

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Domanto Pipiro,
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studento

Magistro darbas

Darbo sutarties vykdymas: teorija ir praktika

Vadovas: lekt. dr. Nerijus Kasiliauskas

Recenzentas: lekt. dr. Arnas Paliukėnas

Vilnius 2016

TURINYS

ĮVADAS	3
1. DARBO SUTARTIES VYKDYMO SAMPRATA	6
2. DARBO SUTARTIES VYKDYMO TEISINIS REGLAMENTAVIMAS	11
2.1. Darbo sutarties sąlygų pakeitimas	11
2.2. Laikinas darbo sąlygų pakeitimas ypatingais atvejais	18
2.3. Perkėlimas į kitą darbą prastovos atveju	22
3. DARBO SUTARTIES VYKDYMO SUSTABDYMO PROBLEMINIAI APSEKTAI	28
3.1. Darbuotojo nušalinimas nuo darbo	28
3.2. Darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbdaviui nevykdant savo įsipareigojimų	37
4. DARBO SUTARTIES VYKDYMO INSTITUTO TAIKymo TEISMŲ PRAKTIKOJE PROBLEMINIAI ASPEKTAI	41
IŠVADOS	64
LITERATŪROS SĄRAŠAS	66
SANTRAUKA	72
SUMMARY	73

IVADAS

Gyvenant besikeičiančioje aplinkoje ir esant būtinybei tobulinti sukurtus svarbiausius teisinius dokumentus, atsiranda tikslas juos keisti, koreguoti, įtraukti naujovių ar pripažinti negaliojančiais ir pašalinti.

Ne išimtis, kad darbo santykiai kinta, atsiranda ir probleminių sričių teismų praktikoje. Lietuvos Respublikos Konstitucija¹ 48 straipsnio 1 dalimi garantuoja, kad kiekvienas pilietis, turi teisę į darbą. Kiekvienoje teisinį pagrindą turinčioje šalyje remiamasi tam tikrais darbo teisės įstatymais, kurie užtikrina reikalingąsias darbo, darbo aplinkos ir kt. ypatybes. Teisiniai santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo atsiranda tada, kai yra sudaroma darbo sutartis. Tačiau darbo sutartis, kaip mokslo objektas gali būti tyrinėjamas ir detaliau, siekiant atskleisti ir darbo sutarties vykdymo ypatybes. Tuo pačiu, moksliniu požiūriu aktualu tirti ir teismų bylas, kuriomis remiantis, manytina išryškėja darbo sutarties vykdymo instituto taikymo probleminiai aspektai.

Temos aktualumas. Nagrinėjama tema aktuali teorijai tuo, kad darbo sutartis ir jos vykdymas kiekvienu individualiu atveju yra skirtingas. Svarbu gerai suprasti reglamentavimo ypatumus, išskirti ir ištirti darbo sutarties vykdymą, dėl kurio manytina atsiranda daugiausia teisinių ginčų. Svarbu pažymėti ir tai, kad vienas iš įstatymo leidėjo tikslų yra užtikrinti abiejų šalių, tai yra – darbuotojo ir darbdavio poreikius. Darbo sutarties vykdymas ir šios srities nagrinėjimas leidžia vystyti teisės mokslą. Darbo struktūra gali būti naudojama ir tolimesniuose moksliniuose darbuose, kaip analizės pagrindas lyginant pokyčius ar taikant kitokius tyrimus.

Ši darbo tema praktikai aktuali tuo, kad neįmanoma, kitaip kaip nustatyti probleminių sričių, kurios atsiranda darbo sutarties vykdyme kaip teismų bylų tyrimas. Toks bylų tyrinėjimas yra tikslingas tuo, kad atspindi pagrindines sritis dėl ko kyla teisiniai ginčai, ar tinkamai taikomos teisės normos reguliuojančios darbo sutarties vykdymą ir kt. Tuo pačiu, tai aktualu ir teisės mokslui, pateikiant naujas įžvalgas, kaip teismų praktika atspindi teorinį kontekstą, siekiant išskirti darbo sutarties vykdymo srities taikymo probleminius aspektus.

Darbo tikslai. Šio darbo tyrimo tikslas – atskleisti darbo sutarties vykdymo sampratą, pagrindinius ir detaliuosius teorijos aspektus, taip pat pateikti ir išanalizuoti darbo sutarties

¹ Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės Žinios, 1992, Nr. 33-1014)

vykdymo praktiką remiantis oficialiomis teismų bylomis. Darbo tikslams pasiekti formuojami uždaviniai:

- Pateikti darbo sutarties vykdymo sampratą;
- Išanalizuoti darbo sutarties vykdymo teisinio reglamentavimo ypatumus;
- Ištirti darbo sutarties sustabdymo probleminius aspektus;
- Išnagrinėti darbo sutarties vykdymo praktines problemas bei aktualią teismų praktiką.

Darbe nepateikiama užsienio valstybių darbo sutarties vykdymo reglamentavimo aspektų, kadangi darbo temai atskleisti pasirinkta būtent Lietuvos teisė.

Darbo objektas ir tyrimo metodai. Šio mokslo darbo objektas – darbo sutarties vykdymas. Siekiant jau anksčiau minėto darbo tikslo bei įgyvendinant darbo uždavinius darbe naudojamos šiais tyrimo metodais:

- Lyginamuoju. Šiuo metodu aiškinami skirtumai tarp darbo sutarties ir civilinės sutarties. Lyginami skirtumai tarp darbo sutarčių. Taip pat buvo lyginamos įvairios skirtingos mokslinės koncepcijos, be to analizuojamos ir pateikiamos skirtingų teisės doktrinos atstovų pozicijos ir taip nustatomi, ir išryškunami esminiai nuomonių skirtumai.
- Sisteminės analizės. Remiantis šiuo metodu darbo sutarties vykdymas nagrinėjamas kaip neatsiejama darbo teisės šakos sudedamoji dalis, kuri tuo pačiu yra glaudžiai susijusi ir su kitais šios teisės šakos institutais.
- Loginis analizės metodas. Šiuo tyrimo metodu vadovautasi tiriant norminę bei specialiąją literatūrą, tuo pačiu darant apibendrinimus ir išvadas. Vadovaujantis šiuo tyrimo metodu darbe ištyrus ir išanalizavus darbo sutarties vykdymo sampratos elementus, pasitelkus sintezės metodą ir juo remiantis iš gautųjų įžvalgų suformuluotas rekomenduotinas ir Lietuvos darbo teisės teorijos ir praktikos tendencijas atitinkantis darbo sutarties vykdymo sampratos aiškinimas.
- Dokumentų analizės metodas. Šiame darbe remtasi ir dokumentų analizės metodu, kuris naudojamas siekiant ištirti teismų praktiką. Tuo pačiu šis tyrimo metodas persipina ir su analizės metodu. Remiantis analizės metodu iš gautųjų tyrimo duomenų išskiriamos esminės teismų bylos, kurios nagrinėjamos atskirai bei pateikiamos šiame darbe.

Darbo originalumas. Atliktas tyrimas yra savarankiškas ir originalus. Šio darbo originalumas pasižymi tuo, kad jame pirmiausia pateikiama teorija ir vėliau pateikiama bei tiriama praktika. Praktika atspindi probleminį kontekstą, dėl ko kyla teisiniai ginčai. Manytina, kad toks tyrimas leidžia matyti, darbo teisės ir tuo pačiu darbo sutarties vykdymo instituto problemines sritis, kurios gali būti tiriamos ar naudojamos kituose moksliniuose tyrimuose, kaip tikslas palyginti pokyčius darbo teisės sistemoje, siekiant atrasti skirtumus tarp Lietuvos ir užsienio valstybės darbo teisės reglamentavimo, o tiriamuoju kontekstu tarp konkrečiai darbo sutarties vykdymo ir kt. Darbo sutarties vykdymo ar panašia tema darbų aptinkama, tačiau esminis šio darbo skirtumas yra tyrimas ir bylų atskleidžiančių probleminį kontekstą analizė. Ši tema aktuali ir manytina nebaigtinė, nes kintant darbo santykiams, teisiniam reglamentavimui, atsirandant naujoms problemoms gali ryškėti ir nauji darbo teisiniai ginčai, o tuo pačiu ji gali būti nagrinėjama mokslo prasme iš įvairių pozicijų.

Svarbiausi šaltiniai. Rašant darbą naudojamosi normine literatūra (Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos Darbo kodeksu, Lietuvos administracinės teisės pažeidimo kodeksu, Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso ir kt.), specialiąja literatūra². Darbe itin didelis dėmesys yra skiriamas teismų praktikai, analizuojamos ir dokumentų analizės metodu atsirenkamos darbo temą atspindinčios aktualios bylos³.

² Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentarais; Davidavičiaus, Henriko. Darbo sutarties sąlygos ir jų keitimas darbdavio iniciatyva// Juristas. 2009, Nr. 3 (66), Petrylaitė Daiva, Petrylaitė Vida. Darbo teisė: aktualūs atsakymai darbuotojui. VĮ Registrų centras, Vilnius, 2010 ir kt. (detalus sąrašas pateikiamas literatūros sąrašė).

³ Bylos, kuriomis remiamasi darbe, pateikiamos literatūros sąrašė.

1. DARBO SUTARTIES VYKDYMO SAMPRATA

Darbo teisėje pagrindinis objektas yra darbo teisiniai santykiai, kurie pasireiškia per subjektinių teisių ir pareigų turinį. Darbo teisiniai santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo pirmiausia atsiranda iš sudarytos darbo sutarties, kurią abi teisinės šalys privalo tinkamai vykdyti.

Tam, kad tarp darbdavio ir darbuotojo būtų plėtojami sėkmingi teisiniai santykiai, visų pirma, turi būti suprantamas darbo sutarties turinys ir jo įgyvendinimas. Lietuvos Respublikos darbo kodekso⁴ (toliau – DK) 93 straipsnyje yra numatyta, kad darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės ar 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.

Skiriamasis darbo sutarties požymis nuo civilinės sutarties yra, kad darbuotojas į darbą yra priimamas ne tam, jog atliktų konkrečią užduotį, o kad galėtų vykdyti tam tikras darbo funkcijas ir eiti tam tikras pareigas. Darbo sutartimi šalys įsipareigoja atlikti tęstinio pobūdžio užduotį, kuri yra nesiejama su gaunamu rezultatu, tuo tarpu civiline sutartimi šalys įsipareigoja atlikti konkrečią, iš anksto apibrėžtą užduotį. Dar vienas skiriamasis požymis yra tai, kuomet yra atliekama darbo funkcija, darbuotojas turi laikytis darbo tvarkos bei paklusti darbdavio nurodymams. Tuo tarpu civilinėse sutartyse santykio šalių pavaldumo nėra. Taip pat vienas reikšmingiausių požymių yra atlygintinumumas, kadangi kai kuriais atvejais jo pobūdis gali būti reikšmingas atskiriant darbo santykius nuo civilinių. Taigi tinkamas darbo sutarties vykdymas priklauso ir nuo darbo sutarties turinio.

Darbo sutarties turinys, kaip nustatyta DK 94 straipsnyje, yra jos šalių sulgytos sutarties sąlygos, apibrėžiančios šalių teises ir pareigas. Remiantis DK 4 straipsniu šalys gali pačios nusistatyti savo tarpusavio teises ir pareigas, kadangi jos tiksliausiai žino, kokios sąlygos joms yra priimtinausios ir reikalingiausios, todėl darbuotojai ir darbdaviai bendradarbiaudami gali nusistatyti tokias sąlygas, kurios labiausiai atitiktų jų lūkesčius. Verta pastebėti, kad DK 94 straipsnio 2 dalyje yra numatyta taisyklė, kad šalys negali nustatyti tokių sąlygų, kurios

⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės Žinios 2002, Nr. 64-2569);

pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato DK, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Taigi tam, kad būtų išvengta piktnaudžiavimo, būtų laikomasi minimalių darbo standartų ir kad numatomas tarpusavio teises ir pareigas būtų galima vykdyti, susitarimams yra keliami tam tikri reikalavimai.

Išskiriami trys reikalavimai, kuriuos aktualu įvardinti detaliau. Vienas iš jų yra, kad teisės ir pareigos turi būti nustatytos susitarimu, kuris būtų sudarytas darbo santykių šalių laisva valia. Kitas reikalavimas yra, kad darbo santykių subjektai tarpusavio teises ir pareigas nustatytų vadovaudamiesi bendraisiais teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais. Ir galiausiai, tarpusavio teisės ir pareigos turi būti nustatytos tik tais atvejais, kai DK ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia nustatyti tokių teisių ir pareigų. Todėl darbo santykio šalys negali keisti įstatyme numatytų imperatyvių teisių ir pareigų⁵.

Darbdavys ir darbuotojas sudarydami darbo sutartį įsipareigoja ją tinkamai vykdyti. Tai reiškia, kad yra įsipareigojama tinkamai įgyvendinti darbo sutarties turinį. Todėl galima teigti, kad tinkamas darbo sutarties vykdymas priklauso ir nuo darbo sutarties turinio, kuris turi būti suprantamas abiem santykio šalims. Tačiau šalys įsipareigoja vykdyti ne tik tai, kas yra numatyta darbo sutartyje, bet ir imperatyvias nuostatas, kurios numato šalių teisių apsaugą ir garantijas⁶. Tai yra tokias šalių teises ir pareigas, kurios atsiranda darbo sutarties pagrindu.

Darbo sutarties vykdymas bendriausia prasme yra suprantamas kaip darbo sutartyje nustatytų abipusių įsipareigojimų tinkamas įgyvendinimas sutarties galiojimo laikotarpiu⁷. Tuo tarpu DK nėra pateikta jokios išsamios darbo sutarties vykdymo sąvokos. Tačiau išanalizavus Darbo kodekso trečiąjį skirsnį, kuris reglamentuoja darbo sutarties vykdymą, galima teigti, kad vykdymas apima ne tik numatytų darbo funkcijų vykdymą, tačiau ir darbo sutarties sąlygų pakeitimus, nušalinimą nuo darbo bei darbo sutarties vykdymo sustabdymą. Tokios nuomonės laikosi ir V. Tiažkijus, kuris teigia, kad darbo sutarties vykdymas yra suprantamas kaip darbo sutartyje nustatytų abipusių įsipareigojimų tinkamas įgyvendinimas ir užtikrinimas sutarties galiojimo laikotarpiu. Atsižvelgdamas į tai, teisės mokslininkas teigia, kad sąvoka apima ne tik deramą darbo sutarties vykdymą siauroju požiūriu (tai yra abipusių

⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I dalis bendrosios nuostatos. II dalis Kolektyviniai darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2003, p. 46.

⁶ Mačernytė-Panomariovienė I. Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas// Jurisprudencija, 2005, t. 74(66), p. 7.

⁷ V. Tiažkijus. Darbo Teisė: teorija ir praktika, I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 396.

teisių ir įsipareigojimų), bet ir jo tinkamą keitimą bei nutraukimą laikantis norminių teisės aktų reikalavimų⁸.

DK 118 straipsnyje yra numatyta, kad darbuotojas be darbdavio ar jo įgalioto asmens sutikimo neturi teisės savo darbą pavesti atlikti kitam asmeniui. Taigi, darbuotojas yra įpareigotas pats atlikti jam pavestą darbą, bet esant darbdavio ar jo įgalioto asmens sutikimui yra leidžiama pavesti atlikti darbą ir kitam asmeniui. Tiesa, šiame straipsnyje aptartas atvejis, kada darbas yra pavedamas atlikti kitam asmeniui, dažnai yra painiojamas su teisių ir pareigų darbo sutartyje perleidimu. Tuo darbo pavedimas kitam asmeniui skiriasi nuo laikinai nesančio darbe darbuotojo pavadavimo. Pavaduotojas visada įgyja visas buvusias pavaduojamo darbuotojo teises ir pareigas. Taigi pavedimas turi būti trumpalaikis, kai darbuotojas dėl tam tikrų priežasčių negali atlikti vienokių ar kitokių veiksmų⁹.

Kada yra sudaroma darbo sutartis šalys įsipareigoja atlikti ne tik tai, kas tiesiogiai yra numatyta joje, tačiau ir imperatyvias nuostatas, numatančias sutarties šalims teisių apsaugą ir garantijas. Atkreipiamas dėmesys į tai, kad darbuotojas, atlikdamas pagal šią sutartį tam tikrą darbo funkciją (apibrėžtą profesija, specialybe, kvalifikacija ar tam tikromis pareigomis), privalo, atsižvelgdamas į savo funkcijų vykdymui nustatytus ir darbovietėje galiojančius aktus, reglamentuojančius jo darbą (pvz., pareiginius nuostatus), laikytis įmonėje nustatytos vidaus darbo tvarkos, o darbdavys privalo vykdyti visus įsipareigojimus ir užtikrinti sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu, tam, kad šią funkciją būtų įmanoma atlikti¹⁰. Dar viena taisyklė, kurią įtvirtina DK 119 straipsnis yra, kad darbdavys neturi teisės reikalauti, išskyrus DK 120, 121 ir 122 straipsniuose numatytus atvejus¹¹, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi. Taigi iš pateiktos taisyklės darytina išvada, kad atvejai, kurie nepatenka į taisyklės išimtis (pavyzdžiui, kai yra keičiama gamyba, jos mastas, technologija, darbo organizavimas, dėl prastovos ar kitų atvejų) ir nėra būtinybės pakeisti darbo sutarties sąlygas, darbdavys negali jokiais kitokiais pagrindais reikalauti be darbuotojo sutikimo atlikti darbo sutartimi nesulygto darbo. Todėl sudarant darbo sutartį ir nustatant joje darbo funkcijas yra garantuojama darbuotojų apsauga nuo nepagrįstų darbdavio reikalavimų atlikti tokias funkcijas, dėl kurių nebuvo susitarta.

⁸ V. Tiažkijus. Darbo Teisė: teorija ir praktika, I tomas. Vilnius: Justitia, 2005 p. 396.

⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, II tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 113.

¹⁰ Mačernytė-Panomariovienė I. Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas// Jurisprudencija, 2005, t. 74(66), p. 7.

¹¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, II tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 114.

Kaip nustato tas pats DK 119 straipsnis dėl papildomo darbo ar pareigų turi būti sutarta ir tai turi būti aptarta darbo sutartyje. Šio straipsnio formuluotėje nėra konkretizuojama, kur turi būti aptarta sąlyga dėl papildomo darbo, t. y. ar toje pačioje darbo sutartyje, ar sudarius kitą darbo sutartį. Tačiau Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) 2015 m. gegužės 29 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-332-686/2015 buvo konstatuota, kad susitarimas dėl papildomo darbo ar pareigų išreiškiamas ne sudarant naują darbo sutartį, o aptariant tai galiojančioje darbo sutartyje, keičiant sutarties sąlygas¹². Aiškinant sistemiškai DK 119 straipsnį su DK 114 straipsniu, kurie nustato papildomą darbą ir antraeiles pareigas, darytina išvada, kad papildomas darbas nebūtinai gali būti kaip atskira darbo sutarties rūšis. Taip pat, DK 114 straipsnio 1 dalis nustato, kad darbuotojas gali susitarti, jeigu to nedraudžia įstatymai, kad jis toje pačioje darbovietėje eis tam tikras papildomas pareigas arba dirbs tam tikrą papildomą (sutartyje nesulygtą) darbą. Šiuo atveju naujas darbo teisinis santykis tarp darbo sutarties šalių neatsiranda, o tik yra keičiamas jau egzistuojančio santykio turinys, t. y. atlikdamas pagrindines darbo sutarties funkcijas darbuotojas taip pat darbdavio naudai atlieka ir papildomą darbą, už kurį yra gaunamas papildomas užmokestis. Taigi darbdavys negali reikalauti, kad darbuotojas atliktų tokius darbus, kurie nėra aptarti darbo sutartyje. Todėl norint, kad darbuotojas vis dėl to atliktų tokį darbą, kuris nebuvo aptartas darbo sutartyje, turi būti perkeliamas laikantis teisės aktuose numatytos tvarkos į kitą darbą.

DK 35 straipsnis numato, kad įgyvendindami savo teises bei vykdydami pareigas, darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisyklės bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų. Draudžiama piktnaudžiauti savo teise. Taigi, darbo teisės bei pareigos vykdomos įvairiausiai būdais, dėl to gali pasikeisti su darbo teisės įgyvendinimu ar įvykdymu susijusių asmenų teisinė padėtis.

Teisinė sistema privalo užtikrinti, kad darbo teisės ir pareigos būtų įgyvendinamos ekonomiškai, sąžiningai, teisingai ir protingai. Šiuos tikslus užtikrinti įgyvendinant darbo teises ir vykdant darbo pareigas leidžia įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai, bendro gyvenimo taisyklės bei esminiai teisinės sistemos principai – protingumas, teisingumas ir sąžiningumas¹³.

Kadangi DK 35 straipsnyje yra numatyti tik bendrieji darbo santykio šalių teisių įgyvendinimo ir pareigų vykdymo reikalavimai, tai daugumą nuostatų reguliuoja kiti DK

¹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. gegužės 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-332-686/2015.

¹³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I dalis bendrosios nuostatos. II dalis Kolektyviniai darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2003, p. 129

straipsniai, darbo įstatymai, kiti įstatymai ir norminiai teisės aktai. Tai užtikrina, kad nebūtų pažeidžiamos kitų asmenų teisės ir įstatymų saugomi interesai.

Minėta taisyklė yra įtvirtinta DK 35 straipsnio 2 dalyje, kurioje yra teigiama, kad darbo teisių įgyvendinimas ir pareigų vykdymas neturi pažeisti kitų asmenų teisių ir įstatymų saugomų interesų. Taip pat yra draudžiama trukdyti darbuotojams jungtis į profesines sąjungas arba trukdyti tokių sąjungų veiklai.

Darytina išvada, kad teisių ir pareigų darbo sutarties šalys turi laikytis, kitu atveju, pažeidę savo pareigas, turėtų prisiimti dėl to kylančius neigiamus padarinius. Taigi, pagrindinė darbuotojo pareiga, kuri kyla iš darbo sutarties yra ją vykdyti. Tiek darbuotojas, tiek darbdavys būdami darbo santykiuose privalo rūpintis tinkamu darbo sutarties vykdymu. Taip pat darbdavys, vadovaujantis universaliu teisės principu, kad teisė asmeniui negali nustatyti neįmanomų vykdyti pareigų (*impossibilia nulla obligatio est*), neturi piktnaudžiauti savo teise ir suteikti darbuotojui tinkamą sutartyje nustatytą darbą.

2. DARBO SUTARTIES VYKDYMO TEISINIS REGLAMENTAVIMAS

2.1. Darbo sutarties sąlygų pakeitimas

Sudarant darbo sutartį neįmanoma nuspėti visų aplinkybių, kurios bus ateityje ir visa tai numatyti sutartyje. Besikeičiant aplinkai atsiranda ir poreikis pakeisti tam tikras sąlygas tam, kad būtų užtikrintas tinkamas darbo sutarties vykdymas. Šiam atvejui įstatymų leidėjas yra nustatęs darbo sutarties sąlygų pakeitimą. Darbo sutarties sąlygų pakeitimas yra laikomas tada, kada yra pakeičiamos darbo santykio šalių sulygotos sutarties sąlygos, kurios apibrėžia, jų teises ir pareigas.

Darbo teisė pripažįsta sutarčių laisvės principą, todėl tiek darbuotojas, tiek darbdavys savo susitarimu gali pakeisti bet kurią sutarties sąlygą, tiesa, turi būti laikomasi nustatytos darbo sutarties sąlygų keitimo tvarkos. Darbo sutarties sąlygų pakeitimo būdas ir tvarka priklauso nuo tų sąlygų keitimo priežasties, keičiamų sąlygų rūšies ir nuo to, kuriam laikui – terminuotai ar neterminuotai keičiamos sąlygos¹⁴.

Tam, kad būtų galima išanalizuoti darbo sutarties sąlygų keitimo tvarką bei jos ypatumus, reikėtų išsiaiškinti, kokios sąlygos būna nustatomos darbo sutartyje. Pats bendriausias darbo sutarties sąlygų skirstymas yra būtiniosios ir papildomos sąlygos.

DK 95 straipsnio 1 dalyje išvardintos (darbovietė ir darbo funkcijos) darbo sutarties sąlygos vadinamos būtinosiomis, tai yra, dėl jų nesutarus darbo sutartis laikoma nesudaryta. Prie šių sąlygų yra priskiriamos – susitarimas dėl darbuotojo darbovietės ir darbo funkcijos. Taigi, sudarant darbo sutartį užtenka susitarti dėl to ką dirbsime ir kur dirbsime.

Kai kurioms darbo sutarties rūšims darbo įstatymuose, norminiuose teisės aktuose ir kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatomos ir kitos būtiniosios sąlygos, kurias sulygsta šalys sudarydamos tokią darbo sutartį. Tokia nuostata yra reglamentuojama DK 95 straipsnio 2 dalyje. Skirtumas šios rūšies būtinųjų darbo sutarties sąlygų nuo darbovietės ir darbo funkcijos yra tai, kad nuo jų nepriklauso darbo sutarties galiojimas¹⁵.

DK 95 straipsnio 3 dalyje yra numatyta, kad kiekvienoje darbo sutartyje šalys sulygsta dėl darbo apmokėjimo sąlygų. Nors įstatymų leidėjas ir reikalauja dėl tokios sąlygos susitarti, tačiau ji negalėtų būti priskiriama prie būtinųjų sąlygų. Kadangi nesutarus dėl būtinųjų sąlygų darbo sutartis nebus laikoma sudaryta, tuo tarpu apmokėjimo sąlyga tokia nėra. Todėl galima

¹⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, II tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 115.

¹⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, II tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 50.

teigti, kad apmokėjimo sąlyga negali būti priskiriama nei prie būtinųjų, nei prie papildomų darbo sutarties sąlygų. Ji turi savarankišką teisinę prigimtį¹⁶.

Kita rūšis darbo sąlygų, kurias numato DK 95 straipsnio 4 dalis yra papildomos darbo sutarties sąlygos. Tokios sąlygos nėra būtinos, kad darbo sutartis galiotų, tačiau tuo atveju, jeigu dėl jų yra susitariama, tai ir būtinosios, ir jos yra vienodai privalomos. Taigi, šalys gali sulygti dėl tokių darbo sutarties sąlygų, kurias nustatyti nedraudžia įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis.

Tam, kad nebūtų piktnaudžiaujama savo teisėmis DK 120 straipsnis numato darbo sutarties sąlygų pakeitimą. Yra numatyta, kad darbo sutarties sąlygų pakeitimui yra reikalingas išankstinis raštiškas darbuotojo sutikimas. Išanalizavus šį straipsnį, galima suskirstyti darbo sutarties sąlygų keitimą į šias dalis:

- 1) būtinųjų darbo sutarties sąlygų keitimą (DK 120 straipsnio 2 dalis);
- 2) apmokėjimo sąlygų keitimą (DK 120 straipsnio 3 dalis);
- 3) kitų darbo sutarties sąlygų keitimą (DK 120 straipsnio 1 dalis).

Teisės literatūroje galima atrasti ir kitokių nuomonių šiuo klausimu. V. Tiažkijus laikosi tokios nuomonės, kad 120 straipsnis 1 dalis negali būti taikoma visoms darbo sutartyje sulygtoms darbo sąlygoms, todėl ši norma turi būti taikoma papildomos darbo sąlygoms, kurios nebuvo aptartos konkrečioje darbo sutartyje, bet kurios įprastai taikomos darbuotojams toje darbovietėje. 120 straipsnio 2 dalis turi būti taikoma ne tik šiame straipsnyje nurodytoms būtinosioms darbo sutarties sąlygoms, bet ir tuo atveju, kai yra keičiamos darbo sutartyje aptartos papildomos sąlygos¹⁷. Tuo tarpu I. Nekrošius teigia, kad minėto straipsnio 1 dalis neaptaria, kurias darbo sutarties sąlygas, numatytas DK 95 straipsnyje, ši norma reguliuoja. Kadangi to paties straipsnio 2 dalis numato specialias būtinųjų darbo sutarties sąlygų keitimo taisykles, o 3 dalis numato darbo apmokėjimo sąlygų keitimą. Todėl autorius mano, kad 120 straipsnio 1 dalis reglamentuoja papildomų darbo sutarties sąlygų keitimą¹⁸.

DK 120 straipsnio 1 dalis numato, kad darbdavys turi teisę pakeisti darbo sutarties sąlygas, kai yra keičiama gamyba, jos mastas, technologija arba darbo organizavimas, taip pat kitais gamybinio būtinumo atvejais. Pagal nurodytą straipsnį darbdavys gali pakeisti nurodytas sąlygas tik darbuotojo sutikimu. Tačiau, jei darbuotojas nesutinka su sąlygų pakeitimu,

¹⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, II tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 51.

¹⁷ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. T. I. Vilnius: Justitia, 2005, p. 404.

¹⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, II tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 115.

atsiranda DK 120 str. 1 dalyje numatyta sąlyga, kad tokiu atveju jis gali būti atleistas iš darbo pagal DK 129 straipsnį laikantis darbo sutarties nutraukimo tvarkos. Čia pat iškyla problema, kas tokiu atveju yra atleidimo pagrindas, kadangi juo gali būti tiek darbuotojo nesutikimas pats savaime, tiek DK 129 straipsnis, kuriame yra teigiama, kad atleidimas yra įmanomas dėl svarbių priežasčių (pavyzdžiui, darbuotojo gebėjimai, ekonominės priežastys).

Nors atleidimas ir nebūtų kvalifikuojamas kaip darbo drausmės pažeidimas, tačiau darbuotojas vis tiek nesutikdamas rizikuoja prarasti darbą. Kadangi nuoroda į DK 129 straipsnį yra siunčiamoji, tai reiškia, kad darbo sutarties nutraukimo pagrindas yra ne darbuotojo atsisakymas dirbti pakeistomis darbo sąlygomis (tai yra tik darbo sutarties nutraukimo priežastis), o aplinkybės, nurodytos DK 129 straipsnio dispozicijoje. Darbdaviui reikės įrodyti, kad buvo svarbi priežastis nutraukti darbo sutartį, laikytis atleidimo iš darbo taisyklių ir darbuotojui numatytų garantijų¹⁹. Taigi šiuo atveju DK 129 straipsnis yra pagalbinis ir yra susietas su DK 120 straipsniu. Tam, kad būtų galima atleisti darbuotoją, turi būti objektyviai pagrindžiamos atleidimo priežastys ir kaip jau buvo minėta anksčiau turi būti gamybinė, ekonomė, technologinės ar kitos DK 120 straipsnyje nurodytos priežastys. Taip pat DK 129 straipsnio 2 dalyje yra numatyta, kad svarbiomis priežastimis atleisti darbuotoją gali būti pripažįstamos tik tos aplinkybės, kurios yra susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe.

Analizuojant DK 120 straipsnio 1 dalį toliau, reikia paminėti, kad šiame straipsnyje nėra pateikta išsamaus sąrašo, dėl ko gali būti keičiamos darbo sutarties sąlygos, kadangi yra minimi ir „kiti gamybinio būtinumo atvejai“. Pateikta gamybinio būtinumo sąvoka nėra paaiškinama nei minėtame straipsnyje, nei ir pačiame Darbo kodekse²⁰. Taigi galima manyti, kad darbo sutarties sąlygų keitimo atveju darbdaviui yra paliekama laisvė pasirinkti dėl ko gali būti keičiamos darbo sutarties sąlygos. Tiesa, keitimo priežastis turi būti susijusi su jau minėtu gamybiniu būtinumu.

Kitas darbo sutarties sąlygų keitimas, kurį numato DK 120 straipsnio 2 dalis, yra susijęs su DK 95 straipsnio 1 ir 2 dalyse numatytais sąlygomis, tai yra su būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis – darbuotojo darbovietės ir darbo funkcijų. Tiesa, kaip numato minėto straipsnio 2 dalis, šie atvejai gali būti keičiami tik esant išankstiniam raštiškam darbuotojo sutikimui, išskyrus DK 121 straipsnyje numatytus atvejus, kada sąlygos yra keičiamos

¹⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, II tomas. Vilnius: Justitia, 2004 p. 116.

²⁰ Davidavičius H. Darbo sutarties sąlygos ir jų keitimas darbdavio iniciatyva// Juristas. 2009, Nr. 3 (66), p. 4.

ypatingais atvejais. Taigi, būtiniosios darbo sutarties sąlygos, jeigu jas norima keisti neterminuotai arba ilgesniam negu vieno mėnesio terminui, gali būti keičiamos tik išankstiniu rašytiniu darbuotojo sutikimu. Jokių šios taisyklės išimčių DK nenumato²¹. Tačiau šiuo atveju, taip pat, kaip ir DK 120 straipsnio 1 dalies atveju, jeigu darbuotojas atsisako dirbti pagal darbdavio pasiūlytas pakeistas darbo sąlygas, jis gali būti atleistas pagal DK 129 straipsnio 1 dalį.

Taip pat šiuo atveju kyla dar viena problema susijusi su darbuotojo išankstiniu sutikimu, kadangi nėra aišku, kokių terminų turėtų būti laikomasi įspėjant darbuotoją apie darbo sutarties sąlygų pakeitimą. Todėl būtų galima spręsti, kad turėtų būti laikomasi protingumo principo ir kiekvienu individualiu atveju toks terminas skirtųsi. Taip pat yra sutinkama nuomonių, kad reikėtų taikyti tokius terminus, kurie yra reglamentuojami panašiuose santykiuose.

Dar vienas probleminis atvejis, kuris gali iškilti keičiant DK 120 straipsnio 2 dalyje minima vienai iš būtinųjų darbo sutarties sąlygų yra darbovietė. Problema iškyla dėl to, kadangi darbovietė gali būti įvardinamas tiek pats padalinys, tiek juridinis asmuo. Taip pat kyla problemų dėl to, kad Darbo kodekse yra vartojami du terminai: „darbovietė“ ir „darbo vieta“. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinėje byloje Nr. 3K-3-274/2008 ginčas kilo dėl to, kad ieškovė prašė teismo jos atleidimą pripažinti neteisėtu ir grąžinti ją į turėtą darbą, kadangi darbdavys nesilaikė DK 120 straipsnyje nustatytos darbo vietos pakeitimo tvarkos, nes negavo iš ieškovės išankstinio sutikimo dėl darbo vietos perkėlimo. LAT konstatavo, kad DK 95 straipsnio 1 dalyje nustatytos būtiniosios darbo sutarties sąlygos – darbovietė ir darbo funkcijos. Darbovietė turi būti suprantama kaip darbdavys (įmonė, įstaiga, organizacija), o darbo vieta – siauriau – kaip konkreti darbo funkcijų atlikimo vieta, todėl darbo sutartyje būtina nurodyti darbovietę, o darbo vietą (struktūrinį padalinį) reikia nurodyti tik šalių susitarimu²². Taigi atsižvelgiant į lingvistinį įstatymo aiškinimą, galima teigti, kad nurodyti darbovietę yra būtina, o darbo vietą galima nurodyti tik šalių susitarimu. Iš viso to teigtina, kad svarbiausia kaip darbovietė yra įrašyta į darbo sutartį. Pavyzdžiui, jeigu darbovietė įrašyta kaip siauras struktūrinis vienetas, tai jo keitimas ir bus darbovietės pakeitimas.

Pažymėtina, kad DK 120 straipsnio 2 dalyje yra minima ir DK 95 straipsnio 2 dalis, kurioje yra pasakyta, kad atskiroms darbo sutarčių rūšims darbo įstatymuose ir kolektyvinėse

²¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, II tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 116.

²² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. gegužės 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-274/2008.

sutartyse gali būti nustatomos ir kitos būtinosios sąlygos, kurias šalys sulygsta sudarydamos tokią darbo sutartį. Šios rūšies būtinosios darbo sutarties sąlygos skiriasi nuo sąlygų dėl darbovietės ir darbo funkcijos tuo, kad nuo jų priklauso ne darbo sutarties galiojimas, o tam tikros darbo sutarties rūšies buvimas. Jeigu, pavyzdžiui, sudarant darbo sutartį nebus aptartas jos galiojimo terminas, bus laikoma, kad sudaryta neterminuota sutartis²³. Darytina išvada, kad darbo sutarties šalims susitarus dėl tokių sąlygų, jos tampa privalomos, todėl jas galima būtų priskirti prie būtinųjų ir tokiu atveju jas būtų galima keisit tik esant abiejų šalių sutikimui.

Kitas atvejis, kuris yra aptariamas DK 120 straipsnio 3 dalyje yra darbo apmokėjimo sąlygų keitimas. Minėto straipsnio 3 dalyje yra teigiama, kad darbo apmokėjimo sąlygas be darbuotojo raštiško sutikimo darbdavys gali keisti tik tuo atveju, kai įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį yra keičiamas tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas. Keičiant darbo apmokėjimo sąlygas, sumažinti darbo užmokestį be darbuotojo raštiško sutikimo negalima. Taigi galima matyti, kad minėta dalis darbo apmokėjimo sąlygos keitimą suskirsto į dvi dalis: vienas atvejis, kada darbuotojo raštiško sutikimo nereikia, o kitas, kada raštiškas darbuotojo sutikimas turi būti. Taip pat, kaip yra numatyta DK 203 straipsnyje, kai yra nustatomos naujos darbo apmokėjimo sąlygos, darbdavys turi raštu pranešti apie tai darbuotojams ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį iki jų įsigaliojimo. Šiuo straipsniu siekiama, kaip buvo paminėta Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. kovo 28 d. administracinėje byloje Nr. A-858-749/2011, kad būtų užtikrinta dirbančių darbuotojų apsauga ir būtų garantuojama jų teisė iš anksto gauti informaciją apie būsimus darbo sąlygų pakeitimus²⁴. Taip pat Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. kovo 15 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-111/2011 buvo pasakyta, kad DK 203 straipsnyje nustatytas išankstinis įspėjimas apie numatomą darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimą įstatymo leidėjo nustatytas tokiais tikslais, kad darbuotojas turėtų galimybę ir pakankamai laiko nuspręsti, ar jam verta pasilikti įmonėje pakeistomis darbo apmokėjimo sąlygomis²⁵.

Tam tikrais atvejais, kada darbdavys remdamasis įsakymais savo iniciatyva darbuotojams nustato kintamąją darbo užmokesčio dalį (pavyzdžiui, premijas, priedus), gali kilti tam tikrų abejonių, ar tokiu atveju yra reikalingas darbuotojo raštiškas sutikimas ir

²³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, II tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 50.

²⁴ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. kovo 28 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-858-749/2011.

²⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-111/2011.

aukščiau minėtame DK 203 straipsnyje nustatyta išankstinė darbuotojų informavimo procedūra. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. birželio 27 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-300/2007 buvo konstatuota, kad DK 120 straipsnyje reglamentuojamas darbo sutarties sąlygų pakeitimas, o šio straipsnio 3 dalis – specialioji norma dėl darbo apmokėjimo sąlygų, nurodytų DK 95 straipsnio 3 dalyje, pakeitimo. Pagal DK 10 straipsnio 1 dalį, sistemiškai aiškinant DK 120 straipsnio 3 dalį, atsižvelgiant į DK 95 ir 120 straipsnių, reglamentuojančių darbo sutarties sąlygas ir jų keitimą, sąsajas, darytina išvada, kad DK 120 straipsnio 3 dalyje nurodyta ne apie bet kokių, o apie darbo sutartyje sutartų darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimą. Taigi darbdaviui keičiant darbo apmokėjimo sąlygas taip, kad nustatytosios darbo sutartyje lieka nepažeistos, DK 120 straipsnio 3 dalyje nustatyti reikalavimai netaikytini²⁶. Taigi jeigu būtų keičiamos atlyginimo kintamosios dalies apskaičiavimą reglamentuojančios nuostatos, tada tai nebūtų laikoma darbo sutarties sąlygų pakeitimu.

Išanalizavus DK 120 straipsnio 3 dalį, galima teigti, kad kai keičiamos tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimo sąlygos pagal įstatymus, Vyriausybės nutarimus arba pagal kolektyvinę sutartį, tokiu atveju darbuotojo raštiško sutikimo nereikia. Kitas atvejis yra, kai darbo apmokėjimo sąlygos yra keičiamos vienam darbuotojui ir ne dėl praeitame sakinyje minėtų priežasčių. Tokiu atveju darbuotojo raštiškas sutikimas yra būtinas. Taip pat, kaip teigia V. Tiažkijus, nesvarbu, kad darbo užmokestis didinamas ar mažinamas, ar keičiamos kitokios darbo apmokėjimo sąlygos (darbo užmokesčio sistema, jo mokėjimo būdas ir kt.), raštiškas darbuotojas sutikimas yra vis tiek reikalingas.

Dar vienas atvejis, dėl kurio kyla daug diskusijų ir vyrauja skirtingų nuomonių apie jį, taip pat, kuris nėra iki galo išspręstas, yra DK 120 straipsnio 3 dalies paskutinis sakiny, kuriame yra teigiama, kada yra keičiamos darbo apmokėjimo sąlygos, sumažinti darbo užmokestį galima tik tuo atveju, kada yra gaunamas raštiškas darbuotojo sutikimas. Kaip teigia I. Nekrošius, šis sakiny yra perteklinis ir aiškiai nesuderintas su tos pačios normos (DK 120 straipsnio 3 dalies) pirmuoju sakiniu ir jam prieštarauja. Jis prieštarauja ir teisinei logikai, nes sunku įsivaizduoti, kad Kodeksas leistų vienam ar kitam darbdaviui nevykdyti įstatymų ar Vyriausybės nutarimų²⁷. Panašią nuomonę yra išsakiusios ir D. Petrylaitė, ir V. Petrylaitė, kad

²⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-300/2007. Teismų praktika. 2007, 28.

²⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, II tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 116

Vyriausybės nutarimu pakeitus minimalios mėnesinės algos dydį, šis dydis turi būti taikomas visiems darbuotojams be atskiro jų sutikimo²⁸.

Kitokia nuomonė vyrauja teismų praktikoje, kur Lietuvos Aukščiausiasis Teismas ne kartą yra pasakęs, kad darbo sutartyje sulygtas darbo apmokėjimo sąlygas darbdavys gali keisti tik gavęs raštišką darbuotojo sutikimą. Tokio sutikimo nereikia, kai įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį yra keičiamas tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas²⁹. Kitoje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo byloje buvo pasakyta, kad net ir tuo atveju, kai darbuotojo sutikimas pakeisti darbo apmokėjimo sąlygas yra nereikalingas, tai yra, kai tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas yra keičiamas Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį, tačiau net ir šiuo atveju sumažinti darbo sutartimi sulygto darbo užmokesčio be darbuotojo raštiško sutikimo negalima³⁰. Taigi teismai laikosi tokios nuomonės, kad darbuotojo raštiškas sutikimas keičiant apmokėjimo sąlygas yra reikalingas visais atvejais.

Matyti, kad DK 120 straipsnio 3 dalis, reguliuojanti darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimą, sukelia nemažai problemų tiek interpretuojant, tiek ją taikant, kadangi LAT suformuota praktika ir darbo teisės teorijose vyraujanti nuomonė skiriasi. Įvertinus, tai kas buvo pasakyta, pritartina tokiai nuomonei, kad jeigu darbo apmokėjimo reguliavimas yra nustatomas lokaliu norminiu aktu (pavyzdžiui, skatinimas direktoriaus įsakymu), tai atsirandantys pokyčiai dėl apmokėjimo reguliavimo nereikalauja darbuotojo sutikimo. O tuo atveju, kada yra keičiama konkreti suma arba pats atlyginimo nustatymo mechanizmas, tada darbuotojo sutikimas yra reikalingas. Jeigu darbo apmokėjimo sąlygos yra keičiamos pakeistu teisės aktu arba pagal kolektyvinę sutartį, tada darbuotojo raštiško sutikimo nereikia, nes teisės aktų taikymas yra nustatytas imperatyviai konkrečiame įstatyme ar Vyriausybės nutarime ir taip pat yra privalomo pobūdžio. Be to, DK 203 straipsnio nuostata, kurioje pasakoma apie išankstinį įspėjimą prieš vieną mėnesį, turėtų būti taikoma tuo atveju, jei darbo apmokėjimo sąlygos būtų keičiamos darbdavio valia arba kolektyvine sutartimi³¹, taip pat ir teisės aktais, tai yra tada, kada nereikia darbuotojo sutikimo.

²⁸ Petrylaitė D., Petrylaitė V. Darbo teisė: aktualūs atsakymai darbuotojui. VĮ Registrų centras, Vilnius, 2010, p. 98.

²⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. gruodžio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-602/2008.

³⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. gegužės 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3k-3-265/2005.

³¹ Mačernytė-Panomariovienė I. Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais, Vilnius: MRU, 2011, p. 122.

Tuo atveju, kada darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis sąlygomis, taigi ir tada, kada sumažinamas darbo užmokestis, turi būti sprendžiamas darbo sutarties nutraukimas pagal DK 129 straipsnį klausimas (DK 120 straipsnio 1 d.)³². Taigi įspėjimo apie darbo sutarties sąlygų pakeitimą nereikia, jeigu darbuotojas sutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis. Tačiau tuo atveju, kai darbuotojas vis dėl to nesutinka su tokiomis sąlygomis ir atsisako dirbti, tada darbo sutartis su darbuotoju gali būti nutraukta tik DK 129 straipsnyje nustatyta tvarka ir pagrindu.

DK 120 straipsnio 4 dalis numato, kad keičiant darbo sutarties sąlygas, pakeitimai įforminami abiejuose darbo sutarties egzemplioriuose. Kaip buvo pasisakyta Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinėje byloje Nr. 3K-3-53/2008 darbo sutarties keitimo tvarka turi būti tokia pati kaip ir jos sudarymo, kada susitarimas patvirtinamas abiejų šalių parašais rašytiniame darbo sutarties tekste. Dėl tokios priežasties darbdavio priimtas įsakymas negali būti laikomas darbo sutarties pakeitimu. Taip pat, kaip ir darbuotojo parašas tokiaame darbdavio įsakyme negali būti prilyginamas pasirašymui rašytiniame darbo sutarties tekste. Minėtu atveju galėtų būti laikoma tik tai, kad darbuotojas su įsakymu buvo supažindintas (DK 95 straipsnis)³³. Darytina išvada, jei darbo sutartis sudaryta raštiška, tai ją pakeisti taip pat reikia raštiškai.

Taigi iš to kas aptarta aukščiau darytina išvada, kad darbo sutarties sąlygų pakeitimui visada reikalingas išankstinis raštiškas darbuotojo sutikimas. Jeigu toks sutikimas yra duodamas, tada nėra jokių kliūčių pakeisti DK 120 straipsnyje numatytas darbo sutarties sąlygas. Tais atvejais, kai yra nesutinkama dirbti pakeistomis darbo sutarties sąlygomis, tada atsiranda pagrindas tokį darbuotoją atleisti iš darbo pagal DK 129 straipsnį. Tiesa, turi būti pagrindžiamos objektyvios atleidimo priežastys, tai yra ekonominė, gamybinė ir kitos DK 120 straipsnyje nurodytos priežastys.

2.2. Laikinas darbo sąlygų pakeitimas ypatingais atvejais

Dar vienas atvejis, kurį įstatymų leidėjas išskyrė yra laikinas darbo sąlygų pakeitimas ypatingais atvejais. Šis atvejis yra numatytas DK 121 straipsnyje, kurio 1 dalyje yra teigiama, kad darbdavys turi teisę perkelti darbuotoją iki vieno mėnesio laikui į darbo sutartimi nesulygtą darbą toje pačioje vietovėje, taip pat pakeisti kitas šio Kodekso 95 straipsnio 1 ir 2 dalyse

³² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. gegužės 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3k-3-265/2005.

³³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. vasario 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3k-3-53/2008.

nustatytas sąlygas, kai reikia užkirsti kelią gaivalinei nelaimėi ar gamybinei avarijai, ją likviduoti arba nedelsiant pašalinti jos padarinius, užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams, gesinti gaisrą ir kitais ypatingais iš anksto nenumatytais atvejais.

Kaip matyti iš pateiktos normos darbdavys savo valia, neklausdamas darbuotojo sutikimo gali laikinai pakeisti tik tai darbo sutarties būtinąsias sąlygas (DK 95 straipsnio 1 ir 2 dalys). Taigi toks pakeitimas darbuotojui yra privalomas ir tokio potvarkio nevykdymas traktuojamas kaip darbo drausmės pažeidimas, o tuo atveju, jeigu darbuotojas neatvyksta į darbą – galėtų būti laikoma kaip pravaikšta. Tiesa, taip galima būtų traktuoti tik tokiu atveju, jeigu laikinai keičiant darbo sąlygas, buvo laikomasi įstatymų reikalavimų.

Analizuojant toliau minėtą normą kyla klausimas tik dėl DK 95 straipsnio 1 ir 2 dalyse nurodytų darbo sutarties būtinųjų sąlygų išskyrimo, kadangi pagal DK 121 straipsnį laikinai pakeisti be darbuotojo sutikimo galima tik jas. Tuo tarpu kitas darbo sutarties sąlygas, tai yra papildomas (DK 95 straipsnio 4 ir 5 dalys) ir darbo apmokėjimo sąlygos gali būti keičiamos tik pagal DK 120 straipsnio 1 ir 3 dalių taisyklės. Kaip teigia I. Nekrošius: „tokia taisyklė vargu ar gali būti pagrįsta kokiais nors protingais argumentais“³⁴. Taigi, kaip matyti iš šios nuostatos, papildomos darbo sutarties sąlygos gali būti keičiamos griežtesne nustatyta tvarka, negu būtiniosios sąlygos.

Tolesnė DK 121 straipsnio 1 dalies analizė teigia, kad laikinai pakeisti darbo sutarties sąlygas darbdavys gali tik tuo atveju, kada reikia užkirsti kelią gaivalinėms nelaimėms ar gamybinėms avarijoms, jas likviduoti arba nedelsiant pašalinti jos padarinius, užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams, gesinti gaisrą ir kitais ypatingais iš anksto nenumatytais atvejais. Taigi paskutinė minėto straipsnio 1 dalies frazė („ir kitais ypatingais iš anksto nenumatytais atvejais“) teigia, kad nėra nustatyta baigtinio tokių ypatingų atvejų sąrašo. Kadangi šiandieniniai darbo santykiai gali būti labai įvairūs ir juos lemia daugybė nenumatytų veiksnių, todėl įstatymų leidėjas ir negali iš anksto numatyti visų situacijų, kurios galėtų kilti darbo procese.

Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas 2006 m. balandžio 21 d. administracinėje byloje Nr. A-143-906-06 buvo pasisakęs, kad aiškinant DK 121 straipsnio 1 dalį lingvistiniu teisės aiškinimo metodu konstatuotina, kad atveju, kai joje nurodytas perkėlimas yra leistinas sąrašas nėra užbaigtas, tačiau pagal šios teisės normos konstrukciją šie (konkrečiai neapibūdinti) atvejai jungiami ir savo ypatumu bei negalimumu iš anksto prognozuoti siejami

³⁴ Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 240.

(tapatinami) su tiesiogiai išvardintais atvejais: kai reikia užkirsti kelią gaivalinei nelaimei ar gamybinei avarijai, ją likviduoti arba nedelsiant pašalinti jos padarinius, užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams, gesinti gaisrą. Tai leidžia daryti išvadą, kad minėtas perkėlimas yra galimas (DK 121 straipsnio 1 dalies taikymo požiūriu leistinas), kai atsiranda aplinkybės, kurios dėl savo padarinių keliamo pavojaus atitinka šioje normoje išvardintas aplinkybes, tai yra jos iš esmės yra adekvačios šioje dalyje konkrečiai išvardintoms aplinkybėms³⁵. Jeigu, pavyzdžiui, padidėja produkcijos realizacijos apimtis ir darbdavys nespėja pakrauti savo produkcijos užsakovams, tai toks atvejis nebus laikomas kaip ypatingas atvejis DK 121 straipsnio požiūriu, kadangi savo padariniais nekeltų tokio pavojaus, koks atsirastų minėtame straipsnyje išvardintoms aplinkybėms.

Taip pat, minėta frazė („iš anksto nenumatytais atvejais“) teigia, kad negali būti taikomas DK 121 straipsnis tokiais atvejais, kada būtų atliekami įprasti, iš anksto numatyti ir planuoti darbai. Tuomet turėtų būti vadovaujama DK 120 straipsnio ar 122 straipsnio numatytomis taisyklėmis, bet jokių būdu negalėtų būti taikomas DK 121 straipsnis. Taigi ypatingi iš anksto nenumatyti atvejai, turi atsirasti objektyviai, tai yra nepriklausant nuo šalių valios.

Kitas nagrinėtinas aspektas yra vietovė, į kurią gali būti perkeltas darbuotojas. DK 121 straipsnis numato, kad galima perkelti darbuotoją į darbo sutartimi nesulygtą darbą toje pačioje vietovėje. Taigi, galima perkelti ir į kitą įmonę, tačiau ji turi būti toje pačioje vietovėje. Terminas „ta pati vietovė“ yra suprantama, kaip tokia pati gyvenamoji vieta (pavyzdžiui, didmiestis, kaimas). Taip pat, yra teigiama, kad gyvenamoji vietovė neturi būtina sutapti su administracinio – teritorinio vieneto ribomis. Taigi laikinas darbuotojo perkėlimas į kitą įmonę bus pagrįstas tik tuo atveju, jeigu tai daroma dėl svarbių jo darbovietės interesų³⁶.

Įstatymų leidėjas taip pat išskiria ir terminą, kurio laikotarpiu galima laikinai pakeisti darbo sąlygas ypatingais atvejais. Minėto straipsnio 1 dalyje yra nustatyta, kad darbdavys turi teisę perkelti darbuotoją iki vieno mėnesio laikui. Šis terminas gali būti taikomas tik vieną kartą, tai yra, nėra nustatyti jokie šio termino pratęsimo atvejai. Taigi, pasibaigus šiam terminui, laikinas darbo sąlygų pakeitimas turi būti atšaukiamas. Tačiau DK įstatyme nieko nėra pasakyta, kiek kartų per tam tikrą laiko tarpą yra leidžiama keisti darbo sąlygas, todėl manytina, kad tai turėtų priklausyti nuo aplinkybių, dėl kurių galimas nustatytas perkėlimas į

³⁵ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2006 m. balandžio 21 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-143-906-06.

³⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, II tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 118.

kitą darbą. Darytina išvada, jeigu aplinkybės dėl kurių reikalingas laikinas perkėlimas yra pagrįstos, tai toks darbo sąlygų pakeitimas turi būti leidžiamas visais iškilusiais atvejais, nesvarbu kaip dažnai taip nutiktų.

Pažymėtina, kad perkeliant darbuotoją į kitą darbą yra taikomi tam tikri ribojimai. DK 121 straipsnio 2 dalyje yra numatyta, kad draudžiama perkelti darbuotoją į tokį darbą, kuris neleistinas dėl jo sveikatos būklės. Taigi, ši dalis numato tam tikras garantijas ir darbuotojui, kurios padeda apsaugoti jo sveikatą. Taip pat, reikia žinoti, kad yra ir daugiau tokių norminių darbo teisės aktų, kurie nustato neleistinus darbus tam tikroms darbuotojų kategorijoms. Tokių draudimų darbdavys taipogi privalo paisyti³⁷. Toliau tekste keletą iš jų aptarsime.

Vienas iš tokių norminių darbo teisės aktų, kuriais turi vadovautis darbdavys yra Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2015 m. gegužės 27 d. nutarimas Nr. 510 „Dėl nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms moterims kenksmingų darbo sąlygų ir pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo“³⁸. Šiame nutarime yra nustatomos nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms moterims kenksmingų darbo sąlygų ir pavojingų veiksnių sąrašas. Taigi darbdavys turi imtis priemonių, kad tokia rizika būtų pašalinta, o tuo atveju, kai neigiamų veiksnių pašalinti negalima, tada remiantis DK 278 straipsnio 4 dalimi, jų sutikimu perkėlus į kitą darbą (darbo vietą) toje pačioje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, turėtų būti mokamas ne mažesnis kaip iki perkėlimo į kitą darbą (darbo vietą) gautas vidutinis darbo užmokestis. Tuo atveju, kai darbdavys neturi galimybės nėščią moterį perkelti į kitą darbą, remiantis DK 278 straipsnio 5 dalimi, jos sutikimu suteikiamos atostogos iki nėštumo ir gimdymo atostogų. Dar vienas norminis darbo teisės aktas, kuriuo turi vadovautis darbdavys yra Vyriausybės nutarimas Nr. 138 „dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko aprašą, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo“³⁹, kuriame taip pat nurodyta daug veiksnių, kuriais turi vadovautis darbdavys suteikdamas tinkamas darbo sąlygas nepilnamečiams.

Dar vienas dėl sveikatos būklės perkėlimo į kitą darbą svarbus numatytas atvejis yra DK 273 straipsnis, kuriame nustatoma, kad darbuotojas, kuris pagal Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ar sveikatos priežiūros

³⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, II tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 118.

³⁸ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2015 m. gegužės 27 d. nutarimas Nr. 510 „Dėl Nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms moterims kenksmingų darbo sąlygų ir pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo“ (TAR, 2015-05-29, Nr. 2015-08299).

³⁹ Žinios. 2003, Nr. 13-502.

įstaigos išvadą dėl sveikatos būklės negali dirbti sutarto darbo (eiti pareigų), nes tai pavojinga jo sveikatai arba jo darbas gali būti pavojingas kitiems, jo sutikimu turi būti perkeltas į jo sveikatą ir esant galimybei kvalifikaciją atitinkantį darbą. Tuo atveju, kai darbuotojas nesutinka būti perkeltas arba tokio darbo darbovietėje nėra, tada turėtų būti nagrinėjamas tokio darbuotojo atleidimas iš darbo pagal DK 136 straipsnio 1 dalies 4 punktą.

DK 121 straipsnio 3 dalis nustato darbo užmokesčio garantijas darbuotojams, kuriems buvo laikinai pakeistos darbo sutarties sąlygos. Minėto straipsnio 1 dalis numato, kad darbo užmokestis jiems mokamas pagal atliekamą darbą, o jeigu perkėlus darbuotoją į kitą darbą sumažėja darbo užmokestis dėl nepriklausančių nuo darbuotojo priežasčių, jam paliekamas pirmesnio darbo vidutinis darbo užmokestis. Šią normą reikia sistemiškai taikyti su DK 204 straipsniu, kuriame nustatyta, kad vidutinis darbo užmokestis darbuotojams yra garantuojamas įstatymų, kolektyvinių sutarčių nustatytais atvejais ir yra apskaičiuojama Vyriausybės nustatyta tvarka. Šiuo metu galioja Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimu Nr. 650 „Dėl Darbuotojo, valstybės tarnautojo ir žvalgybos pareigūno vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“⁴⁰ patvirtintas Darbuotojo, valstybės tarnautojo ir žvalgybos pareigūno vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašas.

Taigi, tik esant ypatingiems atvejams darbdavys gali laikinai perkelti darbuotoją į kitą darbo sutartimi nesulygtą darbą ar pakeisti kitas DK 95 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytas sąlygas nesant darbuotojo sutikimui. Kitu atveju, jeigu tai būtų daroma ne ypatingais atvejais, galėtų pasireikšti priverstinis darbas. Taip pat, nors laikinam darbo sąlygų pakeitimui ypatingais atvejais darbuotojo sutikimas yra nereikalingas, tačiau DK yra numatytos ir tam tikros darbuotojo garantijos, tai yra kiekvienu atveju turi būti įvertinama galima neigiama įtaka jo saugai ir sveikatai.

2.3. Perkėlimas į kitą darbą prastovos atveju

Dar vienas laikiną darbuotojo perkėlimą į kitą darbą reguliuojantis atvejis yra, kada darbdavys neduoda sutartyje sulygto darbo dėl tam tikrų objektyvių priežasčių, kaip, pavyzdžiui, dėl gamybinių priežasčių, dėl to, kad nebuvo pristatytos reikalingos žaliavos, kurios reikalingos darbo atlikimui ir pan. Tokia padėtis darbovietėje yra vadinama prastova ne dėl darbuotojo kaltės.

⁴⁰ Žinios. 2003, Nr. 52-2326

Šis institutas įstatymo leidėjo yra numatytas DK 122 straipsnyje. Vienas iš pagrindinių požymių, kuris išskiria prastovą nuo panašių situacijų yra tai, kad dėl prastovos nėra darbo sutarties šalių kaltės. Tuo prastova skiriasi nuo priverstinės pravaikštos ir nušalinimo nuo darbo, kai darbuotojui yra neleidžiama dirbti valiniais darbdavio ar įgaliotų organų, ar pareigūnų sprendimais⁴¹. Taip pat priverstinę prastovą reikia skirti nuo streiko. DK 82 straipsnyje yra teigiama, kad streiko laikotarpiu streike dalyvaujantiems darbuotojams darbo sutarties vykdymas sustabdomas išsaugant darbo stažą, aprūpinimą pagal valstybinį socialinį draudimą. Taip pat streike dalyvaujantiems darbuotojams nemokamas atlyginimas, jie atleidžiami nuo įsipareigojimų atlikti savo darbo funkcijas. O tiems darbuotojams, kurie dėl streiko negali dirbti savo darbo, apmokama kaip už prastovą ne dėl jų kaltės, taip pat jie gali pasirinkti, kad vietoj to, būtų perkelti į kitą darbą.

Dėl prastovos darbovietėje nėra atliekamas joks darbas, dėl to gresia darbo laiko nuostoliai ir darbdavys gali turėti papildomų negamybinių išlaidų⁴². Darbdavys siekdamas, kad dėl prastovos būtų patirti kuo mažesni nuostoliai, yra suinteresuotas perkelti darbuotoją į kitą darbą. Šią situaciją numato DK 122 straipsnio 2 dalis, kurioje yra teigiama, kad prastovos laikui darbuotojai, atsižvelgiant į jų profesiją, specialybę, kvalifikaciją ir sveikatos būklę, jų raštišku sutikimu perkeliama į kitą darbą. Jeigu darbuotojai sutinka, jie gali būti perkelti į kitą darbą neatsižvelgiant į profesiją, specialybę, kvalifikaciją. Taigi, minėtoje normoje sprendžiamas darbuotojo užimtumo klausimas, jeigu yra atsiradusi prastova. Kaip buvo paminėta Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. balandžio 19 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-282/2006, kad tokia liberali, suteikianti pasirinkimo galimybę, užimtumo darbo vietoje reglamentacija atitinka tiek darbdavio, tiek darbuotojo interesus. DK 195 straipsnyje nustatytas mokėjimo už prastovos laiką reglamentavimas skatina darbdavį nagrinėti darbuotojo perkėlimo į kitą darbą galimybes⁴³.

Atsižvelgiant į darbdavio norą išvengti darbo laiko nuostolių, taip pat papildomų negamybinių išlaidų arba juos minimalizuoti, DK 122 ir 195 straipsniai numato prastovos atveju darbdaviui galimybę dėl atsiradusios prastovos nedirbantį darbuotoją laikinai perkelti į kitą tinkamą darbą. Tuo atveju, kai darbuotojas atsisako pasiūlyto darbo arba kai jis nepasiūlo kito jam tinkamo darbo, tokiu atveju darbdavys yra įpareigojamas mokėti mažesnę nei sulygtą

⁴¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, II tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 119.

⁴² Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. T. I. Vilnius: Justitia, 2005, p. 400.

⁴³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. balandžio 19 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-282/2006.

darbo užmokestį. Kaip buvo pasisakyta Lietuvos teismų praktikoje, atsižvelgiant į darbuotojo interesus, DK 122 ir 195 straipsniai nustato tam tikras teises į darbą, darbo užmokestį, garantijas darbuotojui, negalinčiam dėl nuo jo nepriklausančių priežasčių dirbti sutartimi sulygto darbo. Toks darbo teisinių santykių reguliavimas prastovos atveju leidžia derinti darbdavio ir darbuotojo interesus. Esant DK 122 straipsnio 1 dalyje apibrėžtai padėčiai darbovietėje, darbdavys negali ignoruoti darbuotojo interesų ir įstatyme numatytų garantijų⁴⁴.

Prastovos laikotarpiu darbuotojas gali būti perkeliamas į kitą darbą tik tai rašytiniu jo sutikimu. Kitas darbas, į kurį darbuotojui yra siūloma būti perkeltam, gali būti bet koks kitas darbas, kurį jis galėtų dirbti nepakenkdamas savo sveikatai, tiek atitinkantis jo profesiją, specialybę, kvalifikaciją, tiek jų ir neatitinkantis. Svarbiausia yra, kad darbuotojas būtų raštu išreiškęs savo norą būti laikinai perkeltas į kitą darbą.

Dar vienas svarbus momentas yra perkėlimo į kitą darbą prastovos atveju terminas. Įstatymų leidėjas nėra nustatęs kiek laiko gali trukti prastova. Vilniaus apygardos teismas 2013 m. gegužės 31 d. civilinėje byloje Nr. 2A-2282-611/2013 pastebėjo, kad teisės aktai nustato tik būtiną prastovos objektyvumo, tačiau ne laikinumo kriterijų. Pripažintina, kad galima situacija, kai padėtis įmonėje, darbdaviui nesuteikiant darbo sutartyje sulygto darbo dėl tam tikrų objektyvių priežasčių, gali tęstis netgi iki sprendimo tokį darbuotoją atleisti iš pareigų, esant ilgalaikiai prastovai, arba iki tol, kol darbuotojas sutinka eiti kitas pareigas⁴⁵. Taigi, maksimalus perkėlimo į kitą darbą terminas yra ribojamas ne tam tikru kalendoriniu laikotarpiu, o prastovos trukme.

DK nustato tam tikrus atvejus, kada gali kilti priverstinė prastova. Vienas iš tokių atvejų yra reglamentuojamas DK 266 straipsnio 9 dalyje. Minėtoje dalyje yra teigiama, kad darbai privalo būti sustabdyti, kai gamtinės sąlygos kliudo saugiai juos atlikti. Pavojaus atvejais darbdavys, siekdamas užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams darbe, vadovaudamasis įstatymais, turi teisę perkelti darbuotojus į darbo sutartimi nesulygtą darbą toje pačioje įmonėje arba į kitą toje pačioje vietovėje esančią įmonę. Draudžiama perkelti darbuotoją į tokį darbą, kuris neleistinas dėl sveikatos būklės. Nesant darbo kitose darbo vietose, kur darbuotojai gali saugiai dirbti, įstatymų nustatyta tvarka skelbiama prastova.

⁴⁴ Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. vasario 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-296-538/2013.

⁴⁵ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. gegužės 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-2282-611/2013.

Tuo tarpu mokėjimo tvarką už prastovos laiką, esant įvairioms įstatyme numatytoms situacijoms, nustato DK 195 straipsnio 1-7 dalys. Tokį reguliavimą numato DK 122 straipsnio 3 dalis. Manytina, kad toks reguliavimas turi užtikrinti darbuotojų teises ir teisėtus interesus, taip pat jų saugumą. Taigi įstatymų leidėjas siekia maksimaliai užtikrinti tiek darbuotojų ir darbdavių materialius interesus, tiek darbuotojų socialines teises. Tačiau reikia atkreipti dėmesį į tai, kad visais atvejais, kai įstatyme nurodoma, kad už darbą ar darbo laiką mokama ne mažiau nei pagal nustatytą kriterijų, kolektyvinėje ar darbo sutartyje gali būti nustatomi didesni apmokėjimo dydžiai⁴⁶. Taip pat DK 195 straipsnio 6 dalis numato, kad kolektyvinėje ar darbo sutartyje gali būti numatyti visiško neatvykimo į darbą prastovos metu atvejai.

Taigi 195 straipsnio 1 dalis numato, kad prastovos ne dėl darbuotojo kaltės laikas apmokamas ne mažesniu nei Vyriausybės nustatytu minimaliuoju valandiniu atlygiu už kiekvieną prastovos valandą. Kadangi tokiu reguliavimu dažniausiai yra mokamas mažesnis negu iki prastovos gautas vidutinis darbo užmokestis, tai manytina, kad įstatymų leidėjas siekia paspartinti tokius santykius ir kad darbuotojas būtų suinteresuotas kuo greičiau pašalinti priežastis, dėl kurių atsirado prastova.

Minėto straipsnio 2 dalis numato dėl prastovos laikinai perkelti į kitą darbą darbuotojo darbo užmokesčio mokėjimo apsaugą nuo sumažėjimo. Kadangi gali atsitikti taip, kad dėl minėto perkėlimo darbuotojo darbo užmokestis sumažėja dėl nepriklausančių nuo jo priežasčių. Tai tokiu atveju yra numatoma tam tikra priemoka, tai yra darbuotojui yra mokamas iki perkėlimo buvęs vidutinis darbo užmokestis.

Pasitaiko ir tokių situacijų, kada darbuotojui prastovos atveju nepasiūlomas kitas darbas, kuris atitinka jo profesiją, specialybę, kvalifikaciją ir kurį jis galėtų dirbti nepakenkdamas savo sveikatai. Tokiu atveju DK 195 straipsnio 3 dalyje yra numatyta, kad už kiekvieną prastovos valandą mokamas jo dviejų trečdalių vidutinio valandinio darbo užmokesčio dydžio, buvusio iki prastovos, atlygis, bet ne mažesnis nei Vyriausybės patvirtintas minimalusis valandinis atlygis už kiekvieną prastovos valandą. Tokio paties dydžio darbo užmokestis mokamas ir DK 195 straipsnio 5 dalyje numatytu atveju, tai yra, kai darbdavio reikalavimu darbuotojas prastovos metu būna darbo vietoje.

Darbuotojas visada turi laisvą valią pasirinkti arba dirbti jam siūlomą darbą prastovos laikotarpiu, arba jo atsisakyti. Tiesa, darbdaviui toks atsisakymas suteikia teisę mokėti mažesnę

⁴⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, II tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 276.

darbo užmokestį. Tokius atvejus reguliuoja DK 195 straipsnio 4 dalis, kurioje yra teigiama, kad darbuotojui raštiškai atsisakius pasiūlyto darbo pagal savo profesiją, specialybę, kvalifikaciją, kuri jis galėtų dirbti nepakenkdamas savo sveikatai, jam mokama ne mažiau kaip trisdešimt procentų Vyriausybės nustatyto minimaliojo valandinio atlygio už kiekvieną prastovos valandą.

Priešingas atvejis, tai yra, kada darbuotojas atsisako jam siūlyto darbo ne pagal jo profesiją, specialybę, kvalifikaciją, DK 195 straipsnyje yra nenumatytas, taip pat yra nenumatytas mokėjimas tokiu atveju. Taigi, galima sakyti, kad tai yra teisės spraga. Teigiama, kad tokiu atveju reikia taikyti tokį apmokėjimą, koks taikomas už prastovos laiką ne dėl darbuotojo kaltės (DK 195 straipsnio 1 dalis). Jeigu darbuotojas vis dėl to sutiktų dirbti tokį darbą, net kai jis neatitinka nei jo profesijos, nei specialybės, nei kvalifikacijos, ir darbo užmokestis sumažėtų dėl nuo darbuotojo nepriklausančių priežasčių, tada būtų teisinga mokėti iki perkėlimo gautą vidutinį darbo užmokestį (DK 195 straipsnio 2 dalis)⁴⁷. Taigi tokiu būdu būtų užtikrinama darbuotojo konstitucinė teisė gauti teisingą darbo užmokestį už darbą ir apsaugą nuo darbdavio savivaliavimo, nustatant darbo užmokesčio dydį prastovos atveju tada, kada darbuotojas atsisako pasiūlyto darbo, kuris neatitinka anksčiau minėtų kriterijų.

Taip pat gali pasitaikyti tokių situacijų, kada prastova kyla dėl darbuotojo kaltės. Tai DK 195 straipsnio 7 dalyje yra numatyta, kad tokiu atveju prastovos laikas yra neapmokamas.

Įstatymas taip pat reguliuoja darbuotojo teisę nutraukti darbo sutartį dėl nuo jo nepriklausančių aplinkybių, jeigu yra sudaryta neterminuota darbo sutartis arba sudaryta ilgiau kaip šešiams mėnesiams. Tokį reguliavimą nustato DK 128 straipsnio 1 dalis. Tiesa, toks nutraukimas galimas tik esant tokioms aplinkybėms, tai yra, jeigu darbuotojo darbo vietoje darbo sutartyje nustatytu darbo laiku prastova ne dėl darbuotojo kaltės tęsiasi ilgiau kaip trisdešimt dienų per paskutinius dvylika mėnesių. Taip pat, pagal DK 140 straipsnio 2 dalį darbuotojas įgyja teisę į dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio išėtinę išmoką.

Tuo atveju, kada baigiasi prastova ir yra atnaujinami darbai, darbdavys turi išleisti įsakymą, kuriuo darbuotojas yra atšaukiamas iš prastovos ir gali pradėti vykdyti savo įprastas darbine funkcijas, kurias vykdė iki prastovos paskelbimo.

Apibendrinant, darytina išvada, kad įstatymų leidėjas prastovą yra numatęs atitinkant tiek darbdavio, tiek darbuotojo interesus. Kadangi prastovos metu darbdavys, siekdamas patirti kuo mažesnius nuostolius, gali darbuotoją jo sutikimu perkelti į kitą darbą. Taip pat, kad

⁴⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, II tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 277.

darbdavys nepiktnaudžiautų savo teise, toks perkėlimas galimas tik esant darbuotojo raštiškam sutikimui, be to reikia atsižvelgti ir į darbuotojo sveikatą. Galiausiai, DK yra numatytas teisinis reguliavimas, kuris užtikrina, kad darbuotojas prastovos metu neprarastų gaunamų pajamų.

3. DARBO SUTARTIES VYKDYMO SUSTABDYMO PROBLEMINIAI APSEKTAI

3.1. Darbuotojo nušalinimas nuo darbo

Darbo santykio šalys yra įpareigosos tinkamai vykdyti darbą sulygtą darbo sutartimi. Tačiau tam tikrais atvejais toks vykdymas turi būti sustabdomas. Įstatymų leidėjas numato darbdavio teisę savo iniciatyva ar kitų asmenų iniciatyva laikinai sustabdyti darbo sutarties vykdymą ir nušalinti darbuotoją nuo darbo dėl įstatyme numatytų imperatyvių reikalavimų. Taip pat nušalinimo laikotarpiu nemokėti darbuotojui darbo užmokesčio.

Nušalinimas nuo darbo yra reglamentuojamas DK 123 straipsnyje, tačiau pačios nušalinimo nuo darbo sąvokos įstatyme nėra pateikta. V. Tiažkijus savo monografijoje pateikia tokią nušalinimo nuo darbo sampratą: „nušalinimas nuo darbo yra laikinas darbo funkcijų (taigi ir darbo sutarties) vykdymo sustabdymas. Nušalinimas reiškia, kad darbuotojui neleidžiama dirbti darbo sutartyje sulygtu darbo arba eiti pareigų ir už nušalinimo laiką jam nemokamas darbo užmokestis“⁴⁸. H. Davidavičius yra pateikęs tokią sampratą: „nušalinimas nuo darbo yra tokia padėtis, kai darbdavys įstatymų numatytais atvejais savo iniciatyva arba valstybės įgaliotų institucijų (pareigūnų) nurodymu darbuotojui neleidžiama dirbti ir būti darbo vietoje“⁴⁹. Taigi iš esmės pateiktos sampratos yra panašios, tačiau H. Davidavičiaus pateiktame apibrėžime pasakoma, kad nušalinimo laikotarpiui darbuotojui neleidžiama dirbti, o taip pat ir būti darbo vietoje. Taigi, šis pastebėjimas papildo nušalinimo nuo darbo apibrėžimą ir yra teisingai pastebima, kad darbuotojas neturi būti darbo vietoje, kadangi būdamas neblaivus arba apsvaigęs nuo toksinių medžiagų kelia pavojų ne tik sau, tačiau ir kitiems darbo vietoje esantiems asmenis.

Pagal praeitoje pastraipoje minėto straipsnio 1 dalį darbuotojui pasirodžius darbe neblaiviam, apsvaigus nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, 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. Taigi, minėta norma nustato laikiną darbo sutarties vykdymo sustabdymą, kuris tęsiasi tik tą nušalinimo dieną (pamainą). Nėra svarbu, kuriuo darbo dienos metu buvo nušalinta, tačiau vis tiek už tą dieną nėra mokamas darbo užmokestis. Taip pat, reikia pažymėti, kad minėta norma yra suformuluota ne kaip

⁴⁸ V. Tiažkijus. Darbo Teisė: teorija ir praktika, I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 405.

⁴⁹ Henrikas Davidavičius, „Neblaivaus darbuotojo atleidimas iš darbo“, Juristas (2008, Nr.4), p. 19.

darbdavio teisė, bet kaip pareiga, kurią jis privalo vykdyti, tai yra nušalinti darbuotoją, jeigu jis pažeidžia įstatyme nustatytą tvarką, kadangi darbdavys privalo užtikrinti darbo saugą.

Dar vienas svarbus atvejis yra, kad darbuotoją nušalinus nuo darbo, nušalinimo laikas į darbo laiką neįskaitomas ir nemokamas darbo užmokestis. Taip yra todėl, kadangi darbuotojas gali būti nušalintas tik dėl jo kaltės. Tačiau yra ir šios taisyklės išimčių, kai tam tikrais atvejais nušalinimo nuo darbo laikas į darbo laiką yra įskaitomas, pavyzdžiui, jeigu nušalintas darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbovietėje tvarkos – būti darbo vietoje, laikytis darbo režimo, vidaus darbo tvarkos⁵⁰.

Nušalinimą nuo darbo nereikėtų painioti su darbuotojo atleidimu iš darbo, kadangi, priešingai nei atleidimo atveju, nušalinimo laikotarpiu darbo santykiai tarp šalių išlieka, tačiau dėl teisės aktuose nustatytų priešasčių darbuotojui yra laikinai neleidžiama dirbti. Taip pat reikia paminėti, kad nušalinimas nuo darbo nėra drausminė nuobauda, todėl už nusižengimą nušalintam darbuotojui drausminė atsakomybė taikoma bendrais pagrindais⁵¹. Nušalinimas nuo darbo yra laikomas kaip darbo drausmės pažeidimas, todėl darbdavys gali svarstyti ir darbo santykių nutraukimą su tokiu darbuotoju pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą ir pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punktą. Atkreiptinas dėmesys taip pat į tai, jeigu darbuotojo apsvaigimą darbe sukėlė darbovietėje vykstantys gamybos procesai, tokiu atveju nušalinimas nuo darbo ir drausminė atsakomybė negalės būti taikomi.

Taigi DK 123 straipsnį reikėtų sieti ir su DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punktu, kuriame yra teigiama, kad šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikoma tai, kad darbuotojas darbo metu darbe yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, išskyrus atvejus, kai apsvaigimą sukėlė įmonėje vykstantys gamybos procesai.

Daug diskusijų kyla dėl minėtose normose minimo neblaivumo, kadangi jo samprata DK nėra pateikta, todėl nėra aišku, kokios yra neblaivumo ribos ir kaip jį reikia nustatinėti. Dėl DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punkte minimo neblaivumo taikymo yra pasisakęs Lietuvos Aukščiausias Teismas 2011 m. vasario 28 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-80/2011, kad minėta norma taikoma, kai nustatoma reikšmingų faktų visuma: a) darbuotojo neblaivumas, b) ši jo būklė nustatoma darbo metu, c) neblaivus darbuotojas yra darbe. Tik esant šių faktų sudėčiai,

⁵⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, II tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 168-169.

⁵¹ Davidavičius H., Darbuotojo nušalinimas nuo darbo// Juristas. 2011, Nr. 1(88), p. 10.

darbuotojo atleidimas iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą ir 235 straipsnio 2 dalies 8 punktą gali būti pripažįstamas teisėtu⁵².

Išnagrinėjus kitus teisės aktus, kuriuose yra apibūdinamas neblaivumas, lieka taip pat neaišku, kada asmuo yra laikomas neblaivus, o kada jau girtu. Vienas iš tokių, kuriame nustatyta, kada asmuo yra laikomas apsvaigusių yra Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso⁵³ 281 straipsnio 8 dalis. Minėtame straipsnyje nustatyta, kad asmuo yra apsvaigęs nuo alkoholio, kai jo kraujyje yra 0,4 promilės ir daugiau alkoholio. Kitas teisės aktas, kuriame yra nustatomas neblaivumas yra Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. gegužės 12 d. priimtas nutarimas „Dėl transporto priemonės vairuojančių ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nustatymo taisyklių patvirtinimo“. Minėtame nutarime numatyta, kad neblaivumas (girtumas) – tai asmens, apsvaigusių nuo alkoholio, būseną, kai alkoholio koncentracija biologinėse organizmo terpėse – iškvėptame ore, kraujyje, šlapime, seilėse ar kituose organizmo skysčiuose viršija įstatymuose ar šių Taisyklių 3 punkte nustatytą maksimalią leistiną normą. O minėtų taisyklių 3 punktą numato, kad asmenų, vairuojančių antžeminio, vandens transporto priemones, iškvėptame ore, kraujyje, šlapime, seilėse ar kituose organizmo skysčiuose leidžiama maksimali etilo alkoholio koncentracija vairavimo metu yra 0,4 promilės (išskyrus atvejus, kai įstatymai ir kiti teisės aktai nustato kitaip)⁵⁴.

Taigi, kaip matyti iš aukščiau pateiktų normų, neblaivumu dažniausiai laiko tada, kai asmens kraujyje yra 0,4 ir daugiau promilės. Tačiau tokie skaičiai yra siejami su kelių transporto saugumu ir transporto priemonių eksploatavimo taisyklėmis. Todėl tai negalėtų būti taikoma darbo santykiams, kadangi pagal DK 4 straipsnio 1 dalies 10 punktą darbo įstatymai numato darbo drausmės užtikrinimo pagrindus. Reikėtų pabrėžti tai, kas buvo pasakyta Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimo Nr. 45 9.8 punkte, kad darbuotojo neblaivumas ar apsvaigimas nuo narkotinių ar toksinių medžiagų laikomas šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu nepriklausomai nuo neblaivumo ar apsvaigimo masto⁵⁵. Taigi, turėtų būti nesvarbu kiek darbuotojas yra išgėręs, net jei jo kraujyje alkoholio koncentracija yra ir mažesnė už 0,4 promilės, tačiau jeigu darbuotojas tą dieną yra vartojęs

⁵² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-80/2011.

⁵³ Žinios, 2000, Nr. 89-2741.

⁵⁴ Žinios, 2006, 56-2000.

⁵⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45; "Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje". Teismų praktika. 2004, 21.

alkoholinių gėrimų, jis turėtų būti pripažintas neblaiviu. Iš to, kas pasakyta, spręstina, kad darbuotojų kraujyje neturėtų būti iš vis alkoholio, tai yra, etilo alkoholio koncentracija kraujyje negali viršyti 0 promilių. Žinoma, teismas turėtų leisti tam tikrą paklaidą, kuri gali atsirasti dėl tam tikrų nekenksmingų, nežalingų gėrimų arba vaistų vartojimo. Dėl šios priežasties alkoholio kiekis kraujyje yra vertinamoji sąvoka.

Praeitoje pastraipoje minėtame senato nutarime⁵⁶, taip pat, buvo pasisakyta, kad neblaivumas gali būti patvirtintas ne vien tik medicinos išvada, bet ir kitomis Civilinio proceso kodekso⁵⁷ (toliau – CPK) 177 straipsnio 2 ir dalyse numatytais įrodinėjimo priemonėmis. Ji gali būti patvirtinta nepriklausomai nuo to, ar darbuotojas buvo nušalintas nuo darbo (DK 123 straipsnis).

Kadangi DK nėra pateikiama darbuotojo neblaivumo ar apsvaigimo nuo narkotinių ar toksinių medžiagų nustatymo procedūra, taip pat tokių darbuotojų nušalinimo nuo darbo tvarka, tai darbdaviui kyla klausimų, kaip jis tokiais atvejais turi elgtis. Paprastai, darbdavys tokiais atvejais turėtų vadovautis vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2008 m. gegužės 7 d. įsakymu Nr. V-132 patvirtintomis Nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų metodinėmis rekomendacijomis (toliau – Nušalinimo nuo darbo rekomendacija)⁵⁸. Šioje rekomendacijoje yra nurodomas jos tikslas – tai yra rekomenduoti darbdaviui procedūras, kaip nušalinti nuo darbo darbuotoją, kai darbuotojas darbo metu yra neblaivus (girtas) ar apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų.

Taigi, išnagrinėjus minėtą rekomendaciją darytina išvada, kad pirmiausia, prieš pradėdant nušalinimo procedūrą, rekomenduojama darbdaviui įvertinti: požymius, kuriems esant galima įtarti, kad asmuo yra neblaivus ar apsvaigęs nuo psichiką veikiančių medžiagų (tai gali būti iš burnos sklindantis alkoholio kvapas, nerišli kalba, neadekvati elgsena, nestabili laikysena ir kiti požymiai), techninių (alkotesterių ir kitų) priemonių neblaivumui ar apsvaigimui nuo psichiką veikiančių medžiagų nustatyti parodymus (tiesa, dėl minėtų priemonių naudojimo turėtų būti susitarta darbo, kolektyvinėje sutartyje ar darbo tvarkos taisyklėse, nes kitu atveju jas galima bus naudoti tik esant darbuotojo sutikimui). Be to, Nušalinimo nuo darbo rekomendacijoje yra nurodoma, kad reikia įvertinti, ar įtariamas asmuo

⁵⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45; "Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje". Teismų praktika. 2004, 21

⁵⁷ Žinios, 2002, Nr. 36-1340.

⁵⁸ Žinios, 2008, Nr. 55-2113.

yra darbo vietoje, kurioje privalo atlikti darbinės pareigas, taip pat, ar jis yra darbo metu. Įvertinus minėtas aplinkybes ir esant pagrįstam įtarimui, darbdaviui yra rekomenduojama surašyti Nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų aktą, kurio pavyzdys yra pateiktas Nušalinimo nuo darbo rekomendacijos 1 priede. Toliau rekomenduojama, kad nušalinamas darbuotojas raštu pateiktų paaiškinimą dėl pateiktų įtarimų, taip pat jam susipažinus su surašytu anksčiau minėtu Nušalinimo aktu, rekomenduojama darbuotojui nurodyti savo sutikimą ar nesutikimą su nušalinimu nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų. Tuo atveju, jeigu darbuotojas nesutinka su nušalinimu arba nėra pateikiamas paaiškinimas dėl pateiktų įtarimų, rekomenduojama, kad jam būtų surašytas siuntimas dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų nustatymo į sveikatos priežiūros įstaigą atlikti medicininės apžiūros. Nušalinimo nuo darbo rekomendacijoje nurodyta, kad įmonės vadovas arba kitas darbdavio įgaliotas asmuo siuntimą įteiktų darbuotojui ir jį pristatytų į asmens sveikatos priežiūros įstaigą. Galiausiai, tuo atveju, kai darbuotojas nesutinka dėl neblaivumo fakto arba medicinos apžiūros išvadų, yra numatyta darbuotojo teisė per vieną valandą pačiam kreiptis į pasirinktą sveikatos priežiūros įstaigą ir atlikti medicinos apžiūrą savo lėšomis.

Kaip jau buvo minėta anksčiau, gali pasitaikyti tokių situacijų, kad darbuotojas apsvaigsta nuo alkoholio, narkotinių ar toksinių medžiagų dėl įmonėje vykstančių gamybos procesų. Ši situacija taip pat kelia tam tikrų problemų, pavyzdžiui, ar tokiu atveju reikėtų taikyti DK 123 straipsnyje nurodytą nušalinimo procedūrą ir kaip tokiu atveju būtų su darbuotojo darbo užmokesčiu. Kaip buvo pasisakyta A. Tartilaitės straipsnyje „Nelaimingas atsitikimas darbe darbuotojui esant neblaiviam: samprata, prevencija ir teisinė atsakomybė“, manytina, jog minėtais atvejais darbdaviai privalėtų vadovautis DK 266 straipsnio 1 dalies 5 punktu, kuriame numatoma, kad darbai yra sustabdomi norminių teisės aktų nustatyta tvarka, kai darbo aplinka kenksminga ir (ar) pavojinga sveikatai, gyvybei. Už šį laikotarpį darbdavys turėtų mokėti vidutinį darbo užmokesį. Ir kaip paminėta A. Tartilaitės straipsnyje, kad tokios situacijos yra įmanomos tik tam tikrose įmonėse ir šios įmonės turėtų savo vidaus norminiuose dokumentuose numatyti kategorijas darbuotojų, kuriems yra rizika apsvaigti gamybos procese, skiriant ypač didelį dėmesį prevencijai, apsaugos priemonėms, stebėjimui bei siekiant išvengti piktnaudžiavimo sąmoningai apsinuodijant alkoholiu darbo aplinkoje⁵⁹.

⁵⁹ Tartilaitė A, Nelaimingas atsitikimas darbe darbuotojui esant neblaiviam: samprata, prevencija ir teisinė atsakomybė// socialinių mokslų studijos, 2010, 1(5), p. 328.

Taip pat, atkreiptinas dėmesys, kad tuo atveju, kai darbuotojas pasirodo darbe neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, jo nušalinimas yra darbdavio pareiga. Tokia darbdavio pareiga kyla iš to, kadangi jis turi užtikrinti darbo saugą ir taipogi atsako už minėtos pareigos neįvykdymą ar netinkamą vykdymą. Taip pat teismų praktikoje Lietuvos Aukščiausias teismas civilinėje byloje Nr. 3K-3-566/2008 pasisakė, kad nors darbuotojas darbo metu ir buvo apsvaigęs nuo alkoholio, tačiau darbdavys taip pat nevykdė savo pareigos užtikrinti saugių darbo sąlygų, nes neorganizavo darbo taip, kad darbuotojui nebūtų sudarytos sąlygos darbe girtauti⁶⁰. Taip pat, Vilniaus apygardos teismo 2013 m. liepos 16 d. civilinėje byloje Nr. 2A-2548-577/2013 buvo pasakyta, kad nukentėjusiojo neblaivumas darbo metu ir darbo vietoje, ypač tuo atveju, kai dirbama pavojingomis sąlygomis, net ir esant darbdavio kaltei, traktuojamas kaip didelis neatsargumas. Tačiau neeliminuoja ir darbdavio, nenušalinusio neblaivaus darbuotojo nuo darbo, deliktinė atsakomybė⁶¹. Galima daryti išvadą, kad darbdavys kiekvieną kartą turi užtikrinti saugias darbo sąlygas ir esant pagrįstiems įtarimams, kad darbuotojas yra neblaivus ar apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, sustabdyti darbo sutarties vykdymą nušalinant darbuotoją nuo darbo.

DK 123 straipsnio 1 dalies antrajame sakinyje yra numatyta, kad kitais atvejais nušalinti darbuotoją nuo darbo (pareigų) darbdavys gali tik įstatymų nustatytais pagrindais. Vienas iš tokių atvejų yra numatytas DK 265 straipsnio 7 dalyje, kurioje teigiama, kad darbuotojas, atsisakęs nustatytu laiku pasitikrinti sveikatą, nušalinamas nuo darbo ir jam nemokamas darbo užmokestis. Toks atsisakymas laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Tokio pažeidimo sunkumas priklauso nuo galimų neigiamų padarinių ir įtakos kitiems darbuotojams, pačiam darbuotojui, gaminiams⁶². Lietuvos Respublikos visuomenės sveikatos priežiūros įstatymo⁶³ 34 straipsnio 5 dalyje yra numatyta, kad jeigu darbuotojas, išskyrus valstybės viešojo administravimo tarnautojus, atsisako išklaudyti privalomojo sveikatos mokymo kursą, darbdavys jį nušalina nuo darbo arba, esant galimybei, toje pačioje darbovietėje perkelia į kitą darbą, kuriame nereikia privalomojo sveikatos mokymo žinių. Dar vienas nušalinimo nuo darbo pagrindas yra numatytas Lietuvos Respublikos medicinos

⁶⁰Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. lapkričio 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-566/2008.

⁶¹ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. liepos 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-2548-577/2013.

⁶² Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, II tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 450.

⁶³ Žinios, 2002, Nr. 56-2225.

praktikos įstatyme⁶⁴, kuris reguliuoja medicinos gydytojo, gydytojo rezidento, šeimos gydytojo ir gydytojo specialisto vertimosi medicinos praktika Lietuvos Respublikoje sąlygas. Minėto įstatymo 8 straipsnio 4 dalyje yra teigiama, kad vykdydamas licencijas išduodančios institucijos sprendimą sustabdyti licencijos galiojimą, darbdavys privalo licencijos galiojimo sustabdymo laikotarpiui nušalinti gydytoją nuo pareigų Darbo kodekso nustatyta tvarka. Kitas nušalinimo pagrindas yra numatytas Lietuvos Respublikos geležinkelių transporto kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir taikymo įstatyme⁶⁵. Minėto įstatymo 32 straipsnio 1 dalyje yra numatyti atvejai, kada geležinkelių transporto darbuotojas yra nušalinamas nuo darbo, pavyzdžiui, kai nustatytu laiku nebuvo galima patikrinti, ar jis atitinka suteiktą kvalifikaciją, nes darbuotojas be pateisinamų priežasčių patikrinime nedalyvavo; pakartotinai neišlaiko privalomo periodinio kvalifikacinių reikalavimų patikrinimo egzamino ir kiti atvejai. Taip pat to paties straipsnio 2 dalyje yra numatyta, kad geležinkelių transporto darbuotojas nušalinamas nuo darbo DK ir Geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statuto nustatyta tvarka.

Kitas nušalinimo pagrindas, kuris yra nesusijęs su anksčiau aptartais atvejais, kada darbuotojas pasirodo darbe neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, taip pat kitais įstatymų nustatytais pagrindais, yra DK 123 straipsnio 2 dalyje nustatytas pagrindas. Minėtoje DK 123 straipsnio dalyje yra numatyta, kad darbdavys nušalina darbuotoją nuo darbo, nemoka jam darbo užmokesčio pagal pareigūnų arba organų, kuriems įstatymas suteikia nušalinimo teisę, rašytinį reikalavimą. Tokiame reikalavime turi būti nurodyta, kuriam laikui darbuotojas nušalinamas, nušalinimo priežastis ir teisinis pagrindas.

Svarbiausias ir daugiausiai aptarinėjamas toks atvejis yra numatytas Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso⁶⁶ (toliau – BPK) 157 straipsnyje. Šio straipsnio 1 dalyje yra numatyta, 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 iširta nusikalstama veika ar užkirsta įtariamajam galimybė daryti naujas nusikalstamas veikas. Nutartis laikinai nušalinti įtariamąjį nuo pareigų siunčiama įtariamojo darbdaviui vykdyti. Tokia priemonė gali būti taikoma siekiant dviejų tikslų:

- a) siekiant, kad kuo greičiau ir nešališkiau būtų iširta nusikalstama veikia;

⁶⁴ Žinios, 1996, Nr. 102-2313; 2004, Nr. 68-2365.

⁶⁵ Žinios, 2004, Nr. 72-2489.

⁶⁶ Žinios, 2002, Nr. 37-1341.

b) siekiant įtariamajam užkirsti galimybę daryti naujas nusikalstamas veikas⁶⁷.

Taigi tokią priemonę būtų galima taikyti tik tuo atveju, jeigu yra nustatoma, jog įtariamasis dirbdamas ar užsiimdamas tokia veikla turi galimybę pakenkti sklandžiam tyrimui ir, taip pat, gali turėti galimybes ir paskatas daryti naujas nusikalstamas veikas. Kaip yra numatyta minėtame BPK straipsnyje nušalinimo trukmė ir pasekmės darbo santykiams tokiais atvejais nuo darbdavio nepriklauso. Taigi, darbdavys informina darbuotojo nušalinimą nuo darbo ir darbo užmokesčio mokėjimas jam yra sustabdomas. Nušalinimo laikas pagal BPK 157 straipsnio 2 dalį negali trukti ilgiau kaip šešis mėnesius, o prireikus šios priemonės taikymas gali būti pratęstas dar iki trijų mėnesių. Tokių pratęsimų skaičius nėra ribojamas.

Nušalintas darbuotojas arba jo gynėjas pagal BPK 157 straipsnio 3 dalį per septynias dienas nuo nutarties laikinai nušalinti įtariamąjį nuo pareigų ar laikinai sustabdyti teisę užsiimti tam tikra veikla, taip pat nutartį pratęsti šios priemonės taikymo terminą paskelbimo dienos gali apskųsti aukštesniajam teismui. O tuo atveju, kai byla perduota į teismą, minėto straipsnio 4 dalis numato, kad dėl laikino nušalinimo nuo pareigų ar laikino teisės užsiimti tam tikra veikla sustabdymo nusprendžia teismas, kurio žinioje yra byla.

Taip pat yra numatytas laikino nušalinimo nuo pareigų ar laikino teisės užsiimti tam tikra veikla sustabdymo panaikinimas. BPK 157 straipsnio 5 dalis numato, kad ikiteisminio tyrimo metu prokuroras, o perdavus bylą teismui – teismas privalo panaikinti nušalinimą ar teisę užsiimti tam tikra veikla sustabdymą, kai ši priemonė pasidaro nebereikalinga.

Dar vienas atvejis, kada darbuotojas yra nušalinamas nuo darbo pagal pareigūnų arba organų rašytinį reikalavimą yra numatytas Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekse⁶⁸ (toliau – ATPK). ATPK 29¹ straipsnyje yra numatyta, kad nušalinimas nuo darbo (pareigų) skiriamas už atskirų rūšių administracinius teisės pažeidimus, padarytus ryšium su darbuotojo tarnybiniu pareigų atlikimu. Nušalinimą nuo darbo (pareigų) skiria rajono (miesto) apylinkės teismas (teisėjas). Minėto kodekso 31¹ skirsnyje yra numatyta nutarimo dėl nušalinimo nuo darbo (pareigų) vykdymo procesas. Šiame skirsnyje esantis 339¹ straipsnis numato, kad nutarimą dėl nušalinimo nuo darbo (pareigų) vykdo darbovietės administracija, kurioje dirba nušalintas nuo darbo (pareigų) darbuotojas. Sekančiame, 339² straipsnyje yra numatyta, kad nutarimas dėl nušalinimo nuo darbo (pareigų) išsiunčiamas vykdyti per tris dienas po jo priėmimo, o darbovietės administracija ne vėliau kaip kitą dieną

⁶⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, II tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 120.

⁶⁸ Vyriausybės žinios, 1985, Nr. 1-1.

po nutarimo gavimo privalo nušalintąjį darbuotoją atleisti iš darbo (pareigų) įstatymo nustatyta tvarka. Taigi, toks ATPK reguliavimas - nušalinimas nuo darbo kaip administracinė nuobauda, kelia daug klausimų. Kadangi ATPK yra numatytas nušalinimas nuo darbo kaip darbo sutarties nutraukimas, o ne kaip laikinas nušalinimas nuo darbo (pareigų). Taigi, atsižvelgiant į tai, kad šios normos jau labai ilgą laiką yra nekeistos ir į tai, kad tokio nušalinimo nuo darbo kaip darbo sutarties nutraukimo DK nenumato, galima pagrįstai abejoti dėl tokių normų realaus taikymo šiuo metu.

DK 123 straipsnio 3 dalyje yra numatyta, kad nušalintas darbuotojas jo sutikimu perkeliamas į kitą darbą, jei toks perkėlimas neprieštarauja nušalinimo tikslui. Taigi ši nuostata yra numatyta darbuotojo naudai, kadangi nušalinimas nuo darbo negali tęstis neribotai, tačiau dažnu atveju terminas paprastai yra nenustatomas, todėl jeigu nušalinimo priežasčių negalima pašalinti, gali būti sprendžiamas darbuotojo perkėlimas į kitą darbą. Kadangi toks perkėlimas neturi prieštarauti nušalinimo tikslui, tai jis negalėtų būti taikomas tuo atveju, kai darbuotojas yra nušalinamas, kada darbe pasirodė neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų. O tuo atveju, kai pasibaigus nušalinimo terminui, neatsiranda pagrindo nutraukti darbo sutarties, tada darbuotojas yra grąžinamas į ankstesnį darbą (DK 123 straipsnio 4 dalis). Organas arba pareigūnas, kurių reikalavimu buvo nušalinta, gali panaikinti nušalinimą iki pasibaigiant jo terminui, kai ši priemonė tampa nebereikalinga⁶⁹.

Gali kilti tokių situacijų, kai darbuotojas būna nušalintas nuo darbo (pareigų) nepagrįstai. Tai tokiu atveju pagal DK 123 straipsnio 5 dalį darbuotojas turi teisę reikalauti, kad įstatymų nustatyta tvarka jam būtų atlyginta žala. Aiškinant sistemiškai DK normas, darbdavys nepagrįstai nušalinęs darbuotoją nuo darbo, turi atlyginti žalą pagal DK 249 ir 250 straipsnius. DK 249 straipsnis numato, kad darbdavys privalo atlyginti žalą, padarytą dėl asmenų turtinių interesų pažeidimo. Taigi darbdavys įsipareigoja darbuotojui atlyginti patirtą turtinę žalą pagal Lietuvos Respublikos civilinio kodekso⁷⁰ normas. O tuo atveju, kada darbuotojui buvo padaryta neturtinė žala, ją darbdavys turi atlyginti pagal DK 250 straipsnį, kuriame taip pat numatoma, kad žalos dydį kiekvienu atveju nustato teismas, vadovaudamasis Civiliniu kodeksu. Taip pat yra numatoma, kad tuo atveju, kai nušalinama įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimu, žala atlyginama pagal Lietuvos Respublikos žalos, atsiradusio dėl

⁶⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, II tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 121.

⁷⁰ Žinios, 2000, Nr. 74-2262.

valdžios institucijų neteisėtų veiksmų, atlyginimo ir atstovavimo valstybei ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės įstatyme⁷¹ nustatytą tvarką.

Ginčai dėl nušalinimo pagrįstumo ir žalos atlyginimo sprendžiami darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka. Individualius darbo ginčus dėl darbuotojo nušalinimo nuo darbo ir atleidimo iš darbo nustato DK 300 straipsnis. Minėto straipsnio 1 dalyje numatyta, kad jeigu darbuotojas nesutinka su nušalinimu nuo darbo darbdavio iniciatyva, atleidimu iš darbo, per vieną mėnesį nuo atitinkamo nurodymo (dokumento) gavimo dienos jis turi teisę kreiptis į teismą. Jeigu nustatoma, kad darbuotojas buvo nušalintas nuo darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymus, tai pažeistos darbuotojo teisės turi būti atkurtos ir jam išieškotas vidutinis darbo užmokestis už visą priverstinės pravaikštos laiką arba darbo užmokesčio skirtumas už laiką, kurį darbuotojas dirbo mažiau apmokamą darbą. Taip pat minėto straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad kai darbuotojas yra atleidžiamas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, teismas grąžina jį į pirmesnę darbą ir priteisia jam vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką arba darbo užmokesčio skirtumą už laikotarpį nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos, jeigu darbuotojas buvo įsidarbinęs kitoje darbovietėje.

Taigi nušalinimu nuo darbo yra laikinai sustabdomas darbo sutarties vykdymas. Taip pat nušalinti gali tik darbdavys arba pareigūnų ar įgaliotų organų reikalavimu. Pažymėtina, ši norma yra suformuluota ne kaip darbdavio teisė, bet kaip pareiga, o tuo atveju, kada jis pažeidžia įstatyme nustatytą tvarką ir nenušalina darbuotojo, kyla grėsmė darbo saugos užtikrinimui. Dar vienas svarbus aspektas, į kurį yra atkreipiamas dėmesys yra, kad DK nėra pateikiama darbuotojo neblaivumo ar apsvaigimo nuo narkotinių ar toksinių medžiagų nustatymo, taip pat tokių darbuotojų nušalinimo procedūra. Todėl kyla klausimų, kaip tokiais atvejais darbdavys turi elgtis.

3.2. Darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbdaviui nevykdant savo įsipareigojimų

DK yra numatyti tik keli straipsniai, kada darbuotojas gali atsisakyti dirbti pagal darbo sutartį. Vienas iš jų yra savigny, kuri yra numatyta DK 37 straipsnyje ir remdamasis šiuo straipsniu darbuotojas gali atsisakyti dirbti, jeigu yra pavojus darbuotojų saugai ir sveikatai,

⁷¹ Žinios, 2002, Nr. 56-2228.

taip pat atsisakyti dirbti tuos darbus, kuriuos saugiai atlikti nėra apmokytas ir panašiai. Kitą atvejį reglamentuoja DK 123¹ straipsnis, ir juo darbuotojas gali remtis, kai yra nepatenkintas darbo sutarties vykdymu, tai yra, kai darbdavys nevykdo savo įsipareigojimų. Taigi, minėtas straipsnis saugo darbuotojo teises ir teisėtus interesus ir yra kaip papildoma priemonė paskatinanti darbdavį įvykdyti savo įsipareigojimus.

DK 123¹ straipsnio 1 dalis numato, kad darbuotojas turi teisę laikinai iki trijų mėnesių sustabdyti darbo sutarties vykdymą, apie tai raštu įspėjęs darbdavį prieš tris darbo dienas. Galimybė darbuotojui sustabdyti darbo sutarties vykdymą yra numatyta dviem atvejais.

Vienas iš jų yra, kada darbdavys ilgiau kaip du mėnesius iš eilės nemoka viso priklausančio darbo užmokesčio. Taigi tam, kad darbuotojas nereikštų darbdaviui pretenzijų šiuo pagrindu, jam turi būti sumokamas visas darbo užmokestis. Tai reiškia, kad darbuotojas galėtų sustabdyti darbo sutarties vykdymą net ir tuo atveju, jeigu jam būtų nesumokama tik maža dalis darbo užmokesčio. Taip pat, DK 128 straipsnyje darbuotojui yra numatyta galimybė nutraukti darbo sutarties vykdymą nuo jo nepriklausančių aplinkybių. Kaip reglamentuojama minėto straipsnio 1 dalyje, darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą darbo sutartį, taip pat terminuotą darbo sutartį, sudarytą ilgesniam kaip šešių mėnesių laikui, jeigu jam daugiau kaip du mėnesius iš eilės nemokamas visas darbo užmokestis (mėnesinė alga). Teismų praktika pripažįsta, kad darbuotojas nepraranda teisės nutraukti darbo sutartį, jeigu už paskutinį mėnesį jam buvo išmokėtas visas darbo užmokestis⁷².

Kitas atvejis yra, kada darbdavys ilgiau kaip du mėnesius iš eilės nevykdo savo įsipareigojimų, numatytų teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje. Prie tokių atvejų gali būti priskiriami saugių ir sveikų darbo sąlygų nesudarymas, neaprupinimas darbo priemonėmis, darbo ir poilsio režimo neužtikrinimas ir panašūs atvejai.

Pabrėžtina, kad minėtais pagrindais sustabdęs darbo sutarties vykdymą, darbuotojas yra atleidžiamas nuo pareigos atlikti savo darbo funkcijas. Tai reiškia, kad įteikęs rašytinį įspėjimą darbdaviui, kad ketina sustabdyti darbo sutarties vykdymą, pagal DK 123¹ straipsnio 1 dalį dar tris darbo dienas privalės vykdyti savo darbo funkcijas, o šiam laikotarpiui pasibaigus darbuotojas yra atleidžiamas nuo pareigos nustatytu laiku atvykti į darbą, būti darbo vietoje ir vykdyti jam priskirtas darbo funkcijas.

Reikia atkreipti dėmesį į tai, kad nepaisant to, jog darbuotojui laikinai sustabdžius darbo sutarties vykdymą, jis yra atleidžiamas nuo pareigos atlikti savo darbo funkcijas, tačiau

⁷² Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, II tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 128.

jam šiuo laikotarpiu darbo užmokestis yra nemokamas. Tačiau darbuotojui minėtu laikotarpiu yra nedraudžiama susirasti ir dirbti kitą darbą, tai yra, įsidarbinti kitur ir jam turi būti išsaugoma buvusi darbo vieta.

Taip pat, kaip jau buvo minėta, darbuotojui sustabdžius darbo sutarties vykdymą, jam turi būti išsaugoma darbo vieta. Taigi, tai reiškia, kad darbo santykis nenutrūksta ir jam turi būti išsaugomos visos priklausančios socialinės garantijos. Viena iš tokių yra numatyta DK 170 straipsnio 1 dalies 3 punkte, kuriame yra teigiama, kad į darbo metus, už kuriuos suteikiamos kasmetinės atostogos, įskaitomas laikas, per kurį pagal įstatymus darbuotojui išsaugoma darbo vieta (pareigos) ir mokamos su darbo santykiais susijusios išmokos. Taigi laikotarpis, kuris negali būti ilgesnis kaip 3 mėnesiai, yra įskaitomas į darbo stažą. Be to, remiantis Lietuvos Respublikos socialinio draudimo įstatymo⁷³ 7 ir 8 straipsnio nuostatomis bei atsižvelgiant į tai, kas numatyta DK 123¹ straipsnio 3 dalyje, galima teigti, kad nuo darbuotojui laikino darbo sutarties vykdymo sustabdymo laikotarpiu mokamos minimalios mėnesinės algos dydžio kompensacijos turi būti mokamos privalomosios įmokos visoms valstybinio socialinio draudimo rūšims. Taigi, darbuotojas šiuo laikotarpiu yra draudžiamas visų rūšių valstybiniu socialiniu draudimu ir jam taip pat nenutrūksta pensijų draudimo stažas.

DK 123¹ straipsnio 2 dalyje yra reglamentuojamas laikino darbo sutarties vykdymo sustabdymo pasibaigimas. Yra išskiriami trys tokio vykdymo pasibaigimo pagrindai. Vienas iš jų yra paties darbuotojo raštiškas laikino darbo sutarties vykdymo sustabdymo atšaukimas. Kitas išskiriamas atvejis yra, kada darbdavys visiškai įvykdo savo įsipareigojimus darbuotojui ir jį apie tai informuoja. Galiausiai paskutinis pagrindas yra, kada pasibaigia trijų mėnesių terminas, kurį maksimaliai gali trukti laikinas darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbuotojo iniciatyva.

Pabrėžtina, kad laikinas darbo sutarties vykdymo sustabdymas pasibaigia kitą dieną po minėtų pagrindų atsiradimo. Tai reiškia, kad jau kitą dieną po darbo sutarties vykdymo sustabdymo pasibaigimo darbuotojas privalo atvykti į savo darbo vietą ir pradėti vykdyti savo darbo funkcijas. O jam to nepadarius, darbdaviui yra galimybė tokį neatvykimą į darbą vertinti kaip pravaikštą.

Kaip jau buvo paminėta anksčiau DK 123¹ straipsnio 3 dalyje yra nustatyta, kad darbuotojui pagrįstai sustabdžius darbo sutarties vykdymą, darbdavys jam turi sumokėti ne mažesnę kaip vienos minimaliosios mėnesinės algos dydžio kompensaciją už kiekvieną

⁷³ Žinios, 1991, Nr. 17-447.

mėnesį. Tačiau gali pasitaikyti tokių atvejų, kada darbuotojas klaidingai įvertina aplinkybes ir be teisėto pagrindo sustabdo darbo sutarties vykdymą. Tokiais atvejais, kaip yra numatyta minėto straipsnio 4 dalyje, darbuotojas, nepagrįstai sustabdęs darbo sutarties vykdymą, įstatymų nustatyta tvarka atsako už darbdaviui padarytą žalą.

Dar vienas aspektas, į kurį reikia atkreipti dėmesį yra tai, kad darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbuotojo iniciatyva turi bendrų požymių su DK 76 straipsnyje numatytu streiku, tačiau nereikia šių skirtingų institutų sumaišyti. Išskirtina, kad streikas tai yra kolektyvinis darbo sutarties vykdymo sustabdymas, o DK 123¹ straipsnyje pateiktas atvejis yra individualus darbo sutarties vykdymo sustabdymas. Taip pat streiko atveju reikalingas slaptas balsavimas, kuriuo yra balsuojama dėl streiko paskelbimo, o darbo sutarties sustabdymo darbdaviui nevykdant savo įsipareigojimų atveju užtenka vieno darbuotojo iniciatyvos. Todėl atsižvelgiant į tai, kas buvo paminėta, manytina, kad atskirais atvejais DK 123¹ straipsnyje numatytas darbo sutarties vykdymo sustabdymas gali prilygti streikui. Tačiau pabrėžtina, kad DK 123¹ straipsnyje minimas atvejis negali būti panaudojamas streiko paskelbimo teisei pakeisti.

Taigi, darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbdaviui nevykdant savo įsipareigojimų yra individuali, o ne kolektyvinė priemonė. Todėl darbo sutarties vykdymo sustabdymu negali būti sprendžiamas kolektyvinis darbo ginčas.

4. DARBO SUTARTIES VYKDYMO INSTITUTO TAIKYMO TEISMŲ PRAKTIKOJE PROBLEMINIAI ASPEKTAI

Ginčai dėl darbo sutarties vykdymo yra priskiriami individualiems darbo ginčams. Kaip yra nustatyta DK 285 straipsnyje individualus darbo ginčas yra nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo.

DK 286 straipsnyje yra numatyta, kad individualius darbo ginčus, jeigu DK arba kiti įstatymai nenustato kitokios individualaus darbo ginčo nagrinėjimo tvarkos, nagrinėja darbo ginčų komisija ir teismas. Taigi darbo ginčų komisija yra privalomas ikiteisminis organas, nagrinėjantis individualius darbo ginčus, išskyrus tuos atvejus, kai DK ar kiti įstatymai nenustato kitokios nagrinėjimo tvarkos.

Tuo tarpu, kaip yra numatyta DK 299 straipsnyje, teismuose yra nagrinėjami tik DK 296 straipsnyje nustatyta tvarka apskūsti darbo ginčų komisijos sprendimai. O nesikreipiant į darbo ginčų komisiją, tiesiogiai teismuose nagrinėjami individualūs darbo ginčai:

1. dėl darbuotojo nušalinimo nuo darbo darbdavio iniciatyva;
2. dėl darbuotojo nušalinimo nuo darbo pareigūnų ar organų, kuriems įstatymai suteikia nušalinimo nuo darbo teisę, iniciatyva;
3. dėl darbuotojo atleidimo iš darbo teisėtumo;
4. kitais įstatymų nustatytais atvejais.

Taigi, ginčai dėl darbo sutarties vykdymo yra visų pirma nagrinėjami darbo ginčų komisijoje, į kurią pagal DK 289 straipsnio 1 dalį reikia kreiptis per tris mėnesius nuo tos dienos, kai sužinojo ar turėjo sužinoti, kad pažeistos teisės, o tuo atveju kada ginčo šalys nesutinka su darbo ginčų komisijos sprendimu, jos per mėnesį nuo darbo ginčų komisijos sprendimo priėmimo dienos gali pareikšti ieškinį apylinkės teisme. Tik tai nušalinimo nuo darbo ginčo atvejais, nesikreipiant į darbo ginčų komisiją, yra tiesiogiai nagrinėjama teismuose. Tokių atvejų nagrinėjimą reguliuoja DK 300 straipsnis, kurio 1 dalyje numatyta, kad jeigu darbuotojas nesutinka su nušalinimu nuo darbo darbdavio iniciatyva, atleidimu iš darbo, per vieną mėnesį nuo atitinkamo nurodymo (dokumento) gavimo dienos jis turi teisę kreiptis į teismą. To paties straipsnio 2 dalyje yra numatyta, kad pareigūnų arba organų, kuriems įstatymai suteikia nušalinimo nuo darbo teisę, reikalavimus darbdavys ir darbuotojas gali skūsti įstatymų nustatyta tvarka.

Dokumentų analizės metodu, pasitelkiant Infolex⁷⁴ paieškos sistemą buvo pasirinktos ir darbe išnagrinėtos 34 bylos, kurios žemiau pateikiamos kaip svarbiausios darbo sutarties vykdymą atspindinčios, bei probleminį kontekstą turinčios bylos. Bylos išsiskirstė į tokius atvejus:

1. DK 119 straipsnis – buvo paminėtas bylų motyvacinėse dalyse 29 nutartyse, darbe išnagrinėta 1 byla;
2. DK 120 straipsnio 1 dalis – buvo paminėta bylų motyvacinėse dalyse 15 nutarčių, darbe išnagrinėtos 3 bylos;
3. DK 120 straipsnio 2 dalis – buvo paminėta bylų motyvacinėse dalyse 9 nutartyse, darbe išnagrinėtos 2 bylos;
4. DK 120 straipsnio 3 dalis – buvo paminėta bylų motyvacinėse dalyse 71 nutartyje, darbe išnagrinėta 11 bylų;
5. DK 122 straipsnis – buvo paminėtas bylų motyvacinėse dalyse 47 nutartyse, darbe išnagrinėta 11 bylų;
6. DK 123 straipsnis – buvo paminėtas bylų motyvacinėse dalyse 51 nutartyje, darbe išnagrinėtos 3 bylos;
7. DK 123¹ straipsnis – buvo paminėtas bylų motyvacinėse dalyse 7 nutartyse, darbe išnagrinėtos 2 bylos.

Bylos pateikiamos detaliau, analizuojančiu aprašymu, kaip būtinybė pabrėžti esmines detales atspindinčias darbo sutarties vykdymo instituto taikymo teismų praktikoje problematiką. Žemiau tekste pateikiamas išsamus šių bylų nagrinėjimas.

Vienas iš probleminių klausimų, kuris pasitaiko teismų praktikoje yra papildomo darbo ar pareigų aptarimas darbo sutartyje, kadangi nėra aišku, kurioje sutartyje tai turi būti aptarta. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. lapkričio 13 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-590-378/2015 kilo ginčas dėl papildomo ir viršvalandinio darbo atirbojimo problemos, kada ieškovė (darbuotoja), kuri dirbo vieno etato darbo krūviu vėliau pasirašė dar vieną sutartį, pagal kurią dirbo 0,25 etato krūviu. Darbuotoja ir darbdavė (atsakovė) nesutarė dėl sudarytos sutarties kvalifikavimo. Kasacinis teismas išaiškino, kad šalių sudaryta antra darbo sutartimi nebuvo susitarta dėl papildomo darbo, nes nurodyta sutartis buvo sudaryta dėl tokių pačių darbo funkcijų vykdymo, kaip ir nustatytos pirmojoje (pagrindinėje) šalių sudarytoje darbo

⁷⁴ Teisės portalas www.infolex.lt [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-02-08]. Prieiga per internetą: <http://www.infolex.lt/tp/> [žiūrėta 2016-02-08].

sutartyje. Kasacinis teismas sprendė, kad toks susitarimas su ta pačia darbdave dėl tapačių pagrindinėms darbo funkcijų atlikimo, viršijantis įprastą darbo laiką, tačiau neviršijantis įstatyme nustatytų imperatyvių apribojimų, traktuotinas kaip darbo masto padidinimas (DK 197 straipsnis). Taip pat buvo pasisakyta, kad pagal DK 119 straipsnį susitarimas dėl papildomo darbo ar pareigų išreiškiamas ne sudarant naują darbo sutartį, o aptariant tai galiojančioje darbo sutartyje, keičiant sutarties sąlygas (darbo sutarties modifikavimas). Teisėjų kolegija laiko, kad tokie patys reikalavimai turėtų būti taikomi ir susitarimui dėl darbo masto padidinimo. Darbo krūvio (apimties, normų) padidinimas, vadovaujantis DK 197 straipsniu, turi būti garantuojamas proporcingai didesniu, palyginti su nustatyta norma, apmokėjimu, todėl dėl darbuotojo darbo masto padidinimo bei su tuo susijusio darbo užmokesčio pasikeitimo minėtų sąlygų pakeitimą (papildymą) būtina informinti toje pačioje, o ne atskiroje darbo sutartyje⁷⁵.

Taigi, dėl papildomo darbo ar pareigų turi būti sutarta ir tai turi būti aptarta jau galiojančioje darbo sutartyje, tai yra, ne sudarant naują darbo sutartį, o keičiant galiojančios darbo sutarties sąlygas.

Kiti dažnai teismų praktikoje pasitaikantys ginčai yra susiję su darbo sutarties sąlygų pakeitimu. Vienas iš tokių yra darbuotojo sutikimo nedavimas dirbti pakeistomis darbo sąlygomis.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. birželio 11 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-272/2012 ginčas kilo dėl darbuotojos (ieškovės) atleidimo iš darbo šiai darbdavio (atsakovo) nurodytu terminu neinformavus apie sutikimą dirbti pakeistomis sąlygomis. LAT konstatavo, kad prieš nusprendama dėl sutikimo ar nesutikimo dirbti pakeistomis sąlygomis darbuotoja siekė išsiaiškinti, ar nėra galimybės nekeisti turimo pedagoginio krūvio, siūlė kaip tai būtų galima padaryti, todėl tokių jos veiksmų *per se* negalima laikyti nesutikimu dirbti pakeistomis sąlygomis, kaip pagrindu nutraukti darbo sutartį. Juo labiau, kad vėliau ieškovė sutiko dirbti pakeistomis sąlygomis. Taigi, nagrinėjamoje byloje klausimas dėl darbuotojo pareikšto nesutikimo dirbti pakeistomis sąlygomis atšaukimo nėra aktualus, nes darbuotoja tokio nesutikimo nebuvo išreiškusi. Taip pat LAT praktikoje yra pasakyta, kad net ir tada, kai darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis sąlygomis, o po to savo nuomonę pakeičia, darbdaviui iki atleidimo dienos išlieka pareiga siūlyti darbuotojui kitą darbą, perkelti dirbti pakeistomis

⁷⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-590-378/2015.

sąlygomis, o atsisakymas priimti darbuotojo sutikimą dirbti pakeistomis sąlygomis negali būti laikomas teisėtu ir pagrįstu⁷⁶.

Kitoje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. spalio 21 d. civilinėje byloje Nr. 3k-3-438/2013 ginčas kilo dėl to, kad ieškovas R. J. buvo atleistas įmonės vienintelio akcininko A. V. sprendimu iš įmonės direktoriaus pareigų ir pervestas į vadybininko pareigas, o direktoriumi paskirtas A. V. LAT konstatavo, kad nagrinėjamu atveju net ir tas subjektas, kurio kompetencija yra darbo sutarčių sudarymas ir (ar) darbuotojų perkėlimas į kitas pareigas, t. y. įmonės vadovas, negalėjo R. J. pervesti į transporto vadybininko pareigas ar pakeisti jo darbo sutarties, nes pastarasis nebuvo davęs sutikimo. Darbo sutarčiai sudaryti yra būtina abiejų šalių suderinta valia. DK 95 straipsnio 1 dalyje numatytos būtinosios sąlygos gali būti keičiamos tik esant išankstiniam raštiškam darbuotojo sutikimui (DK 120 straipsnio 2 dalis). Darbdavio teisė perkelti darbuotoją į kitą darbą ar pakeisti darbo sutarties sąlygas nesant jo sutikimo reikštų priverstinį darbą, kuris yra draudžiamas (Konstitucijos 48 straipsnis, DK 2 straipsnio 1 dalies 7 punktas). Nagrinėjamu atveju darbuotojas nesutiko dėl darbo sutarties sudarymo, jo valia buvo aiški iš jo elgesio (nėra jokio įforminimo raštu, parašo, į darbą nevyko, procesiniuose dokumentuose neigia sutikęs dirbti transporto vadybininku)⁷⁷.

Taigi, sprendžiant, kad DK 120 straipsnyje numatytų darbo sutarties sąlygų keitimo metu, visais atvejais darbdavys turi sulaukti darbuotojo sutikimo dirbti pakeistomis darbo sąlygomis. Kitu atveju, minėto sutikimo nesulaukus ir pakeitus darbo sutarties sąlygas, toks elgesys bus laikomas neteisėtu ir nepagrįstu.

Kitas praktikoje pasitaikantis probleminis atvejis yra darbdavio klaidingas nustatymas, kada gali būti keičiamos darbo sutarties sąlygos DK 120 straipsnio 1 dalies pagrindu. Tai yra, keičiantis gamybai, jos mastui, technologijai arba darbo organizavimui, kitais gamybinio būtinumo atvejais.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. balandžio 7 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-258 darbdavys (atsakovas) pakeitė darbuotojo (ieškovo) darbo režimą. Ieškovas nesutiko su tokiu pakeitimu. Darbuotojo darbo režimas buvo nustatytas kolektyvine sutartimi ir Vidaus darbo tvarkos taisyklėmis, todėl LAT konstatavo, kad tokiais atvejais jose įtvirtintas darbo režimas slenkamo grafiko principu gali būti keičiamas į kitokį darbo laiko režimą esant DK

⁷⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. birželio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-272/2012.

⁷⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. spalio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-438/2013.

120 straipsnio 1 dalyje numatytiems pagrindams: keičiantis gamybai, jos mastui, technologijai arba darbo organizavimui, kitais gamybinio būtinumo atvejais. Nagrinėjamoje byloje nustatyta, kad darbdavys keitė darbo organizavimą tik dviem darbuotojams. Pranešime ieškovui apie darbo sąlygų pakeitimą, jų pakeitimo pagrindas nenurodytas. LAT pasakė, kai keičiamas dviejų tos pačios specialybės ir tą patį darbą atliekančių darbuotojų darbo laiko režimas, kitiems darbuotojams paliekant tą patį darbo laiko režimą, toks darbo organizavimas pažeidžia darbo teisės subjektų lygybės principą (DK 2 straipsnio 1 dalies 4 punktą). Taigi buvo konstatuota, kad būtinumą daugiau darbuotojų paskirti dirbti poilsio dienomis galima išspręsti, sudarant atitrinkamą darbo laiko grafiką visiems darbuotojams, o ne vienam iš darbuotojų nustatant šešių darbo dienų savaitę, tuo būdu poilsio dieną - sekmadienį pakeičiant į darbo dieną. Taip pat, padidėjusi darbo apimtis poilsio dienomis gali būti pripažinta gamybiniu būtinumu, kurio pagrindu gali būti keičiamos darbuotojų darbo sąlygos, jeigu jau esamomis darbo sąlygomis nebūtų galima išspręsti iškilusių darbo organizavimo problemų⁷⁸.

Taigi, kadangi DK 120 straipsnio 1 dalyje nėra pateikta išsamaus, baigtinio sąrašo, kada gali būti keičiamos darbo sutarties sąlygos, todėl visais atvejais darbdavys turi teisingai įvertinti, ar darbo sutarties keitimo pagrindas patenka į minėto straipsnio ribas.

Dar vienas DK 120 straipsnio 2 dalyje randamas probleminis aspektas yra būtinųjų darbo sutarties sąlygų keitimas.

Vienoje iš dažniausiai aptarinėjamoje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. gegužės 19 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-274/2008 ginčas kilo tarp darbuotojos (ieškovės), kuri turi regėjimo negalią, ir darbdavio (atsakovo) dėl darbuotojos neteisėto atleidimo, kadangi darbdavys nesilaikė DK 120 straipsnio nustatytos darbo vietos pakeitimo tvarkos, nes negavo iš ieškovės išankstinio raštiško sutikimo dėl darbo vietos perkėlimo. Nagrinėjamoje byloje, atsižvelgus į ieškovės neįgalumą (regėjimo negalią), darytina išvada, kad darbo vietos pasikeitimas kartu reiškė ir būtiniosios darbo sutarties sąlygos pasikeitimą, apie kurį ieškovė iš anksto raštu, kaip to reikalauja DK 120 str. 2 d., nebuvo informuota. Be to, žinodamas apie numatomą darbovietės adreso pakeitimą, darbdavys turėjo iš anksto informuoti darbuotoją apie tokios darbo sutarties sąlygos pakeitimą, siekdamas susitarimo ir įsitikindamas, ar darbuotojas bus pajėgus dirbti pagal pasikeitusią darbo sutarties sąlygą ir ar sutiks su jos pakeitimu. LAT sprendžia, kad nors ir darbo sutartyje neapartas darbovietės struktūrinio padalinio adresas

⁷⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. balandžio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-258.

(konkrečios darbo vietos), tačiau adreso pasikeitimas dėl darbuotojos turimos negalios laikytinas būtinios darbo sutarties sąlygos dėl darbo vietos (DK 95 straipsnio 1 dalis) pakeitimu. Todėl tokia sąlyga gali būti keičiama tik esant išankstiniam raštiškam darbuotojo sutikimui⁷⁹.

Kitoje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. sausio 16 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-115/2013 ginčas kilo dėl esminių darbo sutarties sąlygų keitimo teisėtumo, kada direktorės (atsakovės) įsakymu buvo pakeistos būtinios darbo sutarties sąlygos pavedant naujas funkcijas, nesulaukiant išankstinio rašytinio darbuotojos sutikimo. LAT konstatavo, kad darbuotoja buvo pasirašytinai supažindinta su naujomis darbo funkcijomis, raštu ir konkludentiniais veiksmais su jomis sutiko po įsakymo priėmimo, įstatymų nustatyta tvarka jų neginčijo ir jas vykdė. Vadovaujantis DK 35 straipsnyje įtvirtintais teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais, toks ieškovės elgesys reiškia, kad ji sutiko su jai paskirtomis naujomis darbo funkcijomis. Tai, kad darbdavys nesilaikė būtinųjų darbo sutarties sąlygų keitimo procedūrinių reikalavimų, tai yra negavo išankstinio rašytinio darbuotojo sutikimo, šiuo konkrečiu bylos nagrinėjimo atveju yra formalus pažeidimas, kurį nukonkuruoja nepiktnaudžiavimo teise principas (DK 35 straipsnis)⁸⁰.

Darytina išvada, kad darbdavys keisdamas būtinąsias darbo sutarties sąlygas turi įsitikinti, kad darbuotojas sutinka su keičiamomis darbo sutarties sąlygomis ir tam tikrais atvejais atsižvelgti į darbuotojo fizinę būklę dėl darbo sutarties sąlygų keitimo galimumo. Tiesa, tam tikrais atvejais, kad būtų išvengta darbuotojų piktnaudžiavimo savo teisėmis, darbo sutarties sąlygos gali būti pakeičiamos ir negavus išankstinio rašytinio sutikimo, tai yra, kada nustatomi darbuotojo atlikti aktyvūs veiksmai, kuriais buvo išreikšta jo valia, jog jis sutinka ir pritaria keičiamoms darbo sutarties sąlygoms.

Toliau analizuojant DK 120 straipsnio teismų praktikoje pasitaikančius probleminius atvejus nemažai bylų yra randama dėl darbo apmokėjimo sąlygų keitimo. Dažniausiai pasitaikančios bylos yra susijusios su išankstinio raštinio sutikimo nedavimu arba jo nesulaukimu. Taip pat pasitaiko nesutarimų dėl tarifinio ir kintamosios atlyginimo dalies keitimo.

⁷⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. gegužės 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-274/2008.

⁸⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-115/2013.

Vienoje Lietuvos Aukščiausiojo teismo 2010 m. liepos 2 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-329/2010 darbuotojas (ieškovas) prašė pripažinti negaliojančiu darbdavio (atsakovo) įsakymą, kuriuo darbuotojo darbo krūvis buvo sumažintas be jo sutikimo, bei sumažintas darbo užmokestis. LAT konstatavo, kad šalių sulygtos darbo apmokėjimo sąlygos buvo pakeistos vienvaldiškai, darbo krūvis ieškovui sumažintas neteisėtai. Taip pat, buvo pažymėta, kad DK 120 straipsnyje reglamentuojamas darbo sutarties sąlygų pakeitimas, šio straipsnio 3 dalyje įtvirtinta specialioji norma dėl darbo apmokėjimo sąlygų, nustatytą DK 95 straipsnio 3 dalyje, pakeitimo. Kadangi darbo sutartyje šalys nebuvo susitarusios dėl konkrečių darbo apmokėjimo sąlygų, atsakovas nebuvo nustatęs darbo apmokėjimo tvarkos, tai keičiant darbo apmokėjimo sąlygas, dėl kurių šalys susitarė atsakovo ankščiau priimtame įsakyme dėl savaitinių darbo valandų patvirtinimo, atsakovas be ieškovo raštiško sutikimo negalėjo sumažinti sulygto darbo užmokesčio⁸¹.

Kitoje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. balandžio 12 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-176/2011 ginčas kilo dėl to, kad darbuotoja (ieškovė) darbdaviui (atsakovui) įspėjus apie valandinio darbo užmokesčio sumažinimą neišreiškė savo nuomonės, tačiau darbo sąlygos iš esmės nepasikeitė, todėl darbuotoja teigia, kad ją atleisti pagrindo nebuvo. LAT pažymėjo, kad darbdavys, pateikęs darbuotojui konkretų pasiūlymą dėl darbo užmokesčio sumažinimo su konkrečiai įvardytais atsakymo į jį terminais, turi pagrindą tikėtis darbuotojo konkretaus atsakymo, o darbuotojas privalo atsakyti į darbdavio iniciatyvą tokia forma, kad darbdaviui būtų aiški darbuotojo valia konkrečiu klausimu. Tylėjimas negali būti pripažįstamas tinkamu atsakymu, juolab atimančiu iš darbdavio galimybę daryti sprendimus dėl darbo teisinių santykių tęstinumo, keitimo ar nutraukimo. Kai darbdavys sprendžia, kad negali tęsti darbo santykių su darbuotoju sudarytos darbo sutarties sąlygomis, o darbuotojas nepareiškia savo valios dėl darbdavio pasiūlymo keisti darbo sutarties sąlygas, darbdavys turi pagrindą darbuotojo elgesį traktuoti kaip pasiūlymo atmetimą ir spręsti dėl darbo santykių tęstinumo galimybes. Būtent todėl nagrinėjamu atveju atsakovas turėjo pagrindą atleisti su darbo sąlygų pakeitimu nesutikusią ieškovę iš darbo⁸².

Sekančioje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. kovo 15 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-111/2011 ginčas kilo, kadangi darbuotoja (ieškovė) iš pradžių nesutikusi su darbo sąlygų

⁸¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. liepos 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-329/2010.

⁸² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-176/2011.

pakeitimu (darbo užmokesčio sumažinimu), vėliau atšaukė savo pareiškimą, tačiau darbdavys (atsakovas) ją vis tiek atleido iš darbo. LAT pažymėjo, kad teismas, sprenddamas ginčą dėl atleidimo iš darbo teisėtumo, turi patikrinti, ar įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą atitinka DK 130 straipsnio 2 dalies 1 punkto reikalavimus, tai yra, ar įspėjime nurodytos konkrečios priežastys, dėl kurių darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva ir aplinkybės, kuriomis motyvuojamas darbo sutarties nutraukimas. Įspėjimas, kuriame nenurodyta darbo sutarties nutraukimo priežastis, nurodyta klaidingai ar yra nekonkreči, taip pat jei nurodyta kita priežastis nei ta, kuria iš tikrųjų grindžiamas darbo sutarties nutraukimas, neatitinka aukščiau minėto punkto reikalavimų. Be to, darbdavys, nutraukdamas darbo sutartį pagal DK 129 straipsnį, per visą darbuotojo įspėjimo laikotarpį, įskaitant atleidimo iš darbo dieną, privalo ieškoti galimybių perkelti darbuotoją į kitą darbą ir, esant darbuotojo sutikimui, jį perkelti. Nagrinėjamu atveju atsakovas nepasiūlė ieškovei kito darbo, byloje nėra duomenų, kad jis būtų ieškojęs tokių galimybių, likus mėnesiui iki ieškovės atleidimo, jai sutikus dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, turėjo pareigą ir galimybę perkelti ją dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, tačiau neįgyvendinęs šios pareigos, atleisdamas ieškovę iš darbo pagal DK 129 straipsnį, pažeidė šią materialiosios teisės normą⁸³.

Dar viena byla, kuri yra susijusi su darbo užmokesčio sumažinimu, nesant darbuotojo raštiško sutikimo, buvo nagrinėta Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. gruodžio 13 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-665/2013. Ginčas kilo dėl to, kad darbuotojai (ieškovei) buvo sumažintas darbo užmokestis ir ji buvo atleista iš darbo. LAT nurodė, kad darbo sutartyje sulygtų darbo apmokėjimo sąlygų keitimas nesant raštiško darbuotojo sutikimo teisinius padarinius – pripažinimą, kad darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimas buvo teisėtas – gali sukelti tik išskirtiniais atvejais, pvz., kai nustatomi darbuotojo atlikti aktyvūs veiksmai, kuriais buvo išreikšta jo valia, jog jis sutinka ir pritaria darbo sutartyje sulygtų darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimui. Kadangi šalių sudarytos darbo sutarties nuostata dėl darbo apmokėjimo sąlygų yra aiški ir nedviprasmiška, joje tiksliai nurodytas darbo užmokesčio koeficiento dydis ir priemoka, tai yra susitarta ne dėl darbo užmokesčio mokėjimo pagal tariflikaciją, o dėl konkretaus koeficiento dydžio, atsakovas negalėjo be raštiško ieškovės sutikimo ir jos, įstatymo nustatyta tvarka, neįspėjęs sumažinti jai taikomą darbo užmokesčio koeficientą, taip sumažindamas jos gaunamą darbo užmokestį.

⁸³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-111/2011.

Darbuotojui nesutikus dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, taigi ir sumažinus darbo užmokestį, sprendžiamas darbo sutarties nutraukimo pagal DK 129 straipsnį klausimas. Apie naujas darbo apmokėjimo sąlygas darbdavys turi raštu pranešti darbuotojams DK 203 straipsnyje nustatyta tvarka. Šiame straipsnyje nustatytas išankstinis įspėjimas apie numatomą darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimą įstatymo leidėjo nustatytas tokiais tikslais, kad darbuotojas turėtų galimybę ir pakankamai laiko nuspręsti, ar jam verta pasilikti įmonėje pakeistomis darbo apmokėjimo sąlygomis. Darbuotojas negali būti priverčiamas dirbti už sumažintą darbo užmokestį, pakeitus darbo apmokėjimo sąlygas. Pažymėtina, kad sąlygos, įtvirtintos ne darbo sutartyje, bet nuostatuose, įmonės vadovo įsakymuose, kitose administracijos aktuose, tampa neatskiriama darbo sutarties dalimi tik tuo atveju, kai darbo sutartyje yra nuoroda į konkretų aktą, tai yra abi sutarties šalys susitarė tokio akto nuostatas laikyti sutarties sąlygomis. Nagrinėjamu atveju šalių sudarytoje darbo sutartyje nėra jokių nuorodų į atsakovo įsakymus, kuriais buvo keičiamas darbuotojos gaunamo darbo užmokesčio koeficiento dydis⁸⁴.

Kitoje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. gegužės 13 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-265 ginčas kilo dėl to, kad Ieškovė, dirbanti priešmokyklinio ugdymo grupės mokytoja, buvo supažindinta su pranešimu, kad, vadovaujantis Vyriausybės nutarimu „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos“, jai bus mokamas mažesnis atlyginimas. Ieškovė prašė pripažinti šį pranešimą negaliojančiu, priteisti jai nepriemoką ir įpareigoti atsakovą mokėti jai darbo sutartyje sulygta užmokestį. LAT konstatavo, kad šioje byloje lemiamą reikšmę turi DK 120 straipsnio 1 ir 3 dalių nuostatų aiškinimas ir taikymas. Pagal šias nuostatas darbo sutartyje sulygta darbo apmokėjimo sąlygas darbdavys gali keisti tik gavęs raštišką darbuotojo sutikimą. Tokio sutikimo nereikia, kai įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį yra keičiamas tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas. Šios bylos aplinkybės leidžia daryti išvadą, kad darbo apmokėjimo sąlygos darbuotojai dėl to ir buvo keičiamos, tačiau ir šiuo atveju pagal DK 120 straipsnio 3 dalį be jos raštiško sutikimo negalima buvo sumažinti jai darbo užmokesčio, sulygto pirmiau sudaryta darbo sutartimi. DK 120 straipsnio 3 dalies nuostatos suteikė teisę darbdaviui be darbuotojo raštiško sutikimo keisti darbo apmokėjimo sąlygas, kai įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį

⁸⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. gruodžio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-665/2013.

yra keičiamas tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas. Šiuo atveju buvo keičiamos švietimo darbuotojo (priešmokyklinio ugdymo pedagogo) darbo apmokėjimo sąlygos dėl darbo organizavimo pakeitimo, bet ir tokiais atvejais negalima buvo sumažinti darbo sutartimi sulygto darbo užmokesčio be darbuotojo raštiško sutikimo⁸⁵.

Teismų praktikoje taip pat buvo pasisakyta, apie darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimą, keičiant kolektyvinės sutarties nuostatas. Lietuvos Aukščiausiojo teismo 2005 m. gegužės 30 d. civilinė byloje Nr. 3K-3-317/2005 buvo pasakyta, kad DK 120 straipsnio 3 dalies nuostatos reglamentuoja darbo apmokėjimo sąlygų, sulygtų darbo sutartyje, pakeitimą. Kolektyvinės sutarties nuostatomis keičiamos visos įmonės ar tam tikros kategorijos darbuotojų darbo apmokėjimas. Jose suteikiama teisė darbdaviui keisti individualioje darbo sutartyje sulygtas darbo apmokėjimo sąlygas be darbuotojų raštiško sutikimo. Darbuotojo raštiškas sutikimas reikalingas tik tuo atveju, jeigu dėl darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimo sumažėja to darbuotojo darbo užmokestis, sulygtas darbo sutartyje, sudarytoje iki kolektyvinės sutarties pakeitimo⁸⁶. Ši byla yra diskutuotina ir dėl jo nėra vieningos nuomonės. Vienu atveju, galima teigti, kad be darbuotojo sutikimo galima keisti darbo apmokėjimo sąlygas, kai yra keičiama kolektyvinė sutartis. Tačiau priešinga nuomonė yra teigiama, kad mažinti darbo užmokestį individualioje darbo sutartyje be darbuotojo sutikimo negalima.

Dar vienas teismuose dažnai keliamas klausimas yra susijęs su tarifinio ir kintamosios darbo užmokesčio dalies keitimu. Vienoje iš Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. birželio 27 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-300 darbuotoja (ieškovė) prašė panaikinti darbdavio (atsakovo) įsakymą dėl jai mokamos atlyginimo kintamosios dalies sumažinimo. Šalys buvo susitariusios, kad ieškovei bus mokamas pastovus mėnesinis atlyginimas ir iki 35 procentų pastovios atlyginimo dalies dydžio kintamoji dalis, tačiau vėliau kintamosios atlyginimo dalies dydis buvo sumažintas. LAT pažymėjo, kad sąlygos, įtvirtintos ne darbo sutartyje, bet nuostatuose, įmonės vadovo įsakymuose, kituose administracijos aktuose, tampa neatskiriama darbo sutarties dalimi tik tuo atveju, kai darbo sutartyje yra nuoroda į konkretų aktą, tai yra, kai abi sutarties šalys susitaria tokio akto nuostatas laikyti sutarties sąlygomis. LAT konstatavo, kad DK 120 straipsnio 3 dalyje nurodyta ne apie bet kokių, o apie darbo sutartyje sutartų darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimą. Taigi darbdaviui keičiant darbo apmokėjimo

⁸⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. gegužės 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-265.

⁸⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. gegužės 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-317/2005.

sąlygas taip, kad nustatytosios darbo sutartyje lieka nepažeistos, DK 120 straipsnio 3 dalyje nustatyti reikalavimai netaikytini. Taigi, ieškovės atlyginimo kintamosios dalies apskaičiavimą reglamentuojančių nuostatų pakeitimas nėra darbo sutarties sąlygų pakeitimas, todėl jos sutikimas darbdaviui nebuvo reikalingas⁸⁷.

Kitoje dėl kintamosios atlyginimo dalies keitimo kilusioje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. gruodžio 16 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-602/2008 LAT konstatavo, kad darbo užmokestis apima tiek pagrindinį darbo užmokestį, tiek ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą pagal iš anksto nustatytus rodiklius, tai yra priedus, priemokas ir pan. Šalims sutarus dėl darbo užmokesčio, jo dydis, sudėtinės dalys sutartyje turi būti nurodomos taip, kad būtų aiškios abiem šalims ir atitiktų suderintą jų valią. Aptariamas teisinis reglamentavimas suponuoja tai, kad darbo užmokestį sudaro dvi dalys – tarifinis atlygis ir premijos, priedai, priemokos. Tarifinis atlygis – tai fiksuotas pinigų kiekis už darbą einant konkrečias pareigas per valandą ar mėnesį esant normalioms darbo sąlygoms. Premijos, priedai, priemokos – tai kintamoji darbo užmokesčio dalis, nustatoma atsižvelgiant į darbuotojo profesines savybes, jo atliekamo darbo kokybę ir panašiai. Taigi darbdaviui keičiant darbo apmokėjimo sąlygas taip, kad nustatytosios darbo sutartyje lieka nepažeistos, DK 120 straipsnio 3 dalyje nustatyti reikalavimai netaikytini⁸⁸.

Kitoje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. kovo 15 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-87/2013 šalys darbo sutartimi susitarė, jog darbuotojo (ieškovo) darbo užmokestį sudarys tarifinis atlygis ir kintama darbo užmokesčio dalis – priedas, kurio dydis – atitinkama tam tikro pelno dalis. Vėliau, darbdavys (atsakovas) pradėjo nebemokėti kintamosios darbo užmokesčio dalies, nes savo įsakymais nustatė premijų ieškovui prie atlyginimo mokėjimą bei atitinkamą jų skaičiavimo tvarką, kurią įgyvendinus realiai gaunamas darbo užmokestis buvo sumažintas. LAT konstatavo, kad atsakovas, savo įsakymais keisdamas šalių darbo sutartyje sulygtą darbo apmokėjimo sąlygą (dalyje dėl papildomos atlygio dalies) ir taip faktiškai sumažindamas ieškovo darbo užmokestį, turėjo iš anksto raštu įspėti ieškovą ir gauti šio rašytinį sutikimą. Teisėjų kolegija, atsižvelgdama į kasacinio teismo praktiką, pažymi, kad darbo sutartyje sulygtų darbo apmokėjimo sąlygų keitimas nesant raštiško darbuotojo sutikimo teisinės pasekmės – pripažinimą, kad darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimas buvo teisėtas – gali sukelti

⁸⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-300.

⁸⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. gruodžio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-602/2008.

tik išskirtiniais atvejais, pavyzdžiui, kai nustatomi darbuotojo atlikti aktyvūs veiksmai, kuriais buvo išreikšta jo valia, jog jis sutinka ir pritaria darbo sutartyje sulygtų darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimui⁸⁹. Taigi, kai kintamoji atlyginimo dalis yra konkrečiai nustatoma darbo sutartyje, ji turi būti keičiama gavus išankstinį darbuotojo rašytinį sutikimą.

Teismų praktikoje buvo pasisakyta ir tokiais klausimais, kai darbuotojas, būdamas įmonės vadovu savo išleistu įsakymu sumažino jam mokamą darbo užmokestį. Tokioje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. lapkričio 30 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-528/2012 buvo sprendžiamas klausimas ar tokiais atvejais yra reikalingas tokio įmonės vadovo atskiras raštiškas sutikimas. LAT pažymėjo, jog kai darbdavio atstovas – vadovas – turi teisę savarankiškai priimti sprendimus dėl darbo sutarties sąlygų pakeitimo ir priima sprendimą sumažinti su juo sudarytoje darbo sutartyje nustatytą darbo užmokestį, tai atskiro raštiško sutikimo su tokiu sprendimu nebuvimas nevertintinas kaip darbo sutarties sąlygos be darbuotojo sutikimo pakeitimas. Teismas konstatavo, kad įmonės vadovas savo iniciatyva įsakymu sumažindamas jam mokėtiną darbo užmokestį ir jį mokėdamas, pakeitė darbo sutartyje nustatytas darbo apmokėjimo sąlygas ir toks pakeitimas atitiko jo valią⁹⁰. Todėl išankstinis raštiškas sutikimas buvo nereikalingas.

Taigi, išanalizavus šias su darbo apmokėjimo sąlygos pakeitimu susijusias bylas, galima daryti išvadą, kad darbuotojo sutikimas yra reikalingas visada, kada yra keičiamos darbo sutartyje įtvirtintos darbo apmokėjimo sąlygos. Tačiau tais atvejais, kada yra keičiama kintamoji darbo užmokesčio dalis, kuri nėra įtvirtinta darbo sutartyje, darbuotojo sutikimas yra nereikalingas. Taip pat, nors teismų praktikoje ir yra pasisakoma, kad mažinant darbo užmokestį darbuotojo raštiškas sutikimas yra reikalingas visais atvejais, tačiau vis dėl to būtų galima pritarti ir kitai nuomonei, kad, teisės aktais pakeitus atlyginimo dydį, toks dydis turėtų būti taikomas visiems darbuotojams be atskiro jų sutikimo. Dar viena darytina išvada yra, kad nėra jokio pagrindo reikalauti darbuotojo raštiško sutikimo, kada keičiant darbo apmokėjimo sąlygas, darbo sutartyje įtvirtintos nuostatos dėl darbo apmokėjimo nepasikeičia.

Kitoje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. vasario 28 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-62/2013 buvo pasisakyta apie sąlygas, kurios nėra darbo sutarties sąlygos. LAT konstatavo, kad DK 120 straipsnis reglamentuoja būtent tik darbo sutarties sąlygų pakeitimą. Esant teisme

⁸⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-87/2013.

⁹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. lapkričio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-528/2012.

ginčui, susijusiam su DK 120 straipsnio taikymu, svarbu tinkamai kvalifikuoti atitinkamą sąlygą, įvertinti, ar ji yra darbo sutarties sąlyga. Darbo sutarties sąlygos gali būti nustatytos rašytinėje darbo sutartyje, norminiuose teisės aktuose, taip pat gali būti teismo nustatytos iš darbo sutarties šalių elgesio, atliekamų veiksmų, kitų reikšmingų aplinkybių apie faktinį sutarties vykdymą, kurie sudaro pagrindą spręsti, kad darbo teisinių santykių metu buvo šalių susitarimas atitinkamą elgesį, veiksmus ir kt. vertinti kaip vieną sutarties sąlygų. Darbo sąlygų, kurios nėra darbo sutarties sąlygos, pakeitimui DK 120 straipsnis netaikytinas. Taigi darbo funkcijų, kurios yra būtinosios darbo sutarties sąlygos, negalima painioti ir tapatinti su darbo funkcijų atlikimo būdu. Kadangi paprastai darbo funkcijų atlikimo būdas nėra darbo sutartyje nustatyta sąlyga, nebent jis ar tam tikri jo elementai yra nurodyti⁹¹.

Taip pat, iš aukščiau paminėtos LAT nuomonės, kad darbo sutarties sąlygos gali būti teismo nustatytos iš darbo sutarties šalių elgesio, atliekamų veiksmų, kitų reikšmingų aplinkybių, darytina išvada, kad jeigu darbo sutarties šalių veiksmai darbo sutarties vykdymo metu rodo, kad darbo sutarties sąlygos buvo pakeistos faktiniu šalių elgesiu, tai tokie veiksmai gali būti laikomi teisėtu darbo sutarties sąlygų pakeitimu.

Tęsiant mintį apie darbo sutarties sąlygų keitimą, tai DK 120 straipsnio 4 dalis reikalauja, kad keičiant darbo sutarties sąlygas, pakeitimai būtų įforminami abiejuose darbo sutarties egzemplioriuose. Šiuo klausimu buvo pasisakyta ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. vasario 4 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-53/2008, kurioje ginčas kilo dėl to, kad darbuotojai įvairiais laikotarpiais buvo siunčiami į tarnybines komandiruotes ir jiems buvo apskaičiuoti dienpinigiai už darbo dienas, taikant atsakovo įsakymais sumažintą dienpinigių normą. LAT konstatavo, kad darbuotojo pasirašomas įsakymas dėl dienpinigių mažinimo ir to neįforminimas darbo sutartyje nelaikytinas darbo sutarties pakeitimu. Darbo sutarties keitimo tvarka turėtų būti tokia pati kaip ir jos sudarymo, susitarimą patvirtinant parašais rašytiniame darbo sutarties tekste. Dėl to negali būti laikoma darbo sutarties pakeitimu darbdavio priimtas įsakymas. Taip pat negali būti prilyginamas darbuotojo parašas tokiaime įsakyme pasirašymui rašytiniame darbo sutarties tekste. Tokiu atveju galėtų būti laikoma tik tai, kad darbuotojas su įsakymu supažindintas (DK 95 straipsnis)⁹².

⁹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-62/2013.

⁹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. vasario 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-53/2008.

Teismuose dažnai yra nagrinėjamos bylos susijusios su prastovos paskelbimu bei su darbuotojo perkėlimu į kitą darbą prastovos metu. Taip pat, pasitaiko atvejų, kada susidarius prastovai ji yra neskelbiama.

Dėl susidariusios faktinės prastovos buvo nagrinėjama Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. spalio 9 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-407/2009. Ieškovas dirbo atsakovo įmonėje gydytoju dietologu, tačiau buvo atleistas už šiurkščius darbo drausmės pažeidimus – pakartotines pravaikštas. LAT pažymėjo, kad dėl sunkios ekonominės būklės atsakovo įmonėje susidarė tokia situacija, kai darbuotojas (ieškovas) negalėjo atlikti pagal darbo sutartį sulygto darbo. Tokia situacija yra vertinama kaip faktiška prastova, numatyta DK 122 straipsnio 1 dalyje. Darbdavys žinodamas, kad darbuotojas negali atlikti pagal darbo sutartį sulygto darbo, turėjo atitinkamai tai įforminti, o kadangi šiuo atveju atsakovas to nepadarė bei toleravo faktinę prastovą, iš jo pagrįstai yra reikalaujamas apmokėjimas už prastovos laiką. Kita vertus, kadangi ir pats ieškovas pasinaudojo atsakovo neūkiškumu įmonės veikloje asmeniniams poreikiams tenkinti ir nesilaikė DK 35 straipsnio 1 dalyje įtvirtinto sąžiningumo principo bei piktnaudžiavo teise, tai jam apmokėjimas už prastovos laiką turėtų būti atitinkamai mažinamas⁹³.

Dar vienas aktualus klausimas susijęs su prastova yra prastovos paskelbimas. Klaipėdos apygardos teismo 2010 m. rugsėjo 23 d. civilinėje byloje Nr. 2A-633-622/2010 ginčas kilo dėl prastovos paskelbimo konkrečioje darbo vietoje (šiuo atveju – projektų vadovo) ne dėl darbuotojo (ieškovo) kaltės. LAT nustatė, kad nagrinėjamu atveju direktoriaus įsakymu vadovaujantis DK 122 straipsnio 1 dalimi projektų vadovo darbo vietoje buvo skelbiama prastova ne dėl darbuotojo kaltės, kadangi įmonė dėl objektyvių priežasčių negali aprūpinti ieškovo sutartyje sulygto darbu. Buvo nustatyta, kad ieškovas per dvejų mėnesių laikotarpį nepasirašė nė vienos sutarties, nepardavė nė vienos prekės ir pelnas sudarė – 0 Lt. Teismas taip pat pažymėjo, kad atsakovas yra privataus kapitalo juridinis asmuo, kurio tikslas – pelno siekimas. O kadangi šiuo atveju, ekonominio sunkmečio metu, nevykstant prekybai, atsakovui tapo aišku, kad negalės suteikti ieškovui darbo tokia apimtimi, kad pastarasis uždirbtų jam sutartyje sulygta darbo užmokestį. Atsižvelgiant į tai, teismas konstatavo, kad nesant

⁹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. spalio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-407/2009.

užsakymų, atsakovas pasinaudodamas įstatymo numatyta galimybe ieškovo darbo vietai pagrįstai ir teisėtai paskelbė priverstinę prastovą⁹⁴.

Kitoje Vilniaus apygardos teismo 2012 m. birželio 4 d. civilinėje byloje Nr. 2A-234-823/2012 ginčas kilo dėl to, kad buvo įforminta prastova tuo pagrindu, kad dėl ligų sumažėjo Lietuvos aklųjų ir silpnaregių gydymo centre darbuotojos (ieškovės) vedamus užsiėmimus lankančių vaikų skaičius. Teismas konstatavo, kad darbo užmokestis darbuotojui turi būti mokamas už realų darbo funkcijų atlikimą, o ne už buvimą darbo vietoje, todėl, susidarius situacijai, kai apeliantė negalėjo darbo funkcijų vykdyti ne dėl savo kaltės, atsakovas pagrįstai vadovavosi prastovos sąlygas nustatančiomis DK nuostatomis. DK 122 straipsnis nepateikia baigtinio sąrašo priežasčių, dėl kurių įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje gali susidaryti prastovos situacija, išskyrus reikalavimą, kad priežastys, dėl kurių darbo sutartimi sulygtas darbas darbuotojui nesuteikiamas, būtų objektyvios, tai yra nepriklausančios nuo darbdavio valios. Nagrinėjamos bylos atveju prastova ieškovei buvo įforminta sumažėjus jos vedamus užsiėmimus lankančių vaikų skaičiui dėl ligos, gydymosi sanatorijoje, ir kitų priežasčių. Ši priežastis atitinka DK 122 straipsnio 1 dalyje nurodytą objektyvumo kriterijų, kadangi užsiėmimus lankančių vaikų skaičiaus sumažėjimas nebuvo įtakotas atsakovo⁹⁵. Todėl atsakovas galėjo paskelbti prastovą.

Teismas taip pat pasisakė, kad darbo apmokėjimą prastovos atveju reglamentuojančios teisės normos yra specialiosios, jų taikymas nereiškia darbo sutarties sąlygų (konkrečiai – darbo apmokėjimo tvarkos) vienašalio pakeitimo, kadangi, pasibaigus prastovos situacijai, darbuotojui mokamas visas darbo sutartimi sulygtas darbo užmokestis. Todėl prastovos paskelbimas yra nesiejamas su vienašališku darbo sutartimi sulygtų darbo apmokėjimų sąlygų pakeitimu.

Dar vienoje Kauno apygardos teismo 2013 m. balandžio 8 d. civilinėje byloje Nr. 2A-622-324/2013 ginčas kilo dėl to, kad darbuotojui (ieškovui) darbdavio (atsakovo) įsakymu buvo paskelbta prastova. Teismas konstatavo, kad tikroji priežastis, dėl kurios atsakovė įformino prastovą, buvo ne darbo ar darbo priemonių nebuvimas, o pasitikėjimo ieškovu praradimas, kadangi iš kitos įmonės buvo gauta informacija apie įtartinus ieškovo veiksmus, galimai siekiant neteisėtai pasisavinti jam nepriklausančius duomenis. Darbdavio požiūriu į

⁹⁴ Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. rugsėjo 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-633-622/2010.

⁹⁵ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. birželio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-234-823/2012.

darbuotoją pasikeitimas, nepasitikėjimas juo, nepriklausomai nuo tai sąlygojusių aplinkybių, negali būti pripažintas objektyvia priežastimi DK 122 straipsnio 1 dalies prasme, todėl atsakovės įsakymas, kuriuo ieškoviui paskirta prastova, buvo pripažintas neteisėtu⁹⁶.

Dėl prastovos paskelbimo teisėtumo buvo pasisakyta ir Lietuvos apeliacinio teismo 2014 m. vasario 11 d. civilinėje byloje Nr. 2-382/2014. Šioje byloje atsakovas darbuotojai (ieškovei) paskelbė prastovą dėl objektyviai susiklosčiusių aplinkybių, tai yra dėl Lietuvos banko paskelbto AB Ūkio bankui laikino dalinio veiklos apribojimo – moratoriumo. Apeliacinis teismas pažymėjo, kad laikinai paskirtam administratoriui kilo ekonominė būtinybė arba tiesioginis interesas vengti nepagrįstų darbo užmokesčio išlaidų tiems darbuotojams, kurie nebuvo reikalingi moratoriumo metu. Kadangi ieškovė pilna apimtimi neatlikdavo funkcijų, numatytų buhalterio pareiginiuose nuostatose, atsakovo administratorius rinkosi universalesnius darbuotojus, o jai paskelbė prastovą (DK 122 straipsnis)⁹⁷.

Gali nutikti tokia situacija, kad yra panaikinama tam tikra darbo vieta, o susiklosčius tokiai situacijai yra skelbiama prastova. Būtent toks klausimas buvo nagrinėjamas Vilniaus apygardos teismo 2013 m. gegužės 31 d. civilinėje byloje Nr. 2A-2282-611/2013. Minėtoje byloje ginčas kilo, kada darbdavys (atsakovas) darbuotojai (ieškovei) paskelbė prastovą dėl to, kad įstaigoje, sumažinus finansavimą ir dėl to atlikus struktūrinius pertvarkymus, ieškovės skyrius bei jos pareigybė buvo panaikinta. Darbuotojos, kaip skyriaus vedėjos funkcijos, tapo nereikalingos, o atsakovas objektyviai nebegalėjo ieškovei suteikti sulygto darbo. Teismas byloje nustatė, kad atsakovas kelis kartus ieškovei siūlė kitas pareigas, atitinkančias jos kvalifikaciją, tačiau ji šių darbų atsisakė, su atsakovu nebendradarbiavo, pažeisdama DK 35 straipsnio 1 dalyje įtvirtintus principus. Taip pat norint ją atleisti iš darbo, darbuotoja rėmėsi DK 132 straipsnyje įtvirtintomis garantijomis (darbuotoja, auginanti vaiką iki trejų metų). Nagrinėjamu atveju prastovos paskelbimu atsakovas siekė suderinti abiejų darbo subjektų interesus. Teismas konstatavo, kad vien tik ta aplinkybė, kad įstaigos struktūriniame padalinyje ar skyriuje, kurį siekiama panaikinti ir kuris yra nebereikalingas, dirba darbuotojas, kuriam taikomos DK 132 straipsnio numatytos garantijos, nereiškia, kad toks padalinys ar skyrius turėtų ir toliau veikti ar egzistuoti vien tik dėl to, kad tokiam darbuotojui būtų suteiktos konkrečios darbo pareigos. Tokia situacija prieštarautų sąžiningumo, teisingumo, protingumo bei darbo subjektų lygybės principams. Todėl esant tokiai situacijai, kai ieškovė savo įnašu

⁹⁶ Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. balandžio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-622-324/2013.

⁹⁷ Lietuvos apeliacinio teismo 2014 m. vasario 11 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 2-382/2014.

neprisideda prie atsakovo veiklos rezultatų, neatlieka jokio realaus darbo, tačiau jos atžvilgiu galiojant DK 132 straipsnio įtvirtintoms draudimo atleisti garantijoms ir jai nesutinkant su atsakovo pasiūlymais užimti kitas pareigas, atsakovui nelieka nieko kito, kaip tik ieškovės atžvilgiu paskelbti prastovą (DK 122 straipsnis)⁹⁸.

Kitas svarbus aspektas aptarinėjamas teismų praktikoje yra darbuotojo perkėlimas į kitą darbą prastovos atveju. Panevėžio apygardos teismo 2007 m. rugsėjo 21 d. civilinėje byloje Nr. 2A-345-544/2007 ginčas kilo dėl to, kad darbdavė (atsakovė) objektyviai neturėjo galimybės pasiūlyti darbuotojui (ieškovei) darbo prastovos laikotarpiu ieškovės darbo vietoje, kadangi gaisras sunaikino atsakovės gamybinį padalinį, todėl siūlė darbą ne prastovos laikui, o pakeistomis darbo sutarties sąlygomis. Teismas byloje nustatė, kad ieškovė atsisakė siūlomo darbo, nes jis buvo siūlomas ne darbuotojos gyvenamojoje vietoje. Teismas konstatavo, kad DK 120 ir 122 straipsniuose įtvirtintos nuostatos, susijusios su darbuotojo perkėlimu į kitą darbą, reglamentuoja skirtingus tarp darbuotojo ir darbdavio susiklostančius teisinius santykius. Darbdaviui įstatymas suteikia teisę keisti darbo sutarties sąlygas, numatytas DK 95 straipsnio 1 ir 2 dalyse tik įstatymo numatytais atvejais ir sąlygomis. Prastovoje esančio darbuotojo ne dėl jo kaltės perkėlimas į kitą darbą prastovos laikui nėra darbo sutarties sąlygų pakeitimas DK 120 straipsnio prasme. Tačiau susiklosčius tokiai situacijai, kad gaisras sunaikino atsakovės gamybinį padalinį, dėl ko prasidėjo ilgalaikė prastova ir atsakovė objektyviai neturėjo galimybės pasiūlyti gamybinio padalinio darbuotojui darbo prastovos laikotarpiu, atsakovė pagrįstai vadovavosi DK 120 ir 129 straipsnių nuostatomis, tai yra pasiūlė jai dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, o nesutikus įspėjo įstatymo nustatyta tvarka ir, suėjus įspėjimo terminui, nutraukė darbo sutartį su ieškove. Tačiau atsakovė atleidimo iš darbo laikotarpiu privalėjo mokėti jai už prastovoje išbūtą laiką ne pagal DK 195 straipsnio 4 dalies, o 3 dalies nuostatas⁹⁹. Tai yra ne dėl atsisakymo dirbti pasiūlytame darbe pagal jo profesiją, o pagal tai, kad darbuotojui prastovos atveju nepasiūloma įmonėje esančio kito darbo.

Sekančioje byloje yra pasisakoma apie laisvos darbo vietos nepasiūlymą darbuotojui esančiam prastovoje. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. balandžio 19 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-282/2006 ginčas kilo dėl to, kad darbuotojas (ieškovas) buvo prastovoje ne dėl darbuotojo kaltės ir jam buvo mokamas Vyriausybės nustatytas minimalus darbo užmokestis.

⁹⁸ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. gegužės 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-2282-611/2013.

⁹⁹ Panevėžio apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. rugsėjo 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-345-544/2007.

Ieškovui esant prastovoje, darbdavys (atsakovas) priėmė į darbą tris naujus darbuotojus, tačiau nesiaiškino ieškovo sugebėjimo dirbti tuos darbus ir nė vieno iš šių ieškovui nepasiūlė. Taip pat jam už prastovos laiką buvo išmokėta tik Vyriausybės nustatyto dydžio minimali alga. LAT konstatavo, kad darbdavys negali mokėti darbuotojui prastovos atveju Vyriausybės nustatyto minimalaus valandinio atlygio, kai jis turi galimybę pasiūlyti darbuotojui įmonėje esantį kitą darbą pagal jo profesiją, specialybę ir kvalifikaciją, kurią jis galėtų dirbti nepakenkdamas savo sveikatai. Nepasiūlęs tokio darbo darbdavys privalo mokėti darbuotojo 2/3 vidutinio valandinio darbo užmokesčio dydžio, buvusio iki prastovos, atlyginimą. Atsakovo įsakyme suformuluota nuostata, kad nesant darbo pagal profesiją, specialybę ir kvalifikaciją darbuotojams mokamas minimalus valandinis atlygis, pažeidė darbo santykių teisinio reglamentavimo principus, nes darbdavys vien savo nuožiūra, nederindamas su darbuotoju, netirdamas jo kvalifikacinių gebėjimų ir taip suvaržydamas jo laisvę pasirinkti darbą, prisiskyrė sau teisę nuspręsti, kad nėra darbo pagal prastovoje esančio darbuotojo profesiją, specialybę, kvalifikaciją, ir nusprendė esamo darbo darbuotojui nesiūlyti¹⁰⁰.

Dėl prastovos laikotarpiu siūlomo kito darbo atsisakymo padarinių buvo pasisakyta Šiaulių apygardos teismo 2014 m. kovo 26 d. civilinėje byloje Nr. 2A-316-154/2014. Byloje kilo ginčas, ar darbdavys (atsakovas) pagrįstai vertino darbuotojos (ieškovės) atsisakymą dirbti siūlomą darbą prastovos metu kaip šiurkštų darbo drausmės pažeidimą, dėl to darbuotoja buvo atleista iš darbo be įspėjimo DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punkto pagrindu, tai yra dėl neatvykimo į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą). Teisėjų kolegija pažymėjo, kad pagrindinė prastovos ne dėl darbuotojo kaltės ypatybė yra ta, kad darbdavys neduoda darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo dėl tam tikrų objektyvių priežasčių (trūksta žaliavų, nėra užsakymų ir pan.), tai yra, kai dėl prastovos nėra darbo sutarties šalių kaltės. Paskelbus prastovą, darbuotojo ir darbdavio darbo sutartis nenutrūksta, todėl šalis sieja darbo sutarties teisiniai santykiai, sutarties šalys viena kitai turi tiek teisių, tiek pareigų, o pasikeičia tik šalių santykiai dėl prastovos. Pagal DK 195 straipsnį darbuotojui mokama atlyginimo dalis, o darbuotojas privalo laikytis darbdavio įsakymu dėl prastovos paskelbimo nustatytų vidaus tvarkos taisyklių. Todėl darytina išvada, kad ieškovė, būdama prastovoje ne dėl darbuotojo

¹⁰⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. balandžio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-282/2006.

kaltės, turėjo teisę atsisakyti jai siūlomo darbo ir toks atsisakymas negalėjo būti vertinamas šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu, juolab neatvykimu į darbą be svarbių priežasčių¹⁰¹.

Kitoje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. gegužės 17 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-247/2011 buvo pasisakyta apie prastovos laikotarpiu kitą kvalifikacijos neatitinkančio darbo siūlymą ir apmokėjimą už prastovos laiką minėto siūlyto darbo atsisakius. Šioje byloje darbuotoja (ieškovė) dirbo prekių žinove – sandėlininke, kuriai buvo nustatyti kvalifikaciniai reikalavimai. Vėliau prastovos laikotarpiu ne dėl darbuotojos kaltės jai buvo siūlomas valytojos darbas, tačiau ieškovė jo atsisakė. Už tai jai buvo mokamas mažesnis DK 195 straipsnio 4 dalyje nustatytas darbo užmokestis. LAT konstatavo, kad ieškovei pasiūlytas valytojos darbas neatitiko jos kvalifikacijos, todėl ieškovės atsisakymas pasiūlyto valytojos darbo nesukelia DK 195 straipsnio 4 dalyje nustatytų padarinių dėl mokėjimo už prastovos laiką. Taip pat teismas pasakė, kadangi byloje buvo nenustatyta, kad darbuotojos prastovos metu darbovietėje buvo kitas darbas (laisva darbo vieta), atitinkantis ieškovės profesiją, specialybę, kvalifikaciją, kuri ji galėtų dirbti nepakenkdama savo sveikatai, todėl ieškovės prastovos laikas turi būti apmokamas pagal DK 195 straipsnio 1 dalį¹⁰².

Taip pat teismų praktikoje buvo apžvelgtas dar vienas su prastova susijęs klausimas, tai yra darbdavio reikalavimas prastovos metu darbuotojui būti darbo vietoje. Lietuvos apeliacinio teismo 2010 m. gruodžio 9 d. civilinėje byloje Nr. 2A-696/2010 darbuotojai (ieškovei) buvo nustatyta prastova ne dėl jos kaltės, o tuo tarpu darbdavys (atsakovas) atskiru įsakymu reikalavo, kad prastovos metu darbuotoja būtų darbo vietoje. Vėliau jai buvo skirta pastaba už vienkartinį pavėlavimą į darbą prastovos metu. Teisėjų kolegija konstatavo, kad DK 195 straipsnio 5 dalis darbdaviui suteikia teisę reikalauti, kad prastovos metu darbuotojas būtų darbo vietoje ir už buvimą jame darbdavys turi mokėti šio straipsnio 3 dalyje nustatyto dydžio darbo užmokestį. Darbdavio reikalavimo darbuotojui būti darbo vietoje prastovos metu tikslas yra siejamas su tuo, kad bet kuriuo prastovos momentu darbuotojui bus pasiūlytas kitas darbas arba suteiktas darbo sutartyje sulygtas darbas, kurio darbdavys negalėjo duoti dėl tam tikrų objektyvių priežasčių. Minėtoje byloje nustatyta, kad per daugiau kaip 8 mėnesius besitęsusią prastovą ieškovei nebuvo pasiūlytas nei kitas darbas, nei pašalintos priežastys, dėl kurių atsakovas negalėjo duoti ieškovei darbo sutartyje sulygto darbo. Teismas padarė išvadą, kad

¹⁰¹ Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-316-154/2014.

¹⁰² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. gegužės 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-247/2011.

prastovos laiku nesuteikiant darbuotojai darbo ir taikant draudimus bei reikalaujant būti darbo vietoje visą darbo dieną vienkartinis neilgos trukmės pavėlavimas atvykti į darbo vietą nesukelia darbdaviui neigiamų padarinių, kurie pažeistų jo interesus¹⁰³.

Taigi atsižvelgiant į aukščiau pateiktas bylas susijusias su prastova ne dėl darbuotojo kaltės, galima daryti išvadą, kad klausimų praktikoje kyla dėl tinkamo prastovos paskelbimo, kada yra objektyvios priežastys dėl ko ji gali būti skelbiama. Taip pat nemažai problemų kyla ir dėl to, kad prastovos atveju nepasiūlomas kitas darbas, kuris atitinka darbuotojo profesiją, specialybę, kvalifikaciją ir kurį jis galėtų dirbti nepakenkdamas savo sveikatai. Be to pasitaiko atvejų, kada yra ignoruojama darbuotojo teisė laisva valia pasirinkti arba dirbti jam siūlomą darbą prastovos laikotarpiu, arba jo atsisakyti.

Kitas teismų praktikoje aptarinėjamas darbo sutarties vykdymo institutas yra DK 123 straipsnis, kuriame yra nustatytas nušalinimas nuo darbo.

Dėl darbuotojo pasirodymo darbe neblaiviam ir jo nušalinimo nuo darbo buvo pasisakyta Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. kovo 7 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-93/2011. Šioje byloje LAT teigė, kad DK nepateikiama darbuotojo neblaivumo sampratos ir nereglamentuojama, kaip turi būti nustatomas asmens neblaivumo darbe faktas. Šį faktą darbdavys gali nustatyti jam prieinamomis priemonėmis ir tvarka, kuri neturi prieštarauti teisės aktams. Įrodymai, kad darbuotojas darbo metu buvo neblaivus, gali būti tiek medicinos išvados, tiek tam tikri tą dieną darbe surašyti aktai, nurodant juose požymius, pagal kuriuos įtariama, jog darbuotojas yra neblaivus, bei kitokie darbuotojo neblaivumo būklę fiksuojantys faktiniai duomenys (CPK 177 straipsnio 2, 3 dalys). Taip pat buvo pasisakyta dėl DK 123 straipsnio 1 dalyje numatytos taisyklės, kad jei darbuotojas pasirodė darbe neblaivus, darbdavys tą dieną neleidžia jam dirbti. LAT teigė, kad viena vertus, ši norma iš esmės suformuluota ne kaip darbdavio teisė, bet kaip pareiga, kurią privalu vykdyti, o darbdavio teise šiuo atveju pripažintina DK jam suteikta galimybė darbuotojo pasirodymą darbe neblaiviu vertinti kaip šiurkštų darbo pareigų pažeidimą (DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punktas) ir nutraukti su tokiu darbuotoju darbo sutartį (DK 136 straipsnio 2 dalies 3 punktas). Kita vertus, nušalinimas nuo darbo dėl DK 123 straipsnio 1 dalyje nurodytų priežasčių ar kituose įstatymuose nustatytų pagrindų nėra drausminė nuobauda, todėl už nusižengimą

¹⁰³ Lietuvos apeliacinio teismo 2010 m. gruodžio 9 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 2A-696/2010.

nušalintam (dėl kokių nors priežasčių ir nenušalintam) darbuotojui drausminė atsakomybė taikoma bendraja DK nustatyta tvarka¹⁰⁴.

Taip pat praktikoje dažnai kyla problemų dėl neblaivumo masto, kada yra laikoma šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu. Vilniaus apygardos teismo 2008 m. birželio 11 d. civilinėje byloje Nr. 2A-519-492/2008 buvo pasisakyta, kad girtumas darbo metu traktuojamas kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, o šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra darbo drausmės pažeidimas. Remiantis 235 straipsnio 2 dalies 8 punktu darbuotojo neblaivumas laikomas šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu nepriklausomai nuo neblaivumo masto, nes jis neturi reikšmės nusižengimo, kaip šiurkštaus, kvalifikavimui¹⁰⁵. Taigi traktuojant šiurkštų darbo drausmės pažeidimą neblaivumo mastas jokios įtakos neturi.

Nušalinant darbuotoją nuo darbo DK 123 straipsniu svarbu, kad būtų nustatytas tinkamas nušalinimo pagrindas. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. lapkričio 23 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-456/2011 darbuotoja (ieškovė) buvo įspėta apie jos atleidimą iš darbo, tačiau kadangi ji buvo profesinės sąjungos narė, todėl darbdavys turėjo sulaukti profesinės sąjungos sutikimo dėl atleidimo. Negavęs sutikimo darbdavys (atsakovas) ginčijo šį atsisakymą teisme, o vėliau, kada buvo nagrinėjama byla, atsakovas atleido ieškovę iš darbo pagal DK 129 straipsnio 2 dalį, atleidimo dieną perkeliant iki teismo sprendimo įsiteisėjimo. LAT konstatavo, kad susiklosčius minėtoms aplinkybėms atsakovas faktiškai nušalino ieškovę. Dėl nušalinimo teisinių padarinių šis veiksmas darbo santykiuose galimas tik įstatymo numatytais atvejais – jei darbuotojas pasirodė darbe neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, pagal pareigūnų arba organų, kuriems įstatymas suteikia nušalinimo teisę, rašytinį reikalavimą, taip pat kitais įstatymų nustatytais atvejais, pavyzdžiui, kai darbuotojas atsisako nustatytu laiku pasitikrinti sveikatą (DK 123 straipsnio 1, 2 dalys, 265 straipsnio 7 dalis). Nei DK, nei kituose įstatymuose nenumatyta darbdavio teisės nušalinti darbuotoją nuo darbo įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą laikotarpiu, net tais atvejais, kai įspėjimas pratęsiamas dėl to, kad įstatymų nustatyta tvarka ginčijamas atsisakymas duoti išankstinį sutikimą atleisti darbuotoją iš darbo. LAT padarė išvadą, kad atsakovas neturėjo teisės kol buvo nagrinėjama byla dėl profesinės sąjungos komiteto sprendimo pripažinimo

¹⁰⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. kovo 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-93/2011.

¹⁰⁵ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. birželio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-519-492/2008.

neteisėtu, nušalinti ieškovę nuo darbo, uždrausti jai atlikti darbo pareigas ir nemokėti darbo užmokesčio¹⁰⁶.

Taigi nušalinant darbuotoją nuo darbo DK 123 straipsniu daugiausiai problemų kyla dėl neblaivumo nustatymo, įrodinėjimo, jo masto. Taip pat kyla problemų dėl darbuotojo nušalinimo nuo darbo ir tokio elgesio vertinimu šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu.

Naujausiame darbo sutarties vykdymo institute, kuris yra nustatytas DK 123¹ straipsnyje (darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbdaviui nevykdant savo įsipareigojimų), taip pat kyla tam tikrų keblumų norint tinkamai laikinai sustabdyti darbo sutarties vykdymą.

Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. gegužės 31 d. civilinėje byloje Nr. 2A-2250-611/2013 buvo pasisakyta apie darbo sutarties laikiną sustabdymą, kai darbuotojui yra nemokamas darbo užmokestis, bei apie darbo sutarties nutraukimą tokiu atveju. Teismas konstatavo, kad darbuotojui laikinai sustabdžius darbo sutarties vykdymą DK 123¹ straipsnio 1 dalies pagrindu, darbuotojas atleidžiamas nuo pareigos atlikti savo darbo funkcijas ir jam darbo užmokestis nemokamas. Taikant DK 9 straipsnio 1 dalies analogiją, pažymėtina, jog teismų praktikoje dėl DK 128 straipsnio 1 dalies, kurioje nustatyta, kad darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą darbo sutartį, taip pat terminuotą darbo sutartį, sudarytą ilgesniam kaip šešių mėnesių laikui, <...> jeigu jam daugiau kaip du mėnesius iš eilės nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis (mėnesinė alga), išaiškinta, jog ši norma reiškia, kad darbuotojui darbo užmokestis (mėnesinė alga) turi būti mokamas reguliariai, nes jis yra atlyginimas už darbą (DK 186 straipsnis 1 dalis). Jis turi būti mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, o jeigu yra darbuotojo raštiškas prašymas – ne rečiau kaip kartą per mėnesį. Taigi, jeigu darbdavys du mėnesius iš eilės nemoka darbo užmokesčio, ši aplinkybė yra juridinis pagrindas, nustatantis darbuotojui teisę nutraukti darbo sutartį remiantis DK 128 straipsnio 1 dalimi (šiuo atveju sustabdyti darbo sutarties vykdymą remiantis DK 123¹ straipsnio 1 dalimi). Ši teisė išlieka, jeigu darbo užmokestis buvo mokamas ne visas, o dalimis, arba jeigu už paskutinį mėnesį jis ir buvo išmokėtas visas. Dviejų mėnesių terminas skaičiuojamas nuo atlyginimo mokėjimo datos, nustatytos toje organizacijoje¹⁰⁷.

Kitoje Vilniaus apygardos teismo 2014 m. rugpjūčio 1 d. civilinėje byloje Nr. 2A-1987-560/2014 ginčas kilo dėl to, kad darbuotoja (ieškovė) įteikė darbdaviui (atsakovui) pavėluotą

¹⁰⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-456/2011.

¹⁰⁷ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. gegužės 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-2250-611/2013.

pranešimą, kad ji sustabdo darbo sutarties vykdymą dėl neaprupinimo darbo priemonėmis ir darbo sąlygų nesudarymo. Ieškovas kitą dieną po pranešimo įteikimo jau neatvyko į darbą, nors DK 123¹ straipsnio 1 dalyje yra nustatytas įspėjimo terminas prieš tris darbo dienas. Teismas konstatavo, toks ieškovės elgesys buvo nesąžiningas ir pažeidžiantis atsakovo kaip darbdavio interesus bei paneigiantis įstatymo darbdaviui suteiktą galimybę ištaisyti darbuotojų teisių pažeidimus, jei tokie pažeidimai yra nustatomi. Be to, ieškovės nurodytos darbo sutarties vykdymo sustabdymo priežastys, nenustačius, jog ieškovei nebuvo sudarytos tinkamos sąlygos vykdyti tiesiogiai jai priskirtas funkcijas, nelaikytinos pagrįstomis ir suponuojančiomis pagrindą pasinaudoti DK 123¹ straipsnio 1 dalyje darbuotojams suteiktomis teisėmis¹⁰⁸.

Taigi, darytina išvada, kad darbuotojui sustabdant darbo sutarties vykdymą remiantis DK 123¹ straipsniu reikia teisingai nustatyti aplinkybes dėl kurių įstatymas leidžia laikinai sustabdyti darbo sutarties vykdymą, taip pat reikia atkreipti dėmesį į tai, kad darbuotojas taip pat turi tinkamai raštu įspėti apie tokį darbo sutarties laikiną sustabdymą.

¹⁰⁸ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 m. rugpjūčio 1 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1987-560/2014.

IŠVADOS

1. Darbo sutarties vykdymo samprata suprantama kaip darbo sutartyje nustatytų abipusių įsipareigojimų tinkamas įgyvendinimas ir užtikrinimas sutarties galiojimo laikotarpiu, tačiau DK „darbo sutarties vykdymo“ skirsnyje papildomai yra pateikiamas ir darbo sutarties sąlygų pakeitimas, nušalinimas nuo darbo ir darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbuotojo iniciatyva. Taigi darbo sutarties vykdymo sąvoka yra daug platesnė, negu ji yra pateikiama teisės moksliniuose darbuose.
2. Išnagrinėjus darbo sutarties vykdymo teisinį reglamentavimą tikslinga išskirti:
 - 2.1. DK 120 str. 1 dalyje numatyta sąlyga, kad darbuotojas, kuris nesutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis gali būti atleistas iš darbo pagal DK 129 straipsnį laikantis darbo sutarties nutraukimo tvarkos. Čia pat iškyla problema, kas tokiu atveju yra atleidimo pagrindas, kadangi juo gali būti tiek darbuotojo nesutikimas pats savaime, tiek DK 129 straipsnis, kuriame yra teigiama, kad atleidimas yra įmanomas dėl svarbių priežasčių. Yra teigiama, kad DK 129 straipsnis yra susietas su DK 120 straipsniu. Todėl DK 129 straipsnis yra pagrindas nutraukti sutartį, o ne atsisakymas. Tačiau ir šiuo atveju turi būti ekonominė, gamybinė, technologinė priežastys.
 - 2.2. Probleminė sritis kyla dėl DK 120 straipsnio 3 dalies aiškinimo, kurioje yra teigiama, kad keičiant darbo apmokėjimo sąlygas darbuotojo raštiško sutikimo nereikia, kada tai yra keičiama teisės aktais arba kolektyvine sutartimi. Tačiau toje pačioje dalyje yra pasakyta, kad sumažinti darbo užmokestį yra reikalingas darbuotojo raštiškas sutikimas. Taigi šiuo atveju vienoje normoje yra du vienas kitam prieštaraujantys teiginiai, dėl kurių aiškinimo nėra vieningos nuomonės.
 - 2.3. Tam, kad būtų galima pakeisti darbo sutarties sąlygas be darbuotojo sutikimo, tai yra ypatingais atvejais, pabrėžtina, kad ypatingi iš anksto nenumatyti atvejai turi atsirasti objektyviai, tai yra nepriklausomai nuo šalių valios. Taip pat teigtina, kadangi DK 121 straipsnio 1 dalyje nustatyta tik tai perkėlimo trukmė, tačiau nėra reglamentuojamas darbo sutarties sąlygų keitimų dažnis, darytina išvada, jeigu aplinkybės dėl kurių reikalingas laikinas perkėlimas yra pagrįstos, tai toks laikinas sąlygų pakeitimas turi būti leidžiamas visais atsiradusiais atvejais, nesvarbu kaip dažnai tai nutiktų.
 - 2.4. Darbdavys prastovos metu siekdamas patirti kuo mažesnius nuostolius, gali darbuotoją jo raštišku sutikimu perkelti į kitą darbą, kuris atitinka jo profesiją, specialybę, kvalifikaciją ir sveikatos būklę. Tačiau įstatymų leidėjas yra nenumatęs atvejo, kada

darbuotojas atsisako jam siūlyto darbo, kuris neatitinka jo profesijos, specialybės ar kvalifikacijos, taip pat, DK 195 straipsnyje yra nenumatyta mokėjimas už prastovos laiką minėtu atveju.

3. Darbo kodekse nėra pateikiama darbuotojo neblaivumo ar apsvaigimo nuo narkotinių ar toksinių medžiagų nustatymo procedūra bei tokių darbuotojų nušalinimo nuo darbo tvarka, todėl darbdaviui kyla klausimų, kaip jis tokiais atvejais turi elgtis. Taip pat, DK 123 straipsnyje nėra numatyta nušalinimo nuo darbo procedūra, kai darbuotojas apsvaigsta nuo alkoholio, narkotinių ar toksinių medžiagų dėl įmonėje vykstančių gamybos procesų.
4. Nors DK 123¹ straipsnyje numatytas darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbuotojo iniciatyva turi panašumų su streiku, tačiau darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbdaviui nevykdant savo įsipareigojimų yra individuali, o ne kolektyvinė priemonė. Todėl darbo sutarties vykdymo sustabdymu negali būti sprendžiamas kolektyvinis darbo ginčas.
5. Išnagrinėjus teismų praktiką susijusią su darbo sutarties vykdymo institutu galima teigti, kad dažniausiai ginčai kyla dėl darbo sutarties sąlygų pakeitimo, būtent dėl sutikimo nedavimo dirbti pakeistomis darbo sutarties sąlygomis ir dėl darbo užmokesčio pakeitimo. Taip pat nemažai ginčų teismuose nagrinėjama dėl prastovos instituto. Tačiau, atsižvelgiant į tai, kad daugiausia bylų teismuose būna dėl apmokėjimo keitimo, taip pat į tai, kad nėra vieningos nuomonės dėl DK 120 straipsnio 3 dalyje nustatyto darbo apmokėjimo sąlygų keitimo, galima teigti, kad dėl minėtos nuostatos teismų praktikoje kyla daugiausia problemų. Todėl darytina išvada, kad teisinis reglamentavimas dėl darbo apmokėjimo sąlygų keitimo nėra aiškus.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Norminiai teisės aktai:

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45; "Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje". Teismų praktika. 2004, 21.
2. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimo kodeksas 1984, Nr. X-4449 (Valstybės žinios 1985, Nr. 1-1);
3. Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso patvirtinimo įsigaliojimo įstatymas 2000, Nr. VIII-1968 (Valstybės žinios 2000, Nr. 89-2741);
4. Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas 2002, Nr. IX-785 (Valstybės žinios 2002, Nr. 37-1341);
5. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas 2000, Nr. VIII-1864 (Valstybės žinios 2000, Nr. 74-2262);
6. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas 2002, Nr. IX-743 (Valstybės žinios 2002, Nr. 36-1340);
7. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės Žinios 2002, Nr. 64-2569);
8. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės Žinios 1991, Nr. 36-973);
9. Lietuvos Respublikos geležinkelių transporto kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir taikymo įstatymas 2004, Nr. IX-2152 (Valstybės žinios 2004, Nr. 72-2489);
10. Lietuvos Respublikos gydytojų medicinos praktikos įstatymas 1996, Nr. I-1555 (Valstybės žinios 1996, Nr. 102-2313);
11. Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės Žinios, 1992, Nr. 33-1014);
12. Lietuvos Respublikos medicinos praktikos įstatymo pakeitimo įstatymas 2004, Nr. IX-2148 (Valstybės žinios 2004, Nr. 68-2365);
13. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo pakeitimo įstatymas 2004, Nr. IX-2535 (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios 1991, Nr. 17-447, 2004, Nr. 171-6295);

14. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2015 m. gegužės 27 d. nutarimas Nr. 510 „Dėl Nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms moterims kenksmingų darbo sąlygų ir pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo“ (TAR, 2015-05-29, Nr. 2015-08299).
15. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašo“ 2003, Nr. 138 (Valstybės Žinios 2003, Nr. 13-502);
16. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl transporto priemonės vairuojančio ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nustatymo taisyklių patvirtinimo 2006, Nr. 452 (Valstybės žinios 2006, Nr. 56-2000);
17. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio užmokesčio apskaičiavimo tvarkos patvirtinimo“ 2003, Nr. 650 (Valstybės žinios 2003, Nr. 52-2326);
18. Lietuvos Respublikos Vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įsakymas „Dėl nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų metodinių rekomendacijų patvirtinimo 2008, Nr. V-132 (Valstybės žinios 2008, Nr.55-2113);
19. Lietuvos Respublikos visuomenės sveikatos priežiūros įstatymas 2002, Nr. IX-886 (Valstybės žinios 2002, Nr. 56-225);
20. Lietuvos Respublikos žalos atsiradusios dėl valdžios institucijų neteisėtų veiksmų, atlyginimo įstatymas 2002, Nr. IX-895 (Valstybės žinios 2002, 56-2228);

Specialioji literatūra:

1. Davidavičius, Henrikas. Darbo sutarties sąlygos ir jų keitimas darbdavio iniciatyva// Juristas. 2009, Nr. 3 (66), p. 4.
2. Davidavičius, Henrikas. Darbuotojo nušalinimas nuo darbo// Juristas. 2011, Nr. 1(88), p. 10.
3. Davidavičius, Henrikas. Neblaivaus darbuotojo atleidimas iš darbo// Juristas. 2009, Nr.4, p. 19.
4. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, II tomas. Vilnius: Justitia, 2004.

5. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I dalis bendrosios nuostatos. II dalis Kolektyviniai darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2003.
6. Mačernytė-Panomariovienė, Ingrida. Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais, Vilnius: MRU, 2011, p. 122.
7. Mačernytė-Panomariovienė, Ingrida. Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas// Jurisprudencija, 2005, t. 74(66), p. 7.
8. Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
9. Petrylaitė, Daiva. Petrylaitė, Vida. Darbo teisė: aktualūs atsakymai darbuotojui. VĮ Registrų centras, Vilnius, 2010.
10. Tartilaitė, Aušra. Nelaimingas atsitikimas darbe darbuotojui esant neblaiviam: samprata, prevencija ir teisinė atsakomybė// socialinių mokslų studijos, 2010, 1 (5), p. 328.
11. Tiažkijus, Viktoras. Darbo Teisė: teorija ir praktika, I tomas. Vilnius: Justitia, 2005.

Teismų praktika:

1. Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. balandžio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-622-324/2013.
2. Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. vasario 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-296-538/2013.
3. Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. rugsėjo 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-633-622/2010.
4. Lietuvos apeliacinio teismo 2010 m. gruodžio 9 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 2A-696/2010.
5. Lietuvos apeliacinio teismo 2014 m. vasario 11 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 2-382/2014.
6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. gegužės 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3k-3-265/2005.
7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-300/2007. Teismų praktika. 2007, 28.
8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. gruodžio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-602/2008.

9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. lapkričio 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-566/2008.
10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-111/2011.
11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-80/2011.
12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-590-378/2015.
13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. balandžio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-258.
14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. balandžio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-258.
15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. gegužės 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-265.
16. Lietuvos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. gegužės 30 d. nutartis civilinė byloje Nr. 3K-3-317/2005.
17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. balandžio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-282/2006.
18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. gegužės 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-274/2008.
19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. gegužės 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-274/2008.
20. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. gruodžio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-602/2008.
21. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. vasario 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3k-3-53/2008.
22. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. vasario 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-53/2008.
23. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. spalio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-407/2009.
24. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. liepos 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-329/2010.

25. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-176/2011.
26. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. gegužės 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-247/2011.
27. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. kovo 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-93/2011.
28. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-456/2011.
29. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. birželio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-272/2012.
30. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. lapkričio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-528/2012.
31. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-87/2013.
32. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-115/2013.
33. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-115/2013.
34. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. spalio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-438/2013.
35. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-62/2013.
36. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. gegužės 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-332-686/2015.
37. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2006 m. balandžio 21 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-143-906-06.
38. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. kovo 28 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-858-749/2011.
39. Panevėžio apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. rugsėjo 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-345-544/2007.
40. Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-316-154/2014.

41. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. gegužės 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-2282-611/2013.
42. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. liepos 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-2548-577/2013.
43. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. birželio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-519-492/2008.
44. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. birželio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-519-492/2008.
45. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. birželio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-234-823/2012.
46. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. gegužės 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-2282-611/2013.
47. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. gegužės 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-2250-611/2013.
48. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 m. rugpjūčio 1 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1987-560/2014.

Internetinės duomenų bazės:

1. Teisės portalas www.infolex.lt [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-02-08]. Prieiga per internetą: <<http://www.infolex.lt/tp/>> [žiūrėta 2016-02-08].

Darbo sutarties vykdymas: teorija ir praktika

SANTRAUKA

Darbo sutartis ir jos vykdymas kiekvienu individualiu atveju yra skirtingas. Svarbu gerai suprasti reglamentavimo ypatumus, išskirti ir ištirti darbo sutarties vykdymą, dėl kurio, manytina, atsiranda daugiausia teisinių ginčų. Svarbu pažymėti ir tai, kad vienas iš įstatymo leidėjo tikslų yra užtikrinti abiejų šalių, tai yra – darbuotojo ir darbdavio poreikius. Šis darbas teisės mokslo praktikos nagrinėjimui yra aktualus tuo, kad neįmanoma kitaip kaip nustatyti probleminių sričių, kurios atsiranda darbo sutarties vykdyme, kaip teismų bylų tyrimas. Toks bylų tyrinėjimas yra tikslingas tuo, kad atspindi pagrindines sritis dėl ko kyla teisiniai ginčai, ar tinkamai taikomos teisės normos reguliuojančios darbo sutarties vykdymą ir kt.

Tyrimo objektas – darbo sutarties vykdymas.

Tyrimo tikslas – atskleisti darbo sutarties vykdymo sampratą, pagrindinius ir detaliuosius teorijos aspektus, taip pat pateikti ir išanalizuoti darbo sutarties vykdymo praktiką remiantis oficialiomis teismų bylomis.

Tyrimo tikslui pasiekti keliami uždaviniai:

- Pateikti darbo sutarties vykdymo sampratą;
- Išanalizuoti darbo sutarties vykdymo teisinio reglamentavimo ypatumus;
- Ištirti darbo sutarties sustabdymo probleminius aspektus;
- Išnagrinėti darbo sutarties vykdymo praktines problemas bei aktualią teismų praktiką.

Magistro darbo struktūrą sudaro keturi skyriai. Pirmame skyriuje pateikiama darbo sutarties vykdymo samprata, antrame skyriuje pateikiamas darbo sutarties teisinis reglamentavimas, trečiajame nagrinėjami darbo sutarties vykdymo sustabdymo probleminiai aspektai, ketvirtajame pateikiami darbo sutarties vykdymo instituto taikymo teismų praktikoje probleminiai aspektai.

Darbo pabaigoje prieinama prie išvados, kad darbo sutarties vykdymo sąvoka yra platesnė, negu pateikiama moksliniuose darbuose. Tikslinga būtų patobulinti, kai kurias darbo sutarties vykdymui aktualias sritis (prastovos atvejai, apsvaigimo ir neblaivumo ir kt.). Tyrime išryškėjo, kad teismų praktikoje dažnai ginčai kyla dėl darbo sutarties sąlygų pakeitimo ir darbo užmokesčio pakeitimo, be to dėl prastovos instituto.

Performance of Employment Contract: Theory and Practice

SUMMARY

Employment contract and its implementation in each individual case is different. It is important to understand regulation of peculiarities, distinguish and explore performance of the contract, which causes more law disputes. It is important that the aim of the legislature ensures the employee and employer needs. This Master thesis is relevant that problems are identified through court cases and proceedings.

The object of this research is: performance of employment contract.

The aim of the research is to analyse the concept of employment contract, also analyse main and detailed theoretical aspects. As well as present and analyse court cases.

In order to reach the aim of this research, the following objectives have been raised: first, explaining concept of the employment contract, second, to analyse the peculiarities of legal regulation, third, to explore suspended problematic aspects of employment contract, and fourth, to investigate practical problems and relevant case-law.

The Master thesis consists of four chapters. The first chapter contains of employment contract conception. In the second chapter the legal interpretation of the regulation is provided. In the third chapter includes suspended problematic aspects of employment contract, and fourth, analysis and investigation in case-law which represents problematic aspects.

Conclusion is, that the employment contract concept is broader than provided in scientific publications. Moreover, it is appropriate to improve some employment contract areas (for example: downtime case, an employee who is under the influence of alcohol and etc.). Case study revealed, that discussion and contention mostly arise from the modification of employment contract, wage and its replacement, by the way, downtime institute.