

DARBO SUTARTIES RŪŠIŲ IŠSKYRIMO REIKŠMĖ IR JŲ NUSTATYMAS

Dr. Ingrida Mačernytė-Panomariovienė

Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės ir socialinės saugos katedra

Mykolo Romerio universitetas,
Ateities g. 20, LT–08303 Vilnius
Telefonas 271 46 33
Elektroninis paštas ingrida@teisinst.lt

*Pateikta 2005 m. gegužės 9 d.
Parengta spausdinti 2005 m. spalio 20 d.*

Pagrindinės sąvokos: darbo sutartis, darbo sutarties rūšys, būtinosios sąlygos, Darbo kodeksas.

S a n t r a u k a

Lietuvos Respublikos darbo kodekse [1] (toliau – DK) numatomos įvairių rūšių darbo sutartys (DK 108 str.), kurios dėl termino, darbų pobūdžio, funkcijų ypatumų, darbuotojų psichofizinių savybių ir kitų objektyvių priežasčių negali būti sudaromos vienodomis (darbo sutarties) sąlygomis. Darbo sutarčių rūšių išskyrimas būtinas siekiant diferencijuoti darbuotojų ir darbdavių teisių ir pareigų reglamentavimą, atsižvelgiant į tokių darbo sąlygų ypatumus ar į darbuotojų psichofizines savybes, bei nustatyti papildomą darbuotojų teisių apsaugą. Reikia pažymėti, kad darbo santykiai, susiklostę pagal kelias darbo sutartis, tampa komplikuoti dėl darbo sutarčių kaip atskirų sutarčių rūšių išskyrimo. Straipsnyje analizuojami atskiri DK straipsniai, siekiant išsiaiškinti, kokią įtaką atskiroms darbo sutarties rūšims turi būtinosios darbo sutarties sąlygos. Kaip atskira darbo sutarties rūšis išskirta darbo sutartis dėl antraeilių pareigų. Autorės nuomone, ši darbo sutartis praranda savo tikslinę paskirtį, kai asmuo nebedirba pirmaeilių pareigų, ir klausimas dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų keitimo lieka neišspręstas.

Kaip viena iš darbo sutarties būtinųjų sąlygų gali būti darbo sutarties terminas (terminuotose, laikinose, sezoninėse darbo sutartyse) arba darbo laiko trukmė (kitų rūšių darbo sutartyse DK 108 str.). Jei darbo sutartį dėl ne viso darbo laiko išskirtume kaip atskirą darbo sutarties rūšį (tai DK leidžia), būtinoji šios sutarties sąlyga būtų darbuotojo ir darbdavio susitarimu numatytas ne visas darbo laikas.

Pagal šiuo metu reglamentuotą tvarką prašymo dėl teisės dirbti ne visą darbo laiką (arba atvirkščiai – dėl teisės dirbti visą darbo laiką) nagrinėjimas nėra tolygus darbdavio teisei keisti būtinasias darbo sutarties sąlygas (DK 95 str. 2 d.) pagal DK 120 str. 2 d. Šių dviejų DK normų ir Vyriausybės nutarimo analizė leidžia daryti išvadą, kad susitarimas dėl darbo sutarties sąlygų arba dėl jų keitimo neatitinka šalių lygybės principo. Atitinkamai būtina sureguliuoti normas taip, kad darbuotojo ir darbdavio susitarimu numatyta būtinoji sąlyga – ne visas darbo laikas – netaptų darbuotojo teisių pažeidimu tarptautinių ir ES teisės normų atžvilgiu.

Įvadas

Siekiant šiuolaikiškesnio darbo organizavimo ir lankstesnės darbo tvarkos pastaraisiais dešimtmečiais Europos valstybėse ėmė sparčiai populiarėti vadinamosios netipinės darbo formos, t. y. darbas pagal nenuolatinio (terminuoto) pobūdžio darbo sutartis, darbas ne visą darbo dieną ar savaitę, taip pat darbas pagal agentūrinio darbo sutartis ir kt. EB teisės normose [2–4] numatyti ypatumai dėl šių darbo formų taikymo sietini ne tik su įmonių našumo didinimu ir konkurencingumu, bet ir su pusiausvyros tarp lankstaus darbo organizavimo ir darbuotojų teisių apsaugos išlaikymu. DK numatomos įvairių rūšių darbo sutartys (DK 108 str.), kurios dėl termino, darbų pobūdžio, funkcijų ypatumų, darbuotojų psichofizinių savybių ir kitų objektyvių priežasčių negali būti sudaromos vienodomis (darbo sutarties) sąlygomis. Darbo sutarčių rūšių išskyrimas būtinas siekiant diferencijuoti darbuotojų ir darbdavių teisių ir pareigų reglamentavimą, atsižvelgiant į tokių darbo sąlygų ypatumus ar į darbuotojų psichofizines savybes, bei nustatyti papildomą darbuotojų teisių apsaugą. Reikia pažymėti, kad darbo santykiai, susiklostę pagal kelias darbo sutartis, tampa komplikuoti dėl darbo sutarčių kaip atskirų sutarčių rūšių išskyrimo.

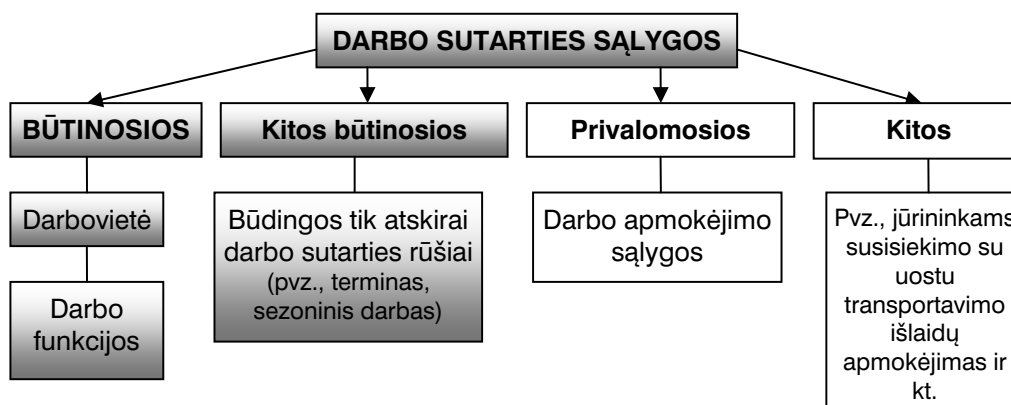
Šio straipsnio tikslas – išanalizuoti darbo sutarčių rūšis, kai darbuotojas dirba pagal kelias darbo sutartis, jų sudarymo ypatumus ir problemas.

Būtiniosios darbo sutarties sąlygos, nuo kurių priklauso darbo sutarties rūšis

Darbo santykių atsiradimui būtinas darbdavio ir darbuotojo valios išraiškos rezultatas – darbo sutartis, kurioje šalys susitaria dėl darbo sutarties sąlygų, kartu apibrėždamos savo teises ir pareigas. Pagrindinis darbo sutarties požymis yra tai, kad viena sutarties šalis (darbuotojas) kitos sutarties šalies (darbdavio) yra priimamas į darbą ne konkrečiai užduočiai atlikti, kaip yra civilinėje sutartyje (rangos, autorinėje, paslaugų), o tam tikroms darbo funkcijoms vykdyti ar tam tikroms pareigoms eiti.

Vadovaujantis DK 99 straipsniu, darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų, numatytų DK 95 straipsnyje. Kadangi nuoroda į kitą DK straipsnį nekonkretizuoja atskirų straipsnio dalių, vadinasi, „darbo sutarties sąlygos“ reiškia visumą sąlygų, dėl kurių susitaria šalys. Panagrinėję DK 95 straipsnį pamatysime, kad darbo sutarties sąlygos skirstomos į *būtinąsias*, *privalomasias* ir *kitas*. Kokiam tikslui numatytas toks skirstymas? Nuostata, įpareigojanti susitarti šalis dėl visų sąlygų (DK 99 str.), yra bendra DK 95 straipsnio atžvilgiu, todėl darbo sutartis negalios, jei nebus susitarta dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų. Tuo atveju, jei darbo sutartyje nebus numatyta privalomųjų (darbo apmokėjimo) ar kitų darbo sutarties sąlygų, vis tiek bus laikoma, kad darbo sutartis sudaryta. Dėl neįformintų kitų, ypač darbo apmokėjimo, sąlygų vykdymo darbuotojui išlieka reikalavimo teisė. Darbo sutarties sąlygos išskirtos 1 schemeje. Darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitaria dėl būtinųjų sąlygų. Darbdaviui norint pakeisti būtinąsias (taip pat ir darbo apmokėjimo) darbo sutarties sąlygas, reikia gauti išankstinį raštišką darbuotojo sutikimą.

1 schema



Sudarius sutartį šalys įsipareigoja atlikti ne tik tai, kas tiesiogiai joje numatyta, bet ir imperatyvias nuostatas, numatančias šalims teisių apsaugą ir garantijas. Atkreipiamas dėmesys į tai, kad darbuotojas, atlikdamas pagal šią sutartį tam tikrą darbo funkciją (apibrėžtą profesija, specialybe, kvalifikacija ar tam tikromis pareigomis), privalo, atsižvelgdamas į savo funkcijų vykdymui nustatytus ir darbovietėje galiojančius aktus, reglamentuojančius jo darbą (pvz., pareiginius nuostatus), laikytis įmonėje nustatytos vidaus darbo tvarkos, o darbdavys privalo vykdyti visus įsipareigojimus ir užtikrinti sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu, tam, kad šią funkciją būtų įmanoma atlikti. Su konkrečiu darbu susiję nustatyti reikalavimai, kylantys iš kitų darbo teisės šaltinių (DK 3 str.), gali tik detalizuoti darbuotojo funkcijų pagal sutartą specialybę, kvalifikaciją ar profesiją vykdymą ir jokia būdu neturi išplėsti ar nustatyti kitų, su jau vykdomomis darbo funkcijomis nesusijusių, papildomų funkcijų (papildomų darbų, pareigų). DK 119 str. numato, kad *dėl papildomo darbo ar pareigų turi būti susitarta ir tai turi būti aptarta darbo sutartyje*. DK nekonkretizuoja, ar sąlyga dėl papildomo darbo turi būti aptarta toje pačioje darbo sutartyje, ar sudarius kitą darbo sutartį. Iki 2005 m. gegužės 28 d. DK 114 str. (tiksliau – jo pavadinimas) buvo skirtas dviejų darbo sutarčių rūšių – papildomo darbo ir antraeilių pareigų reglamentavimui. Šiuo metu straipsnio pavadinimas pakoreguotas, todėl galima tvirtinti, kad papildomas darbas nebūtinai turi būti suprantamas kaip atskira darbo sutarties rūšis. Pirmoje minėto straipsnio dalyje numatyta, kad darbuotojas gali susitarti, jeigu to nedraudžia įstatymai, kad jis toje pačioje darbovietėje eis tam tikras papildomas pareigas arba dirbs tam tikrą papildomą (*sutartyje nesulygtą*) darbą. Aiškinant DK normas sistemiškai, DK 191 str. darbdaviui numatyta pareiga užtikrinti normalias darbo sąlygas tam, kad darbuotojas galėtų įvykdyti darbo normas. Darbo normos, krūvis, apimtis (mastas) kaip darbo sutarties *būtinoji sąlyga*, apibrėžianti darbo funkcijas, turi būti aptarta prieš sudarant darbo sutartį. Imant prielaidą, kad darbo sutarties šalių sulygtos sutarties sąlygos yra darbo sutarties turinys, *galėtume spręsti apie nustatytų pagrindinių (ne tik būtinųjų) sąlygų*, susijusių su konkrečiu darbu atlikimu ar pareigų vykdymu, *ir darbdavio reikalavimo* darbuotojui atlikti kitą (papildomą) darbą *teisėtumą*. Pavyzdžiui, jei darbuotojas su darbdaviu įvertinus visas sąlygas ir darbo normas (krūvi) susitaria dėl tam tikrų funkcijų atlikimo ir vėliau, iškilus būtinybei atlikti papildomus, darbo sutartyje nenumatytus, darbus, tokiu atveju šalys turėtų tartis dėl su papildomo darbo atlikimu susijusių darbo sutarties sąlygų (darbų (funkcijų), jų atlikimo įkainių, darbo laiko ir kt.).

Papildomo darbo įforminimo ypatumai

Pasitaiko atveju, kai atsiranda nenumatytų naujų funkcijų, kurių vykdymas negali būti išmatuojamas laiku ar rezultatu (pvz., jos vykdomos susiklosčius aplinkybėms, susidarius atitinkamoms sąlygoms), todėl darbdavys, pavesdamas jas vienam iš savo darbuotojų, tai privalo įforminti darbo sutartimi. Autorės nuomone, papildomo darbo įtvirtinimas nėra pripažįstamas kaip atskira darbo sutarties rūšis, tačiau susitarti dėl papildomo darbo galima tiek atskiroje, tiek ir toje pačioje darbo sutartyje. Pavyzdžiui, LRV nutarimo „Dėl mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų darbo apmokėjimo“ 6.1 punkte numatyta nuostata, kad mokslo ir studijų institucijų *vadovai gali*, neviršydami darbo užmokesčio fondo, *nustatyti* mokslo darbuotojams, kitiems tyrėjams ir dėstytojams iki 75 proc. tarnybinio atlyginimo dydžio *priemokas* (nurodydami konkretų terminą, bet ne ilgesnį kaip iki kalendorinių metų pabaigos) *už papildomus darbus* arba darbuotojo rašytiniu sutikimu – už laikinai nesančių darbuotojų funkcijų (pareigų) vykdymą (*jeigu nesudaroma papildoma darbo sutartis*) [5]. Tarybiniais metais tai buvo traktuojama kaip pareigų (profesijų) sugretinimas, kai tuo pačiu darbo laiku buvo vykdomos kelios funkcijos ar pareigos (ypač atliekant nesančio darbuotojo pareigas, DĮK 101 str.) [6], tačiau tuo laiku atskiros darbo sutarties forminti nebuvo galima. Siekiant nustatyti, ar forminti atskirą darbo sutartį, ar ne, labai svarbu žinoti, ar tą papildomą darbą bus įmanoma atlikti savarankiškai, ar vis dėlto tai neatsiejama nuo pagrindinio darbo veikla. Nuo to priklauso ir šių sutarčių, ir sąlygų baigtis. Numatant sąlygą dėl papildomo darbo (pareigų) toje pačioje (nesudarant kitos) darbo sutartyje, ji turi būti įrašyta prie kitų darbo sutarties sąlygų (Pavyzdinės darbo sutarties formos [7] 7 punktas). Šiuo atveju numatyta sąlyga taps labiau priklausoma nuo darbdavio valios, nes keičiant ją darbuotojo sutikimo nereikės (DK 120 str. 1 d.). Kita vertus, nutrūkus pagrindinei sutarčiai, visos sutartyje numatytos sąlygos, tarp jų ir dėl papildomo darbo, neteks juridinės galios.

Kai darbdavys su darbuotoju tariaisi dėl visiškai su pirmąją (pagrindine) darbo sutartimi nesusijusių funkcijų (pareigų) atlikimo, autorės nuomone, turėtų būti forminama kita darbo sutartis. Darbo sutarties, sudarytos atlikti pirminį (pagrindinį) darbą, pasibaigimas neturėtų nulemti atskirai įformintos darbo sutarties dėl papildomų pareigų ar papildomo darbo galiojimo pabaigos, nes tai yra dvi savarankiškos darbo sutartys, kuriose numatytos skirtingos būtiniosios darbo sutarties sąlygos. Tuo atveju,

jei pirminė (pagrindinė) darbo sutartis nutrūksta (pasibaigia), antroji – darbo sutartis dėl papildomų pareigų transformuojasi, t. y. pasikeičia ne dėl šalių valios, o dėl pasikeitusių aplinkybių. Kyla klausimas, ar šiuo atveju reikalingas juridinio fakto įteisinimas – darbo sutarties būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimas? Pavyzdžiui, dirbdamas ekonomistu pagal pirminę darbo sutartį darbuotojas su darbdaviu susitarė, kad kaip papildomą jis dirbs specialisto personalo klausimais darba. Jei ekonomisto vieta bus naikinama, šis punktas negali nulemti antrosios sutarties dėl papildomo darbo (personalo tvarkymo) galiojimo pabaigos. Tačiau likusi galioti papildomo darbo sutartis praranda savo tikslinę paskirtį, ir klausimas dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimo lieka neišspręstas.

Vykdamas darbo sutartyje numatytas pareigas ar funkcijas kartais padidinamas darbo krūvis, jo apimtis ar normos. Tačiau darbo krūvio (apimties, normų) padidinimas, vadovaujantis DK 197 str., turi būti garantuojamas proporcingai didesniu, palyginti su nustatyta norma, apmokėjimu. Vadinas, dėl darbuotojo darbo masto padidinimo bei su tuo susijusio darbo užmokesčio pasikeitimo minėtų sąlygų pakeitimą (papildymą) būtina įforminti toje pačioje, o ne atskiroje darbo sutartyje. Papildomo darbo sutartimi yra susitariama dėl visiškai kitos darbo funkcijos, negu yra sudaryta pagrindinio darbo ar pagrindinių pareigų sutartis, tuo tarpu darbo masto padidinimas siejamas su tos pačios pagrindinės darbo funkcijos atlikimo suintensyvinimu [8].

Kita problema – kada papildomas (kitas) darbas gali (turi) būti įforminamas pagal jam būdingus rūšinius požymius? Darbuotojui dirbant pagal kelias darbo sutartis, pagal kurias jis vykdo vis kitas (papildomas) funkcijas (pareigas), darbo sutartyse bus nurodomos papildomų darbų atlikimo sąlygos. Kita vertus, pagal būtinąsias darbo sutarties sąlygas jos galėtų būti priskirtos ir kitoms darbo sutarčių rūšims. Kitaip tariant, įstatymai nereglamentuoja ir nėra aišku, ar kita darbo sutartis dėl papildomo darbo atlikimo turi būti įforminta kaip kitos rūšies darbo sutartis, kai toks rūšinis požymis gali lemti darbo sutarties rūšį, ar ne. Pavyzdžiui, darbo santykių metu netikėtai vienam iš darbuotojų nutraukus darbo sutartį, darbdavys, kol susiras kitą nuolatinį darbuotoją, gali su kitu savo įmonės darbuotoju susitarti dėl laikinų funkcijų atlikimo įforminant laikinąją darbo sutartį (DK 113 str.). Tuo atveju, jei praėjus 2 mėnesiams neatsiras kito darbuotojo, kuris atliktų šį darbą, šias funkcijas atliekančio darbuotojo laikinoji sutartis bus pratęsta neapibrėžtam laikui (LRV nutarimu Nr.1043 patvirtintų Laikinosios darbo sutarties sudarymo pagrindai, jos pakeitimo ir pasibaigimo, taip pat laikinųjų darbuotojų darbo ir poilsio laiko ypatumų 7 p.). Tokiu atveju kyla klausimas, ar tokia situacija bus traktuojama kaip darbas pagal kelias darbo sutartis, neišskiriant jos rūšių, ar vis dėlto būtina įvardyti kitą (antrąją) darbo sutartį atsižvelgiant į jos rūšinį požymį (konkrečią būtinąją sąlygą)?

Darbo sutartis dėl antraeilių pareigų (darbo) kaip atskira darbo sutartis

Antraeilių pareigų sutarties sudarymo ypatumai ir sąlygos reglamentuotos Vyriausybės nutarime Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ [9]. Čia numatyta, kad antraeilės pareigos (darbas) – tai darbuotojo laisvu nuo darbo pagrindinėje darbovietėje laiku einamos pareigos arba atliekamas darbas. Vadinas, darbas yra atliekamas kitoje darbovietėje. Sąvoka „antraeilis, nepagrindinis“ neturėtų būti suprantamas kaip antrarūšis darbas. Tai toks pat svarbus ir atsakingas darbas, kaip ir pirmaeilis (dažnai autorių vadinamas pagrindinis) darbas, kuris atliekamas pagal šalių aptartas ir darbo sutartyje įformintas sąlygas. Kita vertus, kaip nustatyti, kurios pareigos yra pirmajai, o kurios – antraeilei, nei DK, nei nutarimu patvirtinti Darbo sutarties dėl antraeilių pareigų (darbo) ypatumai [9] plačiau nereglamentuoja. Kitaip tariant, pagal antraeilių pareigų (darbo) sutartį darbuotojas gali dirbti keliose darbovietėse tik laisvu nuo darbo pagrindinėje darbovietėje laiku. Darbuotojams, dirbantiems keliose darbovietėse, darbdavys privalo sudaryti visas darbo sąlygas nepažeisdamas darbo įstatymų, poįstatyminių bei lokalinių teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių nuostatų.

Prie ypatumų numatyta ir viena iš *inter alia* sąlygų, kad darbo sutartyje dėl antraeilių pareigų turi būti nurodyta, jog darbuotojas priimamas dirbti sulygtą darbą einant antraeiles pareigas [9]. Tačiau kelia abejonių, ar ši sutarties sąlyga dėl antraeilių pareigų turi būti sutarta darbo sutarties šalių sąlyga, nes šalys dėl dar nesančios ar nutrūkusios pirminės sutarties neturėtų tartis, tai – ne jų valioje [8,]. Todėl kyla abejonių dėl minėtos sąlygos priskyrimo prie būtinųjų darbo sutarties sąlygų, nes DK 95 str. antroje dalyje numatyta, kad atskiroms darbo sutarčių rūšims *darbo įstatymuose ir kolektyvinėse sutartyse* gali būti nustatomos ir kitos būtiniosios sąlygos, kurias šalys sulygsta sudarydamos tokią darbo sutartį (pvz., susitarimas dėl sezoninio darbo pobūdžio ir kt.). Atitinkamai, susitariant dirbti darbą pagal darbo sutartį dėl antraeilių pareigų (darbo), ši sąlyga kaip būtinoji darbo sutarties sąlyga gali būti numatyta tik tokiu atveju, jei tai reglamentuoja įstatymai (plačiąją prasme „darbo įstatymai“ reiškia visus įstatymus, kuriuose reglamentuoti su darbu arba dėl darbo susiję klausimai) ar kolektyvinės sutartys (DK 95 str. 2 d.). Aiškinant normas sistemiškai, reikia atkreipti dėmesį į tai, kad DK 114

str. 2 d. numato draudimą (absoliuti sąlyga) dirbti tokios rūšies darbą, jei tai numatyta įstatymuose ar kituose norminiuose teisės aktuose, ir duoda nuorodą į Vyriausybės nutarimą dėl tokių darbo sutarčių ypatumų. Vadinasi, nagrinėjama darbo sutarties sąlyga – darbas pagal antraeiles pareigas nei DK, nei kitame įstatyme (išskyrus, jei numatyta kolektyvinėse sutartyse) nėra įtvirtinta kaip būtinoji darbo sutarties sąlyga¹, todėl ji turėtų būti numatyta prie kitų darbo sutarties sąlygų (žr. 1 schema).

Nuo seno buvo įprasta, kad pajamos, uždirbamos dirbant antraeiliam darbe, buvo apmokestinamos didesniu mokesčio tarifu ir neatskaičius neapmokestinamojo pajamų dydžio (toliau – NPD). Šiuo metu pasikeitus mokesčių politikai, kai pajamos iš darbo santykių neatsižvelgiant, kurioje darbovietėje jos buvo uždirbtos, apmokestinamos vienodu tarifu, t. y. 33 proc., fizinių asmenų pajamų mokestis taikomas visoms su darbo santykiais susijusioms pajamoms apmokestinti [10]. Skirtumas tas, kad pagal Gyventojų pajamų mokesčio įstatymo 20 str. 5 d., pagrindinis NPD (toliau – PNP), individualus NPD, ar papildomas (didesnis) PNP mokestiniu laikotarpiu taikomas, kai gyventojas pateikia laisvos formos prašymą vienoje pajamų, susijusių su darbo santykiais arba jų esmę atitinkančiais santykiais, gavimo vietoje. Vadinasi, *asmuo turi teisę pats pasirinkti, kurią darbovietę laikyti pagrindine.*

Tačiau kai kuriuose teisės aktuose yra likusios imperatyvios nuostatos įvardyjant atskiras pareigas (darbus), priskirtus pagrindinėms pareigoms. Pavyzdžiui, mokslininkų skyrimo į pareigas tvarką ir galimybes dirbti tokioje įstaigoje pasirinktinai pagrindinį ar nepagrindinį darbą reglamentuoja Mokslo ir studijų įstatymas [11], Aukštojo mokslo įstatymas [12], Vyriausybės nutarimai, atskirų institucijų įstatatai ar nuostatai, kolektyvinės sutartys ir kiti teisės aktai. Draudimo dirbti antraeilį darbą mokslininkams nenumato nė vienas įstatymas ar kitas norminis teisės aktas. Atvirkščiai, mokslininkams įstatymai suteikia teisę net pasirinkti, ar darbas aukštojoje mokykloje (mokslo įstaigoje) bus pagrindinis, ar ne. Kitaip tariant, asmuo, norintis dirbti tiek aukštojoje mokykloje (Aukštojo mokslo įstatymo 27 str. 2 d.), tiek ir mokslinių tyrimų įstaigoje (Mokslo ir studijų įstatymo 33 str. 2 d.) kaip nepagrindinėje darbovietėje, kartu su prašymu priimti dirbti mokslo darbuotoju privalo nurodyti savo pareigas (dirbamą darbą) pagrindinėje ir visose nepagrindinėse darbovietėse. Viskas būtų lyg ir gerai, jei ne įstatymuose įtvirtinta „Skyrimo į pareigas tvarka“, kuri Aukštojo mokslo įstatyme iš esmės skiriasi nuo Mokslo ir studijų įstatyme įtvirtintosios. Kitaip tariant, Aukštojo mokslo įstatymo 31 str. 1 d. įteisinama nuostata, kad asmenys viešo konkurso būdu skiriami į pagrindines mokslo darbuotojų pareigas. *Teisė pasirinkti* dirbti aukštojoje mokykloje pagal Aukštojo mokslo įstatymo 31 str. imperatyviai konkretizuojama, t. y. norintys dirbti pagrindinėje darbovietėje – turi dalyvauti konkurse, o nepagrindinėje darbovietėje – gali rinktis dirbti tik pedagoginį darbą ir ne ilgiau kaip vienerius metus. Taigi galimybė pasirinkti aukštojoje mokykloje nepagrindinį darbą ilgiau kaip metus nėra suteikta mokslo darbuotojui. Ši nuostata prieštarauja konstitucinei darbuotojų teisei laisvai pasirinkti darbą (pagrindinį ir (arba) nepagrindinį), kuri numatyta to paties įstatymo 27 str. 2 d., bei įteisina konkurencinę sąlygą kitų mokslo įstaigų atžvilgiu. Kitaip tariant, mokslo darbuotojas, norėdamas dirbti tiek aukštojoje mokykloje, tiek ir mokslinių tyrimų įstaigoje, nebegalės pasirinkti kuris jo darbas bus pirmaeilis, o kuris – antraeilis, nes Aukštojo mokslo įstatyme numatyta imperatyvi nuostata, kad mokslo darbuotojo darbas (pareigos) aukštojoje mokykloje – pagrindinis. Įdomu, kaip reikėtų spręsti darboviečių pripažinimo klausimą, kai darbuotojas dirbtų keliose aukštosiose mokyklose, nes ir vienoje, ir kitoje – mokslo darbuotojo pareigos turėtų būti pripažintos pagrindinėmis?

Išnagrinėtos darbo sutarčių rūšys yra priskirtos darbo sutarčių rūšims pagal darbų pobūdį (funkcijas). Jei asmuo dirba pagal kelias kitos rūšies darbo sutartis, jos taip pat gali tapti antraeilų pareigų darbo sutartimis. Pavyzdžiui, asmuo, dirbantis vienoje įstaigoje budėtoju, kaip papildomą darbą sezono (žiemos) metu jis gali dirbti kūriku pas kitą darbdavį. Kyla klausimas, kiek ir kokios rūšies sutarčių reikės sudaryti su šiuo darbuotoju? Dirbant pas kelis darbdavius turėtų būti forminama sutartis arba dėl antraeilų pareigų, arba dėl sezoninio darbo, nes kūriko darbas įeina į sezoninių darbų sąrašą. Vadinasi, kiekviena kita darbuotojo sudaryta darbo sutartis gali būti laikoma antraeilų pareigų darbo sutartimi, nors pagal būtinąsias darbo sutarties sąlygas ji gali būti pripažinta ir kitos rūšies darbo sutartimi. Atitinkamai galima spręsti, kad darbo sutartis dėl antraeilų pareigų neturėtų būti laikoma atskira darbo sutarties rūšimi, nes ji yra reikalinga tik darbų ir darbo laiko (darbo krūvio) apskaitai, kadangi DK 144 str. 5 d. įtvirtintas apribojimas: darbuotojų, dirbančių pagal kelias darbo sutartis vienoje ar keliose darbovietėse, darbo dienos trukmė (kartu su pertrauka pailsėti ir pavalgyti) negali būti ilgesnė kaip dvylika valandų. Keista tai, kad ši kodekso draudžiamoji norma taikoma neatsižvelgiant į darbo sutarties rūšį, tuo tarpu pati tvarka, kaip tai darbdavys galėtų užtikrinti, nustatyta tik LRV nutarimu Nr. 1043 patvirtintuose Darbo sutarties dėl antraeilų pareigų (darbo) ypatumuose. Kitaip tariant, darbuotojas, norintis eiti antraeiles pareigas (dirbti darbą), prieš sudarant darbo sutartį turi

¹ Vyriausybės nutarimu nustatyta nuostata neturi įstatymo galios ir nėra prilyginta darbo įstatymams.

pateikti darbdaviui, kuris darbuotoją priima į antraeilės pareigas (darbą), iš pagrindinės darbovietės gautą pažymą, kurioje turi būti nurodytas jo kasdienio darbo toje darbovietėje pradžios ir pabaigos laikas. Darbuotojas, dirbantis keliuose darbovietėse, būsimajam darbdaviui turi pateikti pažymą apie darbo laiko kitose darbovietėse pradžią ir pabaigą. Ta pati tvarka taikoma ir pasikeitus darbo ir poilsio laikui pagrindinėje darbovietėje.

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad tik nuo numatytų būtinųjų darbo sutarties sąlygų priklausoma darbo sutarties rūšis. Sąlygos dėl antraeilių pareigų neturi teisinio pagrindo būti pripažintomis būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis, todėl jos turėtų būti numatomos prie kitų darbo sutarties sąlygų (žr. 1 schema).

Ne visas darbo laikas kaip darbo sutarties būtinoji sąlyga

DK 108 str. 2 d. numatyta, kad darbo sutartis paprastai sudaroma neapibrėžtam laikui (neterminuota). Atitinkamai galima spręsti, kad DK nuostatos taikomos neterminuotų darbo sutarčių sudarymui ir vykdymui, o jų ypatumai ir išimties numatomos atskiroms darbo sutarčių rūšims. Atkreipiamas dėmesys į tai, kad DK išvardytas darbo sutarčių rūšių sąrašas nėra baigtinis. Teisės doktrinoje išskiriamos ir tokios darbo sutarčių rūšys: viso ir ne viso darbo laiko, sutartys su užsieniečiais, nepilnamečiais, negalią turinčiais asmenimis ir kt. Vadovaujantis DK 117 str., sutarčių, sudaromų kitais įstatymų numatytais atvejais, ypatumus šio kodekso ir kitų įstatymų nustatyta tvarka nustato kolektyvinės sutartys ir tų rūšių darbo sutartis reglamentuojantys norminiai teisės aktai.

Kaip viena iš darbo sutarties sąlygų gali būti darbo sutarties terminas (terminuotose, laikinose, sezoninėse darbo sutartyse) arba darbo laiko trukmė (kitų rūšių darbo sutartyse, DK 108 str.). Siekiant taikyti lanksčias užimtumo formas įmonėse, *darbuotojas su darbdaviu gali susitarti* dėl darbo ne visą darbo dieną arba ne visą darbo savaitę, arba derinti abi darbo laiko formas. Jei darbo sutartį dėl ne viso darbo laiko išskirtume kaip atskirą darbo sutarties rūšį (tai DK leidžia), būtinoji šios sutarties sąlyga būtų darbuotojo ir darbdavio susitarimu numatytas ne visas darbo laikas, nes abi šalys suinteresuotos tokiu darbo laiko režimu. Kita vertus, toks suinteresuotumas neturėtų būti siejamas su bandymu pabloginti darbuotojų padėtį ar nustatomas priverstinai, pasinaudojant įtaka ar pan. DK nenumato, kas turi iniciatyvos teisę dėl šios darbo sutarties sąlygos nustatymo ar keitimo. Pavyzdžiui, Estijos Respublikos darbo sutarties įstatymo 63¹ str. „Darbo laiko normos pakeitimas darbuotojo reikalavimu“ [13] yra numatyta tvarka, kokiais atvejais ir kaip darbo sutarties sąlyga dėl ne viso darbo laiko į visą darbo laiką arba atvirkščiai gali keisti *darbuotojas*. Lietuvos darbo įstatymai nenumato nei sąlygų, nei tvarkos dėl darbuotojo iniciavimo *susitarti* dirbti visą ar ne visą darbo laiką arba *keisti* šią sąlygą. Iš dalies tai reglamentuoja Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1508 „Dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo“ [14]. Jame numatytos sąlygos ir tvarka tiek tais atvejais, kai darbdavys privalo priimti darbuotojo (esant jo reikalavimui) pasiūlymą nustatyti jam ne visą darbo laiką, tiek ir tais atvejais, kai darbuotojas pageidauja. Skirtumas tas, kad pagal darbuotojo reikalavimą darbdavys rašytinius prašymus dėl ne viso darbo laiko privalo išnagrinėti ir raštu informuoti darbuotoją ne vėliau kaip kitą darbo dieną po prašymo gavimo dienos, jeigu prašyme nėra nurodyta konkreči ne viso darbo laiko nustatymo data. Esant darbuotojo rašytiniam prašymui nustatyti ne visą darbo laiką šalių susitarimu (DK 146 str. 1 d. 1 punktas) darbdavys arba jo įgaliotas asmuo privalo išnagrinėti ir apie priimtą sprendimą raštu informuoti darbuotoją ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo prašymo gavimo dienos. Darbdavys turi teisę šiuo atveju nesutikti su darbuotojo pasiūlymu: nepranešus apie sprendimo priėmimą, laikoma, kad prašymas atmestas. Vadinasi, darbdaviui, organizuojančiam darbą įmonėje, yra suteikiama teisė atsisakyti patenkinti prašymą nepateikiant jokių motyvų (argumentų). Išanalizavus šią tvarką galima spręsti, kad prašymo dėl teisės dirbti ne visą darbo laiką (arba atvirkščiai – dėl teisės dirbti visą darbo laiką) nagrinėjimas nėra tolygus darbdavio teisei keisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas (DK 95 str. 2 d.) pagal DK 120 str. 2 d. Šių dviejų DK normų ir Vyriausybės nutarimo analizė leidžia daryti išvadą, kad susitarimas dėl darbo sutarties normų arba dėl jų keitimo neatitinka šalių lygybės principo. Kita vertus, jei darbo sutarties sąlyga „susitarimas dėl ne viso darbo laiko“ įrašysime prie kitų darbo sutarties sąlygų ir darbdavys, vadovaudamasis DK 120 str. 1 d., nuspręstų pasinaudoti savo teise pakeisti ją, tokiu atveju ne tik būtų pažeista darbuotojo teisė nesutikti su darbdavio siūlymu dirbti pakeistomis darbo sąlygomis (jis turės būti atleistas), bet ir iškiltų prieštaravimas EB Tarybos direktyvos [3] 5 str. nustatytai nuostatai, kad darbuotojo atsisakymas būti perkeltam iš darbo dirbti visą darbo laiką į darbą dirbti ne visą darbo laiką arba atvirkščiai, neturėtų savaime būti pagrįsta priežastimi nutraukti darbo sutartį.

Pateikta analizė rodo, kad būtina sureguliuoti šias normas taip, kad darbuotojo ir darbdavio susitarimu numatyta būtinoji sąlyga – ne visas darbo laikas – netaptų darbuotojo teisių pažeidimu tarptautinių ir ES teisės normų atžvilgiu.

Šiuo metu Vokietijoje rengiamas Įstatymo dėl Europos antidiskriminavimo direktyvos nuostatų perkėlimo projektas [15]. Jo 8 paragrafe numatoma darbuotojo reikalavimo teisės dirbti ne visą darbo laiką ir(ar) terminuotai užtikrinimas. Ši teisė suteikiama tik darbuotojui, dirbančiam didesnę nei 15 darbuotojų turinčioje įmonėje ir tik praėjus 6 mėn. nuo darbo santykių pradžios. Darbdaviui taip pat suteikiama teisė atsikirsti į šį darbuotojo reikalavimą tik aiškiai pagrindus ir tai susiejus su techniniu darbo organizavimu įmonėje. Aiškus pažeistos teisės dirbti visą arba ne visą darbo laiką atkūrimo pateikus ieškininį reglamentavimas rodo didelį dėmesį darbuotojų teisėms ir jų gynybai.

Išvados

1. Būtinųjų darbo sutarties sąlygų numatymas ne tik darbo sutarties sudarymo faktą, bet ir darbo sutarties rūšį.

2. Darbo sutartis dėl antraeilių pareigų neturėtų būti laikoma atskira darbo sutarties rūšimi, nes:

2.1. praranda savo tikslinę paskirtį, kai asmuo nebeina pirmaeilių pareigų, ir klausimas dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimo lieka neišspręstas.

2.2. darbo sutarties sąlygos dėl antraeilių pareigų nėra įstatymiškai įtvirtintos kaip būtiniosios darbo sutarties sąlygos.

2.3. kiekviena kita darbuotojo sudaryta darbo sutartis gali būti laikoma antraeilių pareigų darbo sutartimi, nors pagal būtinąsias darbo sutarties sąlygas ji gali būti pripažinta ir kitos rūšies darbo sutartimi.

2.4. yra reikalinga tik darbų ir darbo laiko (darbo krūvio) apskaitai (DK 146 str.).

3. Būtina pakoreguoti kai kurių įstatymų nuostatas taip, kad nevaržytų žmogaus konstitucinės teisės laisvai pasirinkti darbą (pagrindinį arba nepagrindinį).

4. Kaip viena iš darbo sutarties būtinųjų sąlygų gali būti darbo sutarties terminas (terminuotose, laikinose, sezoninėse darbo sutartyse) arba darbo laiko trukmė (kitų rūšių darbo sutartyse DK 108 str.).

5. Būtina sureguliuoti normas taip, kad darbuotojo ir darbdavio susitarimu numatyta būtinoji sąlyga – ne visas darbo laikas – netaptų darbuotojo teisių pažeidimu tarptautinių ir ES teisės normų atžvilgiu.



LITERATŪRA

1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002. Nr. 64–2569.
2. EB direktyva 91/383/EEB, nustatanti papildomas priemones, skatinančias gerinti pagal terminuotą ar laikiną darbo sutartį dirbančių darbuotojų saugą ir profesinę sveikatą darbe. ABI. EG 1991. Nr. L 19.
3. EB direktyva 97/81/EB dėl bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kuri sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungą (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC). ABI. EG 1998. Nr. L 14/9.
4. EB direktyva 99/70/EB patvirtintas Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungą (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) bendrasis susitarimas dėl darbo pagal terminuotą sutartį. ABI. EG 1999. Nr. L 175/43.
5. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1991 m. lapkričio 23 d. nutarimas Nr. 483 „Dėl mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų darbo apmokėjimo“ // Valstybės žinios. 1992. Nr. 5–87; 2003. Nr. 61–2808.
6. Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras. Vilnius: Mintis, 1988. 468 p.
7. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 115 „Dėl Darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003. Nr. 11–412.
8. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004.
9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003. Nr. 81–3690.
10. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas // Valstybės žinios. 2002. Nr. 73–3085.
11. Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas // Lietuvos aidas. 1991. Nr. 35; Valstybės žinios. 1991. Nr. 7–191; 2002. Nr. 68–2758.

12. Lietuvos Respublikos aukštojo mokslo įstatymas // Valstybės žinios. 2000. Nr. 27-715; 2002. Nr. 3–75.
13. Закон Эстонской Республики о трудовом договоре, принят 15 апреля 1992 года, опубликован: ВЭР, 1992, 15/16, 241.перейздан: ПАЭ, 2003, 8, 0.
14. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 22 d. nutarimas Nr. 1508 „Dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2004. Nr. 173–6406.
15. Gezets zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungs-vorschriften (Arbeitstitel).



The Meaning of Distinction of Types of Employment Contracts and Determination of them

*Dr. Ingrida Mačernytė-Panomariovienė
Mykolas Romeris University*

Keywords: labour contract, types of labour contracts, Labour Code.

SUMMARY

There are different types of labour contracts established in the Labour Code of the Republic of Lithuania (hereinafter – LC), which, for the reasons of termination, nature of work, features of functions, psychophysical characteristics of workers and other objective grounds, can not be drawn under same conditions. The distinction of the labour contracts is necessary to achieve the differentiation of the regulation of employees' and employers' legal rights and obligations, concerning the features of such labour contracts or the psychophysical characteristics as well as ascertaining supplementary protection of employees. It is necessary to mention that labour relationships under several labour contracts become complicated for the distinction of labour contracts as types of separate contracts. In this publication distinct articles of LC are analysed in order to find out the impact of the determination of essential provisions to the labour agreements. A distinct type of labour contract on a secondary job is established in the LC. In author's opinion, this type of contract loses its essence, when a person stops working in his main job and the question of changing / transforming the essential provisions remains unsolved.

The termination of a labour contract (in fixed-term agreements, contracts on temporary employment and seasonal employment) or establishment of working time (in other types of labour contracts in Art. 108 of LC) may be essential provisions of labour contracts. If a contract of part-time work is considered as a distinct employment contract (this is implied by LC), the essential provision of this kind of contract would be an agreement between an employee and an employer for the part-time work.

According to the actual treatment, the hearing of a request on a right to part-time work (or vice versa – on a right to work full-time) is not equivalent to an employer's right to change the essential provisions of labour contract (Art.95 (2)) under Article 150(2) of LC. The analysis of these two clauses and the decision of the Government lead to the conclusion that an agreement on provisions of a labour contract or on changing thereof does not comply with the principle of equality of parties. Accordingly, it is necessary to regulate norms the way, that an essential agreement on part-time work between an employer and an employee does not become an infringement of employee's rights in an approach of international and European rules.

