). Remiantis aukščiau minėta Kauno apygardos teismo byla, kad nušalinimą nuo darbo galima ginčyti, jei darbuotojo girtumo nustatymas nesiekia 0,2 promilės. Pasigilinus į straipsnio pirmos dalies taikymą, galime keltis prie straipsnio antros dalies.

Antroji dalis yra skirta reglamentuoti patį nušalinimą, taip pat ir atvejus, kada darbuotojas yra galimai nusikaltęs arba įtrauktas į tyrimą, kur tam galią turintys pareigūnai arba ikiteisminio tyrimo organai (prokuroras) rašytinio reikalavimo būdą nušalina įtariamąjį nuo darbo. Straipsnis mini tai, kad darbdavys taip pat raštu nušalina darbuotoją

nuo darbo, neleisdamas jam dirbti ir nemokėdamas darbo užmokesčio, pagal pareigūnų arba organų, kuriems įstatymai suteikia nušalinimo teisę, rašytinį reikalavimą iki trijų mėnesių. Jame turi būti nurodyta, kuriam laikui darbuotojas nušalinamas, nušalinimo priežastis ir teisinis pagrindas, kas leidžia suprasti, kad ši norma yra labiau orientuota į įstatymo nusižengėlius.

Vieną iš pavyzdžių galime paimti LR baudžiamojo proceso kodekso 157 straipsnį – „Laikinas nušalinimas nuo pareigų ar laikinas teisės užsiimti tam tikra veikla sustabdymas“. Straipsnio pirma dalis tvirtina tai, kad nusikalstamos veikos tyrimo metu ikiteisminio tyrimo teisėjas, gavęs prokuroro prašymą, nutartimi turi teisę laikinai nušalinti įtariamąjį nuo pareigų ar laikinai sustabdyti teisę užsiimti tam tikra veikla, jei tai būtina, kad būtų greičiau ir nešališkiau ištirta nusikalstama veika ar užkirsta įtariamajam galimybė daryti naujas nusikalstamas veikas. Nutartis laikinai nušalinti įtariamąjį nuo pareigų siunčiama įtariamąjo darbdaviui vykdyti. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad komentuojamo straipsnio dalis numato maksimalų nušalinimo terminą iki 3 mėnesių, bet BPT 157 straipsnio 2 dalis numato, kad laikinas nušalinimas nuo pareigų ar laikinas teisės užsiimti tam tikra veikla sustabdymas negali trukti ilgiau kaip šešis mėnesius. Prireikus šios priemonės taikymas gali būti pratęstas dar iki trijų mėnesių. Pratęsimų skaičius neribojamas, kas leidžia suprasti, kad darbuotojas gali likti nušalintas nuo darbo ilgiau nei metus, jei to reikalauja procesas. Vertinant šias teises normas sistemiškai, reikėtų atsižvelgti į LR darbo kodekso 3 straipsnio 2 dalį numatytą taisyklę: jeigu yra šio kodekso ar kitų įstatymų prieštaravimų, taikomos šio kodekso normos, išskyrus atvejus, kai šis kodeksas pirmenybę suteikia kitų įstatymų normomis. Autorių nuomone, esant atitinkamai situacijai, taikytini Baudžiamojo proceso kodekse nustatyti nušalinimo pagrindai.

Stebint ir analizuojant teismų praktiką, kai darbuotojas buvo teisėtai nušalintas nuo darbo vadovaujantis LR darbo kodekso 49 straipsnio 2 dalimi, tai 2022 m. gegužės 5 d. Klaipėdos Apygardos teismo civilinėje byloje, nušalino ieškovą nuo tiesioginio darbo, nemokant darbo užmokesčio iki tos dienos, kol ieškovas nepasitikrins, ar neserga užkrečiamąja liga, arba atitiks kriterijus, kuriais vadovaujantis darbuotojams neatliekami sveikatos patikrinimai dėl COVID –19 ligos, nors tuo metu buvo paskelbta valstybės lygio ekstremalioji situacija, kadangi, nušalinimo nuo darbo dieną (2021 m. rugsėjo 2 d.) galiojusioje Nutarimu (2021 m. kovo 26 d. nutarimo Nr. 178 redakcija) patvirtintos Darbuotojų, kuriems leidžiama dirbti pasitikrinusiems ir (ar) periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamąja liga, dėl kurios yra paskelbta valstybės lygio ekstremalioji

situacija ir (ar) karantinas, sveikatos tikinimosi tvarkos (toliau – ir Tvarka) 4 punkte buvo nurodyta, kad tam, kad darbuotoją būtų pagrindas pripažinti turinčiu pareigą periodiškai patikrinti sveikatą dėl COVID–19 ligos, darbuotojo kontaktas su kitais asmenimis turi būti ne tik tiesioginis (t. y. fizinis), bet ir nuolatinis, t. y. tiesioginis (fizinis) kontaktas turi būti nuolatinis (arba bent jau ilgą laiką) trunkantis. Ieškovas su atleidimu nesutiko. Pirmosios instancijos teismas pasisakė, kad ieškovo nesutikimas dėl intervencinių medicininių procedūrų negali būti laikomas atsisakymu atlikti profilaktinį sveikatos patikrinimą dėl COVID–19. Tokie patikrinimai nėra prilyginami invazinėms procedūroms, juo labiau, kad pagal ŽULPKĮ 7 straipsnį tyrimus dėl užkrečiamųjų ligų skiria ir diagnozes nustato tik gydytojai pagal savo kompetenciją. Taip pat pirmosios instancijos teismas papildomai konstatavo, kad ieškovas raštišku nesutikimu atsisakė profilaktiškai tirtis, nedaro skundžiamo sprendimo nepagrįsto ir (ar) neteisėto. Minėtu nesutikimu ieškovas dar 2021 m. kovo 26 d. raštu patvirtino, kad nesutinka testuotis, atlikti tyrimus dėl COVID–19. Ieškovas, nepateikdamas atsakovui sveikatos patikrinimo rezultatų, kad neserga užkrečiamąja liga COVID–19, iki 2021 m. rugpjūčio 4 d., tik patvirtino 2021 m. kovo 26 d. raštu išreikštą valią nesitestuoti ir nesitirti dėl užkrečiamosios ligos COVID–19 nustatymo. Iš esmės ieškovas neįvykdė teisėto darbdavio nurodymo pateikti sveikatos patikrinimo, kad neserga užkrečiamąja liga COVID–19, rezultatus, todėl apeliacinio skundo argumentai dėl ieškovo 2021 m. kovo 26 d. nesutikimo turėtų būti atmesti.

Galų gale pirmosios instancijos teismas pagrįstai vertino, kad darbdavys yra įgaliotas spręsti, kokias atitinkamas darbo funkcijas būtina atlikti darbo vietoje pagal kompetenciją, nes jis atsakingas už nepertraukiamą įstaigos veiklą. Apeliacinio skundo teiginiai, kad ieškovas darbinių funkcijų atlikimo vietoje neturėjo nuolatinio tiesioginio kontakto su kitais asmenimis, yra nepagrįsti, todėl atmestini. Atsakovas vidaus teisės akte nurodydamas, kad darbuotojai tyrimus dėl COVID–19 ligos turi teisę atlikti mobiliajame punkte, nepažeidė nei aukštesnės galios teisės aktų, nei ieškovo teisių ir teisėtų interesų, pasirenkant įstaigą ar vietą, kur patikrins sveikatą, ar neserga užkrečiamąja liga COVID–19. Apeliacinė instancija sutiko su pirmos instancijos sprendimu ir nušalinimą nuo darbo laikė teisėtu, bylinėjimo išlaidas priteisė ieškovui (Klaipėdos Apygardos teismo 2022 m. gegužės 5 d. nutartis). Byla puikiai parodo darbdavio atsakomybę rūpintis darbovieta, kad darbuotojai laiku tikrintųsi sveikatą ir laiku pateiktu reikalingus dokumentus, šioje situacijoje, kai darbuotojas atsisakė tikrintis sveikatą, darbdavys turėjo pilną teisę ir pareigą nušalinti jį nuo darbo nemokėdamas jam darbo užmokesčio iki tol kol darbuotojas teiksis

pasitikrinti sveikatą, tačiau iki tol jo darbo sutarties vykdymas bus sustabdytas ir sugrįžti į darbą ar atlikti darbinių funkcijų jis negalės.

Trečioji straipsnio dalis yra kiek kitokia, kadangi kol darbuotojas yra nušalintas nuo darbo, jam yra mokamas nustatytas darbo užmokestis. Ši straipsnio dalis yra labiau orientuota į įtariamus nusižengėlius, kadangi jų kaltė dar nėra įrodyta, tačiau yra kilęs įtarimas, kad darbuotojas piktnaudžiauja darbo funkcijom ir įtariamai daro žalą darbdaviui (pvz., apskaitininkas nuslepia pinigų sumas, mokesčius, bando pasipelnėti nuslėpdamas pinigus). Darbdavys, tirdamas darbuotojo galimo padaryto darbo pareigų pažeidimo aplinkybes, gali nušalinti darbuotoją nuo darbo iki trisdešimt kalendorinių dienų mokėdamas jam vidutinį jo darbo užmokestį. Nors darbuotojui alga mokama už laiką, kai tiriamas galimas darbo pareigų pažeidimas, darbdaviui tokiu būdų neleidžiama piktnaudžiauti teise ir nemokėti darbo užmokesčio už tiriamą darbo pareigų pažeidimo tyrimą, kai toks pažeidimas galų gale nenustatomas (M. Mikalopas. 2017, p. 109).

Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad dėl 2020 metų įvykių, LR darbo kodeksas buvo keičiamas ir tobulinamas. LR darbo kodekso 49 straipsnis, dėl 2020 metais prasidėjusios globalinės SARS–Cov–2 pandemijos (toliau – pandemija, globalinė pandemija arba COVID–19 pandemija), buvo papildytas 3¹ dalimi ir nauju nušalinimo nuo darbo pagrindu. Lietuvos Respublikos Vyriausybei paskelbus ekstremaliąją situaciją ar karantiną, siekiant užtikrinti darbuotojų ir trečiųjų asmenų sveikatos apsaugą, darbdavys privalo darbuotojui, kurio sveikatos būklė kelia grėsmę kitų darbuotojų sveikatos saugumui, motyvuotu raštu pasiūlyti dirbti nuotoliniu būdu. Darbdavio pasiūlyme darbuotojui dirbti nuotoliniu būdu turi būti nurodyta siūlymo dirbti nuotoliniu būdu priežastis, terminas ir teisinis pagrindas. Darbuotojas per vieną darbo dieną privalo raštu informuoti darbdavį apie sutikimą dirbti nuotoliniu būdu. Darbuotojui nesutikus dirbti nuotoliniu būdu ar nepateikus darbdaviui atsakymo į darbdavio pasiūlymą dirbti nuotoliniu būdu, darbdavys ne vėliau kaip per vieną darbo dieną nuo termino darbuotojo atsakymui į darbdavio pasiūlymą pateikti dienos raštu nušalina darbuotoją nuo darbo, neleidamas jam dirbti ir nemokėdamas darbo užmokesčio. Darbdavio sprendime nušalinti darbuotoją nuo darbo turi būti nurodyta, kuriam laikui darbuotojas nušalinamas, nušalinimo priežastis ir teisinis pagrindas (2020 m. kovo 17 d. Nr. XIII–2821).

Straipsnio papildymas yra orientuotas į tai, kad ekstremalios situacijos ir (ar) karantino atveju, „siekiant užtikrinti darbuotojų, darbovietės ir trečiųjų asmenų sveikatos apsaugą, darbdavys privalo darbuotojui, kurio sveikatos būklė kelia grėsmę, pavojų kitų

darbuotojų sveikatos saugumui, motyvuotu raštu pasiūlyti dirbti nuotoliniu būdu. Tokia teisės norma užtikrina saugią darbo aplinką visiems ir tuo pačiu izoliuoja ir atskiria pavojų keliantį asmenį. Esminis normos nušalinimo pagrindas būtų, jei darbuotojas nesutiktų dirbti nuotoliniu būdu arba ignoruotų darbdavio pranešimą, dėl ko darbdavys turėtų nustatyti terminą darbo sutarties vykdymo sustabdymui, nurodyti pagrindą (nesutikimą arba pranešimo ignoravimą) ir atlikti šią procedūrą, siekiant apsaugoti darbovietę ir kolegas.

Praktikoje žvelgiant kaip ši 3 straipsnio dalis yra taikoma, gerai atspindi Vilniaus Apygardos teismo 2019 m. lapkričio 26 d. nutarties civilinėje byloje dėl nušalinimo nuo pareigų pripažinimo neteisėtu, darbo užmokesčio skirtumo bei neturtinės žalos atlyginimo priteisimo, kurios situacijoje, teismas pripažino, kad nežymus termino nesilaikymas, nesudaro pagrindo pripažinti darbo sutarties vykdymo sustabdymo neteisėtą.

Ieškovas ieškiniu prašė pripažinti nušalinimą nuo pareigų neteisėtą, priteisti iš atsakovo darbo užmokesčio skirtumą tarp darbo užmokesčio, jei jis būtų dirbęs įprastai, ir jam išmokėtų sumų, kurios buvo išmokėtos nušalinimo metu ir dar 5000 Eurų neturtinės žalos. Ieškovas vadovaujantis Vietos savivaldos įstatymo 20 str. 2 d. 16 p. ir Švietimo įstatymo 59 str. 15 d. pagrindu ieškovas buvo nušalintas nuo (duomenys neskelbtini) pareigų, dėl to, kad tariamai 2018-04-05 vykusio Trakų rajono savivaldybės tarybos posėdžio metu parodė necenzūrinį gestą „fuck“ ir tariamai grasino Trakų rajono savivaldybės administracijos tarnautojams. Taip pat toks tariamai nederamas ieškovo elgesys, nes elementariai jo nebuvo, nebuvo nustatytas ir atlikus tarnybinį patikrinimą. Dėl J. K. nušalinimo laikotarpio nuo (duomenys neskelbtini) pareigų tarnybinio patikrinimo laikotarpiu“ ieškovas buvo informuotas, kad nušalinimas neapibrėžtam laikui tęsiamas ir toliau. Nors nušalinimo laikotarpiu ieškovui ir buvo mokamas vidutinis darbo užmokestis, tačiau bet koku atveju maksimalus nušalinimo terminas negalėjo būti ilgesnis nei 30 kalendorinių dienų (Darbo kodekso 49 str. 3 d.), kas tik dar kartą patvirtina atsakovo veiksmų neteisėtumą.

Ieškovas manė, kad jo nušalinimas yra neteisėtas, ir tam atsakovas teisinio pagrindo neturėjo. Atsakovas teigė, kad remiantis Švietimo įstatymo 59 str. 15 d. nustatyta, kad, kai švietimo įstaigos savininko teisės ir pareigas įgyvendinanti institucija <...> gauna informaciją skundą, apie šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, tai ši institucija arba jos įgaliotas asmuo ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo tokios informacijos gavimo dienos privalo pradėti tarnybinį patikrinimą. Tarnybinių patikrinimų atlikimo tvarką nustato

švietimo ir mokslo ministras. Tarnybinio patikrinimo laikotarpiu švietimo įstaigos vadovas privalo būti nušalintas nuo pareigų savininko teises ir pareigas įgyvendinančios institucijos (dalyvių susirinkimo) ar jos (jo) įgalioto asmens sprendimu arba atitinkamai – savivaldybės mero potvarkiu. Visų pirma, tai pagal LR darbo kodekso 49 str. 3 d. toks nušalinimas negalėjo trukti ilgiau nei kaip 30 kalendorinių dienų, tačiau trūko nuo 2018-04-11 iki 2018-06-01. Tai savaime sudaro savarankišką pagrindą pripažinti atsakovo veiksmus ieškovo atžvilgiu neteisėtais.

Teismas pažymėjo, kad nušalinimo negalima laikyti neteisėtu, kadangi remiantis kadangi tiek DK 49 str., tiek Švietimo įstatymo 59 str. 15 d. (šiuo metu – 16 dalis) buvo ir yra numatytos darbuotojo nušalinimo nuo darbo galimybės. Dėl to, ieškovui einant (duomenys neskelbtini) pareigas ir jam pritaikius Švietimo įstatymo nuostatas, neprieštaraujančias ir DK nuostatoms, nušalinimas negali būti laikomas neteisėtu. Konstitucinio Teismo nutarimas, kuriuo Švietimo įstatymo 59 straipsnio 16 dalis (buvusi – 15 dalis) (2018-06-29 redakcija, TAR, 2018-07-04, Nr. 11327) pripažinta prieštaraujanti Konstitucijai, priimtas tik 2019-09-19 ir atgal negalioja, tad minėta Švietimo įstatymo norma (Švietimo įstatymo 59 str. 15 d.) ieškovui 2018-04-11 buvo pritaikyta visiškai pagrįstai ir teisėtai. Dėl neišmokėto užmokesčio dalies teismas pasisakė, kad ieškovui iš atsakovo turi būti priteista ta neišmokėto darbo užmokesčio dalis, kurią jis būtų gavęs, jeigu nebūtų viršytas DK 49 str. 3 d. numatytas maksimalus 30 dienų terminas (Vilniaus Apygardos teismo 2024 m. spalio 15 d. nutartis civilinėje byloje).

Pirmosios instancijos ir Apygardos teismai konstatavo, kad nušalinimas buvo teisėtas, o nežymus nušalinimo trukmės viršijimas nesudaro pagrindo taikyti civilinės atsakomybės ar priteisti neturtinę žalą. Apeliacinis skundas atmestas, o pirmosios instancijos sprendimas paliktas nepakeistas. Iš bylos galime suprasti tai, kad tam tikroms situacijom, nušalinimo terminai gali būti ištempti, ir termino prailginimas remiantis teismo nuomone nesikerta su LR darbo kodeksu ir nors tai mažina normos imperatyvią pusę, tačiau tokiu atveju yra priteisiama turtinė žala, už laikotarpį, kurio metu darbuotojas turėjo gauti pajamas už darbą.

Pasigilinant į 3 dalies 1 punktą, kuris kalba apie darbuotojo nušalinimą nuo darbo ir darbo sutarties vykdymo sustabdymu, jei jis nesutinka dirbti nuotoliniu būdu, kelia klausimą, kaip yra reguliuojamas darbuotojo nušalinimas ir kaip yra nustatinėjami nušalinimo pagrindai jam dirbant nuotoliniu būdu.

Nuotolinis darbas yra reglamentuojamas LR darbo kodekso 52 straipsnyje. Nuotolinis darbas – darbo organizavimo forma arba darbo atlikimo būdas, kai darbuotojas jam priskirtas darbo funkcijas ar jų dalį visą arba dalį darbo laiko su darbdaviu suderinta tvarka reguliariai atlieka nuotoliniu būdu, tai yra sulygtoje darbo sutarties šalims priimtinoje kitoje, negu yra darbovietė, vietoje, taip pat naudodamas informacines ir elektroninių ryšio technologijas (teledarbas).

Dirbti nuotoliniu būdu skiriama darbuotojo prašymu arba šalių susitarimu. Svarbu pridurti, kad Darbuotojo atsisakymas dirbti nuotoliniu būdu negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo sutartį ar pakeisti darbo sąlygas. Pažymėtina, kad atvirkštiniu atveju LR darbo kodeksas nenumato, kad darbuotojo atsisakymas pakeisti nuotolinio darbo sąlygą į įprastą darbą darbovietėje negali būti teisėta priežastis darbo sutarties keitimui ar nutraukimui. Nepaisant to, siekiant išvengti ginčų, šalims rekomenduotina darbo sutartyje iš anksto aptarti, kokiais atvejais darbdavys gali pavesti darbuotojui dirbti per nuotolį ar atšaukti darbo funkcijos valdymą nuotoliniu būdu (M. Mikalopas. 2017, p. 119).

Jeigu darbdavys neįrodo, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai sukeltų per dideles sąnaudas, jis privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu, jei to reikalauja nėščia ar neseniai pagimdžiusi darbuotoja, vaiką prižiūrintis ar su tam tikra sveikatos būkle, negalia ar slauga pagrįstą prašymą pateikęs darbuotojas. Remiantis nuotolinio darbo pagrindais, skiriant darbuotojui darbą dirbti nuotoliniu būdu, raštu yra nustatomi ir pateikiami darbo vietos reikalavimai (jei jie yra taikomi), darbo priemonės ir jų naudojimo sąlygos, taip pat nurodomas atsakingas asmuo ar padalinys, kuriam darbuotojas bus atskaitingas. Darbuotojui patirtos su darbu susijusios papildomos išlaidos turi būti kompensuojamos šalių susitarimu, o darbo laikas apskaičiuojamas darbdavio nustatyta tvarka, tuo tarpu kol darbuotojas savarankiškai planuoja laiką tvarkingai laikantis darbo ir poilsio laiko normų.

Šiame kontekste paminėtina viešai skeliama Valstybinės darbo inspekcijos pozicija – „Kadangi už darbo organizavimą yra atsakingas darbdavys, jis nustato atitinkamo darbuotojo darbo laiko apskaitos tvarką ir turi stebėti, kad darbuotojas laikytųsi maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimų<...> už atitinkamus darbo ir poilsio laiko pažeidimus teisės aktų nustatyta tvarka atsako darbdavys, o darbuotojui, pažeidusiam teisės aktuose nustatytus darbo ir poilsio reikalavimus, gali būti fiksuojamas darbo pareigų pažeidimas. <...> Kontrolė ir atsakomybė tenka darbdaviui“ (M. Mikalopas. 2017, p. 120).

Nuotolinis darbas nei kiek neriboja darbuotojo teisių ar karjeros galimybių, o darbdavys yra įpareigotas užtikrinti bendravimą ir sklandžią komunikaciją su kolegomis, asmens duomenų apsaugą bei periodiškai teikti informaciją apie nuotolinio darbo būklę darbuotojų atstovams ir patiems darbuotojams.

Nuotolinio darbo organizavimas yra kiek kitoks, nei kontaktinio darbo darbovietėje, kadangi yra nustatinėjami darbo vietos reikalavimai, darbo priemonės, darbo laiko apskaitymas ir kompensacijų tvarkos nustatymas. Norint pritaikyti įprasto kontaktinio darbo teisinės normos nuotoliniam darbui, jas reikia aiškinti plačiau ir lanksčiau. Darbo sutarties vykdymo sustabdymo instituto taikymas dirbant nuotoliu yra kiek kompleksiškesnis, kadangi LR darbo kodekso 49 straipsnio 3¹ dalis, skirta reguliuoti darbuotojus atsisakančius dirbti nuotoliu, kai šalyje sklinda pandemija ir darbuotojo sveikatos būklė kelia grėsmę kitų darbuotojų sveikatos saugumui, vadinasi, kad ši norma yra taikoma tik darbuotojams dirbantiems kontaktiniu būdu darbovietėje. Tokiu atveju galime pasigilinti į minėto straipsnio 1,2 ir 3 dalyse numatytus atvejus, kada yra sustabdomi darbo sutarčių vykdymai ir darbuotojai yra nušalinami nuo darbo ir kaip tos normos yra taikomos darbuotojams dirbant nuotoliu.

Pandemijos ir karantino laikotarpis padarė didelę įtaką darbo organizavimui, paskatino ir paspartino darbo organizavimą iš namų. Tai padėjo sukontroliuoti pandemiją, ir tuo pačiu taip išpopuliarėjo nauja darbo forma, bet kartu su tuo, atkeliavo ir alkoholio vartojimas darbo metu dirbant nuotoliu. Amerikos sveikatos ir saugos programinės įrangos įmonė „Protecting“ apklausė 1 300 darbuotojų, dirbančių namuose; 93% pranešė, kad per pandemiją vartojo daugiau alkoholio nei prieš pandemiją. Devyni iš 10 apklaustų asmenų prisipažino vartoję alkoholį dirbdami namuose, o 83% geria bent du kartus per savaitę dirbdami namuose. Jų gėrimas svyravo nuo taurės ar dviejų su pietumis iki kasdieninio vyno butelio. Jie patarė darbdaviams, norint sureguliuoti tokius išgėrinėjimo atvejus, sukurti visiškai aiškią politiką ir tai nustatyti darbo sutartyje, primindami vadovams ir darbuotojams, kad neleisite gerti darbo metu. Deja, virtuali aplinka apsunkina darbo dienos girtavimo reguliavimą (AnchorageDailyNews, 2021)

Amerikos priklausomybės centrai atliktu tyrimu, remiantis 2023 metų informacija, pateikė ataskaitą pagal apklausos duomenis iš 3000 dalyvavusių darbuotojų dirbančių nuotoliu iš namų. Remiantis tyrimo duomenimis, nustatyta, kad 1 iš 3 amerikiečių (32 %) yra labiau linkę išgerti darbo valandomis dirbdami namuose, nei dirbdami įprastoje darbo vietoje (American Addiction Centers, 2023). Tuo tarpu Lietuvoje buvo atliktas tyrimas,

kuris buvo paskelbtas 2022 metų „Visuomenės Sveikatos“ leidinyje. Tyrime dalyvavo 202 suaugusieji (48 proc. moterų ir 52 proc. vyrų), iš jų 85 asmenys dirbo, 51 – studijavo ir 66 – dirbo ir studijavo nuotoliniu būdu. Tiriamųjų amžiaus vidurkis – 24,14 m. (SD = 3,03). Tyrimo išvados buvo tokios, kad nuotoliniu būdu dirbantys ir (ar) nuotoliniu būdu studijuojantys jauni suaugę vyrai dažniau nei moterys patiria vienišumo jausmą, tačiau vyrai savo psichikos sveikatą vertina geriau. Nuotoliniu būdu dirbančių asmenų psichoaktyviųjų medžiagų vartojimas, įskaitant alkoholį, yra didesnis nei nuotoliniu būdu besimokančių studentų. Remiantis tyrimų pateikta medžiaga, galime suprasti, kad problema egzistuoja ne tik Jungtinėse Amerikos valstybėse, bet ir kitose šalyse kartu įtraukiant ir Lietuvą, ir tai skatina problemos sprendimų paiešką, kaip taikyti darbo sutarties vykdymo sustabdymo institutą darbuotojams dirbant nuotoliu, kai darbuotojas yra apsvaigęs ar neblaivus (Visuomenės Sveikata, 2022).

Pradedant aiškinti problemos sprendimo būdus, reikia atkreipti dėmesį į teisinį reguliavimą. Remiantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimu Nr. 1043 patvirtintus nuotolinio darbo sutarties ypatumus kuriuose įtvirtinta, kad Darbuotojui, dirbančiam ne darbovietėje, netaikomos įmonės darbo tvarkos taisyklės (Valstybės žinios, 2003, Nr.81-3690). Ieva Povilaitienė savo disertacijoje teigia, kad, nors darbo sutarties apibrėžime, įtvirtiname LR darbo kodekse, ir nustatyta, kad darbo sutartyje darbuotojas įsipareigoja paklusti darbo vietoje nustatytai darbo tvarkai, darbuotojui, dirbančiam pagal nuotolinio darbo sutartį ne darbovietėje, darbo tvarkos taisyklės netaikomos. Tačiau tai nereiškia, kad darbo sutartis dėl nuotolinio darbo neturi vieno pagrindinių darbo sutarties elemento, t.y. darbuotojo paklusimo darbdavio nurodymams. Net ir atsižvelgiant į tai, kad nuotolinį darbą dirbančiam darbuotojui netaikomos darbo tvarkos taisyklės, šis darbuotojas vis tik paklūsta darbdavio nurodymams, nes darbdavys jam suformuluoja darbo užduotis, nustato jų įvykdymo būdus ir terminus, nustato darbo kokybės standartus. Taigi, darbuotojas, net ir dirbant nuotoliu, privalo būti paklusnus darbdavio nurodymams.

Tiriant darbuotojo darbo vietą, LR darbo kodekso 49 straipsnio 1 dalis yra taikoma darbuotojams esantiems darbo vietoje, tačiau dirbant nuotoliu, darbuotojo darbo vieta taip yra jo darbo funkcijų atlikimo vieta. Lietuvos Aukščiausiasis teismas 2021 m. birželio 16 d. nutartyje išaiškino, kad darbo funkcijų atlikimo vieta, priklausomai nuo darbo pobūdžio ir darbo organizavimo tvarkos, gali būti nenuolatinė ir tam tikru laikotarpiu skirtis tos pačios vietovės ribose.

Taigi, sąvoka „vietovė“ yra bendresnė, o sąvokos „darbo vieta“, „darbo funkcijų atlikimo vieta“ – siauresnės ir siejamos su adresu, kuriuo darbuotojas, vykdydamas darbovietės nurodymus, konkrečiu laikotarpiu (dieną, savaitę, mėnesį ar kt.) atlieka pareigas ar vykdo funkcijas. Vadinasi, niekas netrukdo taikyti LR darbo kodekso 49 straipsnio 1 dalies.

Vienintelis neišspręstas klausimas liko, kaip nustatyti darbuotojo neblaivumo ar apsvaigimo nuo narkotinių medžiagų faktą. Valstybinės darbo inspekcijos yra nustatyti požymiai, kuriais vadovaujantis galima nustatyti darbuotojo neblaivumo faktą. Požymiai tokie kaip neadekvati elgsena, nerišli kalba, nekoordinuoti judesiai, nestabili laikysena, tačiau tokio požymio kaip sklindantis alkoholio kvapas iš burnos, tai yra neįmanoma nustatyti darbuotojui dirbant nuotoliu. Tokiu atveju darbdaviui tenka ieškoti tam tikro neįprasto elgesio, kritusio darbo našumo ar pranešimo iš kolegų, kurie žino kad darbuotojas piktnaudžiauja alkoholiu darbo metu, tačiau problemiškas yra pačio fakto nustatymo sudėtingumas, tačiau net ir nustačius, tokiu atveju darbuotojui pasekmė bus ta, kad jis bus nušalintas tik vienai dienai, remiantis straipsnio pirma dalimi.

Valstybinė darbo inspekcija rekomenduoja nusistatyti darbo vidinę tvarką, kurioje būtų numatytas ir sureguliuotas darbuotojo neblaivumo patikrinimas jam dirbant nuotoliu, jei kyla įtarimas. Darbovietės nuostatuose turėtų būti nurodoma, kad neblaivumo įtarimo atveju, darbdavys turi teisę atvykti iki darbuotojo nuotolinės darbo vietos patikrinti neblaivumą nustatytomis priemonėmis (alkotesteriu), arba kitu atveju, pats darbuotojas privalėtų įrodyti blaivumo faktą pasitikrindamas neblaivumą darbovietėje arba sveikatos priežiūros įstaigoje, taip pat pridėdant išimtis, kada reikėtų kreiptis į valstybines institucijas kurios prižiūri viešą tvarką – policija. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad nustačius neblaivumo ar apsvaigimo nuo narkotinių medžiagų faktą, nušalinimo aktas darbuotojui bus pateikiamas elektroniniu būdu ar kitomis įstatymo nustatytomis priemonėmis. Toks procesas užtikrintų efektyvesnę darbo aplinką ir atgrasintų nuo galimo alkoholio ar kitų draustinų medžiagų vartojimo darbuotojui dirbant nuotoliu.

Apie LR darbo kodekso 49 straipsnio 2 ir 3 dalies taikymą darbuotojui dirbant nuotoliu, problemų turi nekilti, nes teisės normos nereikalauja darbdavio nustatyti tam tikrą naują vidinę tvarką, kadangi, 2 dalies atveju, pagal pareigūnų arba organų, kuriems įstatymai suteikia nušalinimo teisę, rašytinį reikalavimą nušalinimas yra atliekamas taip pat kaip ir asmeniui dirbančiam kontaktine forma darbą darbovietėje. Tas pats galioja ir 3 straipsnio daliai, jei kyla įtarimas darbdaviui, kad darbuotojas atliko darbo pareigų

pažeidimą, tai tokiu atveju, darbdavys, tirdamas darbuotojo galimo padaryto darbo pareigų pažeidimo aplinkybes, gali nušalinti darbuotoją nuo darbo iki trisdešimt kalendorinių dienų mokėdamas jam vidutinį jo darbo užmokestį. Nuotolinis darbas iš namų netrukdo nei darbo pareigų pažeidimo fakto nustatymui, nei darbo sutarties vykdymo sustabdymo akto pateikimui.

Ketvirtoji straipsnio dalis kalba apie darbuotojo perkėlimą į kitą darbą. Nušalintas darbuotojas, jeigu jis sutinka, gali būti perkeltas į kitą darbą, jeigu toks perkėlimas neprieštarauja nušalinimo tikslui. Pavyzdžiui, atliekant galimo darbo pareigų pažeidimo įmonės finansų srityje tyrimą, jo metu buhalteris nušalinamas nuo darbo tam, kad negalėtų daryti įtakos tyrimo medžiagai. Kartu jam pasiūloma (ir buhalteris sutinka) laikinai eiti apskaitininko pareigas. Tokiu atveju šalys turėtų susitarti dėl darbuotojui nušalinimo nuo darbo srityje sulygtų pareigų metu mokamo darbo užmokesčio (M. Mikalopas. 2017, p. 109).

Jeigu nušalinimo nuo darbo metu darbuotojui nemokamas vidutinis darbo užmokestis, o nušalinimas yra neteisėtas, darbuotojas per vieną mėnesį turi teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus (visų pirma darbuotojas privalo kreiptis į darbo ginčų komisiją), reikalaudamas gražinti į pareigas, priteisti vidutinį darbo užmokestį bei žalą (turtinę ir neturtinę). Turtinė žala gali pasireikšti, pavyzdžiui, tretiesiems asmenims sumokėtomis netesybomis dėl to, kad neteisėto nušalinimo metu pajamų negavęs darbuotojas negalėjo vykdyti savo sutartinių įgaliojimų prieš trečiuosius asmenis. Be to, nepagrįstas nušalinimas gali sukelti darbuotojui tam tikrų neigiamų dvasinių išgyvenimų dėl suprastėjusios reputacijos kolegų tarpe, dėl to gali pablogėti ir sveikatos būklė. Tai lemia darbuotojo teisę reikalauti ir neturtinės žalos atlyginimo, kaip ir aukščiau minėtoje byloje (M. Mikalopas. 2017, p. 109).

Kitas pavyzdys būtų, jei asmuo dirbo sunkvežimio vairuotoju, bet pagal įgaliotų pareigūnų reikalavimą jam atimama teisė vairuoti, tai tokiu atveju darbuotojas gali būti perkeliamas į kito pobūdžio darbą, nesusijusį su transporto priemonių vairavimu ir valdymu. Tokio tipo perkėlimas galimas tik su pačio darbuotojo sutikimu. Kaip ir LR darbo kodekso 49 straipsnio 5 dalis žymi, kad pasibaigus nušalinimo terminui, darbuotojas gražinamas į ankstesnį darbą, jeigu neatsirado pagrindas nutraukti darbo sutartį. Turima omeny, kad nušalinimo laikotarpiu darbdavys privalo saugoti darbuotojo darbo vietą, kol vyksta darbo sutarties vykdymo sustabdymas, nes tam laikotarpiui pasibaigus, būtų išsaugota galimybė sugrįžti į ankstesnį darbą. Darbuotojo naudai, pats LR darbo kodeksas

taip pat numato, kad dėl nušalinimo teisėtumo, darbuotojas gali kreiptis į darbo ginčų komisiją per sutrumpintą vieną mėnesio terminą, o pripažinus, kad nušalinimas buvo paskirtas neteisėtai, darbuotojui yra atlyginama žala kurią jis patyrė nušalinimo laikotarpiu.

Likusios straipsnio 5, 6, ir 7 dalys yra skirtos reglamentuoti nušalinto darbuotojo likimą pasibaigus nušalinimo terminui, nustatomos priežastys kokių atveju yra nustatoma neturtinė žala ir vieta kur bus nagrinėjami ginčai susiję su neteisėtu nušalinimu nuo darbo. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad valstybės tarnautojų nušalinimas nuo pareigų yra reglamentuojamas kiek kitaip.

Pradžiai galime pasigilinti į Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2021 m. gruodžio 22 d. bylą, kur buvo nagrinėjamas Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo (2018m. birželio 29 d. redakcija) 40 straipsnio 1 dalies 3 punkto, 41 straipsnio 2 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai kartu su valstybės tarnautojų, įtariamų ar kaltinamų padarius tam tikras nusikalstamas veikas, nušalinimo nuo pareigų situacija.

Pagal bylos duomenis, pareiškėja remiantis Valstybės tarnybos įstatymo (2018 m. birželio 29 d. redakcija) (toliau – ir Įstatymas) 40 straipsnio 1 dalies 3 punktu, 3 dalimi, 41 straipsnio 2, 3 dalimis, buvo nušalinta nuo pareigų iki baudžiamojo proceso pabaigos, nušalinimo laikotarpiu nemokant darbo užmokesčio.

Pareiškėja kreipėsi į Vilniaus apygardos administracinę teisumą su prašymu panaikinti direktoriaus 2019 m. lapkričio 25 d. įsakymą. Pareiškėja argumentavo savo prašymą tokiais argumentais kaip, Įstatymo 40 straipsnio 1 dalies 3 punkto atitiktį Konstitucijos 29 straipsnio 1 daliai, kadangi valstybės tarnautojai, nušalinami nuo pareigų pagal ginčijamą teisinį reguliavimą, atsiduria blogesnėje padėtyje dėl šios priemonės taikymo pagrindo, trukmės, panaikinimo galimybių, palyginti su valstybės tarnautojais, kurie dėl įtarimo padarius tą pačią nusikalstamą veiką, kaip ir nurodytoji ginčijamame Įstatymo 40 straipsnio 1 dalies 3 punkte, yra nušalinami nuo pareigų remiantis BPK 157 straipsniu. Taip pat pareiškėjos nuomone, toks teisinis reguliavimas, pagal kurį nenustatyta galimybė valstybės tarnautoją į pareigas priimančiam asmeniui ar jo įgaliotam asmeniui, atsižvelgiant į individualią kiekvieno valstybės tarnautojo situaciją, vertinti, ar dėl aplinkybių, susijusių su valstybės tarnautojo traukimu baudžiamojon atsakomybėn, ikiteisminiu tyrimu, kyla tokių abejonių dėl asmens patikimumo ir lojalumo Lietuvos valstybei, kad jam toliau dirbant valstybės tarnyboje galėtų kilti grėsmė konstituciškai svarbiems tikslams, neatitinka iš konstitucinio proporcingumo principo kylančio reikalavimo pakankamai individualizuoti asmens teisių ir laisvių ribojimus, inter alia

nušalinimo nuo pareigų taikymo trukmę, ir yra neproporcingas konstitucinės piliečio teisės lygiomis sąlygomis stoti į valstybės tarnybą, kiekvieno asmens teisės laisvai pasirinkti darbą varžymas.

Galų gale svariausi pareiškėjos argumentai buvo: ginčydama Įstatymo 41 straipsnio 2 dalies tiek, kiek nurodyta, atitiktį Konstitucijos 48 straipsnio 1 daliai, 52 straipsniui, konstituciniams teisinės valstybės, teisingumo, proporcingumo principams, pareiškėja nurodo, kad nušalintas nuo pareigų valstybės tarnautojas neapibrėžtą laiką negauna jokių pajamų, jam netaikomos jokios socialinės garantijos, be kita ko, jis nedraudžiamas socialiniu draudimu, neturi teisės gauti ligos, darbo paieškos išmokų. Taip, pasak pareiškėjos, valstybės tarnautojo atžvilgiu sukuriama konstituciškai nepagrįstas, neproporcingas teisinis bei socialinis netikrumas ir nesaugumas, kartu pažeidžiama konstitucinė asmens teisė gauti socialinę paramą nedarbo, ligos, našlystės, maitintojo netekimo ir kitais įstatymų nustatytais atvejais.

Konstitucinis teismas argumentavo, kad šios konstitucinės justicijos bylos kontekste pažymėtina, kad pagal LR darbo kodekso 49 straipsnyje 1,2 dalyje įtvirtintą teisinį reguliavimą darbuotojo nušalinimas nuo darbo yra privalomas, o nušalintam nuo darbo darbuotojui atlyginimas nėra mokamas. Tuo tarpu 3, 4 dalis darbdaviui, tiriančiam darbuotojo galimai padaryto darbo pareigų pažeidimo aplinkybes, suteikta teisė, atsižvelgiant į minėtas aplinkybes, nušalinti darbuotoją nuo darbo mokant vidutinį jo darbo užmokestį, be to, yra nustatytas inter alia tokio nušalinimo terminas ir galimybė darbuotoją perkelti į kitą darbą.

Dėl aukščiau pateiktų straipsnių atitikties Konstitucijai, teismas pasisakė, kad Valstybės tarnybos įstatymo 40 straipsnio 1 dalies 3 punktas, kuriame nustatyta pareiga privalomai nušalinti valstybės tarnautoją nuo pareigų iki baudžiamojo proceso pabaigos, gavus informaciją apie jo įtarimą ar kaltinimą dėl tam tikrų nusikaltimų, pažeidžia konstitucinius teisingumo, proporcingumo, lygiateisiškumo principus bei Konstitucijos 29, 33 ir 48 straipsnius. Valstybės tarnybos įstatymo 41 straipsnio 2 dalis, kiek joje nustatyta, kad nušalintam nuo pareigų tarnautojui už visą nušalinimo laikotarpį nemokamas darbo užmokestis, nepriklausomai nuo trukmės, prieštarauja Konstitucijai, nes sudaro sąlygas neužtikrinti net minimalių nušalintojo socialiai priimtinių poreikių (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2021 m. gruodžio 22 d. nutarimas).

Taigi, valstybės tarnautojo nušalinimas nuo darbo iki 2021 m. gruodžio 22 d. Konstitucinio teismo nutarimo buvo reglamentuojamas atskirai nuo bendrosios darbuotojų

nušalinimo nuo darbo tvarkos LR darbo kodekse 49 straipsnyje. Pagal 2018 m. birželio 29 d. redakcija valstybės tarnautojas, kuriam pareikštas įtarimas arba kaltinimas padarius tam tikro pobūdžio nusikalstamas veikas, privalėjo būti nušalinamas nuo pareigų iki baudžiamojo proceso pabaigos, nušalinimo laikotarpiu jam nemokant darbo užmokesčio (Įstatymo 40 straipsnio 1 dalies 3 punktas, 41 straipsnio 2 dalis). Toks nušalinimas skyrėsi ne tik pagrindais, bet ir pasekmėmis. Konstitucinis teismas atsižvelgdamas į šiuos skirtumus pripažino Valstybės tarnybos įstatymo 40 straipsnio 1 dalies 3 punktą ir 41 straipsnio 2 dalį tiek, kiek jose numatyta pareiga be individualaus vertinimo nušalinti valstybės tarnautoją nuo pareigų iki baudžiamojo proceso pabaigos ir nemokėti jam darbo užmokesčio per visą šį laikotarpį, prieštaraujančiomis Konstitucijai.

Teismas pabrėžė, kad toks reguliavimas prieštarauja konstituciniams teisinės valstybės, teisingumo, proporcingumo ir lygiateisiškumo principams, kartu pridėjo, kad valstybės tarnautojams, kuriems taikomas toks automatinis, neindividualizuotas nušalinimas, nėra užtikrinamas minimalus socialinis saugumas – nušalinimo metu jie negauna jokių pajamų, nėra draudžiami socialiniu draudimu ir neturi teisės į socialines išmokas, todėl jų padėtis tampa socialiai neužtikrinta ir konstituciškai nepagrįsta. Taigi, šis nutarimas iš esmės suvienodina požiūrį į darbuotojų ir valstybės tarnautojų nušalinimą: tiek vienu, tiek kitu atveju būtina užtikrinti nušalinimo pagrįstumą, proporcingumą, apibrėžtą trukmę ir tam tikrą socialinį saugumą.

Po šio sprendimo įstatymų leidėjui teko pareiga koreguoti Valstybės tarnybos įstatymo nuostatas, kad būtų sudarytos sąlygos individualiam vertinimui, įtvirtinta aiški ir ribota nušalinimo trukmė bei užtikrintas bent minimalus užmokestis ar socialinės garantijos nušalintiems tarnautojams. Tokiu būdu Konstitucinis Teismas sustiprino nušalinimo instituto teisinį saugumą ir konstitucinį pagrįstumą, ypač valstybės tarnybos srityje.

Darbo sutarties vykdymo sustabdymo institutas yra paplitęs Europos valstybėse ir kitur, tačiau reglamentavimas kiek skiriasi priklausomai nuo šalies. Tarptautinis terminas leidžiantis identifikuoti šį institutą vadinasi angliškąs terminas „Gardening leave“ arba „Garden leave“. Vokietijoje šis institutas egzistuoja ir veikia gana efektyviai, darbuotojo nušalinimo nuo darbo priežastys dažnai būna nurodytos darbo sutartyje. Jei darbuotojas pažeidžia darbo sutarties sąlygas, jis bus nušalintas nuo darbo tam tikrą laiką. Taip pat nušalinimai nuo darbo yra taikomi tais atvejais, kai vyksta darbuotojo pažeidimo tyrimas arba pagal pareigūnų arba organų, kuriems įstatymai suteikia nušalinimo teisę, rašytinį

reikalavimą. Taip pat ligos atveju arba dėl tam tikros veiklos priežasčių darbuotojas gali būti nušalintas nuo darbo terminuotai (Legal500, 2025).

Prancūzijoje toks terminas, kaip „Garden leave“ neegzistuoja, tačiau jeigu darbo sutartis yra terminuojama, darbdavys gali atleisti darbuotoją nuo pareigos dirbti per nustatytą laikotarpį, ar jo dalį, ir sumokėti jam kompensaciją vietoj pranešimo arba reikalauti, kad darbuotojas dirbtų iki pranešimo laikotarpio pabaigos. Jei darbuotojas aiškiai prašo paleisti iš pareigos dirbti per pranešimo laikotarpį, ir darbdavys sutinka su tuo, darbdavys neprivalo mokėti darbuotojui, o darbo sutartis gali būti nutraukta, kai darbuotojas iš tikrųjų palieka įmonę. Prancūzijos Aukščiausiasis Teismas nutarė, kad darbuotojas, kuriam netaikoma nekonkuravimo sąlyga, gali bendradarbiauti su konkuruojančia įmone per savo įspėjimo laikotarpį (L&E Global, 2024).

Tuo tarpu Jungtinėse Amerikos Valstijose, „Garden leave“ jie naudoja tai kaip alternatyvą nekonkuravimo susitarimams. Tai yra darbuotojo nušalinimas nuo darbo, kol jam yra mokamas darbo užmokestis, tačiau per tą laikotarpį kol darbuotojas yra nušalinamas nuo darbo, jam yra uždrausta dirbti kitoje darbovietėje. Nušalinimo terminas yra nuo 30 iki 90 dienų. Be abejo reikia nepraleisti to fakto, kad kiekviena valstija ši institutą reguliuoja kitaip. Masačusetsas reikalauja, kad „Garden leave“ (50% darbo užmokestis per ribotą laikotarpį), kad būtų vykdomas nekonkuravimas po įsidarbinimo (Mass. Gen. Laws ch. 149, § 24L). Kalifornijoje šis institutas yra netaikomas ir uždraustas. Ši teisinį įranki gali kontroliuoti darbdavys, tai sustabdyti vykdymo terminą gali darbdavys, jei nebėra teisinio pagrindo nušalinimui taikyti. Institutas yra taikomas tuo atveju yra jei įtarimas kad darbuotojas padarė pareigų pažeidimą, ir pradedamas tyrimas, kol tyrimas vyksta, darbuotojas yra nušalinamas nuo darbo ir tuo laikotarpiu jam atlyginimas yra mokamas, tačiau apsaugant darbovietės interesus ir duomenis, darbuotojui yra panaikinama prieiga prie darbovietės duomenų, kol vyksta tyrimas (Garden Leave Provisions in Employment Agreements, 2021).

Taigi darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbdavio ar kitų asmenų iniciatyva yra reglamentuotas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 49 straipsnyje, kuris numato, kad darbuotojas gali būti nušalinamas nuo pareigų, jam nemokant darbo užmokesčio, esant įstatyme nustatytiems pagrindams. Nušalinimo pagrindai vyrauja nuo pasirodymo darbe apsvaigus iki teisėsaugos institucijų įsikišimo ar net nesutikimo dirbti nuotoliu ekstremalių situacijų ar karantino atveju. Svarbu, kad nušalinimas būtų pagrįstas, nenukrypstamą nuo įstatyme nustatytų normų, tvarkingai įforminamas, neviršytų nustatytų terminų, o

darbuotojo teisės būtų apsaugotos. Praktika rodo, kad net formaliai teisėtas nušalinimas gali būti pripažintas neteisėtu, jei nesilaikoma procedūrų ar nėra objektyvių įrodymų. Nuotolinio darbo kontekste kyla papildomų iššūkių, ypač dėl neblaivumo nustatymo, todėl darbdaviams rekomenduojama nustatyti vidines darbo taisykles. Konstitucinis Teismas, vertindamas valstybės tarnautojų nušalinimo reguliavimą, pabrėžė individualaus vertinimo, proporcingumo ir socialinių garantijų svarbą. Tarptautinė praktika, kaip „garden leave“ Vokietijoje ar JAV, patvirtina šio instituto reikšmę, tačiau kartu akcentuoja būtinybę užtikrinti teisinį aiškumą ir abiejų šalių interesų pusiausvyrą.

2.2. Darbo sutarties vykdymo sustabdymo procedūra

Darbo sutarties vykdymo sustabdymo procedūra, kuri yra vykdoma darbdavio ar kitų asmenų iniciatyva yra reglamentuota LR darbo kodekso 49 straipsnyje. Procedūra pasižymi tuo, kad jos įgyvendinimas yra paprastas ir nereikalaujantis sudėtingų teisinių veiksmų. Visų pirma yra nustatomas pagrindas, kuriuo darbuotojas pažeidžia vieną iš straipsnyje nurodytų normų. Vieną iš jų gali būti, kad darbuotojas pasirodė darbe apsvaigęs nuo alkoholio, narkotinių, psichotropinių ar toksinių medžiagų, kuris yra nurodomas pirmoje straipsnio dalyje. Kitas atvejis būtų, jei darbuotojas įtariamai padarytų darbo pareigų pažeidimą, ir prasidėtų tyrimas dėl galimo pažeidimų aplinkybių, tai darbuotojas tokiu atveju būtų nušalinamas nuo darbo iki 30 dienų ir tuo pačiu jam būtų mokamas vidutinis jo darbo užmokestis su tikslu, kad būtų apsaugos darbuotojo teisės. Naujasis pagrindas, atsiradęs 2020 m. kovo 17 d. tai straipsnio 3¹ dalis, kuri yra skirta reglamentuoti darbo sutarties vykdymo sustabdymą karantino ar ekstremalios situacijos atveju. Esant ekstremaliai situacijai ar karantinui, darbdavys privalo raštu pasiūlyti nuotolinį darbą darbuotojui, kurio sveikata kelia grėsmę kitiems. Pasiūlyme turi būti nurodyta priežastis, terminas ir teisinis pagrindas. Darbuotojas per vieną darbo dieną turi raštu atsakyti. Jei atsakymo nėra arba darbuotojas nesutinka, darbdavys privalo jį per vieną darbo dieną nušalinti nuo darbo be užmokesčio mokėjimo. Tuo tarpu, jei norėtumėme taikyti straipsnio 1 dalį nuotoliu dirbantiems asmenims, tai tokiu atveju reikėtų darbdaviams vadovautis Valstybinės darbo inspekcijos rekomendacija nusistatyti darbo vidinę tvarką, kurioje būtų numatytas ir sureguliuotas darbuotojo neblaivumo patikrinimas jam dirbant nuotoliu, jei kyla įtarimas (Valstybinė darbo inspekcija. Jei darbe - neblaivus darbuotojas, 2024).

Nustačius vieną iš aukščiau išvardytų pagrindų kurie reglamentuoti LR darbo kodekso 49 straipsnyje, darbdavys darbuotojo nušalinimą nuo darbo įformina tvarkomuoju dokumentu (įsakymu), kuriame privalome nurodyti nušalinimo trukmę, priežastį ir teisinį pagrindą. Priklausomai kokių pagrindų darbuotojas bus nušalinamas nuo darbo, priklausys ar jam bus mokamas darbo užmokestis nušalinimo laikotarpiu ar ne. LR darbo kodekso 49 straipsnio 1 ir 2 dalys (apsvaigimas, teisėsaugos institucijų reikalavimas) – darbuotojui darbo užmokestis nėra mokamas.

Trečia dalis (vidinis tyrimas dėl galimo pažeidimo, tokio kaip įtariamo dokumentų klastojimo) – darbuotojui mokamas vidutinis darbo užmokestis, o nušalinimas gali trukti iki 30 kalendorinių dienų. Ir speciali situacija (COVID-19 pandemija) – jei darbuotojas atsisako dirbti nuotoliniu būdu arba ignoruoja darbdavio prašymą dirbti nuotoliniu būdu, jam gali būti taikomas nušalinimas nuo darbo nemokant jokio užmokesčio.

Faktinių aplinkybių nustatymas yra labai svarbu, nes juo yra taikomas nušalinimo pagrindas. Būtina pagrįsti sprendimą objektyviais įrodymais (pvz., alkotesterio duomenys, medicininės išvados, darbe surašyti aktai). Nepagrįstas ar procedūriškai netinkamas nušalinimas gali būti pripažintas neteisėtu teismo tvarka, kaip ir aukščiau minėtose bylose.

Valstybinė darbo inspekcija yra nustačius formos (VDI_forma) reikalavimus kokie yra reikalingi norint nušalinti darbuotoją nuo darbo esant neblaivumo ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų atveju. Formoje turi būti nurodyta data, surašymo vieta, pagrindas kuriuo yra nušalinamas darbuotojas (tarnybinis pranešimas), nušalinamo darbuotojo vardas ir pavardė, pareigos, darbo vieta. Sekančioje formos dalyje privalo būti nurodyti požymiai kuriems esant galima įtarti, kad asmuo yra neblaivus ir/ar apsvaigęs nuo psichiką veikiančių medžiagų, tokie kaip: iš burnos sklindantis alkoholio kvapas, neadekvati elgsena (susijaudinęs, dirglus, agresyvus, vangus), nerišli kalba, nekoordinuoti judesiai, nestabili laikysena, alkoholio nustatymo iškvėptame ore aparato (alkotesterio) rezultatai ar kiti duomenys, kuriuos visus privalo darbdavys įvertinti ir surašyti formoje. Kiti duomenys kurie taip pat privalo būti patvirtinti darbdavio, tai tokie kaip: ar darbuotojui buvo pateiktas raštiškas nurodymas paaiškinimą dėl pateiktų įtarimų, kad jis yra neblaivus ar apsvaigęs nuo psichiką veikiančių medžiagų, ar nušalinamas darbuotojas pateikė pasiaiškinimą raštu, ar darbuotojas atsisakė darbdavio atliekamo tikrinimo dėl neblaivumo ar apsvaigimo nustatymo, ar buvo įteiktas siuntimas dėl neblaivumo ar apsvaigimo nustatymo į asmens sveikatos priežiūros įstaigą ir ar pats darbuotojas atsisakė vykti į asmens sveikatos priežiūros įstaigą būti patikrintas. Nušalinimo akte taip pat turi būti

nurodoma asmenys, kurie užpildė aktą, nušalinamo darbuotojo įrašas ranka apie susipažinimą su nušalinimo aktu, vardas, pavardė ir nušalinamo asmens parašas arba patvirtinimas, kad darbuotojas atsisakė susipažinti su nušalinimo aktu.

Darbuotojo teisės nušalinimo procedūroje, jei jis nesutinka su darbo sutarties vykdymo sustabdymu ar mano, kad jo nušalinimas nuo darbo yra neteisėtas, tai darbuotojas per vieną mėnesį gali kreiptis į darbo ginčų komisiją, reikalaudamas grąžinimo į darbą, darbo užmokesčio bei turtinės ir neturtinės žalos atlyginimo. Alternatyva nurodyta 4 straipsnio dalyje, tai jeigu darbuotojas sutinka, nušalinimo laikotarpiu jis gali būti perkeltas į kitą darbą, jei toks perkėlimas neprieštarauja nušalinimo tikslui.

Situacija Vilniaus Apygardos teismo 2024 m. sausio 25 d. nutarties civilinėje byloje puikiai pademonstruoja darbdavio reakcija į neteisėtus darbuotojo veiksmus ir kokių priemonių ėmėsi darbdavys taikydamas darbo sutarties vykdymo sustabdymą. Ieškovas dirbo geležinkelio infrastruktūros dispečeriu ir kreipėsi į teismą dėl neteisėto nušalinimo nuo darbo, darbdavys jo atžvilgiu taikė diskriminacinius veiksmus, netyrė jo skundų dėl (mobingo), netinkamai atliko tyrimą ir pažeidė jo garbę bei orumą.

Atsakovė, pasinaudojo įstatyme jai suteikta teise, tirdama darbuotojo galimo padaryto darbo pareigų pažeidimo aplinkybes. Su įsakymu dėl nušalinimo nuo darbo ieškovas buvo supažindintas dalyvaujant tretiesiems asmenims, siekiant užkrinti galimybę įrodyti tam tikras faktines aplinkybes, t. y. supažindinimo su minėtu įsakymu faktą, be to, svarbu ir tai, kad tarp liudytojų buvo ir darbo tarybos atstovai, kurių dalyvavimas užtikrino būtent paties ieškovo interesus.

Skundžiamo įsakymo dėl ieškovo nušalinimo nuo darbo įžanginėje dalyje nurodyta, kad įsakymas priimtas atsižvelgiant į tai, kad ieškovas nuo 2024 m. sausio 11 d. pradėjo bauginančią ataką prieš įmonę ir jos vadovus po to, kai buvo informuotas apie būsimą atleidimą iš darbo; ieškovo neteisėti veiksmai pasireiškė nepagrįstų skundų rašymais įmonės vadovui dėl neva patiriamo mobingo ar įvykusių realiai nebūtų dalykų, nepagrįstų skundų teikimais VDI, prisidėjimu prie to, kad į įmonės gamybinės patalpas 2024 m. sausio 15 d. neteisėtai patektų jo pažįstama, žurnaliste prisistačiusi, A. V. ir vykdytų neteisėtą informacijos apie įmonę ir jos darbuotojus rinkimą, grasinimais žiniasklaidos priemonėmis, neteisėtu informacijos apie įmonę ir jos darbuotojus rinkimu, slapta darant garso/vaizdo įrašus, vykdomu tam tikrų vadovų persekiojimu, kuris parsireiškė manipuliacijomis, provokacijomis, bauginimu, spaudimu, už tai, kad jie įgyvendino darbdavės sprendimą atleisti ieškovą iš užimamų pareigų, konfidencialios informacijos

rinkimu ir panaudojimu, įmonės darbuotojų asmens duomenų rinkimu, sabotažo organizavimu.

Teismas nustatė, kad ieškovas aukščiau minėtais veiksmais galimai siekia paveikti atsakovės sprendimą dėl darbo sutarties nutraukimo procedūros ir taip galimai padarė darbo pareigų pažeidimą ir dėl to jį būtina nušalinti nuo darbo. Pirmosios instancijos teismas konstatavo, kad ieškovas nuo darbo nušalintas teisėtai ir esant pakankamam pagrindui, o ieškovo nušalinimas nuo darbo buvo proporcingas, nušalinimu siekti tikslai – teisėti (siekti užkirsti kelią tyrimo dėl darbo pareigų pažeidimo vykdymo trukdymui). Apeliacinis skundas buvo atmestas, ir liko galioti pirmos instancijos teismo sprendimas (Vilniaus Apygardos teismo 2024 m. sausio 25 d. nutarties civilinėje byloje). Darbo sutarties vykdymo sustabdymas (nušalinimas nuo darbo) byla pademonstruoja, kaip gali būti taikomas darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbdavio iniciatyva esant pagrįstai rizikai, kad darbuotojas trukdys tyrimui ar pakenks darbdaviui, o darbuotojas, nesutikdamas su šiuo sprendimu, gali bandyti ginti savo teises darbo ginčų komisijoje ar teisme.

Apibendrinant galima teigti, kad darbo sutarties vykdymo sustabdymas yra svarbi ir darbdaviui būtina priemonė, siekiant apsaugoti darbdavio ar kolektyvo interesus, kai darbuotojo elgesys kelia pavojų tyrimo skaidrumui ar darbo aplinkai. Nesudėtingas procedūros reglamentavimas LR darbo kodekse, praktinis jos įgyvendinimas bei teismų suformuota jurisprudencija rodo, kad nors sustabdymas nėra drausminė nuobauda, jis sukelia svarbių teisinių pasekmių ir privalo būti pagrįstas objektyviais duomenimis bei vykdomas laikantis įstatymų nustatytos tvarkos. Darbuotojas turi teisę ginti savo poziciją nesutikdamas su šios priemonės taikymu, vienintelis būdas tai padaryti kreiptis į darbo ginčus sprendžiantį organą (Darbo ginčų komisija) arba teismą, todėl darbdavys yra įpareigotas itin atsakingai vertinti kiekvieną nušalinimo atvejį.

2.3. Darbo sutarties vykdymo sustabdymo pasekmės

Darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbdavio ar kitų asmenų iniciatyva yra vienas iš darbo santykių reguliavimo mechanizmų, kai nėra nutraukiama darbo sutartis, tačiau darbuotojas yra įstatymo nustatytam terminui nušalinamas nuo darbo, bet tokia procedūra sukelia tam tikras pasekmes darbuotojo teisei ir socialinei padėčiai.

Tokio pobūdžio sprendimas negali būti prilyginamas atleidimui ar drausminei nuobaudai, tačiau tai sukelia tam tikrus išgyvenimus darbuotojui. Gana dažnas atvejis praktikoje, kuomet neteisėtai nušalinti darbuotojai, stengiasi prisiteisti neturtinės žalos tokiose situacijose remdamiesi, kad patyrė viešą pažeminimą, sugadino jų viešą įvaizdį.

Viena iš jų – ieškovo nušalinimą išplatino Trakų rajono savivaldybės tinklapyje, spaudoje bei socialinėje erdvėje, apie ieškovo nušalinimą buvo informuota ieškovo vadovaujama įstaiga ir jos personalas, Lentvario miesto gyventojai, todėl tokiais veiksmais atsakovas pakirto pasitikėjimą ieškovu, sukėlė abejones juo, sukėlė tiek jam, tiek jo šeimai dvasinius išgyvenimus, pablogino ir sumenkino ieškovo reputaciją Lentvario miesto ir Trakų rajono gyventojų akyse. Taip pat dėl atsakovo neteisėtų veiksmų ieškovui sutriko sveikata ir ieškovui buvo taikomas tiek ambulatorinis, tiek stacionarus gydymas, iš viso jis gydėsi apie 100 dienų, todėl dėl šių atsakovo veiksmų ieškovas prašo iš atsakovo priteisti 5 000 Eur sumą neturtinei žalai atlyginti (Vilniaus Apygardos teismo 2020 m. balandžio 28 d. nutarties civilinėje byloje).

Pati pirma pasekmė, kurios sulaukia nušalintas darbuotojas tai – netenka teisės vykdyti savo darbo funkcijų. Remiantis LR darbo kodekso 49 straipsnio 1,2 dalies atvejais nušalintas darbuotojas netenka teisės į darbo užmokestį nušalinimo laikotarpiu. Toks teisinis reguliavimas grindžiamas darbuotojo asmenine atsakomybe ir darbdavio atsakomybe užtikrinti saugią darbo aplinką.

Remiantis LR darbo kodekso 49 straipsnio 3 dalimi, nušalinimo laikotarpiu darbuotojui išlaikomas vidutinis darbo užmokestis. Tai yra svarbus socialinės apsaugos garantas, kuris užtikrina darbuotojo teisių pusiausvyrą, ypač kai kaltė dar nenustatyta ir tyrimas vis dar vyksta, bet darbo funkcijų atlikimas tuo laikotarpiu taip pat yra uždraustas.

Darbuotojas turi teisę gintis ir kreiptis į darbo teisės ginčus nagrinėjanti organą (turi teisę ginčyti darbdavio sprendimą kreipdamasis į darbo ginčų komisiją per vieną mėnesį). Svarbu nepraleisti to fakto, kad jeigu darbuotojas buvo nušalintas neteisėtai, netinkamai įformintas, nepagrįstas ar darbuotojo teises pažeidžiantis nušalinimas gali būti pripažintas neteisėtu ir tai suteikia teisę darbuotojui reikalauti ne tik grąžinimo į pareigas ir atlyginimo priteisimo, bet ir turtinės bei neturtinės žalos atlyginimo, kuris gali atsirasti jei nušalinimo terminas buvo viršytas, ir buvo prarastas uždarbis.

Kita svarbi darbuotojo teisė, tai LR darbo kodekso 49 straipsnio 6 dalyje - jeigu jis sutinka, gali būti perkeltas į kitą darbą, jeigu toks perkėlimas neprieštarauja nušalinimo

tikslui. Ši galimybė leidžia darbdaviui toliau vykdyti darbo procesą, o darbuotojui – išlaikyti darbo santykių tęstinumą.

Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad valstybės tarnautojų nušalinimas yra kiek kitoks, kaip ir aukščiau minėtoje byloje, valstybės tarnyboje iki 2021 m. Konstitucinio Teismo nutarimo, kai valstybės tarnautojai galėjo būti nušalinami iki baudžiamojo proceso pabaigos, jiems nemokant jokio darbo užmokesčio. Toks reglamentavimas buvo pripažintas prieštaraujančiu Konstitucijai, nes neužtikrino net minimalių socialinių garantijų ir sukūrė neproporcingą teisinį reguliavimą (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2021 m. gruodžio 22 d. nutarimas).

Reikia nepamiršti, kad darbdavys privalo supažindinti darbuotoją su nušalinimo aktu, taip pat jeigu darbuotojas atsisako tikrintis blaivumo fakto alkotesterio pagalba arba darbdavys neturėdamas medicinos ekspertų išvadų, tai darbdavys, turi teisę darbuotojo neblaivumo faktą įrodinėti kitų darbuotojų paaiškinimais, liudytojų parodymais, rašytiniais įrodymais, daiktiniais įrodymais, apžiūrų protokolais, ekspertų išvadomis, nuotraukomis, vaizdo ir garso įrašais, padarytais nepažeidžiant įstatymų, ir kitomis įrodinėjimo priemonėmis. Konstatuoti neblaivumo faktą galima tik tada, kai tokiai išvada padaryti pakanka turimų įrodymų (Valstybinė darbo inspekcija, 2024). Taip pat reikia pridurti, kad neblaiviam darbuotojui gresia piniginė bauda, pagal Administracinių nusižengimų kodekso 98 straipsnio 1 dalį, kuri yra nuo 30 iki 90 eurų. Neblaivaus arba apsvaigusio nuo narkotinių, psichotropinių ar kitų psichiką veikiančių medžiagų darbuotojo buvimas darbo vietoje, juridinių asmenų patalpose ar teritorijoje darbo metu arba pasibaigus darbo laikui, taip pat darbuotojo vengimas pasitikrinti dėl neblaivumo ar apsvaigimo užtraukia piniginę baudą. Kadangi tai yra šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, tai nepaisant to ar darbuotojas pasirodė darbe apsvaigęs nuo narkotinių ar psichotropinių medžiagų, neblaivus, išskyrus atvejus, kai tokį apsvaigimą sukėlė profesinių pareigų vykdymas arba atsisakė tikrintis sveikatą kai toks tikrinimas pagal darbo teisės normas privalomas, tai darbdavys turi pilna teisę nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva esant darbuotojo kaltei, pagal darbo kodekso 58 straipsnio 3 dalies 2 punktą ir 58 straipsnio 2 dalies 1 punktą. Svarbu pridurti, kad remiantis darbo kodekso 154 straipsnio 3 punktu, darbuotojas privalo atlyginti visą žalą, kai žala padaryta esant neblaiviam ar apsvaigusiam nuo narkotinių, toksinių ar psichotropinių medžiagų.

Taigi, darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbdavio ar kitų asmenų iniciatyva turi visapusiškų pasekmių, bet tai priklauso nuo darbuotojo nušalinimo pagrindo. Iš vienos

pusės tai yra teisinis įrankis skirtas apsaugoti tiek darbovietė, darbo kolegas ir pačio darbuotojo interesus, tai padeda užtikrinti drausmę, saugumą, tačiau tuo pačiu taikant šį institutą, reikia griežtai laikytis teisės aktų ir visų reikalavimų jame, kad nebūtų pažeidžiamos darbuotojo teisės ir būtų užtikrintas socialinis saugumas. Kartu galime grįžti Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) 158 konvencijos principų, pagal kuriuos darbo sutarties nutraukimas – kraštutinė priemonė, kadangi, remiantis LR darbo kodekso 58 straipsnio normomis, darbdavys turi pilną teisę nutraukti darbo sutartį, bet jis renkasi ją išsaugoti ir nušalinti darbuotoją jos nenutraukiant, nes laikinas darbo funkcijų sustabdymas turėtų būti taikomas tik tada, kai būtina ir teisėtai pagrįsta.

3. DARBO SUTARTIES VYKDYMO SUSTABDYMAS DARBUOTOJO INICIATYVA

Darbo sutarties sustabdymas darbuotojo iniciatyva yra 2010 balandžio 23 d. LR darbo kodekse gimęs naujas institutas, kuris 2017 Liepos 1d. buvo perkeltas iš LR darbo kodekso 123¹ straipsnio į 50 straipsnį, išlyginantis teises tarp darbuotojo ir darbdavio, tai institutas skirtas apsaugoti darbuotojo teises ir socialinę padėtį. Reikia nepamiršti fakto, kad šis institutas gyvavo ir LR darbo sutarties įstatyme, tačiau vadinosi kitaip – Darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbdaviui nevykdant savo įsipareigojimų. Jis nėra tiek kompleksiškas kaip darbo sutarties sustabdymas darbdavio ar kitų asmenų iniciatyva, tačiau šis mechanizmas išlieka veiksmingas praktikoje.

Reikia prisiminti Lietuvos Respublikos Ministro Pirmininko Andriaus Kubiliaus 2010 metų aiškinamojo raštą dėl šio straipsnio pakeitimo. Projektas parengtas siekiant padidinti darbo santykių lankstumą, skatinti naujų darbo vietų kūrimą, derinti darbo santykių reglamentavimą su darbuotojų saugumo užtikrinimu ir jų teisių sustiprinimu. Šiuo Projektu siūloma įteisinti naują institutą darbo teisėje – darbo sutarties vykdymo sustabdymą, darbdaviui nevykdant savo įsipareigojimų (Darbo kodekso 123¹ straipsnis). Darbuotojui suteikiama galimybė iki 3 mėnesių sustabdyti darbo sutarties vykdymą, jei darbdavys ilgiau kaip 2 mėnesius iš eilės nevykdo savo įsipareigojimų darbuotojui arba nemoka viso priklausančio darbo užmokesčio. Tokiais atvejais darbdavys įpareigojamas mokėti ne mažesnę kaip 1 minimaliosios mėnesinės algos dydžio kompensaciją per mėnesį, o darbuotojas, nepagrįstai sustabdęs darbo sutarties vykdymą, atsakytų už darbdaviui padarytą žalą. Sustabdžius darbo sutarties vykdymą, darbuotojui būtų mokama minėta kompensacija (t. y. su darbo santykiais susijusi kompensacinio pobūdžio išmoka), nuo kurios, remiantis Valstybinio socialinio draudimo įstatymo 7 ir 8 straipsnio nuostatomis, būtų mokamos valstybinio socialinio draudimo įmokos, todėl darbuotojas šiuo laikotarpiu būtų draudžiamas visų rūšių valstybiniu socialiniu draudimu (Aiškinamasis raštas dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 123¹ straipsniais įstatymo projekto).

3.1. Darbo sutarties vykdymo sustabdymo pagrindai darbuotojo iniciatyva

Darbo sutarties vykdymo sustabdymo pagrindai darbuotojo iniciatyva yra išdėstyti LR darbo kodekso 50 straipsnyje, nors teismų praktikos mažas kiekis parodo, kad problematikos jame nėra tiek daug. Tačiau tai nereiškia, kad institutas nėra efektyvus. LR

darbo kodekso 50 straipsnyje yra išdėstytos 4 dalys reglamentuojančios darbo sutarties vykdymo sustabdymą darbuotojui.

Pirmojoje straipsnio dalyje yra kalbama apie darbuotojo teisę laikinai, iki trijų mėnesių, sustabdyti darbo sutarties vykdymą, apie tai raštu įspėjęs darbdavį prieš tris darbo dienas, jeigu darbdavys du ir daugiau mėnesių iš eilės nemoka viso darbuotojui priklausančio darbo užmokesčio arba ilgiau kaip du mėnesius iš eilės nevykdo kitų savo įsipareigojimų, kurie nustatyti darbo sutartyje ir kolektyvinėje sutartyje arba kuriuos nustato darbo ir poilsio laiką, apmokėjimą už darbą, darbuotojų saugą ir sveikatą darbe reglamentuojančios darbo teisės normos.

Aiškindamas iki 2017 m. liepos 1d. galiojusio DK 128 straipsnį, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas sąlygą, „Du ir daugiau mėnesių iš eilės nemoka viso darbuotojui priklausančio darbo užmokesčio“ interpretavo taip: „Šios teisės darbuotojas nepraranda net ir tuo atveju, jei už paskutinį mėnesį visas darbo užmokestis jam buvo sumokėtas. Taigi, LR darbo kodekso 128 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta norma suteikia teisę darbuotojui nutraukti darbo sutartį, jei darbo sutarties galiojimo metu yra ne mažesnis kaip dviejų mėnesių laikotarpis, kuriuo darbdavys nevykdo savo pareigos mokėti darbo užmokestį (visą ar iš dalies). Manytina, kad toks aiškinimas yra aktualus ir aiškinant minėtą darbo sutarties vykdymo sustabdymo sąlygą (M. Mikalopas. 2017, p. 111).

Jeigu aukščiau išvardytų funkcijų darbdavys nevykdo, darbuotojas yra atleidžiamas nuo pareigos atlikti savo darbo funkciją. Jeigu priežastis sustabdyti darbo sutarties vykdymą yra darbdavio įsipareigojimų, kurie yra nustatyti darbo sutartyje ar kokioje nors kolektyvinėje sutartyje kurios nustato darbo ir poilsio laiką, darbo užmokestį ar jo būdus, darbuotojų saugą ir sveikatą darbe reglamentuojančios normos, nevykdymas, tokiu atveju reikėtų įvertinti, kiek konkretus įsipareigojimų nesilaikymas konkrečioje situacijoje yra adekvatus darbo sutarties sustabdymui. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad darbo sutarties sustabdymo atveju, tokio adekvatumo, proporcingumo vertinimo kriterijai turėtų būti žemesni nei darbuotojui siekiant nutraukti darbo sutartį dėl svarbių priežasčių, remiantis LR darbo kodekso 56 straipsnio 1 dalies 2 punktas, kuris teigia, kad darbuotojas, gali nutraukti darbo sutartį rašytiniu pareiškimu, apie tai įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas, jeigu, darbuotojui du mėnesius iš eilės ir daugiau nemokamas visas jam priklausančias darbo užmokestis (mėnesinė alga) arba jeigu darbdavys ilgiau kaip du mėnesius iš eilės nevykdo savo įsipareigojimų, kuriuos nustato darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančios darbo teisės normos.

Nutraukiant darbo sutartį pagal šio įstatymo nustatytą pagrindą, kuri yra nustatyta to paties straipsnio 2 dalyje, darbdavys privalo išmokėti darbuotojui dviejų jo vidutinio darbo užmokesčių dydžio išeitinę išmoką, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – vieno jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką ir tuo pačiu pasibaigus įspėjimo terminui ir darbdavio pareiga ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną privalo įforminti darbo sutarties pasibaigimą. Taigi, darbuotojas turi įvertinti situaciją, ar jis nori nutraukti darbo sutartį ar jis renkasi darbo sutartį išsaugoti ir taikyti darbo sutarties vykdymo sustabdymą, kol nepatogi situacija bus išspręsta darbdavio.

Antroji straipsnio dalis nustato atvejus, kada pasibaigia darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbuotojo iniciatyva. Sustabdymas pasibaigia kitą dieną, kai darbuotojas raštu atšaukia laikiną darbo sutarties vykdymo sustabdymą arba kai darbdavys visiškai įvykdo savo įsipareigojimus darbuotojui ir jį apie tai informuoja raštu, arba kai pasibaigia šio straipsnio 1 dalyje nustatytas trijų mėnesių terminas, jeigu terminas pasibaigia ir situacija darbe yra nepasikeitusi, tai darbuotojas turi pilną teisę nutraukti darbo sutartį vadovaudamasis LR darbo kodekso 56 straipsnio 1 dalies 2 punktu.

Trečioji straipsnio dalis kalba apie kompensavimą, kai darbuotojas yra neteisus. Darbdavys sumoka darbuotojui ne mažesnę kaip vienos Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos MMA dydžio kompensaciją už kiekvieną sustabdytą darbo sutarties vykdymo mėnesį, išskyrus atvejus, kai darbuotojas darbo sutarties vykdymą sustabdo nepagrįstai. Trečioji straipsnio dalis yra ypatinga tuo, kad ji įtvirtina garantiją darbuotojui: pagrįsto darbo sutarties sustabdymo atveju darbdavys privalo mokėti darbuotojui ne mažesnę kaip vienos Vyriausybės patvirtintos minimalios mėnesinės algos kompensaciją už kiekvieną sustabdytą darbo sutarties vykdymo mėnesį, tačiau jeigu šalių pozicija dėl sutarties sustabdymo pagrįstumo skiriasi, darbo sutarties sustabdymo pagrįstumo ir apmokėjimo už darbo sutarties sustabdymo laikotarpį klausimas gali būti sprendžiamas darbo ginčų dėl teisės nagrinėjimo tvarka (M. Mikalopas. 2017, p. 111).

Labai svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad darbuotojas gali sustabdyti darbo sutarties vykdymą tik tuo atveju, jei jis nesilaiko pirmoje dalyje išvardintų pareigybių, nes kitu atveju darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbuotojo iniciatyva gali būti pripažintas neteisėtu, ir pagal straipsnio 4 dalį, darbuotojas, nepagrįstai sustabdęs darbo sutarties vykdymą, įstatymų nustatyta tvarka atsako už darbdaviui padarytą žalą, svarbu pridurti, darbdaviui krenta pareiga įrodyti ir pagrįsti konkrečios žalos dydį.

Praktikoje yra situacijų, kai darbuotojas savo teise, sustabdyti darbo sutarties vykdymą darbuotojo iniciatyva, bando piktnaudžiauti, kada darbdavys dar nėra pažeidęs įstatymo normų. 2022 m. kovo 22 d. Vilniaus Apygardos teismo byloje buvo priimtas sprendimas dėl situacijos, kur ieškovas sąmoningai nenorėjo bendradarbiauti ir iš esmės simuliuavo, nerodė noro dirbti, bet siekė tik finansinės naudos. Ieškovas byloje prašė teismo pripažinti atleidimą neteisėtu ir panaikinti atsakovės 2021-04-07 sprendimą dėl darbo sutarties nutraukimo, taip pat priteisti iš atsakovės ieškovo naudai vidutinį darbo užmokestį nuo atleidimo iš darbo dienos iki sprendimo priėmimo dienos ir nuo sprendimo priėmimo dienos iki visiško sprendimo įvykdymo dienos, priteisti iš atsakovės ieškovo naudai 2000,00 Eur dydžio neturtinės žalos atlyginimą ir priteisti bylinėjimosi išlaidas.

Remiantis bylos faktais, atsakovė neteisėtai vienašališkai pakeitė darbo sutarties sąlygas, tai tokiu atveju ieškovė sustabdė darbo sutarties vykdymą LR darbo kodekso 50 str. pagrindu, nes darbdavys pažeidė esmines pareigas: neskyrė automobilio, keitė darbo sąlygas, neužtikrino saugių sąlygų pandemijos metu. Darbdavio nurodymų nevykdė teisėtai, kadangi tai buvo savigynos priemonė ir buvo daromas psichologinis spaudimas, siūlyta atleisti jį atgaline data, menkinta orumo prasme. Atsakovė argumentavo tuo, kad ieškovas nuolat nevykdė pareigų tinkamai – per mėnesį padarė vos kelis skambučius ir išsiuntė kelis el. laiškus, nepasiekė jokių rezultatų. Tada atsakovė teisėtai paskelbė prastovą ir vėliau – dalinę prastovą, nepažeidžiant darbo sutarties. Automobilis buvo neesminė darbo priemonė – pandemijos metu dauguma funkcijų galėjo būti atlikta be jo, o pats ieškovas buvo jį apgadinęs. Nurodyta darbo vieta buvo parinkta atsižvelgiant į ieškovo gyvenamąją vietą (biuras TRIO centre). Nuo 2021-04-02 ieškovas neatvyko į darbą be pateisinamos priežasties, nepateikė raštiško pasiaiškinimo ir galų gale ieškovas piktybiškai prieštaravo visiems darbdavio pasiūlymams, nesiekė bendradarbiauti.

Pirmosios instancijos teismas nusprendė atmesti ieškinį, kadangi ieškovo atsisakymas dirbti, deklaratyvūs teiginiai apie darbo sąlygų pažeidimus buvo nepakankamai pagrįsti. Taip pat teismas pridūrė, kad Darbo sutarties vykdymo sustabdymas nebuvo pagrįstas LR darbo kodekso 50 str. normomis, nes darbdavys nemokėjo viso atlyginimo tik karantino metu dėl objektyvių priežasčių, nustatyta, kad ieškovas į darbą neatvyko 2021-04-02 ir 2021-04-06 be teisėto pagrindo, todėl padarė šiurkštų darbo drausmės pažeidimą (LR darbo kodekso 58 str. 3 d. 1 p.). Todėl konkrečiu atveju pasitikėjimo praradimas bei jo nulemtas atsakovės (darbdavio) pasirinkimas nutraukti darbo santykius su tokiu darbuotoju (ieškovu) yra laikomas pasirinkta

proporcinga priemone ginant savo interesus. Apeliacinis skundas buvo taip pat atmestas ir liko galioti pirmos instancijos teismo sprendimas (Vilniaus Apygardos teismo 2022 m. kovo 22 d. nutartis civilinėje byloje). Byla parodo, kad reikia tvarkingai atlikinėti teises ir pareigas ne tik darbdaviui, bet ir pačiam darbuotojui ir stengtis komunikuoti ir spręsti nesutarimus tarpusavyje.

Taip pat yra situacijų, kada darbuotojas neteisingai ir netvarkingai taiko LR darbo kodekso 50 straipsnį. Civilinėje byloje Ieškovė (pedagogė) buvo atleista iš darbo pagal LR darbo kodekso 58 straipsnio 2 dalį – už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, motyvuojant tuo, kad be pateisinamos priežasties neatvyko į darbą ir apie neatvykimą nepranešė. Darbdavys nurodė, kad pedagogė į darbą neatvyko 2023 m. birželio 7 d., nes buvo įtraukta į mokytojų streiko grafiką. Ieškovė turėjo teisę per 5 darbo dienas pranešti darbdavei, kad su siūlomomis darbo sutarties sąlygomis nesutinka, ir to būtų pakakę jos pozicijai išreikšti. Atsakovės teigimu, nebuvo teisėto ir pagrįsto pagrindo ieškovei dėl to sustabdyti savo darbo pareigų vykdymą, nebuvo DK 50 straipsnyje nustatytų pagrindų sustabdyti darbo sutarties vykdymą. Taip pat svarbu pridurti, kad teismo vertinimu, nurodytas 2023 m. rugsėjo 1 d. pasiūlymas negalėjo būti pagrindu ieškovei visiškai stabdyti darbo funkcijų atlikimą. Be to, ir įstatyme numatyta, kad darbuotojas turi teisę laikinai sustabdyti darbo sutarties vykdymą tik esant atitinkamoms sąlygoms (DK 50 straipsnis), kurių nagrinėjamu atveju nebuvo, o neteisėto darbo sutarties sąlygų pakeitimo atveju kreiptis į darbo ginčus dėl teisės nagrinėjantį organą, prašydamas įpareigoti darbdavį vykdyti darbo sutartį ir atlyginti atsiradusią žalą (DK 45 straipsnio 3 dalis) (bet ne visiškai stabdyti darbo sutarties vykdymą) ir ieškovė apie darbo sutarties vykdymo sustabdymą pranešė darbdaviui dieną prieš, kas taip pat daro darbo sutarties vykdymo sustabdymą neteisėtu.

Teismas pažymėjo, kad atleidimas pagal LR darbo kodekso 58 str. 2 d. yra ultima ratio – krašutinė priemonė ir, kad šiuo atveju darbdavys galėjo pasirinkti švelnesnę priemonę, pavyzdžiui, įspėjimą, tačiau iškart pasirinko griežčiausią sankciją – atleidimą. Teismas nustatė, kad ieškovės neatvykimas į darbą nebuvo paremtas tyčia ar šiurkščiu pažeidimu ir buvo pakankamas pagrindas nutraukti darbo sutartį. Byla puikiai iliustruoja, kad darbo sutarties vykdymo sustabdymo procedūra darbuotojo iniciatyva privalo būti pagrįsta aiškiais teisiniais pagrindais, kadangi tų pagrindų netinkamas taikymas gali privesti prie teisėto atleidimo ir tuo pačiu užtraukti neigiamas pasekmes pačiam darbuotojui.

Praktikoje yra situacijų, kai darbdavys pažeidžia kolektyvinės sutarties nuostatas, ir tai gali lemti kolektyvišką, daugelio darbuotojų iniciatyvą imtis priemonių prieš darbdavį, su kuriuo nepavyksta susitarti. Byloje „UAB Vilniaus Viešasis Transportas“ prieš jos vairuotojų Profesinę sąjungą. Teismas vyko dėl de facto streiko pripažinimo neteisėtu, žalos atlyginimo ir laikinųjų apsaugos priemonių taikymo. Darbdavys (Įmonės „UAB Vilniaus Viešasis Transportas“ Generalinis direktorius) gavo 762 darbuotojų įspėjimus dėl darbo sutarties vykdymo sustabdymo darbuotojo iniciatyva, vadovaujantis LR darbo kodekso 50 straipsniu. Generalinis direktorius pateikė atsisakymą priimti teikiamus dokumentus, aiškinant tą faktą, kad dokumentas, kuriame yra išreikšta valia dėl jo tolimesnių darbo santykių, pažymi, kad įspėjime nurodytos darbuotojo valios vykdymas yra tiesiogiai susijęs su jam kylančiomis teisėmis ir pareigomis, todėl pradedant vykdyti šią valią, darbdaviui būtina įsitikinti, kad dokumentas yra pasirašytas ir pateiktas esant laisvai darbuotojo valiai. Tai yra vienas iš esminių įspėjimo elementų tokiu atveju, kad kiekvienas darbuotojas laisva valia pasirašytų dokumentą.

Įspėjimas buvo pateiktas, kadangi, „UAB Vilniaus Viešasis Transportas“ daugiau nei 2 mėnesius nevykdo kolektyvinės sutarties, nes nebuvo indeksuotas darbo užmokestis pagal 2018 rugpjūčio 17 dienos „UAB Vilniaus Viešasis Transportas“ kolektyvinės sutarties, darbuotojų darbo apmokėjimo sistemos 1.10 punktą nustatytą tvarką, pagal 7.1 punktą konkretus valandinis atlygis, mėnesinė alga, kitos darbo apmokėjimo formos ir sąlygos nenustatytos darbo apmokėjimo sutartyje, kuri turi atitikti darbo apmokėjimo sistemos nuostatas. Darbdavys vienašališkai pakeitė apmokėjimą, kuris buvo nustatytas kolektyvinėje sutartyje, darbo apmokėjimo sistemą, bei įvesti kilnojamo dydžio kompensaciją vietoj darbo užmokesčio padidinimo, o tai yra nepriimtina, kadangi tai prieštarauja kolektyvinės sutarties nuostatoms, ir prašo nedelsiant išmokėti priedus. Įspėjime buvo prašoma, kad bendrovės generalinis direktorius privalo gerbti įstatymą ir kolektyviniu susitarimu nustatytas darbo teises, taip pat užtikrinti, kad nebūtų pažeistos socialinės apsaugos teisės ir garantijos, nesiaurinti bendrovėje daugelį metų taikomų darbo ir socialinių standartų bei prioritetą teikti socialiniam dialogui bei kolektyviniams susitarimams.

Teismas nustatė, kad nagrinėjamu atveju, „UAB Vilniaus Viešasis Transportas“ nebuvo įspėtas apie streiko organizavimą ne vėliau nei prieš 5 d ir taip pat buvo nesilaikyta LR darbo kodekso 245 straipsnyje išvardintų nuostatų. Taip pat vyko ginčas dėl minimalių paslaugų nustatymo. 2023 sausio 5 dieną, Vilniaus apylinkės teismas priėmė nutartį, taikyti

laikinasias apsaugos priemonės, stabdyti Atsakovės profesinės sąjungos organizuojamą streiką, įspėjimus pasirašiusius apie darbo sutarties vykdymo sustabdymą darbuotojo iniciatyva darbuotojams, uždrausti sustabdyti darbo sutarties vykdymą. Pripažinti de facto vykdomą neteisėtą streiką ir pripažinti darbo sutarties vykdymo sustabdymą ir uždrausti pradėti jį realizuoti. Priteisti ieškovui „UAB Vilniaus Viešasis Transportas“ 92 688 Eurus už kiekvieną neteisėtą streiko organizavimo dieną ir priteisti bylinėjimo išlaidas. Ieškovas su teismo nutartimi nesutiko, tačiau 2022 birželio 7 dieną, šalys nusprendė ginčą spręsti Mediacijoje, kur šalys susitarė pasirašyti taikos sutartį, vadovaujantis laisvės sutarčių principu. Civilinė byla buvo nutraukta (Vilniaus Apylinkės teismo 2023 sausio 5d. nutartis civilinėje byloje). Ši byla pabrėžia esminį skirtumą tarp teisėto individualaus darbo sutarties vykdymo sustabdymo ir kolektyvinių veiksmų, kurie gali būti prilyginti streikui. Teisė sustabdyti darbo sutarties vykdymą darbuotojo iniciatyva pagal DK 50 str. yra asmeninė, išimtinė priemonė, o jos kolektyvinis ar koordinuotas taikymas rizikuoja būti pripažintas streiku – kuris privalo būti organizuojamas laikantis specialių reikalavimų. Ši byla aiškiai iliustruoja, kaip neteisingai panaudota teisinė priemonė gali turėti rimtų pasekmių net visai profesinei sąjungai ar darbuotojų grupei.

Darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbuotojo iniciatyva yra reglamentuotas LR darbo kodekso 50 straipsnyje. Tai teisėta ir svarbi darbuotojo teisių ir interesų apsaugos priemonė, leidžianti laikinai nevykdyti darbo funkcijų esant rimtiems darbdavio įsipareigojimų nepaisymu ar darbo susitarimų pažeidimams, tačiau ši teisė reikalauja griežto procedūrų laikymosi – raštiško įspėjimo, pagrįsto pažeidimų pobūdžio bei proporcingumo įvertinimo. Analizuota teismų praktika rodo, kad netinkamas šios teisės įgyvendinimas ar taikymas gali būti pripažintas neteisėtu ir sukelti neigiamų pasekmių darbuotojui, įskaitant drausminę atsakomybę, todėl darbuotojams būtina itin atsakingai vertinti šios priemonės taikymo pagrįstumą ir formalius įstatymo nustatytus reikalavimus.

3.2. Darbo sutarties vykdymo sustabdymo procedūra

Jeigu darbdavys nevykdo savo įsipareigojimų, pavyzdžiui, nemoka darbuotojui viso ar dalies atlyginimo, du mėnesius ar ilgiau nevykdo darbo sutartyje ar kolektyvinėje sutartyje numatytų įsipareigojimų ar susitarimų (tokių kaip darbo ir poilsio laiko normos, apmokėjimo už darbą tvarka būdai), arba savavališkai keičia darbo sutarties sąlygas be darbuotojo sutikimo – darbuotojas turi teisę reaguoti. Raštu įspėjęs darbdavį prieš tris darbo

dienas, darbuotojas gali laikinai, iki trijų mėnesių, sustabdyti darbo sutarties vykdymą. Taisyklingai ir vadovaujantis teisės aktais, pateikus darbdaviui laiku įspėjimą apie darbo sutarties vykdymo sustabdymą remiantis LR darbo kodekso 50 straipsniu, darbuotojas yra atleidžiamas nuo pareigos pasirodyti darbe sekančia dieną ir atlikti savo funkciją.

Pati procedūra iš esmės yra nesudėtinga, darbuotojas privalo vadovautis darbo kodeksu, ir nustatyti kaip darbdavys pažeidžia darbuotojo teises, arba tiesiog elementariai yra nemokamas uždarbis (privalu turėti įrodymus, kad darbdavys nemoka užmokesčio), tai tokiu atveju darbuotojas surašo įspėjimą, nurodydamas priežastį kodėl imasi iniciatyvos sustabdyti darbo sutarties vykdymą, tiksliai nurodo kuria LR darbo kodekso norma remiasi, įspėjime nurodo atvejus kada darbo sutarties vykdymo sustabdymas baigtųsi ir galų gale dokumentą pasirašo ir jį pateikia darbdaviui.

Darbdavys turi teisę sutikti arba nesutikti su įspėjimu sustabdyti darbo sutarties vykdymą, jei darbdavys nesutinka, atitinkamai tokiu atveju reikia kreiptis į darbo teisės ginčus nagrinėjantį teisės organą – Darbo ginčų komisiją, kurie nuspręs ar darbo sutarties vykdymo sustabdymas yra teisėtas. Svarbiausi procedūros aspektai yra tokie, kad darbuotojas turi turėti teisinį pagrindą darbo sutarties vykdymo sustabdymui, vadovaujantis LR darbo kodekso 50 straipsniu, privalo raštu ir laiku informuoti darbdavį (prieš 3 darbo dienas) apie ketinimą sustabdyti darbo sutarties vykdymą.

Svarbu nepraleisti kokie yra reikalavimai pagrindimui - pagrįsti, kad egzistuoja objektyvios sąlygos leidžiančios inicijuoti darbo sutarties vykdymo sustabdymą ir tuo pačiu įrodyti, kad darbdavys ilgą laiką nevykdė įsipareigojimų ar padarė nurodytus pažeidimus. Jei darbuotojas šių sąlygų nesilaiko, darbo sutarties vykdymo sustabdymo procedūra darbdavys gali ginčyti ir remiantis LR darbo kodekso 50 straipsnio 4 dalimi, Darbuotojui, nepagrįstai sustabdžius darbo sutarties vykdymą, įstatymų nustatyta tvarka teks atsakyti už darbdaviui padarytą žalą.

Kaip ir aukščiau minėtoje byloje, darbdavys bandęs sustabdyti darbo sutarties vykdymą, sustabdymas buvo nesėkmingas, kadangi visų pirma nebuvo nustatytas objektyvusis pagrindas – teismas nenustatė ir nepripažino, kad atsakovė du mėnesius buvo nemokėjusi atlyginimo ir antras argumentas buvo tai, kad ieškovė nepateikė įspėjimo apie darbo sutarties vykdymo sustabdymą 3 darbo dienas prieš, kaip to reikalauja LR darbo kodekso 50 straipsnis (Vilniaus Apygardos teismo 2024 m. spalio 15 d. nutartis civilinėje byloje).

Kitoje situacijoje, Darbdavė nuo 2022 m. liepos nemokėjo darbo užmokesčio ir Darbuotojas 2022 m. rugsėjo 12 d. nustojo eiti į darbą, teigdamas, kad įgyvendino teisę sustabdyti darbo sutarties vykdymą, tačiau problema buvo su įspėjimo terminu. Darbuotojas raštu apie tai neinformavo darbdavio prieš tris darbo dienas, kaip reikalauja LR darbo kodekso 50 straipsnio 1 dalis, taigi teismas, nors egzistavo objektyvus pagrindas sustabdyti darbo sutartį, kadangi nebuvo mokamas darbo užmokestis, tačiau darbuotojas nesilaikė formos reikalavimų, teismas pripažino, kad darbuotojas neįgijo teisės neatvykti į darbą pagal LR darbo kodekso 50 str. todėl laikotarpis nuo rugsėjo 12 iki 30 d. pagrįstai užfiksuotas kaip pravaikšta (Vilniaus Apygardos teismo 2023 m. lapkričio 28 d. nutarties civilinėje byloje).

Taigi, galime suprasti, darbo sutarties vykdymo sustabdymas yra ganėtinai nesudėtingas procesas, tačiau reikia laikytis įstatyme nustatytų norminių taisyklių, taip pat kaip ir reikia nepamiršti, kad darbo sutarties vykdymo sustabdymas yra laikinas procesas, jis pasibaigia kitą dieną suėjus trijų mėnesių terminui arba kai darbdavys įvykdo reikalaujamas sąlygas. Turima omeny, kad jau sekančią dieną po darbo sutarties vykdymo sustabdymo pasibaigimo, darbuotojas privalo atvykti į savo darbo vietą ir pradėti vykdyti savo darbo funkcijas, tačiau reikia nepamiršti to fakto, kad jei darbo sutarties vykdymo sustabdymas nebuvo atliktas vadovaujantis LR darbo kodekso 50 straipsnio pagrindais, ir darbuotojas vis tiek nepasirodo darbe, kai darbo sutarties vykdymo sustabdymas dar neįvyko, tai tokiu atveju darbdaviui yra galimybė tokį neatvykimą į darbą vertinti kaip pravaikštą.

3.3. Darbo sutarties vykdymo sustabdymo pasekmės

Darbo sutarties vykdymo sustabdymą darbuotojo iniciatyva galime skirstyti į du skirtingus sustabdymus – sėkmingas, teisėtai atliktas sustabdymas, arba netinkamai įvykdytas, neteisėtas sustabdymas. Nuo to priklauso, kokie teisiniai padariniai atsiras abejoms darbo sutarties šalims.

Visų pirma galime apžvelgti teisėtai įvykdyto darbo sutarties vykdymo sustabdymo pasekmes. Jeigu darbuotojas įžvelgia tam tikrų neteisėtų darbdavio veiksmų, tokių kaip įsipareigojimų nepaisymas, kurie yra numatyti darbo ar kolektyvinėje sutartyje, arba darbo užmokesčio nemokėjimas du mėnesius ar daugiau, tai tokiu atveju, darbuotojas vadovaudamasis LR darbo kodekso 50 straipsnio 1 dalimi, laiku prieš 3 darbo dienas raštu

įspėdamas darbdavį apie darbo sutarties vykdymo sustabdymą, darbuotojas tokiu atveju yra atleidžiamas nuo pareigos atlikti darbo funkcijas, taip pat reikia nepamiršti, kad terminas yra tik 3 mėnesiai, tačiau darbo sutartis lieka galiojanti tik nebėra vykdomas darbas. Kai darbuotojas nebepasirodo darbe, darbdavys negali skelbti jam pravaikštos, jei sustabdymą atliko korektiškai ir teisingai, tai yra tokia darbo sutarties teisinė būsena. Svarbu paminėti tai, kad darbdavys negali reikalauti darbuotojo vykdyti darbo funkcijas tuo laikotarpiu, o neatvykimo į darbą negalima vertinti kaip drausminio pažeidimo. Darbo užmokestis sustabdymo laikotarpiu yra nemokamas, nebent susitariama kitaip.

Reikia nepamiršti darbuotojo teisės nutraukti darbo sutartį vadovaujantis LR darbo kodekso 56 straipsnio 1 dalies 2 punktu. Jeigu darbuotojui du mėnesius iš eilės ir daugiau nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis (mėnesinė alga) arba jeigu darbdavys ilgiau kaip du mėnesius iš eilės nevykdo savo įsipareigojimų, kuriuos nustato darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančios darbo teisės normos, tai tokiu atveju darbo sutartis gali būti nutraukta darbuotojo rašytiniu pareiškimu, apie tai įspėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas. Taigi, jei darbdavys per 3 mėn. nuo sustabdymo nepradedą vykdyti įsipareigojimų, darbuotojas gali nutraukti darbo sutartį su išeitine išmoka (2 VDU).

Reikia pridurti, kad sustabdymo laikotarpis neįeina į darbo stažą, kadangi darbo funkcijos nėra atliekamos, tai ir darbo stažas nekyla ir tai nėra faktiškai dirbamas laikotarpis. Vadovaujantis tuo, kad remiantis LR darbo kodekso 50 straipsnio 3 dalimi darbdavys yra įpareigotas sumokėti darbuotojui ne mažesnę kaip vienos Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžio kompensaciją už kiekvieną sustabdytą darbo sutarties vykdymo mėnesį. Ir pabaigai, teismas taip pat galėtų vertinti neteisėta darbdavio elgesį kaip pagrindą mažinti atsiskaitymus, ir taikyti LR darbo kodekso 147 straipsnį, kuris teigia, kad pavėluotas darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų mokėjimas.

Antroji straipsnio dalis teigia, kad Darbo santykiams pasibaigus, o darbdaviui ne dėl darbuotojo kaltės uždelsus atsiskaityti su juo (šio kodekso 146 straipsnio 2 dalis), darbdavys privalo mokėti netesybas, kurių dydis – darbuotojo vidutinis darbo užmokestis per mėnesį, padaugintas iš uždelstų mėnesių skaičiaus, tačiau ne daugiau kaip iš šešių. Jeigu uždelsta suma yra mažesnė negu darbuotojo vieno mėnesio vidutinis darbo užmokestis, netesybų dydį sudaro darbdavio uždelsta suma, padauginta iš uždelstų mėnesių skaičiaus, tačiau ne daugiau kaip iš šešių. Jeigu uždelsta atsiskaitymo laikotarpis yra trumpesnis negu vienas mėnuo, netesybų dydį sudaro darbuotojo vidutinio darbo

užmokesčio suma, apskaičiuota proporcingai uždelsto atsiskaitymo laikotarpiui. Kaip ir aukščiau minėtų bylų, teismas darbdavio nemokumo atveju priteisė netesybas remiantis tuo, kad įmonė uždelsė atsiskaityti su juo (darbuotoju) nutraukus darbo sutartį, neturi pagrindo kitaip vertinti šio klausimo išsprendimui reikšmingus faktus ar kitaip taikyti nurodytą Darbo kodekso normą (Vilniaus Apygardos teismo 2023 m. lapkričio 28 nutartis civilinėje byloje).

Tuo tarpu, jei darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbuotojo iniciatyva buvo atliktas neteisėtai, netinkamai, tai tokiu atveju nukentėjusi šalis tampa darbdavys, ir tokioje situacijoje įstatymas gina darbdavio teises ir teisinės pasekmės būna kategoriškai kitos. Jeigu darbuotojas pažeidė procedūrą, ji gali būti pažeidžiama, jei darbuotojas raštu nepranešė apie darbo sutarties vykdymo sustabdymą, nesilaikė termino ribų (pranešė dieną prieš), arba pats teisinis pagrindas neegzistavo sustabdyti darbo sutarties vykdymą (darbdavys nepažeidė nei jokių darbo ar kolektyvinės sutarties nuostatų, vykdė visus įsipareigojimus ir mokėjo darbo užmokestį laiku), tai tokiu atveju darbuotojos neturi teisinio pagrindo inicijuoti darbo sutarties vykdymo sustabdymą darbuotojo iniciatyva.

Neteisėtu darbo sutarties vykdymo sustabdymo atveju, darbuotojui nepasirodžius darbe, darbdavys tokiu atveju turi teisę skelbti pravaikštą, tačiau ne iškart, kadangi visų pirmą turi būti tinkamai atlikta informavimo, konsultavimo procedūra. Tai reiškia, jei yra rengiami dokumentai darbuotojui, kuris nedalyvauja, jis vis tiek turi būti su jais supažindinamas. Reikalavimas yra ruošiamas raštu, ir jį bandoma siųsti ar kitaip pateikti darbuotojui. Jei darbuotojas darbdavį ignoruoja, tokiu atveju darbdaviui reiktų vadovautis LR darbo kodekso 25 straipsniu dėl teisingo informavimo ir konsultavimo, kur nurodyta, kad darbuotojas privalo būti informuojamas raštu arba kita forma (elektroniniu paštu), kuri yra sutarta darbo sutartyje. Svarbu paminėti, kad reikalavime turi būti nurodyta, kad reikalaujama pasiaiškinti dėl neatvykimo į darbą priežasčių ir terminas iki kada laukiamas pasiaiškinimas. Darbuotojas pasiaiškinimą gali teikti įvairiais būdais, jei darbuotojas negali ar nenori atvykti į darbovietę. Jeigu darbuotojas pasiaiškinimo nepateikia per nustatytą terminą, arba priežastys nurodytos pasiaiškinyje nepateisina atvykimo į darbą, tai tokiu atveju atsiranda teisinis pagrindas fiksuoti pravaikštą, pranešti apie nedraudžiamąjį laikotarpį Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai. Tuo pačiu gimsta priežastis taikyti LR darbo kodekso 58 straipsnį, darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės. Susiklosčius tokioms aplinkybėms, darbdavys turi teisę rinktis ar įspėti darbuotoją, kad per ateinančius metus laiko atsiradus atitinkamam darbo pareigų

pažeidimui, darbuotojas bus atleistas be įspėjimo už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą arba gali iš karto konstatuoti faktą, kad yra taikoma pravaikšta ir jis yra padaręs šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, dėl ko jis bus atleidžiamas iš darbo remiantis LR darbo kodekso 58 straipsniu.

Svarbus faktas yra tai, kad neteisėtas vienašalis darbo sąlygų keitimas, negali būti priežastimi taikyti darbo sutarties vykdymo sustabdymą, kadangi, praktikoje teismo vertinimu, nurodytas 2023 m. rugsėjo 1 d. pasiūlymas negalėjo būti pagrindu ieškovei visiškai stabdyti darbo funkcijų atlikimą. Be to, ir įstatyme numatyta, kad darbuotojas turi teisę laikinai sustabdyti darbo sutarties vykdymą tik esant atitinkamoms sąlygoms (DK 50 straipsnis), kurių nagrinėjamu atveju nebuvo, o neteisėto darbo sutarties sąlygų pakeitimo atveju kreiptis į darbo ginčus dėl teisės nagrinėjančių organą, prašydamas įpareigoti darbdavį vykdyti darbo sutartį ir atlyginti atsiradusią žalą (DK 45 straipsnio 3 dalis), bet ne visiškai stabdyti darbo sutarties vykdymą (Vilniaus Apygardos teismo 2024 m. spalio 15 d. nutartis civilinėje byloje).

Negatyvi pasekmė darbuotojui, kad už neteisėtai vykdomą darbo sutarties sustabdymą, darbdavys neprivalo mokėti darbo užmokesčio už tą laikotarpį, kadangi tai nėra teisėta darbo sutarties vykdymo sustabdymo forma, o tiesiog darbo drausmės pažeidimas. Iš kitos pusės žvelgiant, darbuotojas negali reikalauti atlyginimo ar kitų išmokų už tą laikotarpį, tuo pačiu Sodra fiksuoja tokį pažeidimą, tai gali sukelti pasekmių darbuotojo socialiniam draudimui (nedarbo, pensijų, ligos išmokoms ir pan.). Ir galų gale darbuotojas praranda galimybę reikalauti gauti išeitinę išmoką, kadangi atleidimas iš darbo bus įforminamas kitaip ir tuo pačiu reikia nepamiršti LR darbo kodekso 50 straipsnio 4 dalis įtvirtinus tai, kad nepagrįstai sustabdžius darbo sutarties vykdymą, įstatymų nustatyta tvarka darbuotojas atsako už darbdaviui padarytą žalą.

Taigi darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbuotojo iniciatyva gali būti teisėtas arba neteisėtas, ir nuo to priklauso su kokiomis teisinėmis pasekmėmis šalims teks susidurti. Teisėtai, vadovaujantys įstatymų nustatyta tvarka, stabdomas darbo sutarties vykdymas, atleidžia darbuotoją nuo pareigos pasirodyti darbe 3 mėnesius arba kol darbdavys išspręs trūkumus ir pažeidimus, tai leidžia abiem šalims išsaugoti darbo sutartį, darbuotojas atleidžiamas nuo pareigos dirbti ir darbdavys prarandą teisę reikalauti darbuotojo dirbti, tačiau jei darbo sutarties vykdymo sustabdymas buvo neteisėtas, tai tokiu atveju darbuotojo nepasirodymas darbe gali būti vertinamas kaip pravaikšta, darbuotojui

gresia drausminė atsakomybė, darbuotojas ne tik praranda teisę į atlyginimą bei socialines garantijas, bet ir privalo atsakyti už darbdaviui padarytą žalą.

IŠVADOS

1. Darbo sutarties vykdymo sustabdymo institutas Lietuvos Respublikos darbo teisėje jau gyvuoja gana ilgą laiko tarpą - nuo LR darbo sutarties įstatymo priėmimo (1991 m.) jis buvo nuolat tobulinamas, keičiamas ir pildomas, todėl tapo efektyviai taikoma priemone, padedančia spręsti darbo santykių ginčus nenutraukiant darbo sutarties. Institutas padeda išsaugoti darbo santykių tęstinumą esant laikinoms kliūtims, tačiau jo veiksmingumą kartais riboja ne visuomet aiškus teisinis reglamentavimas ir nevienodas praktinis taikymas.

2. Nors LR darbo kodekso 49 ir 50 straipsniai numato aiškas nuostatas, jų taikymas praktikoje kelia tam tikrų iššūkių ir problemų: procedūriniai pažeidimai, netinkamas pagrindų interpretavimas ar piktnaudžiavimas tiek darbuotojo, tiek darbdavio teisėmis. Tokios situacijos gali lemti teisinę atsakomybę ir konfliktus. Teismų praktika patvirtina tai, kad neteisingas procedūrų laikymasis gali kelti darbo drausmės pažeidimų konstatavimą ar net ginčus dėl neteisėto nušalinimo, ar net privesti iki atleidimo iš darbo. Tai mažina šio instituto efektyvumą darbuotojų ir darbdavių teisių apsaugos kontekste, tačiau darbo ginčų institucijos padeda užtikrinti teisingumą kilus nesutarimams tarp šalių.

3. Nors dabartinis LR darbo kodeksas užpildo daugumą ankstesnių teisės spragų, vis dar išlieka praktikoje neaiškumų dėl tam tikrų situacijų kvalifikavimo ar reguliavimo. LR darbo kodeksas nereglementuoja nuotoliniu būdu dirbančių darbuotojų apsvaigimo patikros ar jų nušalinimo procedūrų, nors VDI rekomendacijos padeda šias spragas užpildyti. Neapibrėžtumai kartais verčia teismus taikyti bendruosius teisės principus, kas rodo teisės aktų tobulinimo poreikį dėl aiškesnio reglamentavimo būtinybę.

4. Lietuvos Respublikos teisinis reguliavimas iš esmės atitinka tarptautinius standartus, įgyvendinamos ES direktyvos. Tačiau lyginant su kitomis valstybėmis, galima pastebėti, kad darbo sutarties vykdymo sustabdymo institutas ne taip plačiai – pavyzdžiui, kitose šalyse dažniau taikomas vadinamasis „garden leave“, kuris yra reglamentuojamas kiek kitaip. Tačiau tai netrukdo Lietuvos praktikoje plėtoti darbuotojų apsaugos mechanizmų darbo sutarties vykdymo sustabdymo laikotarpiu. Lyginamoji analizė leidžia daryti išvadą, kad institutas yra gana stabilus ir mažas teismų praktikos skaičius patvirtina faktą, kad šio instituto taikymas nesukelia sudėtingų teisinių problemų ar klausimų.

ŠALTINIAI

Tarptautiniai teisės aktai:

1. 1982 m. TDO konvencija Nr. 158 “Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva” 4,7 str.
2. Europos Parlamento ir Tarybos 2002 m. kovo 11 d. direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje. *OL L 80, p. 29.*

Teisės norminiai aktai:

3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios* 2002, Nr. 64-2569);
4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016). TAR, 23709
5. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios* 1991, Nr. 36-973);
6. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992). *Valstybės žinios*, 33-1014.
7. Lietuvos Respublikos Administracinių nusižengimų kodeksas (2015). TAR, 11216.
8. Lietuvos Respublikos Baudžiamojo proceso kodeksas (2002). *Valstybės žinios*, 37-1341.
9. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74-2262;
10. Lietuvos Respublikos alkoholio kontrolės įstatymas (1995). *Valstybės žinios*, 44-1073.
11. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. gegužės 12 d. nutarimas „Dėl Transporto priemonės vairuojančių ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nustatymo taisyklių patvirtinimo (2017). TAR, 21468.
12. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakymas „Dėl nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų metodinių rekomendacijų patvirtinimo“ (2008). *Valstybės žinios*, 55-2113.
13. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2021 m. kovo 26 d. nutarimas Nr. 178 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. gegužės 7 d. nutarimo Nr. 544 „Dėl

- Darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamosiomis ligomis, sąrašo ir šių darbuotojų sveikatos tikinimosi tvarkos patvirtinimo“ pakeitimo (2021). Nr. 178. Vilnius
14. Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso pakeitimo ir papildymo“ (2022 m. birželio 28 d.) Nr. XIV-1189 Vilnius
 15. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47 straipsnio pakeitimo įstatymas 2022 m. kovo 24 d. Nr. XIV-975. Vilnius
 16. Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. gruodžio 24 d. nutarimo Nr. 1656 „Dėl Nedarbo socialinio draudimo išmokų nuostatų patvirtinimo“ pakeitimo. 2017 birželio 30d. Nr. 531. Vilnius
 17. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo pakeitimo įstatymas. 2018 m. gegužės 17 d. Nr. Nr. 70-3170. Vilnius.
 18. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47 ir 49 straipsnių pakeitimo įstatymas. 2020 m. kovo 17 d. Nr. 2020-05702. Vilnius.
 19. Aiškinamasis raštas dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 107, 109, 127, 132, 134, 140, 147, 149, 150, 151, 202, 293 ir 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei kodekso papildymo 1231 ir 1291 straipsniais įstatymo projekto. 2010 balandžio 23d. Nr. 10-1604-01. Vilnius.
 20. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr.81-3690.

Specialioji literatūra:

1. Code Napoléon (1804) *Code Civil des Français*. Paris: Imprimerie Nationale.
2. Petrylaitė, D., Guobaitė, R., Usonis, J. ir Davulis, T. (2021). *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje*. Mykolo Romerio universitetas.
3. Povilaitienė, I. (2012). *Darbo sutartis ir kitos teisinės darbo panaudojimo formos*. Daktaro disertacija, Vilniaus universitetas.

4. Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras
5. V. Tiažkijus, (2005) *Darbo Teisė: teorija ir praktika*, I tomas. Vilnius: Justitia.
6. T. Bagdanskis, V. Mačiulaitis, M. Mikalopas. (2018) *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. Vilnius. Rito projects.
7. G. Dambrauskienė, R. Macijauskienė, I. Mačernytė-Panomariovienė. (2007). *Darbo sutartis: Sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius. Žaltvykslė.
8. I. Nekrošius, (2004). *Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius. Justitia.
9. V. Taižkijus, (2010) *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos*. Vilnius. Mykolo Romerio universitetas.
10. T. Bagdanskis, G. Bužinskas, I. Gaižauskienė, R. Grigonienė. (2016) *Darbo teisės principai ir jų taikymas Lietuvos teismų praktikoje*. Vilnius. Registrų centras.

Konstitucinio Teismo jurisprudencija:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas (2021). Nutarimas byloje *Dėl valstybės tarnautojų nušalinimo nuo pareigų*, Nr. KT201-A-N15/2021.
2. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2019 m. rugsėjo 19 d. nutarimas, Nr. KT25-N11/2019.
3. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2021 m. gruodžio 22 d. nutarimas, Nr. KT201-A-N15/2021.

Lietuvos Aukščiausiojo teismo jurisprudencija:

1. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (2023). Nutartis civilinėje byloje *Dėl darbuotojų nušalinimo iš darbo*, Nr. 3K-3-375-969/2023.
2. Lietuvos Aukščiausiasis Teismo 2021 m. birželio 16 d. nutartis Nr. 3K-3-150-313/2021
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. lapkričio 23 d. nutartis Nr. 3K-3-456/2011
4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. birželio 2 d. nutartis civilinėje byloje *I. S. v. Vilniaus etninės veiklos centras (VEVC)*, bylos Nr. 3K-3-306/2008 m.
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. kovo 16 d. CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-154/2005.

6. Lietuvos aukščiausiojo teismo civilinių bylų skyriaus 2008 m. vasario mėn. 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-53/2008.
7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. kovo 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-93/2011.
8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. birželio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-476/2008
9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. birželio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-319-1075/2021.

Žemesnių instancijų teismų jurisprudencija:

1. Lietuvos apeliacinis teismas (2023). Nutartis civilinėje byloje *Dėl darbo ginčo dėl žalos atlyginimo*, Nr. e2-429-934/2023.
2. Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas (2023). Nutartis administracinėje byloje *Dėl valstybės tarnautojo atleidimo iš pareigų*, Nr. eA-1355-662/2023.
3. Regionų apygardos administracinio teismo 2021 m. lapkričio 8 d. nutartis, Nr. I3-8171-402/2021.
4. Klaipėdos Apygardos teismo 2022 m. gegužės 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-411-524/2022.
5. Vilniaus Apygardos teismo 2024 m. spalio 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-2169-1097/2024.
6. Vilniaus Apygardos teismo 2024 m. sausio 25 d. nutarties civilinėje byloje Nr. e2A-2347-1097/2024.
7. Vilniaus Apygardos teismo 2020 m. balandžio 28 d. nutarties civilinėje byloje Nr. 2A-950-852/2020.
8. Vilniaus Apygardos teismo 2022 m. kovo 22 d. nutarties civilinėje byloje Nr. e2A-883-861/2022.
9. Vilniaus Apylinkės teismo 2023 sausio 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2-755-1159/2023.
10. Vilniaus Apygardos teismo 2023 m. lapkričio 28 nutarties civilinėje byloje Nr. e2A-2544-852/2023.

Kiti šaltiniai:

10. AnchorageDailyNews.. Our employees are drinking on the job while working from home. How should we handle it? [interaktyvus] (modifikuota 2025-04-05). Prieiga per internetą: <https://www.adn.com/business-economy/2021/03/02/our-employees-are-drinking-on-the-job-while-working-from-home-how-should-we-handle-it/> [žiūrėta 2025 balandžio 12 d.]
11. Alcohol.org. Drinking Alcohol When Working from Home [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://alcohol.org/guides/work-from-home-drinking/> [žiūrėta 2025 balandžio 12 d.]
12. Legal500. Germany: Employment and Labour Law [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.legal500.com/guides/chapter/germany-employment-and-labour-law/> [žiūrėta 2025 balandžio 12 d.]
13. L&E Global. Restrictive Covenants in France. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://leglobal.law/countries/france/employment-law/employment-law-overview-france/08-restrictive-covenants/> [žiūrėta 2025 balandžio 12 d.]
14. Garden Leave Provisions in Employment Agreements. [interaktyvus] (modifikuota 2021-04-05).Prieiga per internetą: <https://www.ebglaw.com/assets/htmldocuments/uploads/2021/12/Steinmeyer-Rasnick-Garden-Leave-Provisions-in-Employment-Agreements-2021-Update-w-007-3506.pdf> [žiūrėta 2025 balandžio 12 d.]
15. M. Mikalopas. Darbo sutarties keitimo reglamentavimas naujajame Darbo kodekse. (modifikuota 2017-08-31) Prieiga per internetą: <https://www.vz.lt/eksperto-atsakymai/darbo-kodeksas-2017/2017/08/31/7496/darbo-sutarties-keitimo-reglamentavimas-naujajame-darbo-kodekse>. [žiūrėta 2025 balandžio 12 d].
16. Valstybinė darbo inspekcija. (2024) Jei darbe - neblaivus darbuotojas. (modifikuota 2024-01-18) Prieiga per internetą: <https://vdi.lrv.lt/lt/darbo-teise/darbdaviams/jei-darbe-neblaivus-darbuotojas/> [žiūrėta 2025 balandžio 12 d].
17. VDI_Nusalinimo_neblaiviu_apsvaigusiu_pavyzdine_forma.pdf. Prieiga per internetą: https://www.vdi.lt/PdfUploads/Nusalinimo_neblaiviu_apsvaigusiu_pavyzdine_forma.pdf [žiūrėta 2025 balandžio 12 d].
18. Visuomenės sveikata. Public health. 2022/4(99). Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerijos Higienos Institutas. Prieiga per internetą:

https://visuomenessveikata.hi.lt/uploads/pdf/visuomenes%20sveikata/2022.4%2899%29/V_S_2022_4%2899%29_visas.pdf

SANTRAUKA

Darbo sutarties vykdymo sustabdymas: samprata, rūšys ir problemos

Magistro darbe nagrinėjamas Lietuvos Respublikos darbo sutarties vykdymo sustabdymo institutas, siekiant išsiaiškinti jo teisinio reglamentavimo aiškumą, taikymą praktikoje bei efektyvumą darbuotojų ir darbdavių pareigų ir teisių apsaugos kontekste remiantis įvairiausiais norminiais aktais (LR darbo sutarties įstatymu, senuoju (2002 m.) ir dabartiniu (2016 m.) LR darbo kodeksu, baudžiamojo proceso kodeksu, administracinių nusižengimų kodeksu ir kitais), Konstitucine, Aukščiausiojo teismo bei žemesnių instancijų jurisprudencija ir moksliniais straipsniais ar kitais informaciniais šaltiniais. Siekiama išsiaiškinti kurios įstatymo normos yra keliančios problemų praktikoje. Remiantis Aukščiausiojo teismo ir Konstitucine jurisprudencija argumentuojama dėstoma informacija, pagrindžiamos įstatymų leidėjo nuostatos. Darbo sutarties vykdymo sustabdymo institutas yra viena iš efektyviausių darbo teisės reglamentavimo priemonių, siekiant darbo santykių lankstumo, stabilumo bei tęstinumo.

Darbe detaliai aprašyti darbo sutarties vykdymo sustabdymo pagrindai tiek darbdavio tiek darbuotojo iniciatyva, išanalizuota procedūra ir atskleistos pasekmės susijusios su tinkamu ir netinkamu instituto taikymu. Atskleista instituto samprata, jo istorija ir nurodyta kaip institutas keitėsi, plėtėsi ir kaip buvo užpildamos teisinės spragos reglamentavime. Nors reglamentavimas yra detalus ir iš esmės atitinka tarptautinius standartus bei ES direktyvas, tačiau vis dar egzistuoja keblumų praktikoje, ypač susijusių su procedūrų laikymusi, pagrindų interpretacija bei nuotolinio darbo kontekstu. Teismų praktika rodo, kad neteisingas šio instituto taikymas gali lemti ginčus, o spragos teisiniame reguliavime skatina teismus taikyti bendruosius teisės principus. Tyrimas patvirtino, kad darbo sutarties vykdymo sustabdymas yra svarbi ir efektyvi alternatyva darbo sutarties nutraukimui ir gali būti efektyviai taikomas darbo santykių konfliktams spręsti, tačiau svarbu toliau aiškinti jo taikymą ir užtikrinti teisių ir pareigų pusiausvyrą abiem šalims.

SUMMARY

Suspension of the execution of an employment contract: concept, types and problems

The Master's thesis examines the Institute of Suspension of the Republic of Lithuania to clarify the clarity, application of its legal regulation, practice and efficiency in the context of protection of employees and employers in accordance with various regulations (Law on Employment Contract, Old (2002) and current (2016) by the Labor Code of the Republic of Lithuania Constitutional, Supreme Court and lower instance jurisprudence and scientific articles or other information sources). The aim is to clarify which norms of the law are in practice in practice. According to the Supreme Court and the constitutional jurisprudence, the information is argued and the provisions of the legislature are substantiated. The Institute for suspension of the employment contract is one of the most effective means of regulatory tools for labor law in order to flexibility, stability and continuity of employment relationships.

The work in detail the grounds for suspension of the employment contract, both on the initiative of the employer and the employee, analyzed the procedure, and the consequences revealed related to the proper and inadequate application of the institute. The concept of the institute was revealed, its history, and as the institute changed, expanded and was filled in the regulation of legal gaps. Although the regulation is detailed and is essentially in line with international standards and EU directives, there are still problems in practice, especially those related to procedures, interpretation of the basics and remote work. Case law shows that the misapplication of this institute may lead to disputes, and the legal regulation of the gaps promotes the courts to apply general principles of law. The investigation has confirmed that suspension of an employment contract is an important and effective alternative to termination of an employment contract and can be effectively applied to resolution of employment relationships, but it is important to further interpret its application and to ensure the balance of rights and obligations to both parties.