

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Manvydo Pilkos,
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studento

Magistro darbas

Darbo sutarties vykdymas: teorija ir praktika

Vadovas: doc. dr. Audrius Bitinas

Recenzentas: Asist. Martynas Austys

Vilnius
2016

TURINYS

ĮVADAS	2
1. DARBO SUTARTIES SAMPRATA IR JOS VYKDYMO YPATUMAI.....	5
2. DARBO SUTARTIES VYKDYMO INSTITUTO ELEMENTAI	14
2.1. Darbo sutarties sąlygų pakeitimas	14
2.2. Laikinas darbo sąlygų pakeitimas ypatingais atvejais	23
2.3. Perkėlimas į kitą darbą prastovos atveju.....	28
2.4. Nušalinimas nuo darbo	35
2.5. Darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbdaviui nevykdant savo įsipareigojimų	50
3. DARBO SUTARTIES VYKDYMO INSTITUTO PROBLEMOS IR NAUJASIS REGULIAVIMAS	55
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI.....	64
ŠALTINIŲ SARAŠAS	66
SANTRAUKA	72
SUMMARY	73

Ivadas

Magistro darbe, darbo sutarties vykdymas: teorija ir praktika, analizuojamas darbo sutarties vykdymo institutas, kuris reglamentuotas Lietuvos Respublikos darbo kodekse (toliau vadinama – DK) 118 – 123¹ straipsniuose. Darbo sutarties vykdymo institutą sudaro darbo sutarties sąlygų pakeitimas, laikinas darbo sąlygų pakeitimas ypatingais atvejais, perkėlimas į kitą darbą prastovos atveju, nušalinimas nuo darbo, ir darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbdaviui nevykdant savo įsipareigojimų.

Temos aktualumas. Aktualumas išskiriamas kiekvieno darbo sutarties vykdymo instituto elemento teoriniu ir praktiniu požiūriu. Darbo sutarties sąlygų pakeitimo problematika teoriniu požiūriu analizuojama teisinėje literatūroje, praktiniu požiūriu – Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartyse, kuriose sprendžiami probleminiai aspektai, pateikiami išaiškinimai dėl tinkamo normų taikymo. Laikino darbo sąlygų pakeitimo ypatingais atvejais teisės normos, analizuojamos tik teisinėje literatūroje, teismų praktika nėra pasisakiusi dėl šios normos taikymo. Perkėlimas į kitą darbą prastovos atveju, taip pat darbuotojo nušalinimas nuo darbo analizuojami teisės doktrinoje, ir teismų praktikoje. Darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbdaviui nevykdant savo įsipareigojimų, nagrinėjamas teisės doktrinoje, tačiau teisminė praktika nėra gausi. Temos aktualumas atskleidžiamas analizuojant Darbo kodekso Projektą¹, kuriuo siekiama pakeisti darbo santykių reglamentavimą, juos padaryti lankstesnius bei atsisakyti perteklinių normų, kurios praktikoje arba nenaudojamos iš viso, arba jų naudojimas darbdaviams sukelia papildomas tiek laiko, tiek finansines sąnaudas².

Magistrinio darbo tikslas – išnagrinėti ir išanalizuoti darbo sutarties vykdymo teorinius ir praktinius aspektus.

Magistriniame darbe keliami tokie uždaviniai:

1. Išanalizuoti darbo sutarties sampratą ir jos vykdymo ypatumus;
2. Išanalizuoti darbo sutarties vykdymo institutą;
3. Išanalizuoti darbo sutarties vykdymo instituto problemas ir naująjį reguliavimą.

Darbo objektas. darbo sutarties vykdymo institutas analizuojamas remiantis įstatymais, kitais teisės aktais, specialiąja literatūra, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo

¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas Nr. XIIP-3234 [interaktyvus]. 2015 – 06 – 12 [žiūrėta 2016 m. kovo 16 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=1041192&p_tr2=2>.

² Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas [interaktyvus]. 2015 – 06 – 12 [žiūrėta 2016 m. kovo 17 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.e-tar.lt/rs/lasupplement/a55ad61010ef11e58569be21ff080a8c/10deb19010f511e58569be21ff080a8c/format/ISO_PDF/>>.

formuojama praktika, taip pat kitų teismų sprendimais. Tik sudarytai darbo sutarčiai gali būti taikomi DK 118 - 123¹ straipsniai, todėl darbe yra aptariamas ir darbo sutarties sudarymas. Atsižvelgiant į analizuojamos temos didelę apimtį, darbe bus nagrinėjamas tik Lietuvos darbo sutarties vykdymo institutas, kurio normos analizuojamos G. Bužinskas et al. „Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentare“; I. Nekrošiaus et al. „Darbo teisė“; ir T. Bagdanskio et al. „Darbo teisė“ vadovėliuose; monografijose V. Tiažkijus „Darbo teisė: teorija ir praktika“; D. Pertrylaitė, T. Davulis, V. Petrylaitė „Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje“; G. Dambrauskienė, R. Macijauskienė, I. Panomariovienė „Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas“. Remiamasi mokslininkų G. Dambrauslienės, H. Davidavičiaus, T. Davulio, J. Usonio ir M. Mikalopo moksliniais straipsniais. Pateikiamos užsienio mokslininkų H. Collins, A. McColgan, S. Deakin, G. S. Morris, K. Dupate, W. Sanetra, nuomonės.

Tyrimo metodai. Analizuojant darbo sutarties vykdymo teoriją ir praktiką, naudojami tokie mokslinio tyrimo metodai:

1. Loginės analizės metodas. Darbe analizuojamas darbo sutarties vykdymo institutas, jį sudarantys elementai, kurių kiekvienas nagrinėjamas išskiriant teorinius ir praktinius aspektus, remiantis normine ir specialiaja teisine literatūra, teismų praktika;

2. Sintezės metodas. Remiantis loginės analizės metodu išnagrinėjus darbo sutarties vykdymo instituto elementus ir suformulavus išvadas, naudojant sintezės metodą, buvo suformuluoti siūlymai papildyti Darbo kodekso Projekto nuostatas, nurodant už kurį laiką nušalintam darbuotojui nemokamas darbo užmokestis;

3. Lyginamasis metodas. Darbe lyginamos dabar galiojančio ir Darbo kodekso Projekto nuostatos, taip pat skirtingos darbo teisės doktrinos, mokslininkų pateikiamos nuomonės;

4. Lingvistinis (gramatinis) metodas. Darbe atskiriamos panašios, tačiau skirtingos darbo sutarties sąlygų ir darbo sąlygų sąvokos.

Magistrinio darbo originalumas atskleidžiamas analizuojant darbo sutarties vykdymo instituto problemas, teisinėje literatūroje ir teismų praktikoje mažai analizuotą darbo sutarties vykdymo sustabdymo institutą ir Darbo kodekso Projekte³ įtvirtintą darbo sutarties vykdymo institutą, kuris nebuvo analizuotas ankstesniuose magistro darbuose.

Magistrinio darbo struktūra. Darbą sudaro įvadas ir trys dalys. Pirmoji dalis – darbo sutarties samprata ir jos vykdymo ypatumai. Antroji dalis – darbo sutarties vykdymo instituto elementai, kuri skirstoma į penkis skyrius: darbo sutarties sąlygų

³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas Nr. XIIP-3234 [interaktyvus]. 2015 – 06 – 12 [žiūrėta 2016 m. kovo 16 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=1041192&p_tr2=2>.

pakeitimas, laikinas darbo sąlygų pakeitimas ypatingais atvejais, perkėlimas į kitą darbą prastovos atveju, nušalinimas nuo darbo, darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbdaviui nevykdant savo įsipareigojimų. Trečioji dalis – darbo sutarties vykdymo instituto problemos ir naujasis reguliavimas, išvados ir pasiūlymai, naudotų šaltinių sąrašas, santraukos lietuvių ir anglų kalbomis.

1. Darbo sutarties samprata ir jos vykdymo ypatumai

Pagal Lietuvos Respublikos Konstitucijos (toliau – Konstitucija) 48 straipsnio 1 dalį, kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą, bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju⁴. Šia Konstitucijos norma yra reglamentuota viena pagrindinių žmogaus teisių, tai – teisė į darbą, taip pat kiekvieno teisė laisvai pasirinkti darbą, kurio sąlygos būtų tinkamos ir saugios, kuris būtų tinkamai atlyginamas, taip pat apibrėžia socialines garantijas nedarbo atveju.

Darbo santykiai gali susiklostyti tik tarp darbo teisinių santykių šalių t. y. tarp darbuotojo ir darbdavio sudarius darbo sutartį. Kad darbo sutartis galėtų būti vykdoma, pirmiausiai ji turi būti sudaroma. Nesudaryta darbo sutartis neturės teisinės galios ir jai negalės būti taikomas DK XII skyriaus, trečiasis skirsnis – darbo sutarties vykdymas, todėl aptariamas darbo sutarties sudarymas, nes tik tinkamai sudaryta sutartis galės būti vykdoma. Darbo sutarties turinį ir jos sudarymą reglamentuoja DK. Darbo sutarties sąvoka yra apibrėžta DK, 93 straipsnyje, darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas pakludamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvineje sutartyje ir šalių susitarimu⁵. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, kuris formuoja Lietuvos teismų praktiką, savo nutartyje yra išaiškinęs, kad esminiai DK 93 straipsnyje nustatyti darbo sutarties požymiai, skiriantys ją nuo kitų atlygintinų sutarčių, yra šie: 1) darbuotojas dirba tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eina tam tikras pareigas; 2) darbuotojas dirba pakludamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai. Pirmasis iš paminėtų požymių reiškia, kad darbuotojas vykdo tam tikrą rūšiniais požymiais apibrėžtą darbo funkciją, o ne atlieka konkrečią užduotį. Antrasis iš paminėtų požymių reiškia, kad darbuotojas, vykdydamas darbo funkciją, nėra savarankiškas, jis privalo paklusti teisėtiems darbdavio nurodymams⁶. Būtina pastebėti tai, kad apibrėžtos darbo funkcijos vykdymas, galimas tik paklūstant darbdavio nustatytai tvarkai, todėl šie požymiai gali būti taikomi tik kartu, priešingu atveju, tai nebūtų darbo sutartis. Šie požymiai atriboja

⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, nr. 33 – 1014.

⁵ *Ibid.*

⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje N. J. v. UAB OLDTAUNAS, Nr. 3K – 3 – 387/2006.

darbo sutartį nuo kitų sutarčių, pavyzdžiui, atlygintinumo požymio neturinti sutartis galėtų būti praktikos sutartis, nes praktikantas, atlikdamas praktiką, atlieka jam pavestas darbo funkcijas ir paklūsta darbdavio – praktikos vadovo nustatytai darbo tvarkai, tik negauna atlygio už atliktą darbą.

Darbo sutartis yra pagrindinė teisės į darbą realizavimo forma. Nuo darbo sutarties sudarymo momento darbo sutarties šalys įgauna atitinkamai darbdavio ir darbuotojo statusą, o tarp jų pagal šią sutartį atsirandantiems santykiams pradedami taikyti darbo įstatymai⁷. Būtina atkreipti dėmesį į tai, kad darbo sutartis laikoma sudaryta tada, kai darbo sutarties šalys susitaria dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų. Kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo susitarti dėl būtinųjų sutarties sąlygų: darbuotojo darbovietės (įmonės, įstaigos, organizacijos, struktūrinio padalinio ir kt.) ir darbo funkcijų t. y. dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba tam tikrų pareigų⁸. Šalims nesusitarus dėl minėtų būtinųjų darbo sutarties sąlygų ir darbo funkcijų, negalima laikyti, kad darbo sutartis sudaryta. Darbdavys ir darbuotojas tardamasis dėl būtinųjų sutarties sąlygų ir darbo funkcijų, išreiškia savo valią sudaryti darbo sutartį, todėl kaip ir kiekvienai sutarčiai, taip ir darbo sutarčiai yra būdingas sutarčių laisvės principas. Šalys turi teisę laisvai sudaryti sutartis ir savo nuožiūra nustatyti tarpusavio teises bei pareigas, taip pat sudaryti <...> sutartis, jeigu tai neprieštarauja įstatymams⁹. Šalys besitardamos dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų ir darbo funkcijų išreiškia savo valią sudaryti darbo sutartį, todėl turėtų būti paminėtas dar vienas darbo sutarties elementas tai – išreikšta šalių valia, sudarant darbo sutartį.

Darbo sutarties sudarymo momentu yra laikytinas susitarimas dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų, tačiau šis susitarimas turi būti įformintas raštu, pagal DK 99 straipsnio 2 dalį¹⁰, tai yra imperatyvi norma, kurios šalys privalo laikytis. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas būtinąsias darbo sutarties sąlygas, savo praktikoje yra suskirstęs į tris grupes: 1) būtiniosios darbo sutarties sąlygos (darbuotojo darbovietė (įmonė, įstaiga, organizacija, struktūrinis padalinys ir kt.) ir darbo funkcijos (tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbas arba tam tikros pareigos), atskiroms darbo sutarčių rūšims darbo įstatymuose ir kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatomos ir kitos būtiniosios sąlygos, kurias šalys sulygsta sudarydamos tokią darbo sutartį (susitarimas dėl sutarties termino, sezoninio darbo pobūdžio ir kt.); 2) darbo apmokėjimo sąlygos (darbo užmokesčio sistema, darbo užmokesčio dydis, mokėjimo tvarka ir kt.); 3) papildomos darbo sutarties

⁷ DAMBRAUSKIENĖ, G.; MACIJAUŠKIENĖ, R.; ir PANOMARIOVIENĖ – MAČERNYTĖ, I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius: Žaltvykslė, 2007, p. 13.

⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64 – 2569.

⁹ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, nr. 74 – 2262.

¹⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64 – 2569.

sąlygos (sąlygos, kurių darbo įstatymų, kitų norminių aktų arba kolektyvinės darbo sutarties nuostatos nedraudžia nustatyti (išbandymas, profesijų jungimas ir kt.)¹¹. Šalims susitarus dėl darbo sutarties sąlygų ir pasirašius darbo sutartį, darbuotojas pradeda dirbti, tačiau galimi atvejai, kai darbdavys, po kurio laiko nustoja vykdyti į darbo sutartį neįtrauktą sąlygą. Pavyzdžiui, susiklosčius tokiai situacijai, kai darbdavys aprūpina savo darbuotojus įmonės transportu t. y. nuveža darbuotojus į darbą, taip pat parveža iš darbo, tačiau tokio išipareigojimo darbuotojui darbdavys nebuvo įtraukęs į darbo sutartį, nagrinėjamoje situacijoje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo nutartyje yra išaiškinęs, kad kilus ginčui dėl to, ar darbdavio darbuotojo naudai atliekami veiksmai, kurie nėra apibrėžti darbo sutartyje, vertintini kaip sutarties sąlyga, būtina nustatyti, ar darbo sutarties šalių elgesys, atliekamų veiksmų pobūdis, kitos reikšmingos aplinkybės sudaro pagrindą spręsti, kad darbo teisinių santykių metu buvo šalių susitarimas šiuos veiksmus vertinti kaip vieną sutarties sąlygų, kuri yra darbdaviui privaloma ir turi būti jo vykdoma¹². Todėl darytina išvada, kad ne visos sąlygos, kurios nėra įtrauktos į darbo sutartį, negali būti vertintinos kaip darbo sutarties sąlygos.

Darbo sutartis gali būti vykdoma tik ją sudarius, t. y. jau esant susiklosčiusiems darbo santykiams, todėl aptarus pagrindinius darbo sutarties sudarymo aspektus, galimas darbo sutarties vykdymo analizavimas. Darbo sutarties vykdymas yra reglamentuotas DK III dalyje – individualūs darbo santykiai, XII skyriuje – darbo sutartis, trečiajame skirsnyje darbo sutarties vykdymas. Skirsnį sudaro 7 straipsniai, t. y.: 118 straipsnis Darbuotojo pareiga pačiam atlikti jam pavestą darbą; 119 straipsnis Draudimas reikalauti atlikti darbą, nesulygtą darbo sutartimi; 120 straipsnis Darbo sutarties sąlygų pakeitimas; 121 straipsnis Laikinas darbo sąlygų pakeitimas ypatingais atvejais; 122 straipsnis Perkėlimas į kitą darbą prastovos atveju; 123 straipsnis Nušalinimas nuo darbo; 123¹ straipsnis Darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbdaviui nevykdant savo išipareigojimų. Visas šis DK įtvirtintas skirsnis gali būti taikomas tik specialiams subjektams t. y. darbuotojui ir darbdaviui, turintiems darbinį teisnumą ir darbinį veiksnumą. Pažymėtina, kad šis skirsnis negali būti taikomas asmenims neturintiems minėtų reikalavimų, todėl išanalizavus darbo sutarties sudarymo aspektus galimas darbo sutarties vykdymo analizavimas. Darbo sutarties vykdymas suprantamas kaip darbo sutartyje nustatytų abipusių išipareigojimų tinkamas įgyvendinimas ir užtikrinimas sutarties galiojimo laikotarpiu. Taigi sąvoka apima ne tik deramą darbo sutarties vykdymą

¹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje A. M. v. UAB EMIRA, Nr. 3K – 3 – 62/2013.

¹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje E. N. v. UAB VICIŪNAI IR PARTNERIAI, Nr. 3K – 3 – 598/2012.

siauruoju požiūriu (t. y. abipusių teisių ir įsipareigojimų), bet ir jos tinkamą keitimą bei nutraukimą laikantis norminių teisės aktų reikalavimų¹³. Kaip matyti iš pateiktos darbo sutarties vykdymo sampratos, darbo sutartis turi būti vykdoma laikantis visų darbo sutartyje įtvirtintų įsipareigojimų, taip pat darbdaviui ir darbuotojui gerbiant ir laikantis vienas kito teisių, jų nepažeidžiant ir siekiant betarpiškai vykdyti savo, kaip darbuotojo, ar darbdavio pareigas, taip pat keičiant darbo sutarties nuostatas, pagrindais, kurie numatyti DK III dalyje – individualūs darbo santykiai, XII skyriuje – darbo sutartis, trečiajame skirsnyje – darbo sutarties vykdymas.

DK 118 straipsnyje – darbuotojo pareiga pačiam atlikti jam pavestą darbą, įstatymo leidėjas yra numatęs, kad darbuotojas neturi teisės be darbdavio ar jo įgalioto asmens sutikimo savo darbą pavesti atlikti kitam asmeniui¹⁴. Pagal šio straipsnio nuostatą, darbuotojas pats turi atlikti jam pavestą darbą, tai yra funkcijas, dėl kurių buvo susitarta ir kurios buvo numatytos darbo sutartyje. Minėta norma draudžia darbuotojui jam pavestą darbą perleisti atlikti kitiems asmenims, nesant darbdavio, ar jo įgalioto asmens sutikimo. Manytina, kad tai yra dispozityvi norma nedraudžianti darbuotojui pavesti atlikti darbą kitam asmeniui, tačiau tik sutikus darbdaviui, arba jo įgaliotam asmeniui. Kyla klausimas, ar pakanka žodinio sutikimo, ar reikalingas rašytinis darbdavio sutikimas. Teigtina, kad asmeniui suklydus ar neteisingai atlikus, darbuotojo pavestus darbus, kiltų atsakomybės klausimas. Ar atsakomybę turėtų prisiimti faktiškai darbą atlikęs asmuo, ar darbuotojas, jam pavedęs atlikti darbą. Esant tik žodiniam darbdavio sutikimui, leisti darbuotojui savo darbą pavesti atlikti kitam asmeniui, kiltų įrodinėjimo problema, buvo ar nebuvo darbdavio sutikimas. Todėl darytina išvada, kad visais atvejais darbdavys siekdamas apsaugoti savo interesus, ir norėdamas išvengti nereikalingos įrodinėjimo naštos, turėtų tokį sutikimą, dėl darbuotojo darbo perleidimo kitam asmeniui, visais atvejais įforminti raštu. Analizuojant DK 118 straipsnį kyla klausimas, ar straipsnyje minimas „kitas asmuo“, galėtų būti pripažįstamas kitas darbuotojas t. y. kolega. Manytina, kad galėtų, nes, pavyzdžiui, esant tokiai situacijai, kai vienas darbuotojas pasisiūlo padėti kitam darbuotojui – kolegai atlikti vienokį ar kitokį darbą už jį ir jam leidus, atlieka darbą už kolegą, šiam veiksmui atlikti negavęs savo vadovo – darbdavio ar jo įgalioto asmens, nei žodinio, nei rašytinio sutikimo, todėl manytina, kad DK 118 straipsnyje įtvirtinta norma gali susiklostyti ne tik su kitu asmeniu, kuris nėra tos įstaigos darbuotojas, bet ir su kitu darbuotoju, t. y. kolega. Todėl darytina išvada, kad kitas

¹³ TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2005. p. 396.

¹⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64 – 2569.

darbuotojas – kolega, taip pat galėtų būti pripažįstamas DK 118 straipsnyje minimu, „kitu asmeniu“, kuriam darbuotojas paveda atlikti savo darbą.

Būtina atkreipti dėmesį į tai, kad darbuotojui be darbdavio sutikimo savo darbą pavedus atlikti kitam asmeniui darbo sutarties šalimi lieka darbuotojas. Tuo darbo pavedimas kitam asmeniui skiriasi nuo laikinai nesančio darbe darbuotojo pavadavimo. Pavaduotojas įgyja visas pavaduojamo darbuotojo teises ir pareigas. Pavedimas kitam asmeniui atlikti savo darbą turi būti trumpalaikis, kai darbuotojas dėl tam tikrų priežasčių pats negali atlikti vienokių ar kitokių veiksmų. Tokių pavedimų nereikia painioti su kartais pasitaikančiais apsimestiniais sandoriais, kai dėl kokių nors priežasčių darbo sutartis sudaroma su vienu asmeniu, bet darbo funkcijas vykdo kitas asmuo, paprastai su darbdavio žinia. Tokia sutartis šiurkščiai pažeidžia DK 118 straipsnį¹⁵. Būtina atkreipti dėmesį į tai, kad iš DK komentaro autorių pateiktos nuomonės, galima išvelgti tam tikrus požymius, pagal kuriuos būtų galimas DK 118 straipsnio taikymas ir atribojimas nuo kitų panašių apsimestinių sandorių. Pirma, net ir perleidęs savo darbą kitam asmeniui be darbdavio sutikimo, darbuotojas vis tiek lieka darbo sutarties šalimi, antra, darbo pavedimas kitam asmeniui turi būti trumpalaikis.

Susiklosčius tokiai situacijai, kai darbuotojas be darbdavio ar jo įgalioto asmens sutikimo paveda savo darbą atlikti kitam asmeniui, kyla darbuotojų atsakomybės klausimas už DK 118 straipsnyje numatytą pažeidimą. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nėra suformavęs praktikos, už minėto straipsnio pažeidimą. DK nepateikia normos, pagal kurią, DK 118 straipsnį pažeidusiems darbuotojams galėtų būti taikoma atsakomybė. Taip pat kyla klausimas ar atsakomybė turėtų būti taikoma tik darbuotojui pavedusiam kitam asmeniui atlikti savo darbą ar tik asmeniui atlikusiam darbą, jeigu jis yra tos pačios įstaigos darbuotojas. DK nenurodytos darbo drausmės pažeidimų, už kuriuos darbdavys darbuotojui gali skirti pastabą ir papeikimą, sudėtys. Šias drausmines nuobaudas darbdavys gali skirti savo nuožiūra praktiškai už kiekvieną darbo drausmės pažeidimą¹⁶. Todėl remiantis DK autorių pateiktu išaiškinimu, darytina išvada, kad darbdavys darbuotojui už DK 118 straipsnio pažeidimą gali skirti pastabą arba papeikimą, priklausomai, nuo pažeidimo sunkumo ir atsiradusių pasekmių.

Apibendrinat teigtina, kad pagal DK 118 straipsnį, darbuotojas turi pareigą pats atlikti jam pavestą darbą ir neturi teisės be darbdavio sutikimo savo darbą pavesti atlikti kitam asmeniui. Minėtame straipsnyje minimas „kitas asmuo“, gali būti asmuo nedirbantis toje įstaigoje, taip pat ir kolega. Darbo perleidimas kitam asmeniui nepakeičia

¹⁵ BUŽINSKAS, G., *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. p. 114.

¹⁶ *Ibid.* p.346.

darbo sutarties šalių t. y. darbuotojas perleidęs savo darbą kitam asmeniui, be darbdavio sutikimo, lieka darbo sutarties šalimi. Darbo pavedimas kitam asmeniui turi būti trumpalaikis. Darbdavys, darbuotojui už DK 118 straipsnio pažeidimą gali skirti pastabą arba papeikimą, priklausomai, nuo pažeidimo padarymo sunkumo ir atsiradusių pasekmių.

DK 119 straipsnyje yra įtvirtintas draudimas reikalauti atlikti darbą, nesulygtą darbo sutartimi. Darbdavys neturi teisės reikalauti, išskyrus DK nustatytus atvejus, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi. Dėl papildomo darbo ar pareigų turi būti sutarta ir tai turi būti aptarta darbo sutartyje¹⁷. Pažymėtina, kad darbuotojas negali be darbdavio sutikimo savo darbo pavesti kitam asmeniui, taip pat ir darbdaviui įstatymo leidėjas minėta DK norma draudžia reikalauti iš darbuotojo atlikti darbą, kuris nebuvo sulygtas darbo sutartimi. Tačiau būtina pastebėti, kad šiuo aspektu tarp DK 118 ir 119 straipsnių yra skirtumas. Įstatymo leidėjas DK 118 straipsnyje – darbuotojo pareiga pačiam atlikti jam pavestą darbą, nedaro jokių išimčių, t. y. darbuotojui draudžiama be darbdavio sutikimo, savo darbą pavesti atlikti kitam asmeniui. Skirtingai yra DK 119 straipsnyje, įstatymų leidėjas draudžia reikalauti atlikti darbą, kuris nebuvo sulygtas darbo sutartimi, tačiau, kaip matyti iš minėto straipsnio – „išskyrus DK numatytus atvejus“, yra numatomos išimtys. Tai galėtų būti, kiti DK, darbo sutarties vykdymo skirsnyje numatyti straipsniai t. y. 120 straipsnis, darbo sutarties sąlygų pakeitimas, 121 straipsnis, laikinas darbo sutarties sąlygų pakeitimas ypatingais atvejais, ir 122 straipsnis perkėlimas į kitą darbą prastovos atveju. Tik šiais minėtais atvejais darbdavys gali reikalauti, kad darbuotojas atliktų darbą, kuris nebuvo sulygtas darbo sutartimi. Tačiau būtina atkreipti dėmesį į tai, kad pagal DK 120 straipsnį, keičiant darbo sutarties sąlygas, ir pagal 122 straipsnį, perkeliant į kitą darbą prastovos atveju yra būtinas rašytinis darbuotojo sutikimas, kuriuo jis patvirtina, kad sutinka dėl darbo sąlygų pakeitimo ar perkėlimo į kitą darbą prastovos atveju. Būtina atkreipti dėmesį į tai, kad darbo sutartyje sulygstama ne dėl konkrečių darbų, o dėl tam tikros rūšies darbų atlikimo, t. y. dėl tam tikros darbo funkcijos vykdymo <...>. Todėl darbuotojas privalo atlikti visokius darbus, kurie priskiriami jo darbo sutartyje sulygtai profesijai, specialybei ir kvalifikacijai, nebent pačioje darbo sutartyje būtų aptarta, kad tam tikri darbai jam nebus pavedami arba pavedami tam tikri papildomi darbai <...>¹⁸. Pagal išdėstytą DK komentaro autorių nuomonę, darbo sutartyje sulygstama dėl tam tikros funkcijos vykdymo, todėl manytina, kad DK 119 straipsnyje įtvirtintas draudimas darbdaviui reikalauti, kad darbuotojas

¹⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64 – 2569.

¹⁸ BUŽINSKAS, G., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. p. 114.

atliktą darbą, kuris nebuvo sulygtas darbo sutartimi, turėtų būti suprantamas, kaip darbas, kuris visiškai neatitinka darbo sutartyje numatytos darbo funkcijos vykdymo, pavyzdžiui, buhalterei, kuri tvarko įmonės buhalterinius dokumentus, negalėtų būti pavedamas valytojos darbas. Išdėstyta DK komentaro autorių nuomonę patvirtina Lietuvos teismų praktika. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nagrinėjęs bylą pagal pirmosios ir apeliacinės instancijos teismų nustatytas aplinkybes, kad ieškovė nuo 2004 m. spalio 25 d. buvo priimta į darbą pas atsakovą vadybininkės – konsultantės pareigose. Ieškovė, 2005 m. vasario 14 d. gavusi atsakovo direktorės nurodymą išversti dokumentą, atsakovui tą pačią dieną raštu pranešė, kad pagal jos darbo funkcijas toks darbas, kaip techninės literatūros vertimas, nėra nustatytas, pagal DK 119 straipsnį draudžiama reikalauti atlikti darbą, nesulygtą darbo sutartimi, ir dėl teksto išvertimo siūlė kreiptis į vertimų biurą. Atsakovo 2005 m. vasario 18 d. įsakymu Nr. P – 11 ieškovei paskirta drausminė nuobauda – pastaba už tai, kad ji pažeidė Nuostatų IV dalies 6 punktą, nes neteisėtai atsisakė vykdyti direktorės pavedimą ir iš anglų į lietuvių kalbą neišvertė komercinio pasiūlymo dėl būsimos konferencijų salės įrangos¹⁹. Ieškovei taip pat nebuvo suteikta galimybė naudotis žodynu. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas sutiko su pirmosios ir apeliacinės instancijos teismų išaiškinimu ir jų nepanaikino. Teismas nurodė, kad Nuostatuose yra įteisintas tik reikalavimas vadybininkui – konsultantui mokėti daryti vertimus žodžiu ir raštu iš anglų kalbos, tačiau konkreti darbo funkcija įpareigojanti darbuotoją daryti dokumentų vertimus, nėra įteisinta. Teismas sprendė, kad ieškovė nebuvo tinkamai supažindinta su visomis jos darbo funkcijomis, atsakovo nurodymo atlikti komercinio pasiūlymo vertinimą, niekuo nesusijusį su ieškovės pagrindine darbo funkcija (teikti verslo konsultavimo ir informavimo paslaugas), negalima laikyti teisėtu, nes nurodyta ieškovei atlikti papildomą darbą nesulygtą darbo sutartimi. Teismas konstatavo, jog ieškovei teigiant, kad jai buvo atimta galimybė naudotis žodynu, atsakovas nepateikė įrodymų, kad ieškovė buvo aprūpinta nurodymui įvykdyti būtinoms darbo priemonėms²⁰. Kaip matyti teismas išaiškino, kad direktorė savo nurodymu negalėjo darbuotojui pavesti atlikti dokumento vertimo, nes pirma, ši funkcija, kuri įpareigotą darbuotoją daryti teksto vertimus nebuvo įtvirtinta Nuostatuose, kurie reikalavo tik mokėti daryti vertimus, bet neįpareigojo darbuotojo tai atlikti, antra nurodymas išversti dokumentą, buvo visiškai nesusijęs su pagrindine darbuotojos darbo funkcija. Tokiu nurodymu direktorė pažeidė DK 119 straipsnyje įtvirtintą nuostatą, kuri draudžia darbdaviui reikalauti iš darbuotojo, atlikti darbą, kuris nebuvo sulygtas darbo sutartimi.

¹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. birželio 7 d. nutartis civilinėje byloje V. R. v. VŠĮ UTENOS VERSLO INFORMACIJOS CENTRAS, Nr. 3K – 3 – 372/2006.

²⁰ *Ibid.*

Pažymėtina, DK 119 straipsnyje yra numatyta, kad darbdavys gali pavesti darbuotojui papildomo darbo, tačiau tik tokiu atveju, jeigu dėl papildomo darbo buvo susitarta ir tai numatyta darbo sutartyje. Ši straipsnio dalis vertintina teigiamai, nes suteikia darbuotojui galimybę papildomai užsidirbti, o darbdaviui vienodai paskirstyti darbus darbuotojams. Nuostatas dėl papildomo darbo, toje pačioje darbovietėje, reglamentuoja DK 114 straipsnio 1 dalis. Darbuotojas gali susitarti, jeigu to nedraudžia įstatymai, kad jis toje pačioje darbovietėje eis tam tikras papildomas pareigas arba dirbs tam tikrą papildomą (sutartyje nesulygtą) darbą²¹. Būtina atkreipti dėmesį į tai, kad DK 119 ir 114 straipsniai yra susiję, nes 119 straipsnis numato galimybę darbuotojui ir darbdaviui susitarti dėl papildomo darbo. Atsiradus poreikiui eiti papildomas pareigas ar dirbti papildomą darbą, naujas darbo teisinis santykis tarp darbuotojo ir darbdavio neatsiranda, o tik keičiamas jau egzistuojančio santykio turinys – greta pagrindinio darbo tas pats darbuotojas savo darbdavio naudai už papildomą užmokestį atliks ir papildomą darbą²². Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo nutartyje, esant faktinėms aplinkybėms, pagal kurias ieškovė dirbo vaikų darželio „Ąžuoliukas“ direktoriaus pavaduotoja 0,75 etato darbo krūviu ir darželio auklėtoja 0,25 etato darbo krūviu, yra išaiškinęs, 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. Nagrinėjamoje byloje nustatyta, kad ieškovė greta pagrindinių pareigų ar pagrindinio darbo dirbo ir tam tikrą papildomą darbą ir gavo už tai papildomą darbo užmokestį, t. y. pagrindinių – 0,75 etato direktoriaus pavaduotojos – pareigų, 0,25 etato auklėtojos darbas pagrįstai pripažintas papildomu darbu toje pačioje darbovietėje, o ne darbu pagal atskirą darbo sutartį²³. Kitoje nutartyje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas esant faktinėms aplinkybėms, kai ieškovė dirbo pagrindinės mokyklos direktore ir pagal atskirą darbo sutartį toje pačioje mokykloje dirbo mokytoja, išaiškino, kad DK 119 straipsnyje įtvirtinančiame reikalavimą susitarti dėl papildomo darbo ar pareigų, nurodyta, kad toks susitarimas turi būti išreiškiamas ne sudarant naują darbo sutartį, o aptariant tai galiojančioje darbo sutartyje (darbo sutarties modifikavimas). Į esamą darbo sutartį reikia įtraukti naują sąlygą, kad viso sutarties galiojimo metu (arba tam tikrą laikotarpį) darbuotojas greta pagrindinių pareigų ar pagrindinio darbo eis tam tikras papildomas pareigas ar dirbs tam tikrą papildomą darbą ir gaus už tai papildomą darbo užmokestį. Susitarime gali būti numatomas ir jo galiojimo terminas ar nutraukimo sąlygos. Sutarties

²¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64 – 2569.

²² BUŽINSKAS, G., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. p. 101.

²³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. gegužės 29 d. nutartis civilinėje byloje A. B. v. KELMĖS LOPŠELIS – DARŽELIS AŽUOLIUKAS, Nr. 3K – 3 – 332 – 686/2015.

dėl papildomo darbo pasibaigimas egzistuojančiam darbo santykiui lemiamos reikšmės neturi – darbuotojo ir darbdavio teisinis santykis tęsis remiantis pagrindine darbo sutartimi²⁴. Minėtos Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartys yra svarbios, nes suformavo praktiką, taikant DK 119 straipsnio dalį, nukreipiančią į 114 straipsnį, kuri numato galimybę atlikti papildomą darbą, kuris turi būti įtvirtintas toje pačioje darbo sutartyje, o ne sudarant atskirą darbo sutartį, dėl papildomo darbo. Darbo sutarties nuostatų vykdymo, dėl papildomo darbo pasibaigimas, nepanaikina tos pačios darbo sutarties nuostatų dėl pagrindinio darbo, todėl darbo santykiai tęsiasi ir darbuotojas atlieka pagrindinį darbo sutartyje nustatytą darbą.

Apibendrinat teigtina, kad pagal DK 119 straipsnį darbdavys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi ir kuris visiškai neatitinka darbo sutartyje numatytų funkcijų vykdymo. Išskyrus išimtis t. y. darbo sutarties sąlygų pakeitimas, laikinas darbo sąlygų pakeitimas ypatingais atvejais ir perkėlimas į kitą darbą prastovos atveju. Dėl papildomo darbo ar pareigų turi būti sutarta ir tai turi būti aptarta darbo sutartyje. Papildomo darbo atlikimas turi būti įtvirtintas toje pačioje darbo sutartyje, o ne sudarant atskirą darbo sutartį dėl papildomo darbo. Pagal DK 119 straipsnį gali atsirasti dvejopo pobūdžio pažeidimai, kuriais pažeidžiami darbuotojų interesai, pirmasis, kai darbdavys, pažeisdamas minėto straipsnio nuostatas, neteisėtai reikalauja darbuotojo darbo sutartimi nesulygto darbo atlikimo, antrasis, kai netinkamai sulygstama dėl papildomo darbo šios nuostatos privalo būti įtvirtintos toje pačioje, o ne atskiroje darbo sutartyje.

Išanalizavus darbo sutarties ir jos vykdymo ypatumus, teigtina, kad darbo santykiai gali susiklostyti tarp darbuotojo ir darbdavio, susitarusiems dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų ir darbo funkcijų, sudarius rašytinę darbo sutartį. Darbo sutarties vykdymas yra darbdavio ir darbuotojo teisių ir įsipareigojimų tinkamas įgyvendinimas ir užtikrinimas, taip pat tinkamas darbo sutarties keitimas, darbo sutarties vykdymo sustabdymas, laikantis Darbo kodekso (toliau vadinama – DK) reikalavimų.

²⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje R. K. v. ZARASŲ RAJONO SAVIVALDYBĖS TARYBA, Nr.3K – 3 – 130/2012.

2. Darbo sutarties vykdymo instituto elementai

2.1. Darbo sutarties sąlygų pakeitimas

DK III dalyje – Individualūs darbo santykiai, XII skyriuje – Darbo sutartis, trečiajame skirsnyje yra numatyti darbo sutarties vykdymo atvejai, t. y. darbo sutarties sąlygų pakeitimas, laikinas darbo sąlygų pakeitimas ypatingais atvejais, perkėlimas į kitą darbą prastovos atveju, nušalinimas nuo darbo, taip pat numatytas darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbdaviui nevykdant savo įsipareigojimų.

DK 120 straipsnis numato darbo sutarties sąlygų pakeitimą. Kai keičiama gamyba, jos mastas, technologija arba darbo organizavimas, taip pat kitais gamybinio būtinumo atvejais darbdavys turi teisę pakeisti darbo sutarties sąlygas. Jei darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, jis gali būti atleistas iš darbo pagal DK 129 straipsnį laikantis nustatytos darbo sutarties nutraukimo tvarkos²⁵. Anot DK komentaro autorių išdėstytos nuomonės, 120 straipsnio 1 dalyje neaptarta, kokias darbo sutarties sąlygas, numatytas DK 95 straipsnyje, ši norma reguliuoja. Kadangi šio straipsnio 2 dalis nustato specialias būtinųjų darbo sutarties sąlygų keitimo taisykles, o 3 dalis – darbo apmokėjimo sąlygų, reikia manyti, kad komentuojamo straipsnio 1 dalis reglamentuoja papildomų darbo sutarties sąlygų keitimą²⁶. Minėto DK 120 straipsnio 1 dalis numato atvejus, kada darbdavys gali pakeisti darbo sutarties sąlygas, t. y. kai keičiama gamybos technologija, darbo organizavimas ir kitais gamybinio būtinumo atvejais, tačiau būtina atkreipti dėmesį keičiantis minėtoms sąlygoms, ne visada keisis darbo sutarties sąlygos, todėl reikia atskirti, kad darbo sąlygos ir darbo sutarties sąlygos negali būti laikomos tapačiomis sąvokomis. Pavyzdžiui, jeigu transporto įmonė iš esmės atnaujino automobilių parką, tai, žinoma, pasikeitė ir vairuotojų darbo sąlygos, bet tai nereiškia, kad pasikeitė ir jų darbo sutarties sąlygos – jie liko vairuotojais²⁷. Iš pateikto pavyzdžio galima daryti išvadą, kad DK 120 straipsnio 1 dalies nuostatos, taikytinos, kai keičiamos darbo sutarties sąlygos, o ne darbo sąlygos, pavyzdžiui, atnaujinus darbuotojo darbo priemones, atliekamo darbo funkcijos nepasikeis. Pažymėtina, kad darbo sutarties sąlygos gali būti keičiamos ir dėl kitų priežasčių, jei jos, darbdavio požiūriu, priskirtinos prie gamybinio būtinumo, o šios sąvokos samprata DK nepateikta. Tai rodo, kad yra išplėstas sąrašas aplinkybių, dėl kurių leidžiama keisti darbuotojo darbo sąlygas²⁸. Būtina atkreipti dėmesį į tai, kad minėto straipsnio 1 dalyje nepasakyta, ar minėtos darbo sutarties sąlygos gali būti keičiamos

²⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64 – 2569.

²⁶ BUŽINSKAS, G., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. p. 115.

²⁷ *Ibid.* p. 115.

²⁸ DAVIDAVIČIUS, Henrikas. Darbo sutarties sąlygos ir jų keitimas. *Juristo patarimai*, 2012. Nr. 2. p. 24.

terminuotam, ar neterminuotam laikui. 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 sąlygos²⁹. Manytina, kad pagal DK 120 straipsnio 1 dalį darbo sutarties sąlygos yra keičiamos neterminuotam laikotarpiui, nes teigtina, kad pasikeitus gamybos mastui, technologijai, darbo organizavimui taip pat kitais gamybinio būtinumo atvejais, visiškai keičiasi darbo sutarties sąlygos, kurias nebeatitinka, tu, dėl kurių buvo susitarta, ir sudaryta darbo sutartis. Teigtina, darbdavys pakeitęs gamybos mastą, technologijas, nebegrįš prie senų technologijų taikymo gamyboje, todėl darytina išvada, kad pagal 120 straipsnio 1 dalį, darbo sutarties sąlygos dažniausiai gali būti keičiamos neterminuotam laikui. Būtina atkreipti dėmesį į tai, kad iš minėto straipsnio 1 dalyje įtvirtintos nuostatos teigtina, kad įstatymo leidėjas saugodamas darbuotoją, kaip silpnesnę darbo teisinio santykio šalį suteikia galimybę apsispręsti sutikti su keičiamomis darbo sutarties sąlygomis, ar nesutikti su jomis. Darbuotojui nesutikus su pakeistomis darbo sutarties sąlygomis, jis gali būti atleistas pagal DK 129 straipsnį darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės. Darbuotojo atsisakymas įvykdyti darbdavio potvarkį negali būti kvalifikuojamas, kaip darbo drausmės pažeidimas. Kita vertus, jis rizikuoja netekti darbo. <...> Jei darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, jis gali būti atleistas iš darbo pagal DK 129 straipsnį. <...> 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 garantijų³⁰. Įrodinėjimo pareiga dėl darbo sutarties nutraukimo darbuotojui nesutikus su pakeistomis darbo sutarties sąlygomis teks darbdaviui. Nors keičiamos darbo sutarties sąlygos, o sutartis laikytina šalių susitarimu, dėl būtinųjų sutarties sąlygų ir funkcijų, fakto patvirtinimu, teigtina, kad DK 120 straipsnio 1 dalyje įtvirtintų sąlygų keitimas negalėtų būti pripažįstamas sutartiniu, nes darbdavys, kaip stipresnė darbo teisinio santykio šalis, tikėdamasis gauti didesnę pelną ar siekdamas pritraukti investicijas, vienašališkai nusprendžia keisti gamybą, jos mastą ar technologijas, o darbuotojas gali tik sutikti arba nesutikti su keičiamomis darbo sutarties sąlygomis, tačiau savo valia ir sprendimu negali įtakoti to, ką jau nusprendė darbdavys. Analizuojamo straipsnio 1 dalyje įstatymo leidėjas nepateikia išsamaus sąrašo priežasčių, kuriomis gali remtis darbdavys, keisdamas darbo sąlygas, nes minimi „kiti gamybinio

²⁹ BUŽINSKAS, G., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. p. 115.

³⁰ *Ibid.* p. 116.

būtinumo atvejais³¹. Tai gali būti pasikeitę įmonės sutartiniai įsipareigojimai, skubūs užsakymai ir t. t.³¹. Įstatymo leidėjas negali pritaikyti normų absoliučiai visiems atvejams, todėl įtvirtina nebaigtinius sąrašus, kaip ir analizuojamo straipsnio atveju. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo nutartyje yra išaiškinęs, kad darbdavys, keisdamas darbuotojo darbo sąlygas, turi laikytis DK 120 straipsnyje nustatytos tvarkos: įspėti darbuotoją apie šių sąlygų pakeitimą ir tik šiam nesutikus dirbti pakeistomis sąlygomis atleisti jį iš darbo, 129 straipsnio pagrindu. Nustatyta darbo sutarties sąlygų keitimo tvarka užtikrina žmogaus teises darbo procese ir atlieka darbo teisės apsauginę (socialinę) funkciją³². Toks įstatymo leidėjo nustatytas darbo sutarties keitimo būdas, apsaugo darbuotoją, kaip silpnesnę darbo sutarties šalį. Kitoje nutartyje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išaiškino, kad jeigu yra teisinis pagrindas tik keisti darbo sutarties sąlygas, tai darbdavys turi teisę įstatymų nustatyta tvarka jas keisti, tačiau neturi teisės atleisti darbuotoją iš darbo, o pastarąją teisę įgyja, jei darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis darbo sutarties sąlygomis (DK 120 straipsnio 1 dalis). Pastaruoju atveju svarbia darbo sutarties nutraukimo priežastimi laikomas darbuotojo nesutikimas dirbti pakeistomis darbo sutarties sąlygomis, kai jų keitimas buvo pagrįstas ir teisėtas (DK 120 straipsnio 1 dalis, 129 straipsnio 2 dalis)³³. Darbo sutarties sąlygų keitimo tvarka atlieka darbuotojo apsauginę funkciją, darbuotojas gali būti atleidžiamas tik tuo atveju, jeigu nesutinka su keičiamomis darbo sutarties sąlygomis. Todėl darytina išvada, kad iš 120 straipsnyje nustatytų atvejų, kada galima keisti darbo sutarties sąlygas atsiradimas, nesuteikia darbdaviui teisės atleisti darbuotoją iš darbo ir teisėta atleidimo priežastimi gali būti tik darbuotojo nesutikimas su keičiamomis darbo sutarties sąlygomis.

DK 120 straipsnio 2 dalyje yra įtvirtinta, kad darbo sutarties sąlygos numatytos DK 95 straipsnio 1 ir 2 dalyse, gali būti keičiamos esant išankstiniam raštiškam darbuotojo sutikimui, išskyrus DK 121 straipsnyje nustatytus atvejus³⁴. Keičiant darbo sutarties sąlygas, t. y. būtinąsias darbo sutarties sąlygas (darbuotojo darbovietė) ir darbo funkcijas (profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba tam tikrų pareigų), taip pat kitas sąlygas, dėl kurių šalys susitarė sudarydamos darbo sutartį, turi būti gautas darbuotojo raštiškas sutikimas arba nesutikimas su pakeistomis darbo sutarties sąlygomis. Būtina atkreipti dėmesį į tai, kad įstatymo leidėjas saugodamas darbuotoją, kaip silpnesnę darbo

³¹ BUŽINSKAS, G., *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 116.

³² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. birželio 10 d. nutartis civilinėje byloje VŠĮ VILNIAUS UNIVERSITETO LIGONINĖ SANTATRIŠKIŲ KLINIKOS v. N. O. A., Nr. 3K – 3 – 370 – 313/2015.

³³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. spalio 21 d. nutartis civilinėje byloje I. Č. v. VŠĮ PANEVĖŽIO LOPŠELIS – DARŽELIS PASAKA, Nr. 3K – 3 – 523 – 701/2015.

³⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64 – 2569.

sutarties šalį, įpareigoja darbdavį, keičiant darbo sutarties sąlygas, gauti darbuotojo išankstinį ir rašytinį sutikimą, su keičiamomis darbo sutarties sąlygomis. Ši norma yra imperatyvi ir darbdavys privalo jos laikytis. Būtina atkreipti dėmesį į tai, kad įstatymo leidėjas nenurodo, kokį terminą reikia laikyti išankstiniu. Kadangi šiuo atveju nėra nustatytas terminas, reikėtų taikyti terminus, reglamentuojančius panašų santykį (pavyzdžiui terminą apie naujų darbo apmokėjimo sąlygų nustatymą DK 203 straipsnis)³⁵. Kai nustatomos naujos darbo apmokėjimo sąlygos (DK 120 straipsnio 3 dalis), darbdavys turi raštu pranešti darbuotojams ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį iki jų įsigaliojimo³⁶. Pagal išdėstytą nuomonę, ir taikant DK 203 straipsnį, kaip panašų santykį reglamentuojančią normą, galima daryti išvadą, kad keičiant būtinąsias darbo sutarties sąlygas ir darbo funkcijas, pagal DK 120 straipsnio 2 dalį, darbdavys, darbuotojo sutikimą turėtų gauti ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį iki numatytų darbo sutarties sąlygų pakeitimo. Būtina atkreipti dėmesį į tai, kad įstatymo leidėjas nėra įtvirtinęs termino per kurį darbuotojas galėtų apsispręsti sutikti ar nesutikti su keičiamomis darbo sutarties sąlygomis. Manytina, kad vieno mėnesio išankstinio raštiško darbuotojo sutikimo su keičiamomis darbo sutarties sąlygomis, pateikimo darbdaviui terminas, per kurį darbuotojas galėtų apsvarstyti sutikti ar nesutikti su keičiamomis darbo sutarties sąlygomis būtų protingas. Būtina atkreipti dėmesį į tai, kad DK 120 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad keičiant darbo sutarties sąlygas, pakeitimai įforminami abiejuose (darbdavio ir darbuotojo) darbo sutarties egzemplioriuose. Tai leidžia daryti išvadą, kad darbuotojas pasirašydamas darbo sutarties pakeitimą kartu bus informuotas ir apie naujas jo darbo sutarties sąlygas. Tačiau ne visada darbdavys keičia būtent darbo sutarties sąlygas, o tik kitas su darbuotojo darbu susijusias sąlygas (pavyzdžiui, įmonėje keičiamas darbo laiko režimas, t. y. įmonės darbo pradžia ir pabaiga, arba visa įmonė perkeliama į kitą teritoriją), bet tokiu atveju lyg ir nebelieka imperatyvaus reikalavimo įspėti darbuotoją apie šias naujas aplinkybes. Iš tiesų šis informavimas priklauso tik nuo darbdavio geros valios³⁷.

Pagal DK 120 straipsnį, įstatymo leidėjas nedraudžia keisti darbo sutarties sąlygų terminuotai, arba neterminuotai, todėl darbdavys, su darbuotojo sutikimu darbo sutarties sąlygas gali pakeisti terminuotam, arba neterminuotam laikui. DK komentaro autoriai yra išdėstę, kad būtinąsias darbo sutarties sąlygas (DK 95 straipsnio 1 ir 2 dalys), jeigu jas norima keisti neterminuotai arba ilgesniam negu vieno mėnesio terminui, gali būti

³⁵ DAMBRAUSKIENĖ, G.; MACIJAUŠKIENĖ, R.; ir PANOMARIOVIENĖ – MAČERNYTĖ, I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius: Žaltvykslė, 2007, p. 175.

³⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64 – 2569.

³⁷ PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, TOMAS.; ir PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų Centras, 2008. p. 197 – 198.

keičiamos tik išankstiniu rašytiniu darbuotojo sutikimu. Jokių išimčių DK nenumato. Tai nereikia, kad darbuotojui atsisakius dirbti pagal siūlomas pakeistas darbo sąlygas, pavyzdžiui, pakeisti profesiją ar specialybę, jam negali atsirasti teisinių padarinių, analogiškų tiems, kurie numatyti komentuojamo straipsnio 1 dalyje. Pavyzdžiui, jeigu dėl darbo organizavimo pakeitimo darbuotojo einamų pareigų neliko, jis gali būti atleistas pagal DK 129 straipsnio 1 dalį³⁸. Nepaisant to, kad analizuojamo straipsnio 2 dalyje nepamirėtos darbuotojo nesutikimo su keičiamomis darbo sutarties sąlygomis pasekmės, tačiau darbuotojui atsisakius dirbti pakeistomis darbo sutarties sąlygomis, jis gali būti atleistas pagal DK 129 straipsnio 1 dalį.

Darbdavys keisdamas darbo sutarties sąlygas privalo laikytis DK 120 straipsnyje nustatytos, darbo sutarties sąlygų keitimo tvarkos. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, pagal bylą nagrinėjusių teismų nustatytas faktines aplinkybes yra išaiškinęs, kad nagrinėjamoje byloje darbuotoja, dėl kurios atleidimo iš darbo teisėtumo kilo ginčas, turi regėjimo negalią. Šiuo atveju dėl savo fizinių savybių darbuotoja yra aiškiai silpnesnė darbo sutarties šalis. Dėl to vertindami bylos aplinkybes apie tai, kad darbuotoja neatliko darbo sutartyje nurodytų pareigų, t. y. neatvyko į darbovietę pasikeitusiu adresu, padarydama pravaikštą, teismai turėjo atsižvelgti į darbuotojos asmeninę padėtį, į jos individualias (subjektyvias) galimybes atvykti į darbą ir vykdyti kitas darbo pareigas. <...> Dėl to, žinodamas apie numatomą darbovietės adreso pakeitimą, darbdavys turėjo iš anksto informuoti apie tokios darbo sutarties sąlygos pakeitimą darbuotoją, siekdamas susitarimo ir įsitikindamas, ar darbuotojas bus pajėgus dirbti pagal pasikeitusią darbo sutarties sąlygą ir ar sutiks su jos pakeitimu. DK 95 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo sulygti dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų: darbuotojų darbovietės ir darbo funkcijų. DK 120 straipsnio 2 dalyje nustatytas reikalavimas darbdaviui ir garantija darbuotojui, kad keičiant DK 95 str. 1 dalyje nurodytas būtinausias darbo sutarties sąlygas turi būti gautas išankstinis raštiškas darbuotojo sutikimas. Nagrinėjamoje byloje teismų priimtais sprendimais konstatuota, kad darbuotoja (kasatorė) dirbo atsakovo darbovietėje tuo pačiu adresu, kuriame ji ir gyveno nuo darbo sutarties sudarymo datos - 1999 m. sausio 4 d. Teisėjų kolegija pažymi, kad atsižvelgiant į darbuotojos (kasatorės) neįgalumą, darbovietės adresas turėjo esminę reikšmę dirbant pagal minėtą šalių sudarytą darbo sutartį. Teisėjų kolegija sprendžia, kad nagrinėjamu atveju darbo vietos pasikeitimas (perkėlimas į kitą vietą toje pačioje vietovėje) reiškė kartu ir būtinosios darbo sutarties sąlygos pasikeitimą (DK 95

³⁸ BUŽINSKAS, G., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. p. 116.

straipsnis)³⁹. Kaip jau buvo minėta, darbdavys turi informuoti apie keičiamas darbo sutarties sąlygas, taip pat gali jas keisti tik esant raštiškam darbuotojo sutikimui. Todėl darytina išvada, kad darbdavys neinformuodamas darbuotojos apie darbo sutarties sąlygų pakeitimą, netinkamai taikė DK nuostatas taip pažeisdamas darbuotojos interesus. Būtina atkreipti dėmesį į tai, kad ne visais atvejais įstatymo leidėjas reikalauja rašytinio darbuotojo sutikimo su keičiamomis darbo sutarties sąlygomis, jo nereikia laikinai keičiant darbo sutarties sąlygas ypatingais atvejais, pagal DK 121 straipsnį.

DK 120 straipsnio 3 dalis numato, 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 negalima⁴⁰. Pagal analizuojamą straipsnį darbdavys gali keisti ne tik būtinąsias darbo sutarties sąlygas, bet ir darbo apmokėjimo sąlygas. DK komentaro autoriai teigia, kad būtinąsias sąlygas yra tokios, dėl kurių nesutarus laikoma, jog darbo sutartis nesudaryta. Sąlyga dėl darbo apmokėjimo tokia nėra. <...>, jeigu darbas atliktas, jis turi būti apmokėtas, nesvarbu, sutartyje buvo aptartos darbo apmokėjimo sąlygos ar nebuvo⁴¹. Kaip matyti iš analizuojamo straipsnio, darbo užmokestį darbdavys, gali keisti esant kelioms aplinkybėms, t. y. esant darbuotojo raštiškam sutikimui, arba be darbuotojo raštiško sutikimo. Darbuotojo sutikimas, keičiant darbo apmokėjimo sąlygas nereikalingas, kai įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį keičiamas tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas, šiais atvejais darbdavys gali keisti darbo apmokėjimo sąlygas be darbuotojo sutikimo. Pavyzdžiui, darbuotojo sutikimas nereikalingas, kai Vyriausybės nutarimu keičiama minimali mėnesinė alga. Jeigu darbo apmokėjimo sąlygos keičiamos dėl kitų priežasčių – būtinas darbuotojo rašytinis sutikimas. Be to, nesvarbu, darbo užmokestis didinamas, ar mažinamas, ar keičiamos kitokios darbo apmokėjimo sąlygos (darbo užmokesčio sistema, jo mokėjimo būdas ir t. t.)⁴². Įstatymo leidėjas siekdamas užtikrinti darbuotojo, kaip silpnesnės darbo sutarties šalies interesus draudžia sumažinti darbuotojo darbo užmokestį be darbuotojo raštiško sutikimo. Darbdavys keisdamas darbo apmokėjimo sąlygas, turi laikytis DK 120

³⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 gegužės 19 d. nutartis civilinėje byloje L. B. v. LIETUVOS AKLŪJŲ BIBLIOTEKA, Nr. 3K – 3 – 274/2008.

⁴⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64 – 2569.

⁴¹ BUŽINSKAS, G., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. p. 50.

⁴² *Ibid.* p. 116.

straipsnio reikalavimų, esant tokioms aplinkybėms, kai darbdavys nesilaiko darbo sutartyje nustatytos darbo apmokėjimo sąlygų keitimo tvarkos, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo nutartyje, pagal teismų nustatytas faktines aplinkybes, išaiškines, kad darbdavys 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 išpėti ieškovą ir gauti šio rašytinį sutikimą. Faktiniai bylos duomenys teikia pagrindą išvadai, kad atsakovas, pakeisdamas šalių darbo sutartyje sulygtą darbo apmokėjimo sąlygą, nesilaikė nustatytos darbo sutarties sąlygų keitimo tvarkos. <...> Teismas pažymi, kad darbo sutartyje sulygtų darbo apmokėjimo sąlygų keitimas nesant raštiško darbuotojo sutikimo teisines pasekmes – pripažinimą, kad darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimas buvo teisėtas – gali sukelti 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 pakeitimui. Pažymėtina ir tai, kad darbdaviui įrodinėjant, jog darbo sutartyje sulygtos darbo apmokėjimo sąlygos buvo pakeistos darbuotojui sutikus, net ir nesant raštiško darbuotojo sutikimo, bet kokios abejonės dėl darbuotojo valios traktuotinos darbdavio nenaudai, nes jis, nesilaikydamas įstatyme įtvirtinto reikalavimo gauti raštišką darbuotojo sutikimą, prisiima tokios pareigos neįvykdymo padarinių riziką⁴³. Kitoje nutartyje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išaiškino, kad keičiant darbo sutarties sąlygas, valia turi būti išreikšta šalių parašais. 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; darbuotojo parašas tokiam įsakyme negali būti prilyginamas pasirašymui rašytiniame darbo sutarties tekste. Šiuo atveju galėtų būti laikoma, kad darbuotojas su įsakymu supažindintas (DK 95 straipsnis)⁴⁴. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas taip pat yra išaiškines, kad darbo sutarties sąlygų keitimo tvarkos nesilaikymas reikštų Konstitucijoje įtvirtintų normų dėl priverstinio darbo pažeidimą. Nesant darbuotojos sutikimo dėl darbo sutarties sąlygų pakeitimo ar perkėlimo į kitą darbą, darbo sutartis su darbuotoju yra nutraukiama. 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)⁴⁵. Todėl darytina išvada, kad visais atvejais darbdavys

⁴³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje A. S. v. UAB AUTOALJANSAS, Nr. 3K – 3 – 87/2013.

⁴⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. vasario 4 d. nutartis civilinėje byloje V. K., V. L. D. v. UAB JOFA, Nr. 3K – 3 – 53/2008.

⁴⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. spalio 21 d. nutartis civilinėje byloje R. J. v. UAB VAJURETAS, Nr. 3K – 3 – 438/2013.

turi gauti darbuotojo raštišką sutikimą su darbo apmokėjimo sąlygų keitimu, nes tai yra imperatyvi įstatymo leidėjo nustatyta norma, kurios darbdavys privalo laikytis, kitu atveju, toks darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimas nebūtų pripažįstamas teisėtu. Nesilaikydamas nustatytos darbo sutarties sąlygų keitimo tvarkos, darbdavys pasiima padarinių atsiradimo riziką, t. y., turėtų atlyginti darbuotojui neišmokėtą darbo užmokesčio dalį, taip pat ir delspinigius, kai, pavyzdžiui, turėjo būti mažinamas darbo užmokestis.

Gali kilti klausimas ar darbuotojo tylėjimas, ar kiti veiksmai išreiškiantys sutikimą ar nesutikimą su darbo sąlygų keitimu, gali būti vertintini, kaip darbuotojo valios išraiška. Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartyje, pagal pateiktas aplinkybes yra išaiškinama, kad gautu pranešimu dėl darbo užmokesčio pakeitimo – sumažinimo, ieškovė buvo informuota apie darbdavio ketinimus keisti sutartyje sulygta darbo apmokėjimo sąlygą bei apie atsisakymo dirbti pakeitus darbo apmokėjimo sąlygą, padarinius. Ieškovei buvo pasiūlyta per 14 kalendorinių dienų raštu pareikšti savo poziciją dėl galimybės dirbti pakeitus darbo apmokėjimo sąlygą. Taigi šiuo pranešimu ieškovei buvo suteikta konkreti informacija apie darbo apmokėjimo pokyčius bei garantuotas darbo santykių tęstinumas pakeistomis darbo sutarties sąlygomis, kaip alternatyva darbo sutarties nutraukimui, ieškovei atsisakius dirbti pakeitus darbo apmokėjimo sąlygą. Ieškovei nepareiškus savo valios <...> tylėjimas negali būti pripažįstamas tinkamu atsakymu, juolab atimančiu iš darbdavio galimybę daryti sprendimus dėl darbo teisinių santykių tęstinumo, keitimo ar nutraukimo. Dėl to nagrinėjamoje teisinėje situacijoje, 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 (taip, beje, kasaciniame skunde traktuoja ir pati kasatorė) ir spręsti dėl darbo santykių tęstinumo galimybės, tai ir buvo padaryta nagrinėjamoje byloje. Kaip jau minėta pirmiau, darbuotojui nesutikus dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, taigi ir sumažinus darbo užmokestį, darbdavys turi teisę ir pagrindą išspręsti darbo sutarties nutraukimo pagal DK 129 straipsnį klausimą⁴⁶. Darytina išvada, kad tylėjimas negali būti pripažįstamas tinkamu atsakymu į pranešimą apie darbo sutarties sąlygų keitimą ir tai gali būti laikoma pasiūlymo atmetimu ir nesutikimu su keičiamomis darbo sutarties sąlygomis, atsirandant galimybei atleisti darbuotoją, pagal DK 129 straipsnį.

⁴⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje D. J. K. v. AB AUTROLIS, Nr. 3K – 3 – 176/2011.

Būtina atkreipti dėmesį į tai, kad DK 120 straipsnyje nėra pasakyta, kokios pasekmės kiltų darbuotojui, nesutikusiam su darbo užmokesčio sumažinimu. Atsižvelgiant į prieš tai išdėstytą DK komentaro autorių nuomonę, kad darbo apmokėjimo sąlyga nelaikytina būtina, todėl jos keitimas nebūtų laikomas būtinosios darbo sutarties sąlygos keitimu, o tik darbo apmokėjimo sąlygos keitimu. Taip pat būtina atkreipti dėmesį į tai, kad analizuojamame straipsnyje nėra nustatytas darbuotojo išpėjimo terminas, keičiant jo darbo apmokėjimo sąlygas. Ar jis galėtų būti atleistas iš darbo pagal DK 129 straipsnį. Į šį klausimą atsako prieš tai analizuota nutartis, kuri patvirtina ir papildo kitą Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartį pagal, kurią darbdavys turi teisę, esant įstatyme nustatytiems pagrindams, dėl gamybinio būtinumo ar teisinio reguliavimo pakeitimo (DK 120 straipsnio 1, 3 dalys), keisti darbo apmokėjimo sąlygas, tačiau, jas keičiant, sumažinti darbo užmokestį be darbuotojo raštiško sutikimo negalima. Taigi, darbuotojas negali būti priverstas dirbti už sumažintą darbo užmokestį, darbuotojui nesutikus dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, taigi ir sumažinus darbo užmokestį, sprendžiamas darbo sutarties nutraukimo pagal DK 129 straipsnį klausimas⁴⁷. Darbuotojas nesutikęs su darbo apmokėjimo sąlygų keitimu, neturėtų būti verčiamas dirbti už sumažintą darbo užmokestį, ir turėtų būti atleistas pagal DK 129 straipsnį, išmokant 140 straipsnyje numatytą išeitinę išmoką, skirtingai, DK 127 straipsnio atveju, kai darbo sutartis būtų nutraukiama pačio darbuotojo prašymu. DK 120 straipsnis, nuo 2005 metų buvo papildytas ketvirtąja dalimi⁴⁸, kuri papildydama minėtą straipsnį įtvirtino normą, kad keičiant darbo sutarties sąlygas, pakeitimai įforminami abiejuose darbo sutarties egzemplioriuose⁴⁹. Įstatymo leidėjas šia imperatyvia norma įpareigoja darbo sutarties pakeitimus nurodyti abiejuose darbo sutarties egzemplioriuose.

Apibendrinant teigtina, kad DK 120 straipsnyje numatytas darbo sutarties sąlygų keitimas taikomas, keičiant darbo sutarties sąlygas, bet ne darbo sąlygas. Darbo sutarties sąlygų keitimas negalėtų būti pripažįstamas sutartiniu, nes darbdavys, kaip stipresnė darbo teisinio santykio šalis, turi teisę vienašališkai nuspręsti keisti gamybą, jos mastą ar technologijas, o darbuotojas gali tik sutikti arba nesutikti su keičiamomis darbo sutarties sąlygomis. Darbo sutarties sąlygų keitimo tvarka atlieka darbuotojo apsauginę funkciją, darbuotojas gali būti atleidžiamas tik tuo atveju, jeigu nesutinka su keičiamomis darbo

⁴⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. gruodžio 6 d. nutartis civilinėje byloje J. S. v. UAB MIROVEDA, Nr. 3K-3-485/2011.

⁴⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2005 – 05 – 28, nr. 67 – 2400.

⁴⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64 – 2569.

sutarties sąlygomis, todėl darbo sutarties sąlygų keitimo pagrindo atsiradimas nesuteikia darbdaviui teisės atleisti darbuotoją iš darbo ir teisėta atleidimo priežastimi gali būti tik darbuotojo nesutikimas. Darbo sutarties sąlygų, taip pat ir darbo apmokėjimo sąlygų keitimas išskyrus DK numatytus atvejus, galimas tik esant raštiškam darbuotojo sutikimui, darbdavys taip pat privalo informuoti apie keičiamas darbo sutarties sąlygas. Įstatymo leidėjas nėra įtvirtinęs termino per kurį darbuotojas galėtų išreikšti sutikimą ar nesutikimą su keičiamomis darbo sutarties sąlygomis, todėl šiuo atveju turėtų būti taikytina DK 203 straipsnio analogija, pagal kurį turėtų būti laikomasi vieno mėnesio termino, per kurį darbuotojas galėtų apsispręsti. Teigtina, kad tylėjimas negali būti pripažįstamas tinkamu atsakymu į pranešimą apie darbo sutarties sąlygų keitimą ir toks tylėjimas gali būti laikomas pasiūlymo atmetimu, t. y. nesutikimu su keičiamomis darbo sutarties sąlygomis, atsirandant galimybei atleisti darbuotoją, pagal DK 129 straipsnį.

2.2. Laikinas darbo sąlygų pakeitimas ypatingais atvejais

DK 121 straipsnis, laikinas darbo sąlygų pakeitimas ypatingais atvejais, 1 dalyje įtvirtinta, kad darbdavys turi teisę perkelti darbuotoją iki vieno mėnesio laikui į darbo sutartimi nesulygtą darbą toje pačioje vietovėje, taip pat pakeisti DK 95 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytas sąlygas, kai reikia užkirsti kelią gaivalinei nelaimei ar gamybinei avarijai, ją likviduoti arba nedelsiant pašalinti jos padarinius, užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams, gesinti gaisrą ir kitais ypatingais iš anksto nenumatytais atvejais⁵⁰. Analizuojamas straipsnis numato, laikiną darbo sąlygų pakeitimą, darbdavio nurodymu, skirtingai nei DK 120 numatytais atvejais, 121 straipsnis neįpareigoja darbdavio, kad šis gautų darbuotojo sutikimą su keičiamomis darbo sutarties sąlygomis. Esant šio straipsnio 1 dalyje numatytiems sąlygoms darbdavys gali laikinai pakeisti darbo sutarties būtinausias sąlygas, (DK 95 straipsnio 1 dalis ir 2 dalis) savo valia, potvarkiu, neklausdamas darbuotojo sutikimo. Toks darbdavio potvarkis darbuotojui yra privalomas. Jo nevykdymas gali būti traktuojamas kaip darbo drausmės pažeidimas⁵¹. Iš DK komentaro autorių nuomonės matyti, kad analizuojamame straipsnyje numatytiems darbo sutarties sąlygų pakeitimams būdingi tam tikri požymiai, t. y. esant 121 straipsnio 1 dalyje nurodytiems atvejams darbdavys savo vienašališku sprendimu gali perkelti darbuotoją, perkėlimas privalo būti laikinas, t. y. iki vieno mėnesio laikui, nereikalingas darbuotojo sutikimas, ir šis darbdavio nurodymas darbuotojui yra privalomas, jo nevykdymas

⁵⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64 – 2569.

⁵¹ BUŽINSKAS, G., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. p. 117.

darbuotojui galėtų užtraukti drausminę atsakomybę. Būtina atkreipti dėmesį į tai, kad darbdavys teisę perkelti darbuotoją įgyja, 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 matome, įstatymas nenustato baigtinio tokių ypatingų atvejų sąrašo. Tai suprantama, nes iš anksto neįmanoma numatyti visų sudėtingų situacijų, kurių gali kilti darbo procese. Komentuojama norma numato vieną svarbų tokių ypatingų situacijų požymį – tai gali būti ypatingi iš anksto nenumatyti atvejai. Todėl ji negali būti pagrindas taikyti DK 121 straipsnį, jeigu atliekami įprasti ar iš anksto žinomi planuoti darbai, pavyzdžiui, vykdoma gamybos baro rekonstrukcija, planinis įrenginių remontas, ir pan. tokiais atvejais darbo sąlygos gali būti keičiamos vadovaujantis DK 120 straipsnio ar 122 straipsnio taisyklėmis, bet ne komentuojamu straipsniu⁵². Pažymėtina, kad analizuojamas straipsnis gali būti taikomas, tik iš anksto nenumatytais atvejais ir tik atsiradus 121 straipsnio 1 dalyje numatytiems pagrindams. Darbdavys, esant 121 straipsnyje numatytiems atvejams, nereikalaujamas darbuotojo sutikimo, laikinai gali pakeisti darbo sąlygas, pavyzdžiui, gesinti staiga kilusio gaisro. Kiekvienas darbuotojas įvertina ir puikiai supranta, kad padarinių likvidavimas tokiu atveju būtų pavojingas jo sveikatai, tačiau nesutikimas užtrauktų darbuotojui drausminę atsakomybę, tokiu nors ir teoriniu, tačiau galimu atveju, manytina, kad darbuotojas atsisakytų paklusti darbdavio valiai. Kyla klausimas, ar atsisakymas būti perkeltam tokioje situacijoje, kai darbo atlikimas būtų pavojingas darbuotojo sveikatai, užtrauktų drausminę atsakomybę. Į šį klausimą atsako DK 266 straipsnio 9 dalis, pagal kurią, darbai taip pat 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. Sustabdžius darbus pavojaus dėl gamtinių sąlygų atveju, darbuotojams mokama kaip už prastovą⁵³. DK 121 straipsnyje numatyti apribojimai yra vieno mėnesio terminas ir darbuotojo sveikatos būklė, neleidžianti atlikti darbo, o DK 266 straipsnis numato papildomus apribojimus, siekiant apsaugoti darbuotoją, jeigu darbas, į kurį darbuotojas laikinai buvo perkeltas turi būti sustabdytas, jeigu jis pavojingas darbuotojo sveikatai. Pažymėtina, kad DK 121 straipsnio

⁵² BUŽINSKAS, G., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. p. 117.

⁵³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64 – 2569.

1 dalyje nurodyta, kad darbuotojas gali būti perkeltas, kai turi būti užkirstas kelias gaivalinei nelaimei, gamybinei avarijai, ar gaisro gesinimui, toks perkėlimas būtų pavojingas darbuotojo sveikatai ir gyvybei, ir pagal DK 266 straipsnį, tokių darbų atlikimas turėtų būti sustabdytas. Kyla klausimas, ar toks reglamentavimas, dėl darbuotojo laikino perkėlimo pagal DK 121 straipsnį, nepažeidžia Konstitucijos nuostatų, dėl priverstinio darbo draudimo, nes darbuotojas perkeltas be jo sutikimo. Konstitucijos 48 straipsnyje yra įtvirtinta, kad priverčiamasis darbas draudžiamas. Priverčiamuoju darbu nelaikoma tarnyba kariuomenėje ar ją pakeičianti alternatyvioji tarnyba, taip pat piliečių darbas karo, stichinės nelaimės, epidemijos ar kitais ypatingais atvejais⁵⁴. Minėta DK norma neprieštaruoja Konstitucijai, nes darbas stichinės nelaimės ar kitais ypatingais atvejais, pagal Konstituciją nelaikomas priverstiniu. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senatas savo nutarime yra išaiškinęs, kad darbuotojas turi pareigą vykdyti tik teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus, o nevykdydamas neteisėtų nurodymų, darbo drausmės nepažeidžia. Darbdavys ir jo administracija neturi teisės reikalauti, išskyrus DK numatytus atvejus (pavyzdžiui, atvejus, numatytus DK 120 straipsnio 1 ir 2 dalyse, 121 straipsnio 1 dalyje, 122 straipsnio 2 dalyje, 123 straipsnio 3 dalyje), kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi (DK 119 straipsnis); darbdavys negali reikalauti, kad darbuotojas pradėtų darbą, jeigu jis neapmokytas ir (arba) neinstrukuotas saugiai dirbti (DK 270 straipsnio 1 dalis) ir kt⁵⁵. Tačiau kyla klausimas, ar darbdavys gali laikinai perkelti darbuotoją į darbo sutartimi nesulygtą darbą, jeigu jis tam darbui nėra apmokytas. Pagal DK 266 straipsnio 1 dalies 1 punktą, darbai sustabdomi norminių teisės aktų nustatyta tvarka: 1) kai darbuotojas (darbuotojai) neapmokytas saugiai dirbti⁵⁶. Net ir laikinai perkėlus darbuotoją į darbo sutartimi nesulygtą darbą, jo neapmokus, darbuotojas negalėtų, atlikti jam pavesto darbo.

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

⁵⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, nr. 33 – 1014.

⁵⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senatas. *2004 m. birželio 18 d. nutarimas dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje, Nr.45.*

⁵⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64 – 2569.

įmonės kroviniai⁵⁷. Kitas autorius išdėsto kitokią poziciją, kad suteikiant darbdaviui teisę laikinai perkelti darbuotojus, neapibrėžiama, kam tokiu atveju turėtų būti iškilusi grėsmė – ar tik įmonei, darbdaviui, o gal būt įmanomas ir toks atvejis, kai grėsmė iškyla darbdavio draugo įmonei. Atrodo, tokia situacija visiškai įmanoma, nes jokių apribojimų, išskyrus tai, jog ta įmonė turi būti toje pačioje vietovėje, nėra⁵⁸. Kiti mokslininkai išdėsto panašią nuomonę, kad darbdavys turi teisę laikinai perkelti darbuotoją į darbo sutartimi nesulygtą darbą toje pačioje vietovėje. Tai reiškia, kad galima perkelti ir į kitą įmonę, jeigu ji yra toje pačioje vietovėje⁵⁹.

Todėl darytina išvada, kad darbdavys gali perkelti darbuotojus ir į kitą įmonę, esančią toje pačioje vietovėje, jeigu tai bus daroma dėl svarbių jo darbovietės interesų. Manytina, kad keliama teorija dėl darbdavio draugo įmonės, galėtų būti pagrįsta, tik tuo atveju, jeigu įmonės sietų sutartiniai santykiai, pavyzdžiui, dėl prekių pirkimo ir tų prekių išsaugojimo likviduojant kilusius padarinius. Tačiau būtina atkreipti dėmesį į tai, kad įstatymo leidėjas DK 121 straipsnio 1 dalyje nenurodo jokių apribojimų perkeliant darbuotojus išskyrus vietovę ir 121 straipsnio 2 dalyje numatytą atvejį. Todėl galima daryti išvadą, kad jeigu darbdavys perkeltų darbuotojus į kitą įmonę, ir perkėlimas nebūtų pagrįstas svarbiais, jo darbovietės interesais, manytina, kad tai nepažeistų DK 121 straipsnio 1 dalies. Tačiau jeigu darbai būtų pavojingi darbuotojų sveikatai arba darbuotojai nebūtų apmokyti saugiai dirbti, tuomet būtų pažeidžiamas jau minėtas DK 266 straipsnis ir darbai, į kuriuos darbuotojai buvo perkelti, privalėtų būti sustabdyti.

Perkelti darbuotoją į darbo sutartimi nesulygtą darbą, taip pat keisti kitas darbo sutarties sąlygas galima tik vieno mėnesio laikotarpiui. Šis terminas yra vienkartinio perkėlimo ar kitokių darbo sąlygų pakeitimo terminas. Jis negali būti pratęstas. Tačiau DK 120 straipsnyje nieko nesakoma, kiek kartų per tam tikrą laikotarpį, pavyzdžiui, vienerius metus, leidžiama keisti darbo sąlygas. Kitaip tariant, tokios akcijos periodiškumo DK nereguliuoja⁶⁰. Būtina atkreipti dėmesį į tai, kad darbdavys negali perkelti darbuotojo ilgiau nei vienam mėnesiui, tai yra imperatyvi įstatymo leidėjo DK įtvirtinta norma, tačiau, nėra nustatyta, kiek kartų darbuotojas gali būti perkeliamas, teigtina, kad kaskart atsiradus 121 straipsnyje numatytiems ar kitiems ypatingiems iš anksto nenumatytiems atvejams, nes minėto straipsnio sąrašas nebaigtinis, darbuotojas galėtų būti laikinai perkeliamas, į darbo sutartimi nesulygtą darbą vieno mėnesio

⁵⁷ BUŽINSKAS, G., *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. p. 118.

⁵⁸ TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2005. p. 399.

⁵⁹ BAGDANSKIS, T., *et al. Darbo teisė*. Vilnius: MRU, 2008. p. 154.

⁶⁰ BUŽINSKAS, G., *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. p. 118.

laikotarpiui. Išdėstyta nuomonė grindžiama tuo, kad pagal DK 121 straipsnio vienkartinio perkėlimo į kitą darbą trukmė gali būti ne ilgesnė kaip vienas mėnuo, bet jo dažnis neregamentuotas, tai priklauso nuo aplinkybių, dėl kurių leidžiama taip perkelti į kitą darbą, atsiradimo⁶¹. Vadovaujantis DK 121 straipsniu galima pakeisti tik būtinąsias darbo sutarties sąlygas, numatytas DK 95 straipsnio 1 ir 2 dalyse. Papildomosios darbo sutarties sąlygos (DK 95 straipsnio 4 dalis) ir darbo užmokesčio sąlygos gali būti keičiamos pagal DK 120 straipsnio 1 ir 3 dalių taisyklės⁶². Pagal 121 straipsnį būtinąsias darbo sąlygas keičiamos laikinai, ir tik esant ypatingiems atvejams. Pagal DK 121 straipsnio 2 dalį draudžiama perkelti darbuotoją į tokį darbą, kuris neleistinas dėl jo sveikatos būklės⁶³. Būtina atkreipti dėmesį į tai, kad kyla klausimas ar ši 121 straipsnio 2 dalis taikoma, tik kai darbuotojas galėtų būti perkeliamas esant 121 straipsnio 1 dalyje numatytiems atvejams, likviduojant atsiradusius padarinius, ar gali būti taikomas kai darbo sutarties sąlygos keičiamos pagal 120 straipsnio 1 ir 2 dalis, nes pasikeitus gamybai, jos technologijai, ar darbo organizavimui ne visais atvejais darbuotojas dėl savo sveikatos būklės, galės atlikti pasikeitusias darbo sutarties sąlygas. Teigtina, kad DK 121 straipsnio 2 dali turėtų būti taikoma, kai keičiant darbo sutarties sąlygas ir pagal 120 straipsnio 1 dalį. Analizuojamo straipsnio 3 dalis numato, kad šio straipsnio 1 dalyje nustatytais atvejais darbuotojui darbo užmokestis mokamas pagal atliekamą darbą. Jeigu perkėlus darbuotoją į kitą darbą sumažėja darbo užmokestis dėl nepriklausančių nuo darbuotojo priežasčių, jam paliekamas pirmesnio darbo vidutinis darbo užmokestis⁶⁴. Komentuojamo straipsnio 3 dalyje nustatytos darbo užmokesčio garantijos darbuotojams, kuriems laikinai buvo pakeistos darbo sutarties sąlygos. Čia pakartojamas principas, kad darbo užmokestis mokamas pagal atliekamą darbą. Jeigu pakeitus darbo sutarties sąlygas darbuotojo darbo užmokestis sumažėja dėl nuo jo nepriklausančių priežasčių, jam paliekamas pirmesnio darbo vidutinis darbo užmokestis (DK 204 straipsnis)⁶⁵. Laikinai perkėlus darbuotoją, jo darbo užmokestis negali būti mažesnis, nei tas, kurį darbuotojas gavo prieš jį perkeliant.

Apibendrinant teigtina, kad DK 121 straipsnyje įtvirtintas laikinas darbo sąlygų pakeitimas ypatingais atvejais, kuriam būdingi tam tikri požymiai, t. y. turi atsirasti 121 straipsnio 1 dalyje numatyti pagrindai ar kiti nenumatyti atvejai, perkėlimas privalo būti laikinas, t. y. iki vieno mėnesio. Darbuotojo sutikimas nereikalingas ir šis darbdavio

⁶¹ DAVIDAVIČIUS, Henrikas. Darbo sutarties sąlygos ir jų keitimas. *Juristo patarimai*, 2012. Nr. 2. p. 26.

⁶² BUŽINSKAS, G., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. p. 118.

⁶³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64 – 2569.

⁶⁴ *Ibid.*

⁶⁵ BUŽINSKAS, G., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. p. 118.

nurodymas darbuotojui yra privalomas, jo nevykdymas užtraukia drausminę atsakomybę. Straipsnio nuostatos netaikytinos iš anksto suplanuotiems ir numatytiems darbams. DK 121 straipsnyje numatyti apribojimai dėl darbuotojo perkėlimo yra terminas iki vieno mėnesio ir darbuotojo sveikatos būklė, neleidžianti atlikti darbo. Darbas į kurį perkeliamas darbuotojas turi būti nepavojingas jo sveikatai, taip pat darbuotojas turi būti apmokytas atlikti jam pavestą darbą. Perkėlimas turi būti toje pačioje vietovėje, tačiau nedraudžiama darbuotojų perkelti į kitą įmonę.

2.3. Perkėlimas į kitą darbą prastovos atveju

DK 122 straipsnyje perkėlimas į kitą darbą prastovos atveju, yra įtvirtinta, kad prastova ne dėl darbuotojo kaltės yra tokia padėtis darbovietėje, kai darbdavys neduoda darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo dėl tam tikrų objektyvių priežasčių (gamybinių ar kt.)⁶⁶. Kaip matyti iš analizuojamo straipsnio 1 dalies, prastova atsiranda ne dėl darbuotojo kaltės, tai yra aplinkybės, kurios nepriklauso nuo darbuotojo. Pagrindinė prastovos ne dėl darbuotojo kaltės ypatybė ta, kad darbdavys neduoda darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo dėl tam tikrų objektyvių priežasčių (trūksta žaliavų, nėra energijos ir pan.) dėl prastovos nėra darbo sutarties šalių kaltės. Tuo prastova skiriasi nuo panašių į ją situacijų - <...> nušalinimo nuo darbo (DK 123 straipsnis), kai darbuotojui neleidžiama dirbti valiniais darbdavio ar įgaliotų organų, ar pareigūnų sprendimais⁶⁷. Pagal pateiktą DK komentaro autorių nuomonę, analizuojamo straipsnio 1 dalis gali būti taikoma, tik jeigu dėl prastovos atsiradimo nebus nei darbuotojo, nei darbdavio kaltės, tačiau būtina atkreipti dėmesį į tai, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išaiškinęs, kad, prastovai būdinga tai, kad darbdavys dėl objektyvių priežasčių vienašališkai nevykdo įsipareigojimo suteikti darbuotojui darbo sutartyje sulygtą darbą, o darbuotojas būtent dėl šios priežasties nebegali vykdyti darbo sutartimi nustatyto savo įsipareigojimo – dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba eiti tam tikrų pareigų. Tokia padėtis neatitinka nei darbuotojo, nei darbdavio interesų, prieštarauja darbo sutartimi sulygtų sąlygų privalomumo principui⁶⁸. Būtina atkreipti dėmesį į tai, kad DK 122 straipsnyje yra paminėtos kitos objektyvios priežastys, dėl kurių gali atsirasti prastova. Pavyzdžiui, DK 266 straipsnio 9 dalyje įtvirtinta, kad Darbai taip pat privalo būti sustabdyti, kai gamtinės sąlygos kliudo saugiai juos atlikti. Pavojaus atvejais darbdavys,

⁶⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64 – 2569.

⁶⁷ BUŽINSKAS, G., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. p. 119.

⁶⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2011 m. gegužės 17 d. nutartis civilinėje byloje I. G. v. LIETUVOS IR KANADOS UAB PAJŪRIO MEDIENA*, Nr. 3K – 3 – 247/2011.

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. Sustabdžius darbus pavojaus dėl gamtinių sąlygų atveju, darbuotojams mokama kaip už prastovą⁶⁹.

Analizuojamo straipsnio 2 dalyje įtvirtinta, 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 perkeliama į kitą darbą neatsižvelgiant į profesiją, specialybę, kvalifikaciją⁷⁰. DK 122 straipsnio 2 dalis numato galimybę perkelti darbuotojus, esant analizuojamo straipsnio 1 dalyje nurodytoms aplinkybėms. laikinas perkėlimas į kitą darbą dėl prastovos nuo kitų laikino perkėlimo į kitą darbą atvejų skiriasi tuo, kad, pirma, perkelti į kitą darbą leidžiama tik gavus darbuotojo sutikimą, antra, maksimalus perkėlimo terminas ribojamas ne tam tikru kalendoriniu laikotarpiu, o trukme prastovos, kuri gali tęstis ir ilgiau negu vienas mėnuo⁷¹. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išaiškinęs, kad maksimalus perkėlimo į kitą darbą terminas ribojamas ne tam tikru kalendoriniu laikotarpiu, o prastovos trukme. Tai konstatavusi, teisėjų kolegija iš esmės sutinka su kasacinio skundo argumentais, kuriais teigiama, kad pagal DK 122 straipsnį prastovoje esančiam darbuotojui gali būti siūlomas kitas darbas atsižvelgiant į jo profesiją, specialybę, kvalifikaciją, reikiama atvejais – į sveikatos būklę, o jeigu tokių laisvų darbo vietų nėra, – darbuotojui gali būti siūlomas bet koks kitas darbas, kurį, atsižvelgiant į jo sugebėjimus ir sveikatos būklę, darbuotojas galėtų dirbti, netgi žemesnės kvalifikacijos darbas, jeigu darbuotojo sveikata leidžia jį dirbti⁷². Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išaiškino, kad DK 122 straipsnio 2 dalyje nustatytas teisinis reglamentavimas, kaip sprendžiamas darbuotojo, esančio prastovoje, užimtumo klausimas. Šioje teisės normoje nustatyta darbuotojo, esančio prastovoje, perkėlimo į kitą darbą galimybė, kuri gali būti ir nesiejama su darbuotojo profesija, specialybe ir kvalifikacija. 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 galimybes. Darbdavys negali mokėti darbuotojui prastovos atveju Vyriausybės nustatyto minimalaus valandinio atlygio už

⁶⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64 – 2569.

⁷⁰ *Ibid.*

⁷¹ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 241.

⁷² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. gegužės 17 d. nutartis civilinėje byloje I. G. v. LIETUVOS IR KANADOS UAB PAJŪRIO MEDIENA, Nr. 3K – 3 – 247/2011.

kiekvieną prastovos valandą, kai jis turi galimybę pasiūlyti darbuotojui prastovos atveju įmonėje esantį kitą darbą pagal jo profesiją, specialybę, kvalifikaciją, kuri jis galėtų dirbti nepakenkdamas savo sveikatai. Nepasiūlęs tokio darbo darbdavys privalo mokėti darbuotojo 2/3 vidutinio valandinio darbo užmokesčio dydžio, buvusio iki prastovos, atlyginimą, bet ne mažiau nei Vyriausybės patvirtintas minimalus valandinis atlygis už kiekvieną prastovos valandą⁷³. Darbuotojai esant prastovai ne dėl darbuotojo kaltės, gali būti perkeliami į kitą darbą atsižvelgiant į specialybę, kvalifikaciją, ir kita, taip pat į sveikatos būklę, tik gavus darbuotojo raštišką sutikimą. Būtina atkreipti dėmesį į tai, kad darbuotojas esant prastovai, ne dėl darbuotojo kaltės, gali būti perkeliamas ir neatsižvelgiant į specialybę, profesiją ir kita, esant darbuotojo raštiškam sutikimui. Abiem atvejais, darbuotojai gali būti perkeliami tik su jų sutikimu, taip pat atsižvelgiant į jų sveikatos būklę. Teigtina, kad įstatymo leidėjas esant prastovai, nustato du būtinus reikalavimus darbdaviui, t. y. būtinas darbuotojo sutikimas dėl perkėlimo ir tinkama darbuotojo sveikatos būklė. Būtina atkreipti dėmesį į tai, kad esant atvejams, kai darbuotojas sutinka būti perkeltas, tačiau darbdaviui žinant apie darbuotojo sveikatos būklę, kad perkėlimas galėtų pakenkti darbuotojo sveikatai, toks perkėlimas nebūtų galimas ir pažeistų DK 266 straipsnio 9 dalį.

Darbuotojams, perkeltiems į kitą darbą dėl prastovos, už darbą mokama DK 195 straipsnio nustatyta tvarka⁷⁴. Analizuojamo straipsnio norma nukreipia į kitą DK straipsnį, numatantį mokėjimą už prastovos laiką, taip pat garantijas sumažėjus darbo užmokesčiui. DK 195 straipsnio 1 ir 2 dalyse numatyta, kad 1. Prastovos ne dėl darbuotojo kaltės laikas apmokamas ne mažesniu nei Vyriausybės nustatytu minimaliuoju valandiniu atlygiu už kiekvieną prastovos valandą. 2. Kai dėl prastovos įstatymų nustatyta tvarka perkelta į kitą darbą darbuotojo darbo užmokestis sumažėja dėl nepriklausančių nuo jo priežasčių, jam mokamas iki perkėlimo buvęs vidutinis darbo užmokestis⁷⁵. Pažymėtina, kad esant prastovai ne dėl darbuotojo kaltės, jam yra apmokama, ne mažesniu, nei Vyriausybės nustatytu minimaliuoju valandiniu atlygiu. Taip pat kai darbuotojo atlyginimas sumažėja, dėl nepriklausančių nuo jo aplinkybių, jam mokamas iki perkėlimo buvęs vidutinis darbo užmokestis. Šiomis DK įtvirtintomis garantijomis siekiama užtikrinti tiek darbuotojų ir darbdavių materialinius interesus, tiek darbuotojų socialines teises⁷⁶. Šiomis socialinėmis garantijomis siekiama apsaugoti darbuotoją, kad

⁷³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. balandžio 19 d. nutartis civilinėje byloje P. S. v. AB VAKARŲ LAIVŲ GAMYKLA, Nr. 3K – 3 – 282/2006.

⁷⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64 – 2569.

⁷⁵ *Ibid.*

⁷⁶ BUŽINSKAS, G., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. p. 276.

nesant darbo, dėl prastovos, atsiradusios ne dėl darbuotojo kaltės, darbuotojas neliktų be darbo užmokesčio. DK 195 straipsnio 3 dalis numato, kad jeigu darbuotojui prastovos atveju nepasiūloma įmonėje esančio kito darbo pagal jo profesiją, specialybę, kvalifikaciją, kuri jis galėtų dirbti nepakenkdamas savo sveikatai, jam už kiekvieną prastovos valandą mokamas jo dviejų trečdalių vidutinio valandinio darbo užmokesčio dydžio, buvusio iki prastovos, atlygis, bet ne mažesnis nei Vyriausybės patvirtintas minimalusis valandinis atlygis už kiekvieną prastovos valandą⁷⁷. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų kolegija, aiškindama DK 195 straipsnio 3 dalį, konstatuoja, kad jos taikymui turi egzistuoti šių aplinkybių visetas: 1) darbuotojo buvimas prastovoje ne dėl jo kaltės; 2) darbovietėje egzistavimas kito darbo (laisvos darbo vietos), atitinkančio prastovoje esančio darbuotojo profesiją, specialybę, kvalifikaciją, kuri jis (darbuotojas) galėtų dirbti nepakenkdamas savo sveikatai; 3) tokio egzistuojančio kito darbo nepasiūlymas prastovoje esančiam darbuotojui⁷⁸.

Pagal DK 122 straipsnyje įtvirtintą normą, darbuotojas gali būti perkeltas, tik tuo atveju, jeigu tai nepakenks jo sveikatai. Esant prastovai, kuri atsirado ne dėl darbuotojo kaltės, darbuotojas, gali raštiškai atsisakyti būti perkeltas. Tokiu atveju pagal DK 195 straipsnio 4 dalį, jeigu darbuotojas raštiškai atsisako 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 valandą⁷⁹. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išaiškinęs, kad DK 195 straipsnio 4 dalies taikymui turi egzistuoti šių aplinkybių visetas: 1) darbuotojo buvimas prastovoje ne dėl jo kaltės; 2) darbovietėje egzistavimas kito darbo (laisvos darbo vietos), atitinkančio prastovoje esančio darbuotojo profesiją, specialybę, kvalifikaciją, kuri jis (darbuotojas) galėtų dirbti nepakenkdamas savo sveikatai; 3) tokio egzistuojančio kito darbo pasiūlymas prastovoje esančiam darbuotojui; 4) darbuotojo rašytinis atsisakymas nuo tokio pasiūlyto darbo. Atvejis, kai darbovietėje nėra (neegzistuoja) kito darbo (laisvos darbo vietos), atitinkančio prastovoje esančio darbuotojo profesiją, specialybę, kvalifikaciją, kuri jis (darbuotojas) galėtų dirbti nepakenkdamas savo sveikatai, nepatenka į DK 195 straipsnio 3, 4 dalių reguliavimo sritį. Tokiu atveju, jeigu prastovoje esantis darbuotojas jo rašytiniu sutikimu neperkeliamas į kitą darbą, už prastovos laiką, išskyrus buvimą darbo vietoje darbdavio reikalavimu (DK 195 straipsnio 5 dalis), jam mokama pagal DK 195 straipsnio 1 dalį, t. y. apmokama ne

⁷⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64 – 2569.

⁷⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. gegužės 17 d. nutartis civilinėje byloje I. G. v. LIETUVOS IR KANADOS UAB PAJŪRIO MEDIENA, Nr. 3K – 3 – 247/2011.

⁷⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64 – 2569.

mažesniu nei Vyriausybės nustatytu minimaliuoju valandiniu atlygiu už kiekvieną prastovos valandą⁸⁰.

Analizuojamas straipsnis numato, kad prastovos dėl darbuotojo kaltės laikas neapmokamas⁸¹. Pažymėtina, kad prastovos laikas apmokamas, tik tuo atveju, jeigu ji atsirado ne dėl darbuotojo kaltės. Esant prastovai, kuri atsirado dėl darbuotojo kaltės, DK 195 straipsnis negalėtų būti taikomas, nes kaip jau minėta, tokiu atveju prastovos laikas neapmokamas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išaiškinęs, kad esant prastovai, kuri atsirado ne dėl darbuotojo kaltės, įstatymo leidėjas, pripažindamas, kad tokia padėtis darbovietėje yra objektyviai galima, ją sureguliuavo DK 122, 195 straipsniuose, derindamas abiejų darbo sutarties šalių interesus. Būtent atsižvelgiant į darbdavio interesą išvengti darbo laiko nuostolių ir papildomų negamybinių išlaidų arba juos minimalizuoti, nurodyti DK straipsniai nustato prastovos atveju darbdaviui galimybę dėl prastovos nedirbantį darbuotoją laikinai perkelti į kitą tinkamą darbą, o šiam atsisakius pasiūlyto kito darbo ar iš viso nepasiūlius kito tinkamo darbo, atitinkamais atvejais darbuotojui mokėti mažesnę nei sulygtas darbo užmokestį. Kita vertus, atsižvelgiant į darbuotojo interesus, nurodytos teisės normos nustato tam tikras teisės į darbą, darbo užmokestį garantijas darbuotojui, negalinčiam dėl nuo jo nepriklausančių priežasčių dirbti darbo 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 garantijų⁸².

Būtina atkreipti dėmesį į tai, kad DK 122 straipsnis numato galimybę, esant prastovai ne dėl darbuotojo kaltės, perkelti darbuotoją į kitą darbą, 195 straipsnis numato apmokėjimą už prastovą. DK nėra nurodyta, darbdavio atsakomybės, jeigu jis nevykdytų minėtų normų. Šiuo atveju Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išaiškinęs, kad nuo 2006 m. vasaros dėl susiklosčiusių nepalankių ekonominių sąlygų įmonė nutraukė šaldytos produkcijos gamybą, buvo atleisti darbuotojai. Įmonėje liko dirbti tik ieškovas ir kaip direktorius šios bylos atsakovo atstovas V. P. Įmonėje susidarė tokia situacija, kai darbuotojas (ieškovas) negalėjo atlikti pagal darbo sutartį sulygto darbo. Tokia situacija reiškė faktišką prastovą, kurios metu ieškovas, kaip jis teigia, atliko kai kurias darbo sutartyje nenustatytas funkcijas. Ši darbuotojo ir darbdavio faktinė padėtis savo esme gali būti prilyginta DK 122 straipsnio 1 dalyje reglamentuojamai nustatytai prastovai, nors

⁸⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. gegužės 17 d. nutartis civilinėje byloje I. G. v. LIETUVOS IR KANADOS UAB PAJŪRIO MEDIENA, Nr. 3K-3-247/2011.

⁸¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64 – 2569.

⁸² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. gegužės 17 d. nutartis civilinėje byloje I. G. v. LIETUVOS IR KANADOS UAB PAJŪRIO MEDIENA, Nr. 3K-3-247/2011.

teisiškai neišformintai, tačiau taikant šio kodekso 195 straipsnyje nustatytą mokėjimą už ją. Nagrinėjamos bylos aspektu konstatuotina, kad darbdavio atstovas, žinodamas, jog ieškovas negali atlikti pagal darbo sutartį sulygto darbo, turėjo atitinkamai elgtis ir tai išforminti. Darbdavio atstovas šios įstatymo nustatytos pareigos neatliko. Kartu pripažintina, kad darbdavį tenkino tokia faktinė situacija, nes teismai konstatavo, kad nuo 2006 m. spalio mėn. ieškovui buvo apskaičiuojamas darbo užmokestis, tačiau ieškovui nebuvo išmokamas⁸³.

Kaip jau buvo minėta, darbuotojas, esant prastovai, kuri atsirado ne dėl darbuotojo kaltės, gali nesutikti būti perkeliamas į kitą darbą. Tokiu atveju, atsirandančios teisinės pasekmės darbuotojui yra panašios, kaip ir keičiant darbo sutarties sąlygas pagal DK 120 straipsnį, darbuotojui nesutikus su keičiamomis darbo sutarties sąlygomis, darbo sutartis nutraukiama pagal DK 129 straipsnį, darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės. Analizuojamu atveju, darbo santykiai būtų nutraukiami pagal DK 128 straipsnį, darbo sutarties nutraukimas dėl nepriklausančių nuo darbuotojo aplinkybių. Darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą darbo sutartį, taip pat terminuotą darbo sutartį, sudarytą ilgesniam kaip šešių mėnesių laikui, jeigu jo darbo vietoje darbo sutartyje nustatytu darbo laiku prastova ne dėl darbuotojo kaltės tęsiasi ilgiau kaip trisdešimt dienų iš eilės arba jeigu ji sudaro daugiau kaip šešiasdešimt dienų per paskutinius dvylika mėnesių, taip pat jeigu jam daugiau kaip du mėnesius iš eilės nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis (mėnesinė alga)⁸⁴. Iš analizuojamo straipsnio matyti, kad darbuotojui nesutikus būti perkeltam į kitą darbą, esant prastovai ne dėl darbuotojo kaltės, darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį, tačiau įstatymo leidėjas yra nustatęs, kad esant prastovai ne dėl darbuotojo kaltės, darbuotojas, gali nutraukti darbo sutartį jeigu prastova tęsiasi ilgiau nei trisdešimt dienų iš eilės arba jeigu prastova, per paskutinius dvylika mėnesių sudaro daugiau, kaip šešiasdešimt dienų. Manytina, kad analizuojamas straipsnis negalėtų būti taikomas, jeigu prastova būtų trumpesnė, nei nustatytas terminas. DK komentaro autoriai teigia, kad komentuojamas straipsnis numato dvi priežastis nutraukti neterminuotą darbo sutartį, taip pat terminuotą darbo sutartį, sudarytą ilgiau kaip šešioms mėnesiams: 1) jeigu darbuotojo darbo vietoje prastova ne dėl darbuotojo kaltės trunka ilgiau kaip trisdešimt dienų iš eilės arba jeigu ji sudaro daugiau kaip šešiasdešimt dienų per paskutinius dvylika mėnesių; 2) jeigu darbuotojui daugiau kaip du mėnesius iš eilės nemokamas visas jam priklausantis darbo

⁸³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. spalio 9 d. nutartis civilinėje byloje E. M. v. V. P. FIRMA KAIMYŪ VERSLAS, Nr. 3K – 3 – 407/2009.

⁸⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64 – 2569.

užmokestis (mėnesinė alga)⁸⁵. DK 128 straipsnio 2 dalis numato, kad darbo sutartis turi būti nutraukiama nuo darbuotojo prašyme nurodytos datos. Ši data turi būti ne ankstesnė kaip trys dienos nuo prašymo padavimo dienos⁸⁶. Būtina atkreipti dėmesį į tai, kad DK numato ir kitus darbuotojo perkėlimo atvejus pavyzdžiui, 278 straipsnio 3 dalis, kuri numato nėščios, ar neseniai pagimdžiusios moters perkėlimą. Jeigu pavojingų veiksmų neįmanoma pašalinti, darbdavys įgyvendina darbo sąlygų gerinimo priemones, kad nėščia, neseniai pagimdžiusi moteris ar krūtimi maitinanti moteris nebepatirtų tokių veiksmų poveikio. Jeigu pakeitus darbo sąlygas tokio poveikio neįmanoma pašalinti, darbdavys privalo perkelti tokią moterį (jos sutikimu) į kitą darbą (darbo vietą) toje pačioje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje⁸⁷.

Būtina atkreipti dėmesį į tai, kad kai darbas atnaujinamas, darbuotojas atšaukiamas iš prastovos ir pradeda vykdyti savo darbinės funkcijas. Tačiau įstatymai neriboja maksimalios prastovos trukmės. Darbdavys ekonominiu požiūriu nesuinteresuotas, kad darbuotojas ilgą laiką patirtų prastovą, – juk jos metu jam reikia mokėti atitinkamas išmokas. Tokiu atveju darbdavys gali priimti sprendimą panaikinti prastovoje esančio darbuotojo pareigybę ir atleisti jį iš DK 129 straipsnio pagrindu⁸⁸.

Pažymėtina, kad 1972 metų darbo įstatymų kodeksas numatė ir kitokius darbuotojų perkėlimus, pavyzdžiui, laikiną perkėlimą į kitą darbą už darbo drausmės pažeidimus. Darbo įstatymų kodekso 158 straipsnyje, be kitų drausminių nuobaudų, numatytas perkėlimas į mažiau apmokamą darbą iki 3 mėnesių arba į žemesnes pareigas tokiam pat laikui⁸⁹. Minėtame kodekse taip pat buvo numatytas laikinas perkėlimas į kitą darbą darbuotojo iniciatyva. <...> darbuotojus, kuriems dėl sveikatos būklės reikia suteikti lengvesnį darbą, administracija, jiems sutikus, privalo perkelti į tokį darbą pagal medicininę išvadą laikinai arba neribotam laikui (darbo įstatymų kodekso 183 straipsnis)⁹⁰.

Apibendrinat teigtina, kad DK 122 straipsnyje įtvirtintas perkėlimas į kitą darbą prastovos atveju. Minėtas straipsnis taikomas, kai darbdavys dėl tam tikrų priežasčių negali suteikti darbuotojui darbo sutartyje numatyto darbo. Perkėlimas gali būti dvejopo pobūdžio, darbuotojo raštišku sutikimu, darbuotojai gali būti perkeliama, atsižvelgiant, taip pat ir neatsižvelgus į jų specialybę, kvalifikaciją ir esant darbuotojo sutikimui.

⁸⁵ BUŽINSKAS, G., *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. p. 128.

⁸⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64 – 2569.

⁸⁷ *Ibid.*

⁸⁸ DAVIDAVIČIUS, Henrikas. Kai darbe skelbiama priverstinė prastova. *Apskaitos ir mokesčių apžvalga*, 2015. Nr. 10. p. 40 – 41.

⁸⁹ DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; ir NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990. p. 94.

⁹⁰ *Ibid.* p. 95.

Perkeliant darbuotoją dėl prastovos, yra nustatyti reikalavimai darbdaviui, t. y. būtinas darbuotojo sutikimas dėl perkėlimo, tinkama darbuotojo sveikatos būklė, darbuotojas gali būti perkeltas tik prastovos laikui. Atsiradusi prastova turi būti ne dėl darbuotojo kaltės, už kiekvieną prastovos valandą apmokama ne mažesniu nei Vyriausybės nustatytu minimaliuoju valandiniu dydžiu.

2.4. Nušalinimas nuo darbo

DK 123 straipsnyje įtvirtintas darbuotojo nušalinimas nuo darbo. Analizuojamo straipsnio 1 dalyje įstatymų leidėjas įtvirtino, kad jei darbuotojas pasirodė darbe neblaivus, apsvaigęs 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 pagrindais⁹¹. Nušalinimas nuo darbo yra laikinas darbo funkcijų (taigi ir darbo sutarties) vykdymo sustabdymas. Nušalinimas reiškia, kad darbuotojui neleidžiama dirbti darbo sutartyje sulygto darbo arba eiti pareigų ir už nušalinimo laiką jam nemokamas darbo užmokestis⁹². Darbuotojai darbo metu privalo laikytis tam tikrų elgesio taisyklių, viena iš jų darbo metu būti blaiviams nevartoti narkotikų, ar kitų psichiką veikiančių medžiagų. Pažymėtina, kad įstatymo leidėjas minėtame straipsnyje yra įtvirtinęs atsakomybę, už tos taisyklės nesilaikymą t. y. nušalinimą nuo darbo. Darbdavys privalo nušalinti apsvaigusį darbuotoją nuo darbo ir neleisti jam dirbti. Darbuotojui, kuris buvo nušalintas nuo darbo nemokamas darbo užmokestis, nes nušalinimo metu jis negalėjo atlikti tų darbo funkcijų, kurioms jis buvo pasamdytas. Nušalinimas nuo darbo yra laikinas darbo funkcijų vykdymo sustabdymas. Nušalintam darbuotojui neleidžiama dirbti darbo sutartyje sulygto darbo arba eiti pareigų ir už nušalinimo laiką jam nemokamas darbo užmokestis. Nušalinti gali tik darbdavys savo iniciatyva arba įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimu⁹³. Darbuotoją nušalina darbdavys, darbuotojo sutikimas, kaip „pavyzdžiui, keičiant darbo sutarties sąlygas pagal DK 120 straipsnį nėra būtinas. Darbuotojas nuo darbo nušalinamas darbdavio iniciatyva, tačiau pažymėtina, kad iniciatyvą nušalinti darbuotoją nuo darbo gali išreikšti pareigūnai, ar kiti įgalioti organai. Pažymėtina, kad pareigūnai ar kiti organai, gali išreikšti iniciatyvą nušalinimui, tačiau darbuotoją nuo darbo nušalina tik darbdavys. Toks nušalinimas negali trukti ilgiau nei tą dieną arba pamainą,

⁹¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64 – 2569.

⁹² TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2005. p. 405.

⁹³ BUŽINSKAS, G., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. p. 119 – 120.

kurią konstatuojama tokia darbuotojo būklė. Šios rūšies nušalinimas yra darbdavio teisė ir kartu pareiga, nes darbdavys privalo užtikrinti darbo saugą. Nušalinimas galimas esant darbuotojo kaltei ir jam tenka visi neigiami nušalinimo padariniai. Toks darbuotojo elgesys, dėl kurio jį būtina nušalinti nuo darbo, laikomas darbo drausmės pažeidimu⁹⁴. Darbuotojas esantis darbo vietoje apsvaigęs, pavyzdžiui, valdydamas įvairius įrengimus gali susižeisti pats, arba sužeisti kitus darbuotojus, todėl darbdavys privalo nušalinti tokį darbuotoją. Teismų praktikoje pastebėtini atvejai, kai darbuotojo nušalinimo nuo darbo institutą taiko nepagrįstai, siekdami išvengti prievolių vykdymo, pavyzdžiui Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, pagal žemesnių instancijų teismų nustatytas faktines aplinkybes, išaiškino, kad teismo sprendimo pagrindu pripažintas neteisėtu H. U. atleidimas iš UAB „Samsonas“ generalinio direktoriaus pareigų, nuspręsta gražinti jį į ankstesnį darbą, priteisti vidutinį darbo užmokestį už priverstinį pravaikštos laiką, nurodyta Sprendimo dalį dėl H. U. gražinimo į darbą ir vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio (2359,77 Eur) priteisimo vykdyti skubiai. 2015 m. vasario 4 d. antstolis įteikė UAB „Samsonas“ darbuotojui įpareigojimą vykdyti Vykdomąjį raštą. Antstolio kontoroje gautas UAB „Samsonas“ prezidento A. R. 2015 m. vasario 4 d. įsakymas, kuriuo H. U. nušalintas nuo UAB „Samsonas“ generalinio direktoriaus pareigų, uždrausta įleisti jį į UAB „Samsonas“ teritoriją ir (ar) patalpas <...> tokiu atveju, kai darbdavys, priėmęs įsakymą dėl darbuotojo gražinimo į darbą, priima įsakymą dėl darbuotojo nušalinimo nuo pareigų, pagrįstą tuo pačiu faktiniu pagrindu, kaip teismo neteisėtu pripažintas įsakymas dėl darbuotojo atleidimo, bylą dėl sprendimo nevykdymo padarinių nagrinėjantis teismas turi įvertinti nušalinimo nuo darbo faktinį ir teisinį pagrindą ir pagal visumą aktualių bylos aplinkybių spręsti, ar šiuo įsakymo darbdavys nesiekia išvengti teismo sprendimo vykdymo, ar darbdavio veiksmai nėra piktnaudžiavimas DK suteikiamomis teisėmis. Nagrinėjmu atveju bylą nagrinėję teismai, įvertinę kasatoriaus įsakymų dėl gražinimo į darbą ir nušalinimo nuo darbo aplinkybes, tai, kad įsakymas dėl nušalinimo nuo darbo priimtas tuo pačiu faktiniu pagrindu, kaip ir teismo sprendimu pripažintas neteisėtu įsakymas dėl atleidimo iš darbo, pagrįstai konstatavo, kad kasatorius neįvykdė teismo sprendimo dėl gražinimo į darbą⁹⁵. Teigtina, kad darbdavys nušalindamas darbuotoją nuo darbo šį DK numatytą institutą taikė neteisėtai, siekdamas išvengti darbuotojo gražinimo į darbą, kai atleidimas iš darbo buvo pripažintas neteisėtu. Toks darbdavio elgesys vertintinas, kaip piktnaudžiavimas DK suteiktomis teisėmis.

⁹⁴ TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2005. p. 406.

⁹⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. sausio 4 d. nutartis civilinėje byloje R. S. v UAB SAMSONAS, Nr. 3K – 3 – 45 – 469/2016.

Pažymėtina, kad įstatymo leidėjas DK 123 straipsnio 1 dalyje yra nustatęs terminą, kuriam laikui darbuotojas gali būti nušalintas nuo darbo t. y. ta darbo diena ar pamaina, taip pat jam nemokamas darbo užmokestis. Būtina atkreipti dėmesį į tai, kad darbuotojas darbe neblaivus, ar apsvaigęs nuo kitų psichiką veikiančių medžiagų gali pasirodyti ne nuo darbo dienos ar pamainos pradžios, o, pavyzdžiui, po pietų pertraukos. Darbuotojas pusę darbo laiko dirbo nedarydamas jokių darbo drausmės pažeidimų, savo darbo funkcijas vykdydamas tinkamai, o pažeidimą padarė praėjus pusei darbo dienos. Kaip jau minėta pagal DK 123 straipsnio 1 dalį padarius tokį pažeidimą t. y. pasirodžius darbe neblaiviam ar apsvaigusiam nuo kitų psichiką veikiančių medžiagų, darbo užmokestis nebus mokamas, tačiau analizuojamame straipsnyje nepasakyta už kokį laiką, nušalintam darbuotojui nemokamas darbo užmokestis. Būtina atkreipti dėmesį į tai, kad nušalinimas reiškia, kad darbuotojui neleidžiama dirbti darbo sutartyje sulygto darbo arba eiti pareigų ir už nušalinimo laiką jam nemokamas darbo užmokestis⁹⁶. Kaip matyti, autoriaus teigimu, darbo užmokestis nemokamas tik už nušalinimo laiką. Jeigu darbuotojas pusę dienos savo funkcijas vykdė tinkamai, jam turi būti sumokėtas darbo užmokestis už atliktą darbą. Būtina atkreipti dėmesį į tai, kad nušalinimas nuo darbo, kaip teisinė priemonė, iš esmės skiriasi nuo darbuotojo atleidimo iš darbo, nes nušalinimo atveju darbo santykiai tarp šalių išlieka, tik dėl teisės aktuose nustatytų priežasčių darbuotojui laikinai neleidžiama dirbti ir jam už nušalinimo laiką nemokamas darbo užmokestis⁹⁷. Būtina atkreipti dėmesį į tai, kad nušalinimas reiškia, kad darbuotojui neleidžiama dirbti darbo sutartyje sulygto darbo arba eiti pareigų ir už nušalinimo laiką jam nemokamas darbo užmokestis⁹⁸. Pažymėtina, kad net trys autoriai likosi tokios pat nuomonės, tačiau DK komentaro autoriai pateikia visiškai kitokią nuomonę nagrinėjamu klausimu. Pagal 123 straipsnio 1 dalį darbdavys nušalina darbuotoją nuo darbo, jei šis pasirodė darbe neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų. Nušalinama ta dieną (pamainą) ir darbuotojui nemokamas darbo užmokestis, nesvarbu, kuriuo darbo dienos (pamainos) metu buvo nušalinta⁹⁹. Pagal išdėstytą DK autorių nuomonę, darbuotojui, kuris darbe pasirodė neblaivus, ar apsvaigęs nuo kitų medžiagų, išvis neturėtų būti mokamas darbo užmokestis už visą dieną ar pamainą. Kyla klausimas ar tokia nuomonė yra teisinga darbuotojo atžvilgiu ir kaip tokioje situacijoje turėtų pasielgti darbdavys. Taip pat kuria nuomone reiktų vadovautis. Teigtina, kad darbdaviui būtų naudinga, jeigu nereikėtų mokėti darbo užmokesčio už nušalinimo dieną, ar pamainą, tokia pozicija prilygtų,

⁹⁶ TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2005. p. 405.

⁹⁷ DAVIDAVIČIUS, Henrikas. Darbuotojo nušalinimas nuo darbo. *Juristo patarimai*, 2011. Nr. 1. p. 10.

⁹⁸ BAGDANSKIS, T., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: MRU, 2008. p. 157.

⁹⁹ BUŽINSKAS, G., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. p. 120.

pavyzdžiui, baudai, t. y. neišmokant darbuotojui atlyginimo, už jo tinkamai atliktą darbą. Tačiau vertinant iš darbuotojo pozicijos, tai nebūtų teisinga, nes analizuojamu atveju, jeigu darbuotojas pusė darbo dienos, savo darbo funkcijas vykdė tinkamai nedarydamas darbo drausmės pažeidimų, tuomet toks darbo užmokesčio neišmokėjimas pažeistų DK 2 straipsnio 1 dalies 6 punkte įtvirtintą principą, teisingas apmokėjimas už darbą¹⁰⁰. Pagal šį darbo teisėje taikomą principą darbuotojui turi būti išmokėtas jo darbo užmokestis, už atliktą darbą, nes darbuotojas savo darbo funkcijas vykdė tinkamai, o darbo drausmės pažeidimą padarė tik po kurio laiko. Todėl pritartina prieš tai išdėstytai nuomonei, kad darbo užmokestis turi būti nemokamas, tik už tą laiką, kai darbuotojas buvo nušalintas nuo darbo. Tačiau nepaisant to, darbuotojai privalo laikytis DK nuostatų, ir nedaryti darbo drausmės pažeidimų, už kurios jie gali būti baudžiami drausminėmis nuobaudomis, taip pat atsakomybė ir kilusios pasekmės tenka darbuotojams padariusiems darbo drausmės pažeidimą. Išdėstyta nuomonė taip pat grindžiama Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartimi, kurioje išaiškinta, kad nušalinimas nuo darbo reglamentuojamas DK 123 straipsnyje. Nušalinimas nuo darbo reiškia, kad laikinai sustabdomas darbo sutarties vykdymas, t. y. darbuotojas tam tikrą laiką neatlieka savo darbo pareigų, o darbdavys už tą laiką nemoka jam darbo užmokesčio. Dėl nušalinimo teisinių padarinių šis veiksmas darbo santykiuose galimas tik įstatymo numatytais atvejais – jei darbuotojas pasirodė darbe neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų¹⁰¹. Todėl darytina išvada, kad darbo užmokestis darbuotojui turi būti nemokamas tik už nušalinimo laiką. Taip pat kaip pavyzdį galima pateikti Anglijos mokslininkų studijoje, pateiktą nuomonę, kad trumpas nušalinimas su pilnu apmokėjimu, yra reikalingas tam, kad būtų atskleistos visos aplinkybės dėl kurių darbuotojas buvo nušalintas¹⁰².

Teismų praktikoje pastebimi atvejai, kai teismai neteisingai aiškina DK 123 straipsnio nuostatas, pavyzdžiui, 2005 m. gegužės 19 d. darbo metu tarp ieškovo ir įmonės direktoriaus įvyko konfliktas. Įmonės direktorius pareiškė, kad ieškovas yra atleidžiamas iš darbo ir liepė atiduoti tarnybinio automobilio raktus bei dokumentus, taip pat telefoną šalia direktoriaus buvusiam asmeniui. Direktorius liepė rašyti pareiškimą apie atleidimą iš darbo savo noru, tačiau ieškovas nesutiko. Ieškovas 2005 m. gegužės 20 d. registruotu laišku kreipėsi į atsakovą, prašydamas pateikti pervestų lėšų ūkio išlaidoms išsklotinę ir nurodyti atleidimo iš darbo priežastis. Ieškovas 2005 m. birželio 2 d. gavo atsakovo 2005 m. gegužės 30 d. pranešimą, kad yra įspėjamas, jog jis nėra atleistas iš

¹⁰⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64 – 2569.

¹⁰¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2011 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje J. G. v UAB EIGINTA, Nr. 3K – 3 – 456/2011.*

¹⁰² DEAKIN, S.; MORRIS S. G.; *Labour Law*. Oxford: Hart Publishing, 2005. p. 509.

pareigų ir ieškovo nebuvimas darbe bus laikoma pravaikšta, o 2005 m. birželio 18 d. gavo atsakovo pretenziją, iš kurios sužinojo, kad 2005 m. birželio 14 d. jis iš pareigų atleistas už pravaikštas. <...> Pirmosios instancijos teismas padarė išvadą, kad 2005 m. gegužės 19 d. kilus konfliktui atsakovo direktoriaus pasakymas, jog ieškovas yra atleistas, nereiškė darbo sutarties nutraukimo, bet reiškė ieškovo nušalinimą nuo darbo¹⁰³. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nesutiko su pirmosios instancijos teismo išaiškinimu ir pritarė apeliacinės instancijos teismo išaiškinimui. Apeliacinės instancijos teismas pagrįstai nurodo, kad tokio atsakovo vadovo veiksmo negalima laikyti nušalinimu nuo darbo, nes nušalinimas yra galimas tik esant įstatymų nustatytam pagrindui ir atitinkama tvarka (DK 123 straipsnis). Šis teismas konstatavo, kad nebuvo faktinio bei teisinio pagrindo nušalinti ieškovą nuo darbo, todėl atsakovo vadovas išreiškė savo valią nutraukti darbo sutartį¹⁰⁴. Pažymėtina, kad tokie darbdavio veiksmai negali būti pripažinti teisėtais ir pagrįstais, nes pagal DK 123 straipsnio 1 dalį, darbuotojo nušalinimas nuo darbo, galimas tik kai darbuotojas darbo vietoje pasirodo neblaivus ar apsvaigęs nuo kitų medžiagų. Darbo vieta suprantama plačiau, ir ji apima visą darbovietę, jos teritoriją. Kai darbuotojo darbas yra susijęs su tam tikrų pareigų atlikimu už darbovietės ribų, šių pareigų atlikimas bet kurioje vietoje turi būti laikomas kaip jo darbo vieta¹⁰⁵.

Būtina atkreipti dėmesį į tai, kad DK 123 straipsnyje yra numatyta darbuotojo nušalinimo galimybė, jam darbe pasirodžius neblaiviam, ar apsvaigusiam nuo kitų psichiką veikiančių medžiagų, tačiau nenumatyta pati nušalinimo procedūra. Nušalinimo procedūrą reguliuoja kiti teisės aktai, pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos Vyriausiojo valstybinio darbo inspektorius įsakymas dėl nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų metodinių rekomendacijų patvirtinimo, II dalies nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų procedūra ir įforminimas, 5 punktas numato, kad: prieš pradedant nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo ir/ar apsvaigimo nuo narkotinių ar toksinių medžiagų <...> procedūrą rekomenduojama įvertinti: požymius, kuriems esant galima įtarti, kad asmuo yra neblaivus ar apsvaigęs nuo psichiką veikiančių medžiagų: pavyzdžiui iš burnos sklindantis alkoholio kvapas; neadekvati elgsena; nerišli kalba; nekoordinuoti judesiai, nestabili laikysena; kitus požymius; techninių (alkotesterių ir kitų) priemonių neblaivumui nustatyti parodymus. Dėl techninių priemonių naudojimo gali būti susitarta darbo, kolektyvinėje sutartyje arba darbo tvarkos taisyklėse, o tokio susitarimo

¹⁰³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. rugsėjo 27 d. nutartis civilinėje byloje R. Ž. v UAB AJ ŠOKOLADAS, Nr. 3K – 3 – 350/2007.

¹⁰⁴ *Ibid.*

¹⁰⁵ DAVIDAVIČIUS, Henrikas. Neblaivaus darbuotojo atleidimas iš darbo. *Juristo patarimai*, 2008. Nr. 4. p. 18.

nesant, techninės priemonės galėtų būti naudojamos tik esant darbuotojo sutikimui¹⁰⁶; Būtina įvertinti ar darbuotojas galimai neblaivus ar apsvaigęs nuo psichiką veikiančių medžiagų yra: darbo vietoje, kurioje privalo atlikti darbinės pareigas; darbo metu (kai privalo atlikti darbinės pareigas arba privalo laikytis darbovietėje nustatytos tvarkos); ar apsvaigimo nesukėlė įmonėje vykstantys gamybos procesai arba kitas darbo aplinkos veiksnių, nepriklausančių nuo darbuotojo valios, poveikis¹⁰⁷. Iš analizuojamo įsakymo matyti, kad darbdavys privalo objektyviai įvertinti visas aplinkybes, siekdamas nustatyti ar darbuotojas darbe pasirodė apsvaigęs. Taip pat būtina atkreipti dėmesį į tai, kad analizuojamas įsakymas numato tam tikrą išimtį, kad DK 123 straipsnio 1 dalis, negalėtų būti taikoma, jeigu darbuotojo apsvaigimą sukeltų gamybos procesas, taip pat kitos aplinkybės nepriklausančios nuo darbuotojo valios. Remdamasis minėtu įsakymu, darbdavys surašo darbuotojo nušalinimo nuo darbo aktą. Nušalinimo aktą rekomenduojama surašyti ir pasirašyti įmonės, įstaigos ar organizacijos <...> vadovui arba kitam darbdavio įgaliotam asmeniui, dalyvaujant ne mažiau kaip dviem įmonės darbuotojams¹⁰⁸. Pažymėtina, kad siekdamas objektyvumo, Vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius nurodo, kad nušalinimo nuo darbo aktas turi būti surašomas dalyvaujant ne mažiau, kaip dviems tos įstaigos darbuotojams, kitaip tariant liudininkams, kurie patvirtintų kolegės neblaivumą, ar apsvaigimą nuo kitų medžiagų. Manytina, kad toks reguliavimas nustatytas siekiant išvengti darbdavio įrodinėjimo naštos, jeigu darbuotojas ginčytų neblaivumo faktą. Nušalinamas darbuotojas įmonės vadovo arba kito darbdavio įgalioto asmens raštišku nurodymu nedelsdamas raštu pateiktą paaiškinimą dėl jam pateiktą įtarimų. Apie tai, kad darbuotojui pateiktas raštiškas nurodymas, raštu pateikti paaiškinimą dėl jam pateiktą įtarimų ir apie paaiškinimo pateikimą ar nepateikimą rekomenduojama pažymėti Nušalinimo akte¹⁰⁹. Būtina atkreipti dėmesį į tai, kad darbuotojas gali nesutikti su nušalinimu, neteikti paaiškinimo ir ginčyti darbdavio įtarimus dėl darbuotojo neblaivumo ar apsvaigimo. Jeigu darbuotojas nesutinka su nušalinimu (apie tai pažymi Nušalinimo akte ar nepasirašo Nušalinimo akto) arba nepateikia paaiškinimo dėl jam pateiktą įtarimų, kad jis yra neblaivus ar apsvaigęs nuo psichiką veikiančių medžiagų, rekomenduojama, kad įmonės vadovas arba kitas darbdavio įgaliotas asmuo nedelsdamas surašytų Siuntimą dėl asmens neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų nustatymo <...>, jį įteiktų

¹⁰⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2008 gegužės 7 d. įsakymas Nr. V – 132. Dėl nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų metodinių rekomendacijų patvirtinimo. *Valstybės žinios*, 2008 – 05 – 15, Nr. 55 – 2113.

¹⁰⁷ *Ibid.*

¹⁰⁸ *Ibid.*

¹⁰⁹ *Ibid.*

darbuotojui ir pastarąjį pristatytą į asmens sveikatos priežiūros įstaigą atlikti medicininės apžiūros. Siuntimo kopiją rekomenduojama saugoti įmonėje¹¹⁰. Pažymėtina, kad darbuotojas gali nesutikti vykti į medicinos priežiūros įstaigą tikrintis, neblaivumo faktui paneigti. Tokiu atveju, pagal minėtą įsakymą neblaivumo ar apsvaigimo faktas įrodinėjamas kitomis civilinio proceso kodekso 177 straipsnio 2 ir 3 dalyse nustatytais priemonėmis¹¹¹. Pagal civilinio proceso kodeksą, faktiniai duomenys nustatomi šiomis priemonėmis: šalių ir trečiųjų asmenų (tiesiogiai ar per atstovus) paaiškinimais, liudytojų parodymais, rašytiniais įrodymais, daiktiniais įrodymais, apžiūrų protokolais, ekspertų išvadomis, nuotraukomis, vaizdo ir garso įrašais, padarytais nepažeidžiant įstatymų, ir kitomis įrodinėjimo priemonėmis. Bylos aplinkybės, kurios pagal įstatymus turi būti patvirtintos tam tikromis įrodinėjimo priemonėmis, negali būti patvirtinamos jokiais kitomis įrodinėjimo priemonėmis¹¹². Darbuotojui nesutikus, vykti į medicinos priežiūros įstaigą, darbuotojo neblaivumo faktą darbdavys galėtų įrodinėti, pavyzdžiui, kitų darbuotojų rašytiniais paaiškinimais.

Lietuvos Respublikos Vyriausybė yra patvirtinusi nutarimą dėl transporto priemonės vairuojančių ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nustatymo taisyklių patvirtinimo. Minėtame Vyriausybės nutarime, darbdavys arba darbdavio atstovas privalo organizuoti savo darbuotojų, vairuojančių juridinio asmens transporto priemones, medicininę apžiūrą arba atlikti tikrinimą likus ne daugiau kaip 30 minučių iki reiso pradžios. Kiti darbuotojų, vairuojančių juridinio asmens transporto priemones, medicininės apžiūros arba tikrinimo terminai nustatomi medicininės apžiūros organizavimo tvarkos arba tikrinimo atlikimo tvarkos aprašuose¹¹³. Pažymėtina, kad minėtame nutarime darbdavys privalo tikrinti darbuotojų blaivumą, 30 minučių iki numatyto reiso pradžios, skirtingai nei numato DK 123 straipsnio 1 dalis pagal kurią už pasirodymą darbe neblaiviam, darbuotojas būtų nušalinamas nuo darbo. Pažymėtinas skirtumas, kad pagal minėtą Vyriausybės nutarimą darbuotojai – vairuotojai, turi būti tikrinami prieš kiekvieną jų reisą, skirtingai nei kitų grupių darbuotojai, kurių neblaivumas tikrinamas tik kilus įtarimui, kad jie darbe galimai pasirodė neblaivūs ar apsvaigę nuo kitų medžiagų. Pagal šias taisykles neblaivumas (girtumas) – asmens, apsvaigusio nuo alkoholio, būseną, kai alkoholio koncentracija biologinėse organizmo

¹¹⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriatas 2008 gegužės 7 d. įsakymas Nr. V – 132. Dėl nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų metodinių rekomendacijų patvirtinimo. *Valstybės žinios*, 2008 – 05 – 15, Nr. 55 – 2113.

¹¹¹ *Ibid.*

¹¹² Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 36 – 1340.

¹¹³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. gegužės 12 d. nutarimas Nr. 452. Dėl transporto priemonės vairuojančių ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nustatymo taisyklių patvirtinimo. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 56 – 2000.

terpėse – iškvėptame ore, kraujyje, šlapime, seilėse ar kituose organizmo skysčiuose viršija įstatymuose ar šiose Taisyklėse nustatytą 0,4 promilės maksimalią leistiną normą¹¹⁴.

DK 123 straipsnio 1 dalyje paminėta, kad kitais atvejais nušalinti darbuotoją nuo darbo (pareigų) darbdavys gali tik įstatymų numatytais pagrindais¹¹⁵. Pažymėtina, kad DK nekonkretizuoja galimų darbuotojų nušalinimo atvejų ir nukreipia į kitus DK straipsnius, ar į kitus įstatymus. Pavyzdžiui pagal DK 265 straipsnio 7 dalį, darbuotojas, atsisakęs nustatytu laiku pasitikrinti sveikatą, nušalinamas nuo darbo ir jam nemokamas darbo užmokestis. Toks atsisakymas laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu¹¹⁶. Pažymėtina, kad pagal minėtą DK straipsnį, darbuotojas privalo pasitikrinti savo sveikatą. Kiti įstatymai numato daugiau nušalinimo atvejų, pavyzdžiui, Medicinos praktikos įstatymo 8 straipsnio 4 dalis numato, kad vykdydamas licencijas išduodančios institucijos sprendimą sustabdyti licencijos galiojimą, darbdavys privalo licencijos galiojimo sustabdymo laikotarpiui nušalinti gydytoją nuo pareigų DK nustatyta tvarka¹¹⁷. Gydytojas, neturintis licencijos negalėtų atlikti savo pareigų, todėl turi būti nušalinamas nuo darbo. Pažymėtina, kad pagal geležinkelio transporto kodekso nuostatas: 1. geležinkelių transporto darbuotojas nušalinamas nuo darbo, jei: 1) nustatytu laiku nebuvo galima patikrinti, ar jis atitinka suteiktą kvalifikaciją, nes darbuotojas be pateisinamų priežasčių patikrinime nedalyvavo; 2) pakartotinai neišlaiko privalomo periodinio kvalifikacinių reikalavimų patikrinimo egzamino; 3) dėl sveikatos būklės negali vykdyti savo pareigų, susijusių su geležinkelių transporto eismo saugos užtikrinimu arba geležinkelių infrastruktūros objektų priežiūra ar sauga; 4) padarė drausmės pažeidimą, keliantį grėsmę eismo saugai, žmonių gyvybei ir sveikatai; 5) padarė šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, numatytą Darbo kodekse, ar kitokį darbo pareigų pažeidimą, numatytą Geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statute; 6) kitais Lietuvos Respublikos įstatymų nustatytais atvejais¹¹⁸. Pažymėtina, kad geležinkelių transporto kodeksas numato daugiau nušalinimo atvejų, nei darbo kodeksas.

Darbuotojui pasirodžius darbe neblaiviam, ar apsvaigusiam nuo kitų psichiką veikiančių medžiagų, darbdavys nušalina darbuotoją nuo darbo remdamasis DK 123 straipsnio 1 dalimi. Nušalinimas nuo darbo nėra drausminė nuobauda, todėl už

¹¹⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. gegužės 12 d. nutarimas Nr. 452. Dėl transporto priemonės vairuojančių ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nustatymo taisyklių patvirtinimo. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 56 – 2000.

¹¹⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64 – 2569.

¹¹⁶ *Ibid.*

¹¹⁷ Lietuvos Respublikos medicinos praktikos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004 – 04 – 29, nr. 68 – 2365.

¹¹⁸ Lietuvos Respublikos geležinkelių transporto kodeksas. *Valstybės žinios*, 2004, nr. 72 – 2489.

nusižengimą nušalintam darbuotojui drausminė atsakomybė taikoma bendrais pagrindais¹¹⁹. Nušalinimas nuo darbo, pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punktą, yra laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, tai, kad darbuotojas darbo metu darbe yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, išskyrus atvejus, kai apsvaigimą sukėlė įmonėje vykstantys gamybos procesai¹²⁰. Už šiurkštų darbo drausmės pažeidimą pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą, darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį apie tai iš anksto neįspėjęs darbuotojo: <...> kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas (DK 235 straipsnis)¹²¹. Būtina atkreipti dėmesį į tai, kad analizuojamame straipsnyje yra pasakyta, kad darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį, kai darbuotojas darbe pasirodo neblaivus ar apsvaigęs nuo kitų psichiką veikiančių medžiagų, tačiau tai nėra imperatyvi norma, kuri nurodytų, kad darbdavys privalo nutraukti darbo santykius. Teigtina, kad darbdavys atsižvelgdamas, taip pat vertindamas darbuotojo kvalifikaciją, patirtį, gebėjimus, bei kitas savybes, galėtų nenutraukti darbo sutarties. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išaiškino, kad DK 123 straipsnio 1 dalyje nurodoma, kad jei darbuotojas pasirodė darbe neblaivus, darbdavys tą dieną neleidžia jam dirbti. Viena vertus, ši norma iš esmės suformuluota ne kaip darbdavio teisė, bet kaip pareiga, kurią privalo 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 nušalintam (dėl kokių nors priežasčių ir nenušalintam) darbuotojui drausminė atsakomybė taikoma bendrąja DK nustatyta tvarka¹²². Todėl darytina išvada, kad darbuotojui darbe pasirodžius neblaiviam, darbdavys įgyja teisę, bet ne pareigą nutraukti darbo santykius. Nustatęs tokį šiurkštų darbo pareigų pažeidimą darbdavys, atsižvelgdamas į konkrečias drausmės pažeidimo padarymo aplinkybes, gali darbuotojo iš darbo neatleisti, o taikyti jam kitas poveikio priemones: skirti drausminę nuobaudą (pastabą ar papeikimą), pažeidimo faktą apsvaistinti su pačiu drausmės pažeidėju ar darbo kolektyve ir panašiai¹²³. Taip pat kaip pavyzdį galima pateikti Anglijos mokslininkų studijoje pateiktą nuomonę, kad prieš imdamasis veiksmų

¹¹⁹ DAVIDAVIČIUS, Henrikas. Darbuotojo nušalinimas nuo darbo. *Juristo patarimai*, 2011. Nr. 1. p. 10.

¹²⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64 – 2569.

¹²¹ *Ibid.*

¹²² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. kovo 7 d. nutartis civilinėje byloje G. K. R. v 641 – OJI DAUGIABUČIŲ NAMŲ SAVININKŲ BENDRIJA, Nr. 3K – 3 – 93/2011.

¹²³ DAVIDAVIČIUS, Henrikas. Neblaivaus darbuotojo atleidimas iš darbo. *Juristo patarimai*, 2008. Nr. 4. p. 19.

dėl drausmės, darbdavys turi atsižvelgti į darbuotojo drausminę ir bendrą charakteristiką, darbo trukmę, veiksmus, kurių buvo imtasi, ankstesniais panašiais atvejais, taip pat darbuotojo pasiaiškinimus. Drausminis procesas gali turėti tokias bausmes, kaip atleidimas, perkėlimas į kitą darbo vietą, arba darbo užmokesčio dalies sumažinimas. Bausmė turi būti proporcinga nusižengimui¹²⁴.

Pažymėtina, kad DK 123 straipsnio 1 dalis nustato taisyklę, kad darbo metu darbo vietoje draudžiama būti neblaiviam, ar apsvaigusiam, 235 straipsnio 2 dalies 8 punktas nustato, kad toks elgesys, kai pasirodoma darbe neblaiviam ar apsvaigus laikytinas darbo drausmės pažeidimu, o 136 straipsnio 3 dalies 2 punktas numato atsakomybę, už minėtos taisyklės nesilaikymą. Minėtos normos yra susijusios ir taikomos kartu. DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punktas numato vieną iš šiurkščių darbo pareigų pažeidimų atvejų – darbuotojas darbo metu darbe yra neblaivus. Ši teisės 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, darbuotojo atleidimas iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą ir 235 straipsnio 2 dalies 8 punktą gali būti pripažįstamas teisėtu. Teismai, nagrinėdami bylas dėl tokio pobūdžio šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo, turi aiškintis, ar darbuotojas darbovietėje buvo neblaivus darbo metu. Darbo laikas – tai laikas, kurį darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą¹²⁵. Tik esant minėtų faktų visumai, gali būti pripažįstama, kad darbuotojas padarė šiurkštų darbo drausmės pažeidimą, už kurį darbuotojas gali būti atleistas iš darbo pagal 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą. Kitoje nutartyje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išaiškino, kad neblaivumas ar apsvaigimas nuo narkotinių arba toksinių medžiagų laikomas šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu nepriklausomai nuo neblaivumo ar apsvaigimo laipsnio. DK nepateikiama darbuotojo neblaivumo sampratos ir nereglamentuojama, kaip turi būti nustatomas asmens neblaivumo darbe faktas, tačiau ši aplinkybė nereiškia, kad kilus ginčui dėl darbuotojo neblaivumo fakto teismas nurodytų klausimų sprendimui gali automatiškai taikyti kitų sričių teisės aktus¹²⁶. Kaip jau buvo minėta, tokiais atvejais turi būti taikomos Vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus metodinės rekomendacijos, dėl darbuotojo nušalinimo. Pažymėtina, kad pagal minėtą Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimą, darbuotojo atsakomybei atsirasti pakanka neblaivumo ar apsvaigimo fakto buvimo, neskirstant, jo į lengvą ar sunkų girtumą, nes atlikdamas darbo pareigas darbuotojas turėtų būti pripažintinas neblaivus, kai jis tą dieną

¹²⁴ DEAKIN, S.; MORRIS S. G.; *Labour Law*. Oxford: Hart Publishing, 2005. p. 511.

¹²⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. rugsėjo 15 d. nutartis civilinėje byloje L. K. v UAB ALPREMA, Nr. 3K – 3 – 457/2004.

¹²⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. rugsėjo 20 d. nutartis civilinėje byloje G. V. v UAB ALSTOM POWER, Nr. 3K – 3 – 350/2011.

yra vartojęs alkoholinių gėrimų, nesvarbu, kiek jų yra išgėręs, nes darbo įstatymai netoleruoja tokios padėties, kai darbuotojas atlieka savo darbo funkciją būdamas apsvaigęs nuo alkoholio, nesvarbu, koks yra apsvaigimo dydis¹²⁷. Pritartina tokiai griežtai nuostatai, nes darbuotojai, atlikdami darbo funkcijas privalo elgtis atsakingai ir laikytis darbo drausmės. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išaiškinęs, kad šiurkščiu, t. y. itin netoleruotinu, kvalifikuojamas darbo pareigų pažeidimas, darbo teisiniuose santykiuose pripažįstamas kaip vienas sunkiausių darbo sutarties pažeidimų. Dėl šios priežasties darbdavys atleisti darbuotoją šiuo pagrindu gali tik tada, kai yra pakankamai duomenų, patikimai patvirtinančių, kad toks atleidimas bus pagrįstas ir teisėtas. Kai už tokį šiurkštų darbo pareigų pažeidimą atleistas darbuotojas teisme ginčija darbo sutarties nutraukimo teisėtumą, darbdavys turi pateikti įrodymus (teisinius argumentus), pagrindžiančius darbuotojo nusižengimo kvalifikavimą šiurkščiu, o teismas, atsižvelgdamas į konkrečias bylos aplinkybes, kiekvienu atveju turi įvertinti, ar darbdavys padarytą nusižengimą pagrįstai kvalifikavo kaip šiurkštų darbo drausmės pažeidimą¹²⁸. Iš minėtų Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių galima daryti išvadą, kad darbuotojas pasirodydamas darbe neblaivus padaro šiurkštų darbo drausmės pažeidimą, jeigu darbuotojas darbo metu, darbo vietoje pasirodo neblaivus, nepriklausomai ar apsvaigimas yra lengvas, ar sunkus, ir kai yra pakankamai darbdavio surinktų duomenų, pagrindžiančių darbuotojo neblaivumą ar apsvaigimą. Todėl darytina išvada, kad tik esant šioms aplinkybėms, darbuotojo atleidimas iš darbo, padarius darbo drausmės pažeidimą, kai darbuotojas darbo metu yra neblaivus būtų teisėtas.

DK 123 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad darbdavys nušalina darbuotoją nuo darbo, nemoka jam darbo užmokesčio pagal pareigūnų arba organų, kuriems įstatymas suteikia nušalinimo teisę, rašytinį reikalavimą. Jame turi būti nurodyta, kuriam laikui darbuotojas nušalinamas, nušalinimo priežastis ir teisinis pagrindas¹²⁹. Kaip jau buvo minėta, pareigūnams pateikus rašytinį reikalavimą dėl darbuotojo nušalinimo, darbuotoją nušalina darbdavys. Darbdavys nušalina darbuotoją nuo darbo pagal pareigūnų arba organų, kuriems įstatymas suteikia nušalinimo teisę, rašytinį reikalavimą, jame turi būti nurodyta, kuriam laikui darbuotojas nušalinamas, nušalinimo priežastis ir teisinis pagrindas. Bene svarbiausią iš tokių atvejų reguliuoja baudžiamojo proceso kodekso 157 straipsnis¹³⁰.

¹²⁷ DAVIDAVIČIUS, Henrikas. Neblaivaus darbuotojo nušalinimas nuo darbo. *Juristo patarimai*, 2008. Nr. 7 – 8. p. 5

¹²⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje D. P. v. VŠĮ KAUNO MEDICINOS UNIVERSITETO KLINIKOS, Nr. 3K – 3 – 80/2011.

¹²⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64 – 2569.

¹³⁰ BUŽINSKAS, G., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. p. 120.

Kaip svarbiausią, analizuojamo DK 123 straipsnio 2 dalies pavyzdį, DK komentaro autoriai pateikia baudžiamojo proceso kodekso 157 straipsnį. Tačiau būtina atkreipti dėmesį į tai, kad Konstitucinis Teismas savo pranešimu buvo sustabdęs minėto straipsnio galiojimą. Vadovaudamasis Lietuvos Respublikos Konstitucijos 106 straipsnio 4 dalimi, Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo įstatymo 26 straipsnio 2 dalimi, pranešu, kad nuo šio pranešimo oficialaus paskelbimo Teisės aktų registre dienos iki bus paskelbtas Konstitucinio Teismo nutarimas šioje byloje sustabdomas Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso 157 straipsnio (2002 m. kovo 14 d. redakcija (Žin., 2002, Nr. 37-1341) su 2010 m. rugsėjo 21 d. pakeitimu (Žin., 2010, Nr. 113-5742)) tiek, kiek jame, pasak pareiškėjo, nenustatytas draudimas ar nenumatyti kokie nors papildomi kriterijai, neleidžiantys neribotam laikui nuo pareigų nušalinti tiesiogiai išrinktą valstybės politiką, galiojimas¹³¹. Konstitucinis Teismas savo nutarime pripažino, kad Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso 157 straipsnis (2002 m. kovo 14 d. redakcija (Žin., 2002, Nr. 37-1341) su 2010 m. rugsėjo 21 d. pakeitimu (Žin., 2010, Nr. 113-5742)) tiek, kiek jame nėra nustatyta draudimo savivaldybės tarybos narį nušalinti nuo mero ar mero pavaduotojo pareigų arba jo nušalinimo nuo šių pareigų trukmę ribojančių papildomų kriterijų, neprieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijai¹³². Todėl buvo atstatytas minėto straipsnio galiojimas, ir jis gali būti analizuojamas, kaip DK 123 straipsnio 2 dalies pavyzdys. Baudžiamojo proceso kodekso 157 straipsnis, laikinas nušalinimas nuo pareigų ar laikinas teisės užsiimti tam tikra veikla sustabdymas, įtvirtinta, 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 vykdyti¹³³. Pažymėtina, kad minėto straipsnio pirmoji dalis konkretizuoja DK 123 straipsnio 2 dalyje įtvirtintą normą. Prokuroras inicijuoja nušalinimą, ikiteisminio tyrimo teisėjas priima nutartį dėl darbuotojo nušalinimo, tačiau nutartį vykdo t. y. darbuotoją nuo darbo, remdamasis nutartimi nušalina darbdavys. Minėtame straipsnyje įtvirtinta, kad laikinas nušalinimas nuo pareigų ar laikinas teisės užsiimti tam tikra veikla sustabdymas

¹³¹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo. 2015 m. rugsėjo 25 d. pranešimas, dėl Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso 157 straipsnio (2002 m. kovo 14 d. redakcija su 2010 m. rugsėjo 21 d. pakeitimu) galiojimo sustabdymo. Nr.2B – 43P.

¹³² Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo. 2016 m. vasario 17 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso 157 straipsnio (2002 m. kovo 14 d. redakcija su 2010 m. rugsėjo 21 d. pakeitimu) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai. Nr. KT7 – N4/2016.

¹³³ Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksas. Valstybės žinios, 2002, nr. 37 – 1341.

negali trukti ilgiau kaip šešis mėnesius. Prireikus šios priemonės taikymas gali būti pratęstas dar iki trijų mėnesių. Pratęsimų skaičius neribojamas¹³⁴. Pažymėtina, kad analizuojamame straipsnyje nustatytas kur kas ilgesnis darbuotojo nušalinimo terminas, taip pat nušalinimo termino pratęsimas, skirtingai nei DK 123 straipsnio 1 dalyje. Laikiną nušalinimą nuo pareigų gali panaikinti prokuroras arba teismas. Ikiteisminio tyrimo metu prokuroras, o perdavus bylą teismui – teismas privalo panaikinti laikiną nušalinimą nuo pareigų ar laikiną teisės užsiimti tam tikra veikla sustabdymą, kai ši priemonė pasidaro nebereikalinga¹³⁵. Kitas pavyzdys, kai pagal DK 123 straipsnio 2 dalį, darbuotoją gali nušalinti kiti pareigūnai, kurie turi nušalinimo teisę, pavyzdžiui, jei Valstybinė darbo inspekcija per patikrinimą nustato, jog darbuotojas neturi tinkamos kvalifikacijos (pavyzdžiui, darbuotojas neturi vairuotojo pažymėjimo ar pan.), turi teisę nušalinti darbuotoją nuo darbo¹³⁶. Darbuotojas, taip pat darbdavys gali nesutikti su pareigūnų reikalavimu dėl nušalinimo nuo darbo. Tokiu atveju, pareigūnų arba organų, kuriems įstatymai suteikia nušalinimo nuo darbo teisę, reikalavimus darbdavys ir darbuotojas gali skusti įstatymų nustatyta tvarka¹³⁷. Pažymėtina, kad pagal minėtą normą darbdavys gali nesutikti nušalinti darbuotoją, ir ginčyti pareigūnų reikalavimą, dėl darbuotojo nušalinimo.

DK 123 straipsnio 3 dalis numato, kad nušalintas darbuotojas jo sutikimu perkeliamas į kitą darbą, jei toks perkėlimas neprieštaruja nušalinimo tikslui¹³⁸. Pažymėtina, kad pagal analizuojamą straipsnį darbuotojas gali būti perkeliamas tik jam sutikus. Pagal analizuojamo straipsnio 4 dalį, nušalinimo terminui pasibaigus, darbuotojas grąžinamas į ankstesnį darbą, jei dėl nušalinimo neatsirado pagrindas nutraukti darbo sutartį¹³⁹. Kyla klausimas, jeigu perkeltas darbuotojas, pasibaigus nušalinimo laikui, nesutiktų grįžti į prieš tai eitas pareigas. Pažymėtina, kad toks perkėlimas yra terminuotas, t. y. tik, kol pasibaigs nušalinimo laikas, todėl pasibaigus nušalinimo laikui, ir jeigu neatsirado pagrindas nutraukti darbo sutarties, darbuotojas turėtų būti grąžinamas į prieš tai eitas pareigas.

DK 123 straipsnio 5 dalis numato, kad jeigu darbuotojas darbdavio arba tam įgaliotų organų pareigūnų reikalavimu buvo nušalintas nuo darbo (pareigų) nepagrįstai, jis turi teisę reikalauti, kad įstatymų nustatyta tvarka jam būtų atlyginta žala¹⁴⁰. Kiekvienu

¹³⁴ Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 37 – 1341.

¹³⁵ *Ibid.*

¹³⁶ DAMBRAUSKIENĖ, G.; MACIJAUŠKIENĖ, R.; ir PANOMARIOVIENĖ – MAČERNYTĖ, I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius: Žaltvykslė, 2007, p. 181.

¹³⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64 – 2569.

¹³⁸ *Ibid.*

¹³⁹ *Ibid.*

¹⁴⁰ *Ibid.*

atveju tiek darbdavys, tiek tam tikri organai, ar pareigūnai gali suklysti ir nepagrįstai nušalinti darbuotoją. Tokiu atveju darbuotojas, nušalintas nuo darbo (pareigų) nepagrįstai, turi teisę reikalauti įstatymų nustatyta tvarka, kad jam būtų atlyginta žala. Kai nepagrįstai nušalina nuo darbo darbdavys, jis turi atlyginti žalą pagal DK 249 straipsnį ir 250 straipsnį¹⁴¹. Būtina atkreipti dėmesį į tai, kad jeigu darbdavys nepagrįstai nušalina darbuotoją nuo darbo, jis turi atlyginti ir neturtinę žalą, kuri buvo padaryta darbuotojui, dėl nušalinimo nuo darbo. Kai nušalinama įgaliotų organų, ar pareigūnų reikalavimu, žala atlyginama žalos, atsiradusios dėl valdžios institucijų neteisėtų veiksmų, atlyginimo įstatymo nustatyta tvarka¹⁴².

Darbuotojas gindamas savo teises, gali nesutikti su nušalinimu, teigdamas, kad toks darbdavio veiksmas yra neteisėtas, tokiu atveju pagal DK 300 straipsnio 1 dalį, 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 darbą¹⁴³. Pažymėtina, kad darbdavys siekdamas nušalinti darbuotoją nuo darbo, atsiradus DK 123 straipsnyje nustatytiems pagrindams, šį sprendimą privalo priimti ypatingai atsakingai, nes kitu atveju nepagrįstai nušalintam darbuotojui turės sumokėti darbo užmokestį už pravaikštos laiką. Pavyzdžiui pagal teismų nustatytas faktines aplinkybes Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pagal žemesnių teismų nustatytas faktines aplinkybes išaiškino, kad darbdavys žodžiu ieškovui paaiškino, kad jis yra atleistas už buvimą neblaiviu darbe darbo metu – 2009 m. sausio 30 d. Ieškovas neigia savo buvimą neblaiviu darbo metu darbo vietoje ir tvirtina, kad niekada nebuvo pasirodęs darbe neblaivus, <...> Teismas nustatė, kad ieškovas įprastai dirbo po 24 val. kas trečią parą, darbą pradėdavo 8 val. ryto ir dirbdavo iki kitos dienos 8 val. ryto. Nuo 2009 m. sausio 30 d. 8 val. iki 2009 m. sausio 31 d. 8 val. ieškovas turėjo vykdyti darbo funkcijas. Teismas nurodė, kad neturi pagrindo abejoti liudytojų S. Ž. ir P. G. parodymais, jog 2009 m. sausio 30 d. ieškovas perėmė budėjimą iš S. Ž., o 2009 m. sausio 31-osios rytą ieškovą pakeitė P. G., tačiau liudytojo S. Ž. įvardyti požymiai (ieškovo veidas buvo papurtęs, išvargęs), teismo nuomone, nesudaro pagrindo išvadai, kad ieškovas buvo neblaivus, nes šie galimi ir tada, jeigu ieškovas būtų

¹⁴¹ BUŽINSKAS, G., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. p. 121.

¹⁴² *Ibid.* p. 121.

¹⁴³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64 – 2569.

buvęs pavargęs. Taigi nagrinėjamoje byloje ieškovui paskirta drausminė nuobauda buvo panaikinta ir ieškovo atleidimas iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą pripažintas neteisėtu <...> o dėl paskirtos drausminės nuobaudos nepagrįstumo ir neteisėtumo, t. y. dėl to, kad byloje konstatuota, jog kasatorius neįrodė, kad ieškovas 2009 m. sausio 30 d. padarė DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punkte nurodytą šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, ir atleido ieškovą iš darbo, šiam nepadarius darbo drausmės pažeidimo¹⁴⁴. Darbdavys nušalindamas darbuotoją nuo darbo privalo laikytis teisės aktuose nustatytos nušalinimo tvarkos, žodinis nušalinimas negali būti pagrįstas, taip pat turi būti suteikta galimybė darbuotojui pasiaiškinti, dėl galimo neblaivumo. Taip pat neblaivumo vertinimas turi būti atliekamas ypatingai atsakingai, taip pat siekiant išvengti nepagrįsto nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo, turi būti laikomasi Vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įsakymu patvirtintų rekomendacijų dėl nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų. Kaip pavyzdį galima pateikti Anglijos mokslininkų studijoje pateiktą nuomonę, kad nušalinti darbuotoją darbdavys turi sąžiningai ir pagrįstai, kitaip darbdavys bus atsakingas už abipusio pasitikėjimo nesilaikymą¹⁴⁵.

Apibendrinant teigtina, kad DK 123 straipsnyje įtvirtintas darbuotojo nušalinimas nuo darbo. Nušalinimas nuo darbo yra laikinas darbo sutarties vykdymo sustabdymas, galimas griežtai laikantis įstatymų nustatytų reikalavimų. Nušalinti darbuotoją nuo darbo galima, kai darbuotojas darbe pasirodo neblaivus ar apsvaigęs nuo kitų medžiagų, taip pat kitais atvejais, pavyzdžiui darbuotojui atsisakius pasitikrinti sveikatą. Darbuotojas negali būti nušalinamas nuo darbo dėl apsvaigimo, jeigu tokią būklę sukėlė gamybos procesai. Nušalinimui nuo darbo dėl neblaivumo ar apsvaigimo būdingi požymiai: darbuotojas pasirodė neblaivus, neblaivumas pastebimas darbo vietoje, darbo metu. Nušalinti darbuotoją pakanka nustatyto neblaivumo ar apsvaigimo fakto buvimo, apsvaigimo laipsnis nušalinimui įtakos neturi. Darbo užmokestis darbuotojui, turi būti nemokamas už nušalinimo laiką. Darbuotojo neblaivumo faktui patvirtinti turi būti surašomas nušalinimo aktas. Darbuotojui privalo būti suteikta galimybė pasiaiškinti. Nušalinimas nuo darbo dėl neblaivumo yra šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, suteikianti darbdaviui teisę, bet ne pareigą nutraukti darbo santykius. Darbuotojas nuo darbo gali būti nušalinamas pareigūnų, ar kitų organų reikalavimu, nušalinimas gali būti iki šešių mėnesių su galimybe pratęsti. Nepagrįstai nušalintas darbuotojas turi teisę į žalos atlyginimą.

¹⁴⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. kovo 7 d. nutartis civilinėje byloje G. K. R. v 641 – OJI DAUGIABUČIŲ NAMŲ SAVININKŲ BENDRIJA, Nr. 3K – 3 – 93/2011.

¹⁴⁵ COLLINS, H.; McCOLGAN A.; ir E.; *Labour Law txt and materials*. Oxford: Heart Publishing, 2005. p. 90.

2.5. Darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbdaviui nevykdant savo įsipareigojimų

2010 m. birželio 22 d. DK buvo papildytas 123¹ straipsniu¹⁴⁶, įtvirtinančiu darbuotojo teisę sustabdyti darbo sutarties vykdymą. Darbuotojas turi teisę laikinai iki trijų mėnesių sustabdyti darbo sutarties vykdymą, apie tai raštu išpėjęs darbdavį prieš tris darbo dienas, jeigu darbdavys ilgiau kaip du mėnesius iš eilės nevykdo savo įsipareigojimų, numatytų teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje, darbuotojui arba ilgiau kaip du mėnesius iš eilės nemoka viso priklausančio darbo užmokesčio. Šiuo atveju darbuotojas atleidžiamas nuo pareigos atlikti savo darbo funkcijas ir jam darbo užmokestis nemokamas¹⁴⁷. Įstatymo leidėjas, siekdamas apsaugoti darbuotojo interesus, DK įtvirtino galimybę darbuotojui sustabdyti darbo sutarties vykdymą, tačiau tik ypatingais atvejais, t. y. kai darbdavys nevykdo savo įsipareigojimų. Darbdavio įsipareigojimų nevykdymas, pagal analizuojamą straipsnį turi būti suprantamas, ne tik darbo sutartyje nustatytą, bet ir įstatymuose, kituose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje nustatytą įsipareigojimų nevykdymas. Darbo sutarties vykdymo sustabdymui būdingi tokie požymiai: darbo sutartis gali būti sustabdyta terminuotam, t. y. trijų mėnesių laikotarpiui, darbdavys privalo būti raštu informuotas prieš tris darbo dienas, apie darbo sutarties vykdymo sustabdymą. Darbo sutarties vykdymo sustabdymas galimas esant tik tokioms aplinkybėms, kai darbdavys ilgiau kaip du mėnesius nevykdo savo įsipareigojimų, arba ilgiau kaip du mėnesius nemoka darbo užmokesčio. Per visą darbo sutarties vykdymo sustabdymo laikotarpį darbuotojas neatlieka savo darbo funkcijų ir jam nemokamas darbo užmokestis. Teigtina, kad šis institutas, yra tam tikra darbuotojo nesutikimo su esama padėtimi išraiškos forma, kuria darbuotojas išreiškia savo nesutikimą su darbdavio įsipareigojimų nevykdymu.

Analizuojamo straipsnio 2 dalyje įtvirtinta, kad laikinas darbo sutarties vykdymo sustabdymas pasibaigia kitą dieną po to, kai darbuotojas raštu atšaukia laikiną darbo sutarties vykdymo sustabdymą arba kai darbdavys visiškai įvykdo savo įsipareigojimus darbuotojui ir jį apie tai informuoja, arba kai pasibaigia trijų mėnesių terminas¹⁴⁸. Minėtoje normoje įtvirtintas darbo sutarties vykdymo sustabdymo pasibaigimas. Darbo sutarties vykdymo sustabdymas pasibaigia trim pagrindais t. y. darbuotojui atšaukus, darbo sutarties vykdymo sustabdymą, darbdaviui įvykdžius darbo sutartyje numatytus

¹⁴⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei kodekso pildymo 123¹ straipsniu įstatymas. *Valstybės žinios*, 2010 – 07 – 10, nr. 81 – 4221.

¹⁴⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64 – 2569.

¹⁴⁸ *Ibid.*

įsipareigojimus, taip pat pasibaigus darbo sutarties vykdymo sustabdymo terminui, t. y. pasibaigus trijų mėnesių terminui. Pasibaigus trijų mėnesių terminui darbuotojas privalo vėl pradėti vykdyti savo darbo funkcijas, nes analizuojamos normos gali būti taikomos terminuotam laikui, pasibaigus darbo sutarties vykdymo sustabdymo laikui, darbo sutarties vykdymas toliau tęsiamas t. y. turi būti vykdomi darbuotojo ir darbdavio įsipareigojimai įtvirtinti darbo sutartyje. Gali kilti klausimas, jeigu pasibaigus trijų mėnesių terminui, darbdaviui neįvykdžius savo įsipareigojimų, darbuotojas, nepradėtu vykdyti savo darbo funkcijų. Tokiu atveju už nepagrįstą darbo funkcijų nevykdymą darbdavys, darbo funkcijų neatliekančiam darbuotojui, galėtų taikyti drausmines nuobaudas, nes darbo sutarties vykdymas toliau tęsiamas. Gali atsirasti tokių situacijų, kai darbdavys įvykdo savo įsipareigojimus, tuomet praėjus tam tikram laikotarpiui vėl nebevykdo savo įsipareigojimų, pavyzdžiui, nemoka darbo užmokesčio. Analizuojamame straipsnyje, įstatymo leidėjas nėra įtvirtinęs normos, po kurio laiko, darbuotojas vėl įgyja teisę stabdyti darbo sutarties vykdymą. Todėl darytina išvada, kad pagrįstam darbuotojo, darbo sutarties vykdymo sustabdymui, gali būti atsiradęs darbdavio įsipareigojimų nevykdymas. Todėl kiekvieną kart, atsiradus darbdavio įsipareigojimų nevykdymo faktui, darbuotojas įgyja teisę vėl stabdyti darbo sutarties vykdymą. Jau prieš tai analizuotame DK 128 straipsnyje įtvirtinta, 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). Darbo sutartis turi būti nutraukiama nuo darbuotojo prašyme nurodytos datos. Ši data turi būti ne ankstesnė kaip trys dienos nuo prašymo padavimo dienos.¹⁴⁹ Remdamasis prieš tai išdėstyta norma darbuotojas, turi teisę nutraukti darbo sutartį, kai darbdavys ilgiau nei du mėnesius iš eilės, darbuotojui nemoka darbo užmokesčio, net ir tuo atveju, kai darbo sutarties vykdymas nebuvo sustabdytas. Teigtina, kad darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbdaviui nevykdant savo įsipareigojimų, yra tam tikras darbuotojo reikalavimas, kad darbdavys įvykdytų darbo sutartyje priimtus įsipareigojimus. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, savo negausioje DK 123¹ straipsnyje įtvirtintos normos aiškinimo praktikoje, pagal žemesnių teismų nustatytas faktines aplinkybes, išaiškino, kad ieškovė prieš tai buvo raštu kreipusis į darbdavį dėl darbo užmokesčio įsiskolinimo išmokėjimo, pateikusi pareiškimą darbdaviui dėl darbo sutarties vykdymo sustabdymo DK 123¹ straipsnio pagrindu. Šiame straipsnyje numatyti tokie patys darbo sutarties vykdymo sustabdymo pagrindai, kaip ir nutraukiant sutartį pagal DK 128 straipsnį, dėl du mėnesius iš eilės nemokamo viso darbo

¹⁴⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64 – 2569.

užmokesčio. Išvardytos aplinkybės patvirtina nuoseklų ieškovės ketinimo nutraukti darbo santykius dėl to, kad darbdavys laiku nemoka darbo užmokesčio, formavimąsi. Atsakovas ieškovės prašymų išmokėti darbo užmokesčių netenkino, ieškovės aiškinimu – pažadėjo išmokėti tokiu atveju, jei ji pateiks pareiškimą dėl darbo santykių nutraukimo pačios prašymu. Byloje taip pat nustatyta, kad ieškovė augina nepilnametį vaiką, prižiūri nedarbingą motiną, todėl yra akivaizdžiai didesnis nuolatinių lėšų poreikis. Dėl to teisėjų kolegija pripažįsta pagrįsta apeliacinės instancijos teismo išvada, kad ieškovės pareiškimė išdėstyta valia nutraukti darbo sutartį pagal DK 128 straipsnį susiformavo ne laisvai, o esant darbdavio įtakai¹⁵⁰. Pažymėtina, kad darbo sutarties vykdymo sustabdymas, kai darbdavys ilgiau kaip du mėnesius iš eilės nemoka darbo užmokesčio, gali būti vertintinas, kaip darbuotojo išpėjimas darbdaviui, kad jis išmokėtų darbo užmokesčių. Teigtina, kad darbuotojas, gali nutraukti darbo sutartį pagal DK 128 straipsnį, prieš tai nestabdydamas darbo sutarties vykdymo. Įstatymo leidėjas neįpareigoja darbuotojo, darbdaviui nevykdant savo įsipareigojimų stabdyti darbo sutarties vykdymą. Darbo užmokesčio nemokėjimas ilgiau nei du mėnesius iš eilės iškart suteikia darbuotojui teisę nutraukti darbo sutartį, remiantis DK 128 straipsniu.

DK 123¹ straipsnio 3 dalyje teigiama, kad jeigu darbuotojas pagrįstai sustabdo darbo sutarties vykdymą, darbdavys sumoka jam ne mažesnę kaip vienos minimaliosios mėnesinės algos dydžio kompensaciją už kiekvieną mėnesį¹⁵¹. Minėtoje normoje įstatymo leidėjas įtvirtina, kad tik esant pagrįstam darbo sutarties vykdymo sustabdymui, darbdavys privalo išmokėti darbuotojui kompensaciją už kiekvieną mėnesį, kai darbo sutarties vykdymas buvo sustabdytas, t. y. už tris mėnesius. Pažymėtina, kad siekdamas išvengti darbuotojų piknaudžiavimo, įstatymo leidėjas, tokiu reglamentavimu siekia apsaugoti darbdavio interesus nuo nepagrįsto darbo sutarties vykdymo sustabdymo, kuris galimas tik kai darbdavys nevykdo savo įsipareigojimų.

Analizuojamo straipsnio 4 dalyje, įstatymo leidėjas įtvirtino, kad darbuotojas, nepagrįstai sustabdęs darbo sutarties vykdymą, įstatymų nustatyta tvarka atsako už darbdaviui padarytą žalą¹⁵². Pažymėtina, kad minėtoje normoje yra numatyta darbuotojo atsakomybė, už nepagrįstą darbo sutarties vykdymo sustabdymą, t. y. darbuotojas privalo atlyginti visą žalą darbdaviui, kuri atsirado dėl nepagrįsto darbo sutarties vykdymo sustabdymo. Darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbdaviui nevykdant savo įsipareigojimų, gali būti pagrįstas, laikantis DK 123¹ straipsnyje įtvirtintų nuostatų,

¹⁵⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. spalio 7 d. nutartis civilinėje byloje O. R. v UAB MAGNACHARTA, Nr. 3K – 3 – 420/2014.

¹⁵¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64 – 2569.

¹⁵² *Ibid.*

nepiktnaudžiaujant įstatymo leidėjo suteikta teise. Kaip jau buvo minėta, analizuojamo straipsnio taikymo aiškinimas nėra gausus Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje, tačiau, minėto straipsnio normų tinkamą taikymą, taip pat išaiškina žemesnių instancijų teismai, pavyzdžiui Vilniaus apygardos teismas išaiškino, kad iš bylos duomenų matyti, kad V. M. 2013-07-10 21 val. 13 min. paštui įteikė laišką, adresuotą darbdaviui, su pranešimu apie darbo sutarties sustabdymą DK 123¹ straipsnio 1 dalis <...> Šiuo atveju ieškovė mano, kad neatvykdama į darbą 2013-07-16 ir 2013-07-18 ji darbo drausmės nepažeidė, nes tinkamai informavo darbdavį apie darbo sutarties vykdymo sustabdymą. Tačiau teisėjų kolegija tokį apeliančios elgesį laiko nesąžiningu ir pažeidžiančiu atsakovo kaip darbdavio interesus bei paneigiančiu įstatymo darbdaviui suteiktą galimybę ištaisyti darbuotojų teisių pažeidimus, jei tokie pažeidimai yra nustatomi. Pažymėtina, kad 2013-07-11 nuo 10 iki 18.30 val. bei 2013-07-12 nuo 10 iki 12 val. ieškovė atvyko į darbą, tačiau atsakovo vadovybės apie 2013-07-10 išsiųstą pranešimą neinformavo, apie tai neužsiminė ir iki minėto pranešimo išsiuntimo. <...>, 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 teisėmis. Taigi, teisėjų kolegijos vertinimu, šiuo atveju ieškovės neatvykimas į darbą 2013-07-16 ir 2013-07-18, tinkamai neinformavus atsakovo apie darbo sutarties vykdymo sustabdymą ir nesant tam svarbių priežasčių, laikytinas šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu, dėl kurio ieškovei pagrįstai skirta nuobauda – atleidimas iš darbo¹⁵³. Pažymėtina, kad pagal šio teismo išaiškinimą, registruoto laiško išsiuntimas nėra tinkamas darbdavio informavimas apie darbo sutarties vykdymo sustabdymą, teigtina, kad darbuotoja, po laiško išsiuntimo atvyko į darbą ir turėjo galimybę tinkamai informuoti darbdavį. DK 123¹ straipsnyje, įstatymo leidėjas yra įtvirtinęs reikalavimą, kad įspėjimas dėl darbo sutarties vykdymo būtų rašytinis, tačiau nedetalizuojama įspėjimo pateikimo darbdaviui tvarka. Darbo sutarties vykdymo sustabdymas, gali turėti įtakos darbo santykių tęstinumui ir yra ypatingai svarbus, nes darbdaviui neįvykdžius savo įsipareigojimų darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį DK 128 straipsnio pagrindu, todėl teigtina, kad esant galimybei, toks įspėjimas dėl darbo sutarties vykdymo sustabdymo, turėtų būti įteiktas darbdaviui tiesiogiai. Kitoje nutartyje Vilniaus apygardos teismas išaiškino, kad byloje neginčytinai nustatyta, kad ieškovas 2012-11-16 darbdaviui įteikė prašymą, kuriame nurodė, jog nuo 2012 m. lapkričio 22 d. jis sustabdo darbo

¹⁵³ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. rugpjūčio 1 d. nutartis civilinėje byloje V. M. v VŠĮ NAUJOSIOS VILNIO POLIKLINIKA, Nr. 2A – 1987-560/2014.

sutarties vykdymą dėl to, kad darbdavys nevykdo savo sutartinių įsipareigojimų ir nemoka jam darbo užmokesčio daugiau kaip du mėnesius. Teismas teisingai konstatavo, kad ieškovas turėjo teisinę pagrindą sustabdyti darbo sutarties vykdymą pagal DK 123¹ straipsnio nuostatas, nes prašyme nurodytos aplinkybės atitinka tikrovę – darbdavio pateikti duomenis apie darbo užmokesčio mokėjimus patvirtina, kad darbo užmokesčio išmokėjimas ieškovui nuolat vėluodavo <...>. Tai reiškia, kad atsakovas nepagrįstai vertino ieškovo neatvykimo į darbą nuo 2012-11-22 kaip pravaikštą. Minėti ieškovo veiksmai atitiko DK 123¹ straipsnio nuostatas, todėl nėra pagrindo sutikti su apelianto teiginiu, kad ieškovas buvo nesąžiningas darbdavio atžvilgiu ir pažeidė DK 35 straipsnyje nustatytą draudimą piktnaudžiauti savo teise¹⁵⁴. Pagal minėtą išaiškinimą, pažymėtina, kad darbuotojui sustabdžius darbo sutarties vykdymą, laikinai sustabdomas ir darbuotojo įsipareigojimų darbdaviui vykdymas, todėl, darbdavys, darbuotojo neatvykimo į darbą darbo sutarties vykdymo sustabdymo laikotarpiu, negali vertinti kaip pravaikštos, nes darbo sutarties sustabdymo laikotarpiu, darbuotojas atleidžiamas nuo pareigos atlikti savo darbo funkcijas ir jam darbo užmokestis nemokamas¹⁵⁵.

Apibendrinant teigtina, kad DK 123¹ straipsnyje įtvirtinta darbuotojo teisė sustabdyti darbo sutarties vykdymą, darbdaviui nesilaikant darbo sutartyje, taip pat kituose teisės aktuose nustatytų įsipareigojimų. Darbo sutarties vykdymo sustabdymui būdingi tokie požymiai: darbo sutartis gali būti sustabdyta terminuotam, t. y. trijų mėnesių laikotarpiui, darbuotojas privalo prieš tris darbo dienas raštu informuoti darbdavį apie darbo sutarties vykdymo sustabdymą ir, jeigu darbdavys ilgiau kaip du mėnesius nevykdo savo įsipareigojimų. Darbuotojo darbo sutarties vykdymo sustabdymas gali būti teisėtas ir pagrįstas esant visiems šiems požymiams. Darbo sutarties vykdymo sustabdymo pasibaigimas galimas trim pagrindais: darbuotojui atšaukus darbo sutarties vykdymo sustabdymą, darbdaviui įvykdžius savo įsipareigojimus ir pasibaigus darbo sutarties vykdymo sustabdymo terminui. Darbo sutarties vykdymo sustabdymo laikotarpiu, darbuotojo neatvykimas į darbą, negali būti vertinamas, kaip darbo pareigų pažeidimas.

¹⁵⁴ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje J. S. v UAB VILNIAUS CONSULT, Nr. 2A – 2831 – 104/2013.

¹⁵⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64 – 2569.

3. Darbo sutarties vykdymo instituto problemos ir naujasis reguliavimas

Analizuojant darbo sutarties vykdymo institutą ir jį sudarančius elementus, buvo iškeltos tokios problemos pavyzdžiui DK 118 straipsnyje įvardintas kitas asmuo, įstatymo leidėjas nedetalizuoja koks tai asmuo, ar tai gali būti kolega, kuriam darbuotojas paveda savo darbą, ar tai kitas asmuo nedirbantis toje įstaigoje. Už darbo pavedimą kitam asmeniui be darbdavio sutikimo, pagal minėtą str., darbdavys gali skirti drausmines nuobaudas, tačiau, jeigu darbas buvo pavestas kitam asmeniui nedirbančiam toje įmonėje, darbdavys negali skirti jokių nuobaudų, taip pat jo nesaisto susitarimai dėl konfidencialumo ir nekonkuravimo įsipareigojimų. Kita problema susijusi su darbo sutarties sąlygų keitimu, kuris yra įtvirtintas DK 120 straipsnyje, įstatymo leidėjas minėtame straipsnyje nėra įtvirtinęs termino, prieš kiek laiko turi būti pranešta apie darbo sutarties sąlygų keitimą. Analizuojant DK 121 straipsnyje įtvirtintą laikiną darbo sąlygų pakeitimą ypatingais atvejais, įstatymo leidėjas įtvirtino tam tikrus apribojimus, dėl laikino darbo sąlygų pakeitimo, t. y. darbuotojo perkėlimas į darbo sutartimi nesulygtą darbą yra terminuotas t. y. iki vieno mėnesio laikui, perkėlimas turi būti toje pačioje vietovėje, ir minėto straipsnio pavyzdiniame sąraše nurodytais, taip pat kitais pagrindais. Analizuojamo straipsnio atveju kyla problema, nes perkėlimas ribojamas tik teritorijos prasme t. y. ta pačia vietove, todėl kyla klausimas, ar galima DK 121 straipsnyje pavyzdiniame sąraše nurodytais, taip pat kitais pagrindais perkelti darbuotoją į kitą įmonę, ar įstaigą, esančią toje pačioje vietovėje. Analizuojant DK 123 straipsnį – nušalinimas nuo darbo, buvo iškelta problema, dėl nušalinamo darbuotojo apmokėjimo, ar nušalintam darbuotojui darbo užmokestis nemokamas, už laiką, kurį jis buvo nušalintas nuo darbo, ar už visą darbo dienos, pamainos laiką.

Minėtų problemų sprendimo, bus ieškoma naujajame Darbo kodekso projekte (toliau vadinama – DK Projektas)¹⁵⁶, kuriuo siekiama pakeisti darbo santykių reglamentavimą, juos liberalizuoti bei atsisakyti perteklinių normų, kurios praktikoje arba nenaudojamos iš viso, arba jų naudojimas darbdaviams sukelia papildomas tiek laiko, tiek finansines sąnaudas. Įgyvendinus DK Projekte numatytas priemones, naujasis darbo santykius reguliuojantis teisės aktas bus sistemingas, atitinkantis ne tik Europos Sąjungos teisę, bet ir Europos šalių (Latvijos, Estijos, Vengrijos, Austrijos, Vokietijos, Prancūzijos, Danijos Švedijos, Jungtinės Karalystės, Nyderlandų) darbo kodeksus, o visa tai leis pritraukti naujų užsienio investuotojų į Lietuvos rinką, sukurti daugiau naujų darbo vietų

¹⁵⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas Nr. XIIP-3234 [interaktyvus]. 2015 – 06 – 12 [žiūrėta 2016 m. kovo 16 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=1041192&p_tr2=2>.

ir pan.¹⁵⁷. Darbo teisės normų modernizavimo reikalingumas buvo išsakytas 2008 metais, Genovaitės Dambrauskienės straipsnyje Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos, kuriame teigiama, kad modernizuoti darbo teisę skatino darbo organizavimo pokyčiai, skatinantys darbuotojus bei įmones prisitaikyti prie naujai susiklosčiusių darbo sąlygų. Pokyčiai didina poreikį modernizuoti darbo teisę daugiau dėmesio skiriant intelektualaus darbo reguliavimui. Be to, atsiras vis daugiau profesijų, kuriose daugės savarankiško darbo, grindžiamo iniciatyvumu angl. self employment. <...>. Darbo teisės modernizavimo prielaidoms galima priskirti lankstumo bei darbo saugumo suderinimą (darbo laiko lankstumas, darbo sutarčių saugumas, darbo užmokesčio poveikis darbuotojų saugumui)¹⁵⁸. Taip pat Prof. Tomo Davulio straipsnyje Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos, kuriame teigiama, kad galiojančių darbo teisės normų ir praktikos pavyzdžių analizė parodė, kad nepaisant socialinės politikos pokyčių darbo teisė toliau turi būti tobulinama teisinio reguliavimo tikslumo, atitikties pasikeitusiems darbo sąlygoms, teisinio tikrumo ir efektyvumo linkme¹⁵⁹. Doc. Justinas Usonis savo straipsnyje teigia, kad Flexicurity – tai modernių būdų ir priemonių, kuriomis yra siekiama socialinio reguliavimo tikslų, visuma. Tai mišrus ir sudėtingas metodas, kurio užduotis – formuluoti kompromisines nuostatas, pagal kurias sėkmingai funkcionuotų šiuolaikinė darbo rinka, užtikrinanti socialinę žmonių gerovę. <...> angl. Flexicurity yra brandžios visuomenės bendro sutarimo rezultatas. Socialiniai partneriai turi subręsti kompromisui, veikti bendrai ir kartu ieškoti protingų ir naudingų visiems sprendimų, kurti konkurencingą ekonominę aplinką ir užtikrinti socialinę gerovę visuomenės nariams. Tam reikalinga aplinka, kurioje darbdaviai pripažįsta darbuotojų asociacijų teisę ir laisvę, profesinės sąjungos pripažįsta, jog darbdaviai yra darbo proceso organizatoriai (ne pašalpus dalintojai), <...>. Deja, bet šiandien Lietuvoje tokios terpės, mano manymu, nėra. Darbdaviai nelinkę pripažinti profesinių sąjungų, nes jos susiskaldžiusios ir kovoja

¹⁵⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas [interaktyvus]. 2015 – 06 – 12 [žiūrėta 2016 m. kovo 17 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.e-tar.lt/rs/lasupplement/a55ad61010ef11e58569be21ff080a8c/10deb19010f511e58569be21ff080a8c/format/ISO_PDF/>.

¹⁵⁸ DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė. *Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos* [interaktyvus]. Vilnius: Jurisprudencija, Nr. 8(110), 2008 [žiūrėta 2016 m. kovo 17 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.mruni.eu/upload/iblock/3b3/1dambrauskiene%207-12.pdf>>.

¹⁵⁹ DAVULIS, Tomas. *Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos* [interaktyvus]. Vilnius: Jurisprudencija, Nr. 8(110), 2008 [žiūrėta 2016 m. kovo 17 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.mruni.eu/upload/iblock/4df/4davulis%2027-33.pdf>>.

tarpusavyje¹⁶⁰. Pažymėtina, kad darbo teisės modernizavimas yra reikalingas, ir turi būti pasiektas socialinių partnerių susitarimu.

Šiame darbe bus analizuojamas ir DK Projekte¹⁶¹, numatytas darbo sutarties vykdymo instituto būsimas reglamentavimas, kuriuo remiantis, siekiama rasti sprendimus į prieš tai iškeltas problemas. Darbo sutarties vykdymo skyrių naujajame DK Projekte sudaro 8 straipsniai, t. y. Darbo sąlygų keitimas darbdavio iniciatyva; Darbo sąlygų keitimas darbuotojo iniciatyva; Prastova; Dalinis darbas; Darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbdavio ar kitų asmenų iniciatyva; Darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbuotojo iniciatyva; Darbo santykių tęstinumas darbdavio reorganizavimo, restruktūrizavimo ir verslo ar jo dalies perdavimo atveju; Nuotolinis darbas.

DK Projekte, skirtingai nei dabar galiojančiame DK, atskirais straipsniais nėra išskirtos darbuotojo pareigos pačiam atlikti jam pavestą darbą ir draudimo darbdaviui reikalauti iš darbuotojo, kad jis atliktų darbą nesulygtą darbo sutartimi, todėl DK Projektas nesprenžia prieš tai iškelto problemos dėl kitam asmeniui pavedamo darbo, be darbdavio sutikimo. Kaip ir dabar galiojančiame DK, taip ir DK Projekte numatytas darbo sutarties sąlygų keitimas. Pažymėtina, kad darbo sutarties sąlygų keitimas yra išskirtas į du straipsnius t. y. darbdavio iniciatyva ir darbuotojo iniciatyva. Darbdavio iniciatyva pakeisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas, papildomas darbo sutarties sąlygas, nustatytą darbo laiko režimo rūšį ar perkelti darbuotoją dirbti į kitą vietovę darbdavio iniciatyva galima tik darbuotojo raštišku sutikimu¹⁶². Pažymėtina, kad minėta norma, esant darbuotojo sutikimui suteikia teisę darbdaviui jį perkelti į kitą vietovę. Skirtingai nuo dabar galiojančio DK 121 straipsnio, pagal DK Projekte įtvirtintą siūlymą, darbuotoją, jo sutikimu būtų galima perkelti į kitą vietovę neterminuotam laikui skirtingai nei pagal dabar galiojančio DK, nuostatas, kurios suteikia darbdaviui teisę perkelti darbuotoją tik į tą pačią vietovę tik 121 straipsnyje numatytais pagrindais ir tik iki vieno mėnesio laikui. DK Projekto siūlymas nesprenžia prieš tai iškelto problemos dėl darbuotojo laikino darbuotojo perkėlimo ypatingais atvejais. Antrojoje straipsnio dalyje įtvirtinta, kad darbuotojo sutikimas arba nesutikimas dirbti pasiūlytomis pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis, kitos rūšies darbo laiko režimu ar kitoje vietovėje turi būti išreikštas per darbdavio nustatytą terminą, kuris negali būti

¹⁶⁰ USONIS, Justinas. *Darbo teisės problemų evoliucija Lietuvoje po 1990 m.* [interaktyvus]. Vilnius: Jurisprudencija, Nr. 19(3), 2012 [žiūrėta 2016 m. kovo 17 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.mruni.eu/upload/iblock/606/017_usonis.pdf>.

¹⁶¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas Nr. XIIP-3234 [interaktyvus]. 2015 – 06 – 12 [žiūrėta 2016 m. kovo 16 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=1041192&p_tr2=2>.

¹⁶² *Ibid.*

trumpesnis negu penkios darbo dienos. Darbuotojui atsisakius dirbti šiomis pakeistomis sąlygomis gali būti laikoma priežastimi nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės DK Projekto 56 straipsnio nustatyta tvarka¹⁶³. Pažymėtina, kad pagal siūlomą reglamentavimą, darbuotojas sutikimą ar nesutikimą su darbo sąlygų keitimu, turi išreikšti per darbdavio nustatytą terminą, kuris negali būti trumpesnis, nei penkios darbo dienos, ši DK Projekte įtvirtinta nuostata sprendžia prieš tai iškeltą problemą, nes dabar galiojantis DK nenumato termino, per kurį darbuotojas galėtų išreikšti savo apsisprendimą dėl keičiamų darbo sutarties sąlygų. DK Projekto 44 str. 3 dalyje įtvirtinta, kad dėl neteisėto darbo sutarties pakeitimo darbuotojas turi teisę kreiptis į darbo ginčus dėl teisės nagrinėjantį organą, prašydamas įpareigoti darbdavį vykdyti darbo sutartį ir atlyginti atsiradusią žalą. Darbuotojui to nepadarius per tris mėnesius nuo to momento, kai darbuotojas sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą, laikoma, kad darbuotojas sutiko dirbti pakeistomis darbo sąlygomis¹⁶⁴. Pagal minėtą DK Projekto nuostata, darbuotojui neginant savo teisių ginčus nagrinėjančiuose organuose, bus laikoma, kad darbuotojas sutiko su neteisėtu darbo sutarties sąlygų pakeitimu. Keičiant darbo sutarties sąlygas darbuotojo iniciatyva, pagal DK Projekto 45 straipsnio nuostatas, darbuotojas gali prašyti darbdavio, pakeisti jo darbo sąlygas. Atsisakymas patenkinti darbuotojo raštu pateiktą prašymą pakeisti būtinausias ar darbo sutarties šalių sulygta papildomas darbo sutarties sąlygas turi būti motyvuotas ir pateiktas raštu ir ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo darbuotojo prašymo pateikimo¹⁶⁵. Būtina atkreipti dėmesį į tai, Socialiniame modelyje¹⁶⁶ 45 straipsnyje 2 dalyje nėra įtvirtintos nuostatos dėl motyvuoto, raštiško atsakymo pateikimo darbuotojui per 5 dienas, ir pažymėtinas projektų skirtumas.

DK Projekto 46 straipsnyje įtvirtinta prastova. Jei darbdavys negali suteikti darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo ne dėl darbuotojo kaltės ir darbuotojas nesutinka dirbti kito jam pasiūlyto darbo, darbdavys darbuotojui skelbia prastovą. Prastova gali būti skelbiama ir darbuotojų grupei¹⁶⁷. Kaip ir dabar galiojančiame DK, taip ir DK Projekte, prastova turi būti atsiradusi ne dėl darbuotojo kaltės. Šiuo metu galiojantis teisinis reglamentavimas sudaro prielaidą teigti, kad tuo atveju, jeigu

¹⁶³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas Nr. XIIP-3234 [interaktyvus]. 2015 – 06 – 12 [žiūrėta 2016 m. kovo 16 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=1041192&p_tr2=2>.

¹⁶⁴ *Ibid.*

¹⁶⁵ *Ibid.*

¹⁶⁶ Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinis – administracinis modelis [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. kovo 16 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-kodekso-projektas.pdf>>.

¹⁶⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas Nr. XIIP-3234 [interaktyvus]. 2015 – 06 – 12 [žiūrėta 2016 m. kovo 16 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=1041192&p_tr2=2>.

skelbiama prastova ir darbuotojas sutinka prastovos metu užimti kitas pareigas, tokia situacija vis tiek laikoma prastova. Kitaip matyti iš cituojamos DK Projekto normos, darbuotojui sutikus eiti kitas jam pasiūlytas pareigas, tai neturėtų būti laikoma prastova¹⁶⁸. DK Projekte pastebėtina naujovė, kai darbuotojas prastovos metu privalo, ir kada neprivalo būti darbo vietoje. Kaip matyti iš DK Projekto 3 ir 4 dalių, jei prastova skelbiama ilgesniam laikotarpiui nei viena darbo diena, bet ne ilgiau kaip trims darbo dienoms, negali būti reikalaujama, kad darbuotojas atvyktų į darbovietę kasdien ilgesniam nei viena valanda laikui. Buvimo darbovietėje per prastovą laiku jam paliekamas darbo užmokestis, o kitu prastovos laikotarpiu, kai darbuotojas neprivalo būti darbe, jam paliekama pusė darbo užmokesčio. Jei prastova paskelbta neterminuotai arba ilgesniam nei trijų darbo dienų laikotarpiui, darbuotojas neprivalo atvykti į darbovietę, tačiau turi būti pasirengęs atvykti į darbovietę kitą darbo dieną po darbdavio pranešimo. Už prastovos laiką iki trijų darbo dienų mokama šio straipsnio 2 ir 3 dalyse nustatyta tvarka, o už kitą prastovos laikotarpį jam paliekama 30 procentų jo darbo užmokesčio¹⁶⁹. Pažymėtina, kad reikalavimas būti darbe yra siejamas su prastovos terminu, taip pat skiriasi darbo apmokėjimas darbuotojui, kuris prastovos metu yra darbo vietoje, ir prastovos metu nesančio darbo vietoje darbuotojo užmokestis. Pažymėtina, kad prastovos ir darbo užmokesčio mokėjimo prastovos metu, normos yra nurodytos tame pačiame straipsnyje. DK Projekto 46 straipsnio 5 dalyje, taip pat yra numatyta, dalinė prastova, Darbdavys gali paskelbti darbuotojui dalinę prastovą, kai tam tikram laikotarpiui sumažinamas darbo dienų per savaitę skaičius (ne mažiau kaip 2 darbo dienos) ar darbo valandų per dieną skaičius (ne mažiau kaip 3 darbo valandos per dieną). Dalinės prastovos laikotarpiais, kai darbuotojas neprivalo būti darbe, jam apmokama DK Projekto 46 straipsnio 3 ir 4 dalyse nustatyta tvarka¹⁷⁰. Tačiau būtina atkreipti dėmesį į tai, kad Socialiniame modelyje, nėra įtvirtintos dalinės prastovos¹⁷¹.

DK Projekto 47 straipsnyje įtvirtintas naujas institutas – dalinis darbas. Dalinis darbas gali būti nustatomas, kai dėl svarbių ekonominių priežasčių darbdavys negali suteikti darbuotojams darbo ir yra grupės darbuotojų atleidimo iš darbo prielaidos (DK Projekto 62 straipsnis). Dalinis darbas yra iki pusės darbuotojo darbo laiko normos

¹⁶⁸ MIKALOPAS, Mantas. Naujojo darbo kodekso projektas – darbo santykių teisinio reguliavimo pasikeitimai (darbo sutarties vykdymas ir darbo laikas). *Apskaitos ir mokesčių apžvalga*, 2015. Nr. 11. p. 72.

¹⁶⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas Nr. XIIP-3234 [interaktyvus]. 2015 – 06 – 12 [žiūrėta 2016 m. kovo 16 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=1041192&p_tr2=2>.

¹⁷⁰ *Ibid.*

¹⁷¹ Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinis – administracinis modelis [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. kovo 16 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-kodekso-projektas.pdf>>.

trumpesnis darbo laikas, kai dėl darbo laiko sutrumpinimo sumažėjęs darbo užmokestis darbuotojui kompensuojamas, išmokant dalinio darbo išmoką Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymo nustatyta tvarka¹⁷². Teigtina, kad toks siūlymas vertintinas teigiamai, nes esant darbuotojų atleidimo prielaidoms, darbo santykiai su darbuotojais nebūtų nutraukiami, o būtų nustatomas dalinis darbas.

Darbo sutarties vykdymo sustabdymo institutas, DK Projekte išskirtas į du straipsnius, t. y. darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbdavio ar kitų asmenų iniciatyva ir darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbuotojo iniciatyva. Darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbdavio ar kitų asmenų iniciatyva numatytas DK Projekto 48 straipsnyje, jei darbuotojas pasirodė darbe apsvaigęs nuo alkoholio, narkotinių ar toksinių medžiagų, darbdavys tą dieną (pamainą) nušalina nuo darbo, neleisdamas jam dirbti ir nemokėdamas darbo užmokesčio. Darbdavys taip pat raštu nušalina darbuotoją nuo darbo, neleisdamas jam dirbti ir nemokėdamas darbo užmokesčio pagal pareigūnų arba organų, kuriems įstatymai suteikia nušalinimo teisę, rašytinį reikalavimą iki trijų mėnesių. Jame turi būti nurodyta, kuriam laikui darbuotojas nušalinamas, nušalinimo priežastis ir teisinis pagrindas¹⁷³. Pažymėtina, kad net ir DK Projekte įtvirtinta norma dėl darbuotojo nušalinimo nesprendžia prieš tai iškelto problemos, ar nušalintam darbuotojui darbo užmokestis nemokamas, už laiką, kurį jis buvo nušalintas nuo darbo, ar už visą darbo dienos laiką. Todėl siūlytina papildyti DK Projektą nurodant, kad darbo užmokestis nemokamas tik už nušalinimo laiką, pavyzdžiui, už darbo dienos laiką, kurį darbuotojas dirbo nepažeisdamas darbo tvarkos, būtų mokama Vyriausybės nustatytu minimaliuoju valandiniu atlygiu. Tai būtų sąžininga ir protinga darbuotojo atžvilgiu. Pažymėtina DK Projekte įtvirtinta naujovė, kad darbdavys, tirdamas darbuotojo galimo padaryto darbo pareigų pažeidimo aplinkybes, gali nušalinti darbuotoją nuo darbo laikotarpiui iki trisdešimt kalendorinių dienų palikdamas jam darbo užmokestį¹⁷⁴. Šis siūlymas vertintinas teigiamai ta dalimi, kad nušalintam darbuotojui būtų paliekamas darbo užmokestis. Būtina atkreipti dėmesį į tai, kad Socialiniame modelyje įtvirtinta galimybė nušalinti darbuotoją iki penkių dienų, paliekant jam darbo užmokestį¹⁷⁵.

Darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbuotojo iniciatyva, DK Projekte, mažai kuo skiriasi nuo dabar galiojančiame DK 123¹ straipsnyje įtvirtinto, darbo sutarties

¹⁷² Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas Nr. XIIP-3234 [interaktyvus]. 2015 – 06 – 12 [žiūrėta 2016 m. kovo 16 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=1041192&p_tr2=2>.

¹⁷³ *Ibid.*

¹⁷⁴ *Ibid.*

¹⁷⁵ Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinis – administracinis modelis [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. kovo 16 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-kodekso-projektas.pdf>>.

vykdymo sustabdymo. DK Projekto 49 straipsnis įtvirtinta, kad Darbuotojas turi teisę laikinai, iki trijų mėnesių, sustabdyti darbo sutarties vykdymą, apie tai raštu įspėjęs darbdavį prieš tris darbo dienas, jeigu darbdavys du ir daugiau mėnesių iš eilės nemoka viso priklausančio darbo užmokesčio arba ilgiau kaip du mėnesius iš eilės nevykdo kitų savo įsipareigojimų, kuriuos nustato darbo sutartis arba darbo ir poilsio laiką, apmokėjimą už darbą, darbuotojų saugą ir sveikatą darbe reglamentuojančios darbo teisės normos ir kolektyvinės sutartys. Šiuo atveju darbuotojas atleidžiamas nuo pareigos atlikti savo darbo funkciją¹⁷⁶. DK Projekto 49 straipsnio 3 dalyje, darbdavys sumoka darbuotojui ne mažesnę kaip vienos minimaliosios mėnesinės algos dydžio kompensaciją už kiekvieną sustabdymo mėnesį, išskyrus atvejus, kai darbuotojas darbo sutarties vykdymą sustabdo nepagrįstai¹⁷⁷. Pažymėtina, kad ši norma nesiskiria nuo dabar galiojančio reglamentavimo, nes pagal DK 123¹ straipsnį, darbuotojui, kuris pagrįstai sustabdo darbo sutarties vykdymą turi būti mokama ne mažesnė, kaip vienos minimalios algos dydžio kompensacija. Pažymėtinas ypatingas siūlymų skirtumas Socialiniame modelyje, kuriame siūloma, kad darbdavys sumoka darbuotojui ne mažesnę kaip pusės minimaliosios mėnesinės algos dydžio kompensaciją už kiekvieną sustabdymo mėnesį, išskyrus atvejus, kai darbuotojas darbo sutarties vykdymą sustabdo nepagrįstai¹⁷⁸. Toks siūlymas kritikuotinas ir neteisingas darbuotojo atžvilgiu. Darbuotojas, darbdaviui nevykdamas įsipareigojimų patiria nuostolius t. y. jam nemokamas darbo užmokestis, todėl darbuotojas turi galimybę sustabdyti darbo sutarties vykdymą. Kyla klausimas ar darbuotojas naudotųsi tokiu institutu, dėl kurio, pagrįstai sustabdžius darbo sutarties vykdymą, darbo užmokestis būtų sumokamas dar mažesnis nei minimali mėnesinė alga. Manytina, kad toks institutas praktikoje nebūtų taikomas, t. y. darbuotojai nestabdytų darbo sutarties vykdymo, tikėdamiesi, kad darbdavys atsiskaitys ir sumokės visą jiems priklausančią darbo užmokestį, skirtingai nei pasinaudoję instituto teikiama teise, gautų tik pusę minimalios mėnesinės algos. Teigtina, kad toks siūlymas yra naudingas tik darbdaviui.

DK Projekto darbo sutarties vykdymo skyriuje 50 straipsnyje įtvirtintas darbo santykių tęstinumas darbdavio reorganizavimo, restruktūrizavimo ir verslo ar jo dalies perdavimo atveju. Darbdavio dalyvių sudėties pasikeitimai, jo pavaldumo, dalyvio ar

¹⁷⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas Nr. XIIP-3234 [interaktyvus]. 2015 – 06 – 12 [žiūrėta 2016 m. kovo 16 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=1041192&p_tr2=2>.

¹⁷⁷ *Ibid.*

¹⁷⁸ Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinis – administracinis modelis [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. kovo 16 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-kodekso-projektas.pdf>>.

pavadinimo pasikeitimas, darbdavio sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos ar restruktūrizavimas nekeičia darbdavio darbuotojų darbo sąlygų ir negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius¹⁷⁹. DK Projekte įtvirtintos panašios normos, kaip ir dabar galiojančio DK 138 straipsnio apribojimais nutraukti darbo sutartį. Tačiau Pažymėtina, kad DK Projekto siūlymas kur kas labiau išplečia šias normas, siekiant apsaugoti darbuotoją. Pavyzdžiui, kai darbo santykiai pereina verslo perėmėjui, šis juos gali nutraukti tik bendraisiais pagrindais, nesiejama su verslo ar jo dalies perdavimu. Jei verslo perėmėjas nevykdo DK Projekto 50 straipsnio 2 ir 3 dalyse nurodytų pareigų, verslo perdavėjas atsako solidariai dėl darbdavio teisių ir pareigų, egzistuojančių perdavimo momentu, įvykdymo¹⁸⁰.

DK Projekto 51 straipsnyje įtvirtintas nuotolinis darbas, kuris yra darbo organizavimo forma arba darbo atlikimo būdas, kai darbuotojas jam priskirtas darbo funkcijas ar jų dalį visą arba dalį darbo laiko su darbdaviu suderinta tvarka reguliariai atlieka nuotoliniu būdu, tai yra sulygtoje darbo sutarties šalims priimtinoje kitoje negu darbovietė vietoje, taip pat ir naudojant informacinės technologijas (teledarbas)¹⁸¹. Analizuojant DK Projekto 51 straipsnį galima išvada, kad asmeniui dirbant teledarba, konkrečios tokio asmens darbo vietos nurodyti nebūtina. Jeigu teisės aktas būtų aiškinamas būtent tokiu požiūriu, tai leistų lanksčiau organizuoti nuotolinį darbą¹⁸². Būtina atkreipti dėmesį į tai, kad nuotolinio darbo atveju darbuotojo dirbtas laikas apskaitomas darbdavio nustatyta tvarka¹⁸³. Visiškai skirtingas siūlymas buvo įtvirtintas Socialiniame modelyje, nuotolinio darbo atveju darbuotojo dirbto laiko darbdavys neapskaito¹⁸⁴. Manytina, kad nuotolinis darbas turėtų būti apskaitomas darbdavio.

Lietuva dar tik siekia darbo teisinių santykių lankstumo, o Lenkijoje pastebimas darbo teisės aktų liberalizavimas, kurio padarinys – darbo rinkos ekonomine prasme liberalizavimas, pavyzdžiui, numatant daugiau galimų sudaryti darbo sutarčių rūšių. Darbo rinkos liberalizavimas įkuriant darbo agentūras, taip pat laikinojo įdarbinimo agentūrų teisinis reguliavimas vertinamas kaip svarbaus įdarbinimo rinkos liberalizavimas

¹⁷⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas Nr. XIIP-3234 [interaktyvus]. 2015 – 06 – 12 [žiūrėta 2016 m. kovo 16 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=1041192&p_tr2=2>.

¹⁸⁰ *Ibid.*

¹⁸¹ *Ibid.*

¹⁸² MIKALOPAS, Mantas. Naujojo darbo kodekso projektas – darbo santykių teisinio reguliavimo pasikeitimai (darbo sutarties vykdymas ir darbo laikas). *Apskaitos ir mokesčių apžvalga*, 2015. Nr. 11. p. 73.

¹⁸³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas Nr. XIIP-3234 [interaktyvus]. 2015 – 06 – 12 [žiūrėta 2016 m. kovo 16 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=1041192&p_tr2=2>.

¹⁸⁴ Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinis – administracinis modelis [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. kovo 16 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-kodekso-projektas.pdf>>.

techniniu teisiniu požiūriu¹⁸⁵. Latvijoje darbo sąlygos per daug reikalauja iš darbdavių ir nesudaro sąlygų lankstesniems susitarimams, taip pat nėra įtvirtintų lanksčių darbo formų, o darbas ne visą darbo dieną labai mažai paplitęs. Dėl šių priežasčių sukuriama kliūtys tiek darbdaviams, tiek darbuotojams naudotis darbo teisės lankstumu¹⁸⁶.

Apibendrinant teigtina, kad pagal DK Projekto siūlymą, darbo sutarties sąlygos galėtų būti keičiamos tiek darbdavio, tiek darbuotojo iniciatyva. Keičiant darbo sutarties sąlygas darbdavio iniciatyva, jis visais atvejais privalo gauti darbuotojo raštišką sutikimą dėl darbo sutarties sąlygų pakeitimo. DK Projektas įtvirtina terminą, kuris negali būti trumpesnis nei penkios darbo dienos. Per šį laikotarpį darbuotojas turi išreikšti sutikimą ar nesutikimą dėl keičiamų darbo sutarties sąlygų.

DK Projektas numato nuostatas prastovos metu, t.y. kada darbuotojas privalo ir kada neprivalo būti darbo vietoje bei įtvirtinamos naujos nuostatos dėl dalinės prastovos skelbimo.

DK Projekto siūlymas dėl dalinio darbo vertintinas teigiamai, nes esant darbuotojų atleidimo prielaidoms, darbo santykiai su darbuotojais nebūtų nutraukiami, o būtų nustatomas dalinis darbas.

Išanalizavus DK Projekte pateiktas nuostatas dėl darbo sutarties vykdymo sustabdymo darbdavio iniciatyva, siūlytina papildyti DK Projektą nurodant, kad darbo užmokestis nemokamas tik už nušalinimo laiką, pavyzdžiui, už darbo dienos laiką, kurį darbuotojas dirbo nepažeisdamas darbo tvarkos, būtų mokama Vyriausybės nustatytu minimaliuoju valandiniu atlygiu.

Pritartina DK Projekto, bet ne Socialinio modelio siūlymui, kuris įtvirtina vienos minimalios mėnesinės algos dydžio kompensaciją darbuotojui, pagrįstai sustabdžiusiam darbo sutarties vykdymą. Taip pat, teigiamai vertintini DK Projekto siūlymai dėl darbo santykių tęstinumo darbdavio reorganizavimo, restruktūrizavimo ir verslo ar jo dalies perdavimo, kuriuo siekiama darbo santykių tęstinumo verslo perdavimo atveju bei siūlomi nuolatinio darbo normų pakeitimai, kuriais siekiama lankstesnio nuolatinio darbo organizavimo.

¹⁸⁵ SANETRA, W. The Notion of Labour Market and Its Liberalisation in Polish Conditions. Iš *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos*: Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12 – 14 straipsnių rinkinys. Lietuvos darbo teisės ir socialinės apsaugos draugija, 2011, p. 99.

¹⁸⁶ DUPATE, K. Flexibility and Security for the Labour Market of the 21 st Century: Current Trends in Latvia. Iš *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos*: Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12 – 14 straipsnių rinkinys. Lietuvos darbo teisės ir socialinės apsaugos draugija, 2011, p. 278.

Išvados ir pasiūlymai

1. Darbuotojas privalo pats atlikti jam pavestą darbą, neperleisdamas jo kitiems asmenims. Darbo pavedimas kitam asmeniui nepakeičia darbo sutarties šalių. Darbo pavedimas turi būti trumpalaikis. Nuostatos dėl papildomo darbo privalo būti įtvirtintos toje pačioje, o ne atskiroje darbo sutartyje. Darbo sutarties vykdymas yra darbdavio ir darbuotojo teisių ir įsipareigojimų vykdymas laikantis DK reikalavimų.

2. DK 120 straipsnio nuostatos taikytinos keičiant darbo sutarties, bet ne darbo sąlygas. Darbo sutarties sąlygų keitimas negali būti pripažįstamas sutartiniu ir sąlygų keitimo pagrindo atsiradimas nesuteikia darbdaviui teisės atleisti darbuotoją iš darbo. Teisėta atleidimo priežastimi gali būti tik darbuotojo nesutikimas. Tylėjimas negali būti pripažįstamas tinkamu atsakymu dėl darbo sutarties sąlygų keitimo, ir turi būti laikomas nesutikimu su keičiamomis darbo sutarties sąlygomis.

2.1. Laikinais pakeisti darbo sąlygas ypatingais atvejais, galima esant gaivalinei nelaimei, taip pat kitais pagrindais. Darbuotoją galima perkelti ir į kitą įmonę, nes DK riboja tik perkėlimo teritoriją. Perkėlimas gali būti laikinas iki vieno mėnesio, tada nereikalingas darbuotojo sutikimas, bet turi būti atsižvelgiama į darbuotojo sveikatos būklę. DK 121 straipsnio nuostatos netaikytinos iš anksto suplanuotiems darbams.

2.2. Prastovos atveju darbdavys gali perkelti darbuotoją į kitą darbą, kai negali suteikti darbuotojui darbo sutartyje numatyto darbo. Perkeliant darbuotoją dėl prastovos, būtinas darbuotojo sutikimas, tinkama darbuotojo sveikatos būklė, perkėlimas gali būti tik prastovos laikui, atsižvelgiant arba neatsižvelgiant į darbuotojo specialybę, kvalifikaciją. Prastovos laikas apmokamas tik, jeigu prastova atsirado ne dėl darbuotojo kaltės.

2.3. Nušalinimas nuo darbo yra laikinas darbo sutarties vykdymo sustabdymas, kai darbuotojas pasirodė neblaivus darbo vietoje darbo metu. Darbuotojas negali būti nušalinamas nuo darbo, jeigu apsvaigimo būklę sukėlė gamybos procesai. Darbuotojo nušalinimui pakanka nustatyto apsvaigimo fakto. Darbo užmokestis darbuotojui turi būti nemokamas tik už nušalinimo laiką. Nušalinimas nuo darbo dėl neblaivumo yra šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, suteikiantis darbdaviui teisę, bet ne pareigą nutraukti darbo santykius. Darbuotojas nuo darbo gali būti nušalinamas pareigūnų, ar kitų organų reikalavimu. Nepagrįstai nušalintas darbuotojas turi teisę į žalos atlyginimą.

2.4. Darbuotojo darbo sutarties vykdymo sustabdymas galimas, kai darbdavys ilgiau kaip du mėnesius nevykdo savo įsipareigojimų. Darbo sutartis turi būti sustabdoma trijų mėnesių laikotarpiui, prieš tris darbo dienas raštu informavus darbdavį. Darbo sutarties vykdymo sustabdymas pasibaigia, kai darbuotojas atšaukia darbo sutarties

vykdymo sustabdymą, kai darbdavys įvykdo savo įsipareigojimus arba pasibaigus sustabdymo terminui. Sustabdymų skaičius neribojamas. Darbo sutarties vykdymo sustabdymo laikotarpiu, darbuotojo neatvykimas į darbą negali būti vertinamas, kaip darbo pareigų pažeidimas.

3. Pagal DK Projekto siūlymą, darbo sutarties sąlygos galėtų būti keičiamos tiek darbdavio, tiek darbuotojo iniciatyva. DK Projektas įtvirtindamas terminą, išsprendžia darbuotojo įspėjimo problemą dėl keičiamų darbo sutarties sąlygų. DK Projektas numato nuostatas, kada darbuotojas prastovos metu privalo ir kada neprivalo būti darbo vietoje, įtvirtinamos naujos nuostatos dėl dalinės prastovos skelbimo.

3.1. Siūlytina papildyti DK Projektą įtvirtinant nuostatą, kad darbuotojui nušalintam nuo darbo dėl neblaivumo ar apsvaigimo, darbo užmokestis nebūtų mokamas už nušalinimo laiką. O laikas, kurį darbuotojas dirbo nušalinimo dieną, iki darbo drausmės pažeidimo, būtų apmokamas Vyriausybės nustatytu minimaliuoju valandiniu atlygiu.

Šaltinių sąrašas

1. Teisės norminiai aktai:

- 1.1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, nr. 33 – 1014;
- 1.2. Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 37 – 1341;
- 1.3. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, nr. 74 – 2262;
- 1.4. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 36 – 1340;
- 1.5. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64 – 2569;
- 1.6. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2005 – 05 – 28, nr. 67 – 2400;
- 1.7. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei kodekso pildymo 123¹ straipsniu įstatymas. *Valstybės žinios*, 2010 – 07 – 10, nr. 81 – 4221;
- 1.8. Lietuvos Respublikos geležinkelių transporto kodeksas. *Valstybės žinios*, 2004, nr. 72 – 2489;
- 1.9. Lietuvos Respublikos medicinos praktikos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004 – 04 – 29, nr. 68 – 2365;
- 1.10. Lietuvos Respublikos Vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2008 gegužės 7 d. įsakymas Nr. V – 132. Dėl nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų metodinių rekomendacijų patvirtinimo. *Valstybės žinios*, 2008 – 05 – 15, Nr. 55 – 2113;
- 1.11. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. gegužės 12 d. nutarimas Nr. 452. Dėl transporto priemonės vairuojančių ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nustatymo taisyklių patvirtinimo. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 56 – 2000;
- 1.12. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas [interaktyvus]. 2015 – 06 – 12 [žiūrėta 2016 m. kovo 17 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.e-tar.lt/rs/lasupplement/a55ad61010ef11e58569be21ff080a8c/10deb19010f511e58569be21ff080a8c/format/ISO_PDF/>>;

1.13. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas Nr. XIIP-3234 [interaktyvus]. 2015 – 06 – 12 [žiūrėta 2016 m. kovo 16 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=1041192&p_tr2=2>;

1.14. Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinis – administracinis modelis [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. kovo 16 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-kodekso-projektas.pdf>>;

1.15. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo. *2015 m. rugsėjo 25 d. pranešimas, dėl Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso 157 straipsnio (2002 m. kovo 14 d. redakcija su 2010 m. rugsėjo 21 d. pakeitimu) galiojimo sustabdymo. Nr.2B – 43P*;

1.16. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo. *2016 m. vasario 17 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso 157 straipsnio (2002 m. kovo 14 d. redakcija su 2010 m. rugsėjo 21 d. pakeitimu) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai. Nr. KT7 – N4/2016*;

2. Specialioji literatūra:

2.1. BAGDANSKIS, T., *et al. Darbo teisė*. Vilnius: MRU, 2008;

2.2. BUŽINSKAS, G., *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004;

2.3. DAMBRAUSKIENĖ, G.; MACIJAUŠKIENĖ, R.; ir PANOMARIOVIENĖ – MAČERNYTĖ, I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius: Žaltvykslė, 2007;

2.4. DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė. Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos [interaktyvus]. Vilnius: Jurisprudencija, Nr. 8(110), 2008 [žiūrėta 2016 m. kovo 17 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.mruni.eu/upload/iblock/3b3/1dambrauskiene%207-12.pdf>>;

2.5. DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; ir NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990;

2.6. DAVIDAVIČIUS, Henrikas. Kai darbe skelbiama priverstinė prastova. *Apskaitos ir mokesčių apžvalga*, 2015. Nr. 10;

2.7. DAVIDAVIČIUS, Henrikas. Darbo sutarties sąlygos ir jų keitimas. *Juristo patarimai*, 2012. Nr. 2;

- 2.8. DAVIDAVIČIUS, Henrikas. Darbuotojo nušalinimas nuo darbo. *Juristo patarimai*, 2011. Nr. 1;
- 2.9. DAVIDAVIČIUS, Henrikas. Neblaivaus darbuotojo nušalinimas nuo darbo. *Juristo patarimai*, 2008. Nr. 7 – 8;
- 2.10. DAVIDAVIČIUS, Henrikas. Neblaivaus darbuotojo atleidimas iš darbo. *Juristo patarimai*, 2008. Nr. 4;
- 2.11. DAVULIS, Tomas. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos [interaktyvus]. Vilnius: Jurisprudencija, Nr. 8(110), 2008 [žiūrėta 2016 m. kovo 17 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.mruni.eu/upload/iblock/4df/4davulis%2027-33.pdf>>;
- 2.12. MIKALOPAS, Mantas. Naujojo darbo kodekso projektas – darbo santykių teisinio reguliavimo pasikeitimai (darbo sutarties vykdymas ir darbo laikas). *Apskaitos ir mokesčių apžvalga*, 2015. Nr. 11;
- 2.13. NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008;
- 2.14. PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, TOMAS.; ir PETRYLAITĖ, V, *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų Centras, 2008.
- 2.15. TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2005;
- 2.16. USONIS, Justinas. Darbo teisės problemų evoliucija Lietuvoje po 1990 m. [interaktyvus]. Vilnius: Jurisprudencija, Nr. 19(3), 2012 [žiūrėta 2016 m. kovo 17 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.mruni.eu/upload/iblock/606/017_usonis.pdf>;
- 2.17. COLLINS, H.; McCOLGAN A.; ir E.; *Labour Law txt and materials*. Oxford: Heart Publishing, 2005;
- 2.18. DEAKIN, S.; MORRIS S. G.; *Labour Law*. Oxford: Heart Publishing, 2005.
- 2.19. DUPATE, K. Flexibility and Security for the Labour Market of the 21 st Century: Current Trends in Latvia. Iš *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos*: Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12 – 14 straipsnių rinkinys. Lietuvos darbo teisės ir socialinės apsaugos draugija, 2011;
- 2.20. SANETRA, W. The Notion of Labour Market and Its Liberalisation in Polish Conditions. Iš *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos*: Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12 – 14 straipsnių rinkinys. Lietuvos darbo teisės ir socialinės apsaugos draugija, 2011.

3. Teismų sprendimai:

3.1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senatas. 2004 m. birželio 18 d. nutarimas dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje, Nr.45;

3.2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. sausio 4 d. nutartis civilinėje byloje R. S. v. UAB SAMSONAS, Nr. 3K – 3 – 45 – 469/2016;

3.3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. gegužės 29 d. nutartis civilinėje byloje A. B. v. KELMĖS LOPŠELIS – DARŽELIS AŽUOLIUKAS, Nr. 3K – 3 – 332 – 686/2015;

3.4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. birželio 10 d. nutartis civilinėje byloje VŠĮ VILNIAUS UNIVERSITETO LIGONINĖ SANTATRIŠKIŲ KLINIKOS v. N. O. A., Nr. 3K – 3 – 370 – 313/2015;

3.5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. spalio 21 d. nutartis civilinėje byloje I. Č. v. VŠĮ PANEVĖŽIO LOPŠELIS – DARŽELIS PASAKA, Nr. 3K – 3 – 523 – 701/2015;

3.6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. spalio 7 d. nutartis civilinėje byloje O. R. v. UAB MAGNACHARTA, Nr. 3K – 3 – 420/2014;

3.7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje A. M. v. UAB EMIRA, Nr. 3K – 3 – 62/2013;

3.8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje A. S. v. UAB AUTOALJANSAS, Nr. 3K – 3 – 87/2013;

3.9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. spalio 21 d. nutartis civilinėje byloje R. J. v. UAB VAJURETAS, Nr. 3K – 3 – 438/2013;

3.10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje R. K. v. ZARASŲ RAJONO SAVIVALDYBĖS TARYBA, Nr.3K – 3 – 130/2012;

3.11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje E. N. v. UAB VICIŪNAI IR PARTNERIAI, Nr. 3K – 3 – 598/2012;

3.12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje D. P. v VŠĮ KAUNO MEDICINOS UNIVERSITETO KLINIKOS, Nr. 3K – 3 – 80/2011;

3.13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. kovo 7 d. nutartis civilinėje byloje G. K. R. v 641 – OJI DAUGIABUČIŲ NAMŲ SAVININKŲ BENDRIJA, Nr. 3K – 3 – 93/2011;

3.14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje D. J. K. v. AB AUTROLIS, Nr. 3K – 3 – 176/2011;

3.15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. gegužės 17 d. nutartis civilinėje byloje I. G. v. LIETUVOS IR KANADOS UAB PAJŪRIO MEDIENA, Nr. 3K – 3 – 247/2011;

3.16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. rugsėjo 20 d. nutartis civilinėje byloje G. V. v UAB ALSTOM POWER, Nr. 3K – 3 – 350/2011.

3.17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje J. G. v UAB EIGINTA, Nr. 3K – 3 – 456/2011;

3.18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. gruodžio 6 d. nutartis civilinėje byloje J. S. v. UAB MIROVEDA, Nr. 3K – 3 – 485/2011;

3.19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. spalio 9 d. nutartis civilinėje byloje E. M. v. V. P. FIRMA KAIMYŲ VERSLAS, Nr. 3K – 3 – 407/2009;

3.20. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. vasario 4 d. nutartis civilinėje byloje V. K., V. L. D. v. UAB JOFA, Nr. 3K – 3 – 53/2008;

3.21. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 gegužės 19 d. nutartis civilinėje byloje L. B. v. LIETUVOS AKLŪJŲ BIBLIOTEKA, Nr. 3K – 3 – 274/2008;

3.22. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. rugsėjo 27 d. nutartis civilinėje byloje R. Ž. v UAB AJ ŠOKOLADAS, Nr. 3K – 3 – 350/2007;

3.23. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. balandžio 19 d. nutartis civilinėje byloje P. S. v. AB VAKARŲ LAIVŲ GAMYKLA, Nr. 3K – 3 – 282/2006;

3.24. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. birželio 7 d. nutartis civilinėje byloje V. R. v. VŠĮ UTENOS VERSLO INFORMACIJOS CENTRAS, Nr. 3K – 3 – 372/2006;

3.25. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje N. J. v. UAB OLDTAUNAS, Nr. 3K – 3 – 387/2006;

3.26. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. rugsėjo 15 d. nutartis civilinėje byloje L. K. v UAB ALPREMA, Nr. 3K – 3 – 457/2004;

3.27. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. rugpjūčio 1 d. nutartis civilinėje byloje V. M. v VŠĮ NAUJOSIOS VILNIOŠ POLIKLINIKA, Nr. 2A – 1987-560/2014;

3.28. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje J. S. v UAB VILNIAUS CONSULT, Nr. 2A – 2831 – 104/2013;

Santrauka

Magistro darbo tema – darbo sutarties vykdymas: teorija ir praktika. Darbo tikslas – išnagrinėti ir išanalizuoti darbo sutarties vykdymo teoriją ir praktiką. Darbo sutarties vykdymo institutas yra įtvirtintas Lietuvos Respublikos darbo kodekse, kurį sudaro:

1. Darbo sutarties sąlygų pakeitimas, kai keičiama gamyba, technologija, darbo organizavimas darbdavys, darbuotojo sutikimu gali pakeisti darbo sutarties sąlygas. Taip pat išankstiniu raštišku darbuotojo sutikimu gali pakeisti būtinausias darbo sutarties sąlygas.

2. Laikinas darbo sąlygų pakeitimas ypatingais atvejais, galimas darbuotojo perkėlimas į darbo sutartimi nesulygtą darbą iki vieno mėnesio laikui, toje pačioje vietovėje, siekiant užkirsti kelią gaivalinei nelaimėi.

3. Perkėlimas į kitą darbą prastovos atveju galimas, kai darbdavys dėl tam tikrų priežasčių negali suteikti darbuotojui darbo sutartyje numatyto darbo. Perkeliant darbuotoją dėl prastovos, būtinas darbuotojo sutikimas dėl perkėlimo, tinkama darbuotojo sveikatos būklė, darbuotojas gali būti perkeltas tik prastovos laikui.

4. Nušalinimas nuo darbo yra laikinas darbo sutarties vykdymo sustabdymas, darbuotojui pasirodžius darbo vietoje, darbo metu neblaiviam, ar apsvaigusiam nuo kitų medžiagų. Darbdavys, darbuotoją nuo darbo taip pat gali nušalinti pareigūnų, ar kitų organų reikalavimu.

5. Darbuotojas gali sustabdyti darbo sutarties vykdymą darbdaviui ilgiau kaip du mėnesius nevykdant savo įsipareigojimų, nustatytų darbo sutartyje. Darbo sutartis gali būti sustabdyta terminuotam, t. y. trijų mėnesių laikotarpiui, darbuotojui informavus darbdavį, prieš tris darbo dienas apie darbo sutarties vykdymo sustabdymą. Darbo sutarties vykdymo sustabdymas pasibaigia, kai darbuotojas atšaukia darbo sutarties vykdymo sustabdymą, darbdaviui įvykdžius savo įsipareigojimus, taip pat pasibaigus darbo sutarties sustabdymo terminui.

Darbe keliamos darbo sutarties vykdymo problemos, kurių galimo sprendimo ieškoma analizuojant naująjį Darbo kodekso Projektą.

Tema analizuojama remiantis darbo kodeksu, taip pat darbo kodekso komentaru, kuriame komentaro autoriai aiškina minėtų straipsnių taikymą, taip pat remiamasi kitais įstatymais, poįstatyminiais teisės aktais, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojama praktika, taip pat kitų teismų sprendimais, teisine literatūra, moksliniais straipsniais.

Summary

The theme of master thesis is fulfilment of the employment contract: theory and practice. The aim of the work is to examine and analyse the fulfillment of the employment contract theory and practice. The institute for the execution of the contract of employment is established in the Labour Code of the Republic of Lithuania, consisting of:

1. The agreement of conditions of the contract of employment, the changes of production, technology, organization of work, with the consent of the employee, the employer may change the terms of the contract. Prior written consent of the employee may also change the conditions of the contract.

2. The temporary modification of working conditions in specific cases, the possible transfer of the employee to work up to one month period, in the same area, in order to prevent natural disaster.

3. Transfer to another job is possible in the event of down time, when an employer cannot provide work. The employee`s consent is required for the transference, appropriate health condition, the employee may be transferred only downtime.

4. Suspension from work is a temporary suspension of the execution of the contract if the worker appears in the work place intoxicated or under the influence of other substances. The employee may also be removed from work at the request of officials, or other organs.

5. An employee may suspend the execution of the work to the employer for more than two months without fulfilling their obligations set out in the employment contract. An employment contract can be suspended for a fixed period, say three months. The employee informs the employer before three working days, about the suspension of the employment contract. Suspension ends when the employer fulfills his commitments.

The labour contract problems can be searched by analysing Labour Code Project.

The topic was analyzed on the basis of the Labour Code, as well as, the Labour Code comment, where the authors interpret the application of the articles based on laws, regulations, legislation, the Supreme Court of Lithuania formed practice, as well as, other relevant decisions, legal literature, scientific articles.