

DISPOZITYVUMO ĮGYVENDINIMAS LIETUVOS DARBO TEISĖJE

Justinas Usonis, Tomas Bagdanskis

Mykolo Romerio universiteto Teisės Fakulteto
Darbo teisės ir socialinės saugos katedra
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius, Lietuva
Telefonas (+370 5) 2714 633

El. paštas usonis@mrui.eu; tomas.bagdanskis@ilawfirm.lt

Pateikta 2011 m. balandžio 18 d., parengta spausdinti 2011 m. gegužės 2 d.

***Anotacija.** Straipsnyje nagrinėjamas darbdavio ir darbuotojo susitarimas kaip dispozityvus darbo santykių reglamentavimo būdas, siekiant išsiaiškinti, kiek laisvai darbo sutarties šalys savo susitarimu gali prisiimti išipareigojimus, kaip teisės aktai reguliuoja susitarimų dėl papildomų darbdavio ir darbuotojo išipareigojimų sudarymą. Diskutuojama, jog nebūtina visus darbo procese atsirandančius santykius stengtis reguliuoti valstybės leidžiamais norminiais teisės aktais, siūloma papildomas darbo sutarties sąlygas palikti šalių dispozicijai ar socialinių partnerių dialogui. Taip pat aptariamos dabar praktikoje egzistuojančios ir Darbo kodekse nereglamentuojamos darbo sutarčių sąlygos, apžvelgiama su tuo susijusi Lietuvos teismų praktika.*

***Reikšminiai žodžiai:** civilinė ir darbo teisė, darbo santykiai, darbo sutartis, teisinis reguliavimas, dispozityvumas.*

Įvadas

Visuomeninių darbo ir socialinių santykių dinamiškumas lemia tai, kad darbo teisiuose santykiuose neišvengiamai kryptama į didesnį sutartinį reguliavimą, skatinamas darbuotojo ir darbdavio bendradarbiavimas. Darbo kodekse (toliau – DK) įtvirtinta, kad šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato šis kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai. Darbo sutarties šalys tokiu atveju nustatydamos darbo sąlygas turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais. Norint nustatyti, ar konkretus darbuotojo ir darbdavio susitarimas nepablogina darbuotojo padėties, palyginti su nustatyta įstatymų, kitų norminių teisės aktų, dažnai kyla tiek teorinių, tiek praktinių problemų, nes pati sąvoka „nepablogina“ yra vertinamoji.

Darbo organizavimas per darbo sąlygų darbo sutartyje nustatymą gali padėti darbdaviams užtikrinti klientų poreikius, efektyviai organizuoti veiklą, mažinti darbo kainą, geriau prisitaikyti prie ekonominių pokyčių, geriau derinti kitus savo ir darbuotojų interesus. Sudarydamos darbo sutartį abi šalys gali derėtis, sukurti savo sąlygas, kurios turi būti priimtinos abiem pusėms. Darbo sutarčių sudarymo specifika pasireiškia per sutarčių laisvės principo ribojimą. Teismų praktikoje taip pat pabrėžiama, kad šalys, darbo sutartyje numatydamos sąlygas, turi atsižvelgti į DK 4 straipsnio 4 dalies nuostatas, t. y., susitarimo būdu nustatydami tarpusavio teises ir pareigas, šie subjektai turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais ir, kilus ginčui, ar šalių sulygta darbo sutarties sąlyga neprieštarauja įstatymų nuostatoms, teismas turi atsižvelgti, kad darbo santykių subjektai patys, laisva valia, nustatė tarpusavio teises ir pareigas. DK užtikrindamas darbo standartų laikymąsi, nustato tam tikrus apribojimus, siekiant išvengti kurios nors šalies piktnaudžiavimo, taip pat nustato silpnosios darbo sutarties šalies – darbuotojo – teisių apsaugą¹.

Tyrimo tikslas – ištirti darbo santykių reglamentavimo darbdavio ir darbuotojo susitarimu taikymo galimybes, problemas ir perspektyvas Lietuvoje.

Šio tyrimo objektas yra darbdavio ir darbuotojo susitarimas kaip dispozityvus darbo santykių reglamentavimo būdas, siekiant išsiaiškinti, kiek laisvai darbo sutarties šalys savo susitarimu gali prisiimti įsipareigojimus, kiek detalieji teisės aktai reglamentuoja susitarimų dėl papildomų darbdavio ir darbuotojo įsipareigojimų sudarymą.

Tyrimo uždaviniai:

- ištirti dispozityvaus teisinio reglamentavimo individualiuose darbo teisiuose santykiuose taikymo galimybes pagal Lietuvos DK, atliekant norminių teisės aktų ir praktikoje egzistuojančios padėties analizę;
- išnagrinėti, kiek dispozityvumo darbdaviui ir darbuotojui sudaryti atskirus susitarimus suteikia DK, bei išanalizuoti tokius dažniausiai praktikoje sudaromus susitarimus, kurie neprieštarauja imperatyvioms įstatymų nuostatoms;

1 Plačiau žr. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje *G. A. v. AB „Alytaus tekstilė“* (bylos Nr. 3K-3-353/2004).

- pateikti apibendrinančias išvadas dėl dispozityvumo principo taikymo individualiuose darbo santykiuose Lietuvoje ir jo tobulinimo perspektyvų.

Atliekant tyrimą buvo taikyti šie mokslinio tyrimo metodai: loginės analizės, apibendrinimo, sisteminės analizės, lingvistinis (gramatinis), lyginamasis. Loginės analizės metodas taikytas tiriant norminę ir specialiąją literatūrą. Sisteminės analizės metodas taikytas darbo sutarties instituto darbo teisėje analizei. Lingvistinis (gramatinis) metodas taikytas aiškinant norminių teisės aktų formuluotes. Lyginamuoju metodu analizuoti Lietuvos ir užsienio valstybių įstatymai. Apibendrinimo metodas pasitelktas darant apibendrinimus, išvadas.

Vykstant globalizacijai, didėjant konkurencijai, tobulėjant informacinėms technologijoms ir ekonominiams procesams, darbo organizavimas nebetelpa į tradicinius darbo sutarties rėmus. Tai lemia poreikį plėtoti dispozityvų darbo santykių reguliavimą. Nors tema ir aktuali, tačiau Lietuvos teisės moksle darbo santykių reglamentavimas individualiu darbo sutarties šalių susitarimu analizuotas tik fragmentiškai. Atskirus šios temos aspektus nagrinėjo G. Dambrauskienė², T. Davulis, tačiau dispozityvumo principas kaip teisinis įrankis reguliuoti darbo santykius moksliniu lygiu plačiau netirtas. Nepakankamas Lietuvos teisės mokslininkų dėmesys šiai temai ir nulemia jos aktualumą ir pasirinkimą analizuoti. Pažymėtina, kad nedaug yra ne tik Lietuvos, bet ir užsienio autorių, nagrinėjančių individualius darbuotojo ir darbdavio susitarimus. Teorinė ir praktinė šio tyrimo reikšmė pasireiškė tuo, kad atlikta analizė galės būti naudojama tolesniems šios mažai nagrinėtos darbo teisės srities tyrimams.

Šiame straipsnyje panagrinėsime Lietuvos darbo rinkoje atsirandančių susitarimų dėl papildomų darbo sąlygų nustatymo galimybes, ribas, reglamentavimą įstatymais bei teismų praktiką.

1. *Status quo*

Lyginant užsienio šalių darbo įstatymus su Lietuvos DK pastarajame išryškėja itin smulkmeniškąs kai kurių santykių reglamentavimas, pavyzdžiui, kasmetinių atostogų suteikimo tvarka, garantijos nutraukiant darbo sutartį, individualių darbo ginčų sprendimo tvarka, darbo sutarties sąlygų nustatymas ir pan. Daugelis normų paveldėtos iš tarybinės darbo teisės, sukurtos santvarkoje, kurioje buvo iš esmės vienas darbdavys – valstybė, veikė planinė ekonomika, buvo ribojama privati nuosavybė. Reikia pripažinti, jog toks reguliavimas itin saugo darbuotojo interesus, tačiau galiojantis Lietuvos DK kai kuriuose skyriuose labiau panašus į kolektyvinę sutartį nei į įstatymą. Manome, jog dėl šios priežasties Lietuvoje tokios retos kolektyvinės iniciatyvos, pastebimas darbdavių nenoras teikti daugiau papildomų garantijų darbuotojams, nyksta darbuotojų iniciatyva jų siekti.

Darbo kodekse iki šiol vyravęs kazuistinis darbo santykių reguliavimo būdas, kai įstatymu siekiama sureguliuoti absoliučiai kiekvieną darbo procese atsirandantį santykį,

2 Plačiau žr. Dambrauskienė, G. Dabo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos. *Jurisprudencija*. 2008, 8(110): 7–12.

nebetinka šiuolaikinei dinamiškai darbo rinkai. Natūralu, jog stengiantis DK detaliai reguliuoti beveik visus dabartinėje darbo rinkoje greitai besivystančius ir besikeičiančius darbo santykius, nespėjama to daryti, todėl dėl tokių sąlygų susitarę asmenys ne visada yra tikri, ar elgiasi teisėtai. Pavyzdžiui, DK 95 straipsnio 5 dalyje, be papildomų darbo sutarties sąlygų, leidžiama reikalauti iš darbuotojo atlyginti darbdaviui jo turėtas išlaidas dėl darbuotojo mokymo, tačiau neminimos kitos sąlygos, kaip antai nekonkuravimo susitarimų, agentūrinio darbo³, darbo pagal poreikį⁴ ir pan. Manome, jog į šiame straipsnyje išsakytas mintis galėtų būti atsižvelgiama siekiant tobulinti esamą reglamentavimą.

Įstatymų leidybos praktika, kuria siekiama beveik visus darbo santykius sureguliuoti DK kaip imperatyviu teisės šaltiniu, taip pat darbuotojų atstovavimo ir kolektyvinių sutarčių stoka verčia socialinius partnerius darbo santykių reglamentavimo problemas ir toliau spresti ne tarpusavyje, bet kreipiantis į Vyriausybę ar Seimą, siekiant įtvirtinti jiems reikalingas nuostatas įstatyme ar įstatymo įgyvendinamajame akte. Manome, jog tai yra sudėtingas, nelankstus ir ydingas darbo santykių reglamentavimo būdas. Sudėtingas todėl, kad klausimus, kuriuos paprastai turi spresti socialiniai partneriai, yra privers-ta spresti valstybė, nelankstus, nes prašančių reguliavimo asmenų interesai nebūtinai sutampa su visų dirbančiųjų interesais, ir ydingas, nes tokia praktika menkina lokalaus socialinio dialogo galimybes. Manome, jog ne pavienių iniciatyvų, o bendrai aptartos ir praktikoje pasiteisinusios nuostatos iš nacionalinių kolektyvinių sutarčių galėtų tapti visuotinai taikomomis įstatyme įtvirtintomis taisyklėmis.

Dar 1990-aisiais metais mokslininkai⁵ kritikavo vis didėjančių detalų darbo santykių reguliavimą įstatymu. Vertindami sparčiai gausėjančius TDO standartus jie teigė, jog nepamatuotas valstybinis darbo teisės reguliavimas gali sugriauti socialinę-ekonominę tvarką, kurioje šie standartai buvo kuriami ir sėkmingai veikia. Pritariame šiai minčiai ir manome, jog pernelyg dideliu reguliavimu Lietuvoje yra išbalansuota terpė, kurioje gali vykti efektyvus socialinis dialogas. Taip pat manome, jog dėl perteklinio darbo santykių reglamentavimo DK, kai kurie darbdaviai arba net ekonominiai sektoriai gali ignoruoti DK nuostatas. Tokiu atveju šiomis nuostatomis vadovujamasi ne kaip bendroju darbo santykių regulatoriumi, o tik kaip kilusio darbo ginčo (dažniausiai darbuotojo atleidimo atveju) sprendimo instrumentu. Tai pagrindžia mūsų poziciją, jog dalį imperatyvių nacionalinės teisės taisyklių, įtvirtintų DK, galima panaikinti, sudarant sąlygas dėl jų tartis individualiai darbo arba kolektyvinėse sutartyse. Manome, jog sumažinus imperatyvių taisyklių apimtį DK ir praplėtus dispozityvaus reglamentavimo galimybes, suaktyvėtų darbo santykių šalių derybos dėl darbo sąlygų.

3 Plačiau žr. Bagdanskis, T.; Usonis, J. Darbo nuoma ir jos teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje. *Jurisprudencija*. 2008, 8(110): 65–72.

4 Plačiau žr. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje *Wippel v. Peek & Cloppenburg GmbH* (bylos Nr. C-313/02).

5 Cordova, E. Some Reflections on the Overproduction of International Labor Standards. *Comparative Labor Law Journal*. 1992-1993, 14: 138; Morris, G. S.; Fredman, S. Is There a Public/Private Labour Law Divide. *Comparative Labor Law Journal*. 1992-1993, 14: 115.

2. Dispozityvaus reglamentavimo galimybės ir ribos

Visuomeninių santykių reglamentavimo būdai apibrėžiami metodu. V. Tiažkijus⁶, V. Sorokinas⁷, G. Dambrauskienė⁸ ir kiti mokslininkai teigia, jog egzistuoja trys pagrindiniai teisinio poveikio būdai: draudimo, leidimo ir nurodymo. Šie autoriai teigia, jog grynų teisinio reguliavimo metodų dėl didelės reguliuojamų darbo santykių įvairovės nepasitaiko, todėl būdingas tarpusavyje konkuruojančių imperatyvaus (administracinio) ir dispozityvaus (civilinio) reguliavimo derinimas. Teigiama, jog pagrindinis darbo teisės reguliavimo metodo požymis yra *centralizuoto ir lokalinio darbo santykių reguliavimo derinimas*⁹. Pritariame šiai nuomonei ir pabrėžiame, jog šis derinimas – labai sudėtingas procesas, jo metu derinami siauri darbo santykių šalių interesai, todėl šio proceso metu valstybė daugeliu atvejų galėtų leisti patiems darbo teisinio santykio subjektams nusistatyti specialias sąlygas. Toliau nagrinėsime dispozityvaus reguliavimo galimybes, numatomas DK.

Lietuvos Respublikos DK 1 straipsnyje nustatyta, jog šis kodeksas reglamentuoja darbo santykius, susijusius su šiame kodekse ir kituose norminiuose teisės aktuose nustatytą darbo teisių ir pareigų įgyvendinimu ir gynyba. Šioje formuluotėje išvargiama apibrėžimo klaida *idem per idem*, t. y. apibrėžiama, kad DK reglamentuoja pačiame DK nustatytas teises ir pareigas. Ištaisius klaidą, liktų nuostata, jog Lietuvos DK reglamentuoja darbo santykius, susijusius su darbo teisių ir pareigų įgyvendinimu ir gynyba. Lietuvos Respublikos įstatymų ir kitų teisės norminių aktų rengimo tvarkos įstatymo¹⁰ 8 straipsnio 8 dalyje numatyta, jog įstatymo pradžioje paprastai nurodoma šio akto paskirtis ir kitos bendrosios nuostatos. Tad siūlome ir DK 1 straipsnyje nurodyti ne tik reglamentuojamus santykius, bet ir šio įstatymo paskirtį. Pavyzdžiui, Vengrijos DK 14 straipsnyje nurodyta, jog šiuo įstatymu būtina sukurti tokius darbuotojų, darbdavių ir jų organizacijų santykius, kuriais būtų apsaugoti socialiniai ir ekonominiai darbuotojų interesai ir būtų išlaikyti taikūs santykiai darbo vietoje¹¹. Savo struktūra ir turiniu į Lietuvos DK panašus Rusijos darbo kodeksas¹² 1 straipsnyje deklaruoja, jog darbo įstatymų tikslas yra nustatyti valstybines piliečių darbo teisių ir laisvių garantijas, sukurti tinkamas darbo sąlygas, ginti darbuotojų ir darbdavių teises ir interesus. Tame pačiame straipsnyje išvardijami ir pagrindiniai darbo įstatymų uždaviniai: sukurti teises priemones darbo sutarties šalių interesams tinkamai sureguliuoti, teisiškai reguliuoti kitus su darbo santykiais susijusius santykius.

6 Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 46.

7 Sorokin, V. D. *Sovetskoje administrativno-procesualnoje pravo: Uchebno metodicheskoje posobije*. Leningrad, 1976, p. 9–10.

8 Bagdanskis, T.; Dambrauskienė, G.; Usonis, J., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 24–26.

9 *Ibid.*

10 Įstatymų ir kitų teisės norminių aktų rengimo tvarkos įstatymas. *Valstybės žinios*. 1995, Nr. 41-991.

11 Vengrijos darbo kodeksas [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-02-03]. <<http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/E.C.12.HUN.3-Annex4.pdf>>.

12 *Komentarij k trudovomu kodeksu Rosijskoj Federaciji*. Orlovskij, J. (red.). Maskva, 2002, s. 1.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos¹³ 46 straipsnis nustato, jog Lietuvos ūkis grindžiamas privačios nuosavybės teise, asmens ūkinės veiklos laisve ir iniciatyva. Manome, jog ši nuostata suteikia teisę dispozityvumui kaip pagrindiniam principui darbo teisiniuose santykiuose, o šios taisyklės išimtys gali būti nustatomos tik esant objektyviam pagrindui. Be pagrindinių žmogaus teisių ir laisvių, Lietuvos Konstitucijos 48 straipsnis nustato, jog 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 atveju. Konstitucija garantuoja kiekvienam dirbančiam žmogui teisę turėti poilsį ir laisvalaikį, kasmetines mokamas atostogas, teisę streikuoti ginant savo ekonominius ir socialinius interesus. Nagrinėjant šiuos santykius reikia turėti omenyje ir ekonominės veiklos laisvės principo bei socialinės apsaugos principo konkurenciją priimant įstatymus. Tačiau tai atskira tema, reikalaujanti papildomo tyrimo.

Taigi, darbo įstatymų paskirtis – sudaryti sąlygas darbuotojams įgyvendinti teisę į darbą nustatant darbo teisių ir laisvių garantijas, užtikrinti saugias darbo sąlygas. Manome, jog įstatymu pakanka reguliuoti sritis, kurias imperatyviai nurodo reguliuoti Konstitucija bei ES ir tarptautinė darbo teisė. Kitų darbo ir su darbu susijusių santykių reguliavimą valstybė galėtų palikti darbo sutarties šalių dispozicijai.

DK 1 straipsnio antroje dalyje nustatyta, jog atskirų darbo santykių sričių reglamentavimo ribas nustato DK, taip pat pagal jame nustatytas ribas kiti įstatymai ir Vyriausybės nutarimai.

DK 4 straipsnis numato, jog tais atvejais, kai DK ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia darbo teisiųjų santykių subjektams patiems susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, šie subjektai turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais.

DK 9 straipsnis numato, jog tuo atveju, kai darbo teisės normose nėra tiesioginės normos, reglamentuojančios tam tikrą santykį, taikomos darbo teisės normos, reglamentuojančios panašų santykį. O jei negalima pritaikyti norminių darbo teisės aktų analogijos, tai pagal darbo įstatymų pradmenis ir prasmę taikomos kitų teisės šakų normos, reglamentuojančios panašius santykius.

Jeigu darbo santykiai nėra reglamentuoti norminiais darbo teisės aktais ir jiems negalima pritaikyti kitų teisės šakų normų, reglamentuojančių panašius santykius, tai sprendžiant kilusius ginčus taikomi nacionaliniai darbo teisės principai, išvardyti DK 2 straipsnio 1 dalyje.

Tarptautinė darbo organizacija (TDO) rekomendacijoje Nr. 198 dėl darbo santykių¹⁴ yra atkreipusi dėmesį, kad pasitaiko atveju, kai dėl sutartinių santykių darbuotojai netenka jiems priklausančios apsaugos, todėl valstybė turi išlaikyti darbo santykių šalių įsipareigojimų pusiausvyrą, garantuoti efektyvią pažeistų interesų gynimo procedūrą.

DK 94 straipsnis nustato reikalavimą darbo sutarties turiniui, t. y. šalių sulygtoms sąlygoms, apibrėžiančioms šalių teises ir pareigas – negalima nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato DK, įstatymai,

13 Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*. 1992, Nr. 33-1014.

14 Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-02-03]. <<http://www.socmin.lt/index.php?-864260617>>.

kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Jei darbo sutarties sąlygos prieštarauja šiam Kodeksui, įstatymui arba kolektyvinei sutarčiai, taikomos pastarųjų nuostatos.

DK 95 straipsnis numato, jog darbo sutartyje šalys privalo sulygti 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 pareigų. Kiekvienoje darbo sutartyje šalys sulygsta dėl darbo apmokėjimo sąlygų (darbo užmokesčio sistemos, darbo užmokesčio dydžio, mokėjimo tvarkos ir kt.). Šalių susitarimu gali būti sulygstama ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti (išbandymo, profesijų jungimo ir kt.).

Taigi, be būtinųjų darbo sutarties sąlygų (darbo funkcijos ir darbovietės), šalys gali susitarti ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų, jeigu to nedraudžia darbo įstatymai. Šios sąlygos nėra privalomos, jos – papildomos, todėl dėl jų šalys gali tartis, bet gali ir nesitarti, ir nesusitarimas dėl papildomų sąlygų darbo sutarties nedaro negaliojančios. Tačiau jei šalys darbo sutartyje numatė papildomas sąlygas, kurios neprieštarauja įstatymams, šios sąlygos yra privalomos abiem darbo sutarties šalims. Taigi visos darbo sutarties sąlygos, jeigu dėl jų susitarė sutarties šalys, tampa privalomos: susitartos papildomosios sąlygos tampa šalims privalomos (kaip ir būtiniosios) ir individualizuoja darbo sutartį¹⁵. Tokia LAT praktika patvirtina, kad darbo sutartis yra pagrindinis dokumentas, reglamentuojantis darbdavio ir darbuotojo santykius, todėl jos turiniui turi būti skiriamas ypač didelis dėmesys ir kiekviena nuostata, kuri yra įtraukiama, turi būti apgalvota ir įvertinta pagal tikslą ir atitiktį darbo įstatymų nuostatomis. Būtina pažymėti, jog papildomų sąlygų nustatymas darbo sutartyje neturėtų būti traktuojamas kaip vien tik darbdaviui palankių sąlygų nustatymo instrumentas. Tiek susitarti, tiek ir keisti darbo sutarties sąlygas darbo sutarties subjektai gali tik abipusiu susitarimu. Sutarties dvišalis pobūdis ir reikalavimas, jog kiekviena šalis aiškiai pareikštų savo valią prisiimdama konkrečius iš sutarties kylančius įsipareigojimus, reiškia, kad darbdavys ir darbuotojas, sudarydami darbo sutartį ar vėlesniu laikotarpiu siekdami pakeisti jos sąlygas, turi patvirtinti tokius ketinimus abipusiu susitarimu¹⁶. Pavyzdžiui, darbo sutartyje nustačius įpareigojimą darbdaviui suteikti darbuotojui automobilį, darbdavys neturėtų teisės vienašališkai atsisakyti vykdyti šį įsipareigojimą. Nesant darbuotojo sutikimo atsisakyti vykdyti šią sąlygą, darbdavys rizikuotų, kad darbuotojas išeis iš darbo savo noru dėl svarbių priežasčių (pgl. DK 127 str. 2 d. įspėjęs prieš tris darbo dienas ir gaudamas dviejų vidutinių darbo užmokesčių dydžio išmoką) arba darbdavys galėtų nutraukti darbo sutartį nesant darbuotojo kaltės (pgl. DK 129 str. įspėjęs darbuotoją prieš du ar keturis mėnesius ir išmokėdamas atitinkamo dydžio išmoką darbuotojui).

Reikia pasakyti, jog didėjantis darbo sąlygų reglamentavimas šalių susitarimu reiškia tam tikrą invaziją į tradicinę „lietuvišką“ darbo teisę. Čia galime įžvelgti ir tam tikrą

15 Plačiau žr. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. gegužės 19 d. nutartį civilinėje byloje *L. B. v. Lietuvos aklujų biblioteka* (bylos Nr. 3K-3-274/2008) ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. balandžio 11 d. nutartį civilinėje byloje *P. S. v. AB „Vakarų laivų gamykla“* (bylos Nr. 3K-3-195/2005).

16 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje *R. K. v. UAB „Pačiolis“* (bylos Nr. 3K-3-128/2004).

grėsmę darbo teisės savarankiškumui, nes vis daugiau santykių reguliuojama pasitelkiant Civilinį kodeksą bei kitus įstatymus. Kadangi šiuolaikinės darbo rinkos sąlygomis tai atrodo yra neišvengiama, šalys turi labai atsakingai apsvarstyti siūlomas sutarties sąlygas. O galbūt atėjo laikas Lietuvoje diskutuoti apie kelių apsaugos lygių darbo santykių įtvirtinimą, kaip yra, pavyzdžiui, Didžiojoje Britanijoje, kur darbuotojui suteiktų garantijų ir apsaugos lygis priklauso nuo sutartyje nustatyto santykių režimo? Dirbantiems darbuotojo (*employee*) režimu būtų taikoma maksimali apsauga pagal darbo įstatymus, o savarankiškai dirbantiems darbuotojams (*worker*) būtų taikomos tik Konstitucijoje ir ES darbo teisėje numatytos lygiateisiškumo, saugos darbe bei kitos garantijos. Bet kol kas turbūt nereikėtų gąsdinti šakinių profesinių sąjungų tokiais svarstymais...

Tai, kad darbo sutartis yra tinkamas instrumentas dispozityviam darbo sąlygų reglamentavimui, atsispindi ir teismų praktikoje. Nors DK 4 straipsnis apibrėžia, kaip turi būti reglamentuoti darbo santykiai, t. y. negali pabloginti darbuotojų padėties, palyginti su ta, kurią nustato įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai, tai nepaneigia individualių susitarimų laisvės nustatant specifinius darbuotojo ir darbdavio susitarimus. Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nagrinėtoje byloje¹⁷ ginčo šalys skirtingais argumentais grindė jų sudarytos darbo sutarties atskiros sąlygos atsiradimo pagrindus ir tikslus, neginčydamai, kad darbo teisiniai santykiai savo esme yra sutartiniai teisiniai santykiai, kurių atsiradimą lemia darbdavio ir darbuotojo suderinta valia, išreikšta ir įforminta darbo sutartyje. Ieškovas (darbuotojas), reikalaujamas laikytis ginčo šalių sudarytos darbo sutarties sąlygos dėl įspėjimo terminų, rėmėsi tuo, kad šalys dėl šios sąlygos susitarė ir kad nėra draudimo šalims susitarti dėl papildomų darbo sutarties sąlygų, nustatant papildomų socialinių garantijų ir įmonės vadovui. Atsakovas (darbdavys), atsikirdamas į ieškinį, rėmėsi priešingais argumentais, t. y. kad dėl nurodytos sąlygos šalys nesitarė, ji tiesiog formaliai turėjo būti palikta pildant Vyriausybės patvirtintą pavyzdinės darbo sutarties formą, be to, kad tokia sąlyga apskritai negali būti taikoma darbuotojui – bendrovės vadovui, nes jis buvo atleidžiamas pagal DK 124 straipsnio 1 dalį ir Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnyje nurodytais pagrindais. Darbdavio argumentus, kad pagal DK 99 straipsnio 2 dalies nuostatą negalima keisti Vyriausybės nutarimu patvirtintos pavyzdinės darbo sutarties formos, t. y. negalima išbraukti atskirų sutarties punktų arba susitarti dėl papildomų, LAT atmetė kaip teisiškai nepagrįstus. LAT pažymėjo, kad Vyriausybės nutarimu patvirtinta pavyzdinė sutarties forma, būdama DK 99 straipsnio integraliaja dalimi, reiškia, kad, sudarant individualias darbo sutartis, būtina jose aptarti visas sąlygas, nurodytas pavyzdinėje darbo sutarties formoje, tačiau konkrečiu atveju šalys yra laisvos sulygti sutartyje ir dėl kitokių sąlygų, jeigu tokie susitarimai neprieštarauja galiojančiai teisei, arba atskirai aptarti tam tikrų sąlygų taikymo ypatumus. Primename, jog apie darbo sutarties sąlygas darbuotojas turi būti informuotas pagal direktyvos 91/533 reikalavimus¹⁸.

17 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. balandžio 30 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Neo group“ v. J. B. B.* (bylos Nr. 3K-3-157/2010).

18 Plačiau žr. Davulis, T.; Petrylaitė, D.; Petrylaitė, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 183–191.

LAT taip pat akcentavo, kad sutarčių ar atskirų jos sąlygų aiškinimo institutui paprastai priskiriami šie klausimai: sutarčių ir atskirų jos sąlygų reikšmės nustatymas konkrečiu sutarčių aiškinimo metodu; kvalifikavimas, ar sutartis apskritai yra sudaryta; sutarties kalbų neatitikties aspektai; sutarties spragų pašalinimas. Neabejotinai reikšmingas yra *favor contractus*, t. y. prioriteto sutarčiai teikimo, principas, kurio esmė yra ta, kad negali būti ignoruojama nė viena sudarytos sutarties sąlyga, aiškinant sutarties sąlygas, prioritetas turi būti teikiamas kiekvienos sąlygos galiojimui ir vykdymui, apribojant kiek įmanoma galimybę neigti sudarytos sutarties galiojimą, kai vienai sutarties šaliai tai tampa naudinga. Nagrinėjamoje byloje teismas iš esmės rėmėsi šiuo principu, taip pat CK 6.189 straipsnio 1 dalimi, CK 6.193–6.194 straipsniuose įtvirtintomis sutarčių aiškinimo taisyklėmis ir konstatavo, kad ginčo šalių sudarytos darbo sutarties 11 punkte nurodyta sąlyga galioja bei saisto šalis.

3. Būtiniosios darbo sutarties sąlygos

Darbo teisinių santykių subjektai kiekvienoje darbo sutartyje privalo suldyti 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 straipsnio 1 dalyje nurodytas būtinausias darbo sutarties sąlygas turi būti gautas išankstinis raštiškas darbuotojo sutikimas.

3.1. Darbo funkcija

Terminas „darbo funkcijos“ reiškia tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba tam tikras konkrečias pareigas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pripažino, kad detalus sutarto atlikti darbo nereglamentavimas ir nefiksavimas rašytiniuose dokumentuose gali sukurti tam tikrą neapibrėžtumą vykdant darbo sutartį ir neaiškumą sprendžiant ginčus, kylančius iš darbo sutarties¹⁹. Drausminė nuobauda darbuotojui gali būti skiriama tik už darbo drausmės pažeidimą – pareigų nevykdymą arba netinkamą jų vykdymą dėl darbuotojo kaltės. Jei darbuotojo pareigos nėra apibūdintos darbo sutartyje, taip pat nesant darbuotojo detalios pareigybės aprašymo ar nuostatų, ar detalių vidaus darbo tvarkos taisyklių, ar tais atvejais, kai darbuotojas nėra su jomis supažindintas pasirašytinai, atitinkamos drausminės nuobaudos skyrimas gali būti pripažintas nepagrįstu²⁰. Tokiu atveju, nustatant darbuotojų darbo funkcijas, darbo sutartyje būtina nurodyti darbuotojo pareigas, pagrindinį tikslą, kam organizacijai tokio darbuotojo reikia, o detalai visus darbuotojo išsipareigojimus aprašyti pareiginiuose nuostatuose. Kitoje byloje²¹ teismas nustatė, kad darbdavio duodami pavedimai, nors ir tiesiogiai nesusiję su darbo

19 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinė byloje *L. S. v. Marijampolės „Šaltinio“ vidurinei mokykla* (bylos Nr. 3K-3-611/2005).

20 Plačiau žr. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. rugsėjo 15 d. nutartį civilinėje byloje *L. K. v. UAB „Alprema“* (bylos Nr. 3K-3-457/2004).

21 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. balandžio 26 d. nutartis civilinė byloje *I. G. v. UAB „VP Market“* (bylos Nr. 3K-3-300/2004).

sutartyje aprašytomis pareigomis, tačiau esant formulotei „darbuotojas be konkrečiai išvardintų pareigų vykdo ir kitus bendrovės vadovybės nurodymus“ pareiginiuose nuostatuose, taip pat laikytini teisėtai ir už jų nevykdymą gali būti skiriamos drausminės nuobaudos. Manome, jog bet kuriuo atveju toks traktavimas gali būti pateisinamas tik tuo atveju, jei neperžiangiamos darbo sutartyje sutartos darbo funkcijos ribos²².

3.2. Darbo vieta

DK vartojami du terminai: darbovietė ir darbo vieta. Darbovietės ar darbo vietos (struktūrinio padalinio) nurodymas yra alternatyva. Nurodyti darbovietę (įmonę) būtina, o darbo vietą (struktūrinį padalinį) galima nurodyti šalių susitarimu. Tokiu atveju darbo sutarties šalys turi atkreipti dėmesį į šias sąlygas ir tai darbo sutartyje tiksliai nustatyti, nes darbuotojo darbovietė yra įmonė, o darbo funkcijos atlikimo vieta gali būti ir kita.

3.3. Darbo apmokėjimo sąlygos

Darbo sutartyje privaloma aptarti darbo apmokėjimo sąlygą. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pasisakęs, kad jeigu sąlygos yra įtvirtintos ne darbo sutartyje, bet įmonės sukurtoose nuostatuose, vadovo įsakymuose, kituose administracijos aktuose, neatskiriama darbo sutarties dalimi jos tampa tik tuo atveju, kai darbo sutartyje yra nuoroda į konkretų aktą, t. y. abi sutarties šalys susitarė tokio akto nuostatas laikyti darbo sutarties sąlygomis²³. Jei darbo sutartyje kintamosios dalies konkretaus dydžio apskaičiavimas nesusietas su konkrečiu įmonės administracijos aktu, tai nėra neatskiriama darbo sutarties dalis. Pagal DK 10 straipsnio 1 dalį, sistemaiškai aiškinant DK 120 straipsnio 3 dalį, atsižvelgiant į DK 95 ir 120 straipsnių, reglamentuojančių darbo sutarties sąlygas ir jų keitimą, sąsajas, teismas daro išvadą, kad DK 120 straipsnio 3 dalyje nurodyta ne apie bet kokių, o apie darbo sutartyje sutartų darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimą. Taigi darbdaviui keičiant darbo apmokėjimo sąlygas taip, kad nustatytosios darbo sutartyje lieka nepažeistos, DK 120 straipsnio 3 dalyje nustatyti reikalavimai netaikytini. Tokiu atveju darbo apmokėjimo principus patartina detaliai aptarti arba darbo sutartyje, arba jos prieduose, kurie aiškiai nustatytų darbo apmokėjimo dydžius, apskaičiavimo principus ir kitas svarbias sąlygas. Priedus, premijas, nustatytus lokaliais teisės aktais, darbdavys gali savo nuožiūra keisti, mokėti ar nemokėti, jei tai nesusiję su darbo sutartyje aptarta darbo apmokėjimo sistema.

3.4. Terminuota darbo sutartis

Pagal DK 109 straipsnio 2 dalį neleidžiama sudaryti terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys. Pagal DK 110 straipsnio 1 dalį, sutarties šalys, sulygdamos dėl

22 Vertinant darbo funkcijų ribas gali būti vadovaujamosi, pvz., Lietuvos profesijų klasifikatoriumi parengtu ISCO-88 (International Standard Classification of Occupations) pagrindu.

23 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje A. P. v. AB „Klaipėdos jūrų krovinių kompanija“ (bylos Nr. 3K-3-300/2007).

terminuotos darbo sutarties termino, gali pasirinkti tik vieną iš paminėtų būdų, t. y. sulygti, kad darbo sutarties terminas nustatomas iki tam tikros kalendorinės datos, arba sulygti, kad darbo sutarties terminas nustatomas iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo arba pasibaigimo. Teismų praktikoje įtvirtinta nuostata, kad bendriausia prasme darbas nėra nuolatinis, kai jo poreikis ar atlikimas yra objektyviai apribotas laiko. Tai reiškia, kad darbdaviui draudžiama pasiūlyti darbuotojui sudaryti terminuotą darbo sutartį darbui, kuris pagal savo esmę yra nuolatinio pobūdžio ir įstatymai ar kolektyvinė sutartis nenumato galimybės sudaryti tokią sutartį. Ar darbo pobūdis yra nuolatinis, ar terminuotas, šalys negali nuspręsti pagal sutarties šalių subjektyvius vertinimus²⁴. Tokiu atveju šalims, prieš sudarant darbo sutartį, kiekvienu atveju patartina įvertinti, ar darbas nėra nenuolatinio pobūdžio, ir jei taip, sudaryti terminuotą darbo sutartį. Tam tikrais atvejais terminuota darbo sutartis gali būti siejama ir su išbandymu, ar darbuotojas tinka pavestam darbui.

4. Kitos sąlygos, dėl kurių susitariama praktikoje

4.1. Nekonkuravimas

Nekonkuravimo susitarimu darbuotojas įsipareigoja pasibaigus darbo sutarčiai kuri laiką nekonкуруoti su darbdaviu – nedirbti darbdavio konkurento įmonėje, nesteigti įmonės ar nedalyvauti versle, konkuruojančiame su buvusio darbdavio verslu. Pagrindinė problema, su kuria susiduriama praktikoje dėl nekonkuravimo susitarimo teisėtumo ir jo ribų, yra tai, kad nekonkuravimo susitarimų tarp darbdavio ir darbuotojų tiesiogiai nereglamentuoja nė vienas Lietuvoje galiojantis teisės aktas, nors Konstitucijos 48 straipsnyje nustatyta, jog teisės į darbą apribojimas gali būti nustatytas tik įstatyme. 2007 m. LAT išaiškino, kad darbo sutartyje inkorporuotas nekonkuravimo susitarimas į darbo sutartį kaip jos papildymas gali būti vertinamas kaip galiojantis civilinis teisinis susitarimas, sukuriantis jo šalims civilines teises ir pareigas, nes DK normos nekonkuravimo susitarimų nereglamentuoja, todėl DK netaikytinas²⁵. Kitoje byloje LAT konstatavo, kad nekonkuravimo susitarimas neprieštarauja įstatymams ir yra privalomas abiem darbo sutarties šalims²⁶. Taigi, LAT nekonkuravimo susitarimus pagal jų teisinę prigimtį priskiria civiliniams sandoriams, kurių sudarymui, vykdymui bei pasibaigimui darbo įstatymai netaikomi²⁷. LAT taip pat konstatavo, kad pagal įstatymą laiko trukme nustatytas draudimas naudoti darbo santykių pagrindu sužinotą komercinę paslaptį nereiškia įmonės ūkinės veiklos laisvės paneigimo, nes, tik suėjus įstatymo nustatytam terminui,

24 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. sausio 30 d. nutartis civilinėje byloje *J. B. v. Panevėžio moksleivių namai* (bylos Nr. 3K-3-74/2006).

25 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Docpartner“ v. L. V.* (bylos Nr. 3K-3-415/2007).

26 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Filana“ v. R. J. Jančauskas* (bylos Nr. 3K-3-65/2005).

27 Plačiau žr. Krasauskas, R. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai? *Jurisprudencija*. 2008, 8(110): 42–43.

buvęs darbuotojas turi teisę konkuruoti su buvusiu darbdaviu²⁸. Taigi konfidencialumo sutarčių su darbuotojais sudarymas yra svarbus ne tik tęsiantis darbo santykiams, bet ir jiems pasibaigus. Ši konfidencialumą užtikrinanti sąlyga gali būti derinama su nekonkuravimo reikalavimu. LAT patvirtina, kad nustačius darbuotojui teisingą kompensaciją už nekonkuravimą, toks susitarimas laikytinas galiojančiu²⁹. Konstitucijos 48 straipsnyje numatyta teisė laisvai pasirinkti darbą, tačiau manome, jog pagrindinis šaltinis, reguliuojantis nekonkuravimo santykius, turi būti DK, o ne teismų praktika.

4.2. Konfidencialumas

Siekiant užtikrinti komercinės paslapties išsaugojimą būtina įmonėje sudaryti neatskleistinos informacijos sąrašą ir su juo pasirašytinai supažindinti darbuotojus. Darbuotojas neturi teisės atskleisti informacijos, kurią darbdavys pripažino komercine paslaptimi. Tokia sąlyga užkerta kelią įmonės darbuotojams naudoti savo specialias žinias ar sukauptą patirtį kitoje konkuruojančioje įmonėje.

Komercinių ir technologinių paslapčių atskleidimas galimas tik tuomet, jei jos toje įmonėje yra pripažintos komercinėmis arba technologinėmis paslaptimis ir darbuotojas yra supažindintas su tokiu įmonėje pripažintų paslapčių sąrašu ir yra išipareigojęs jų neatskleisti pašaliniam asmeniui³⁰. Pavyzdžiui, LAT konstatavo, kad darbuotojui atskleidus pašaliniam asmeniui bendrovės technologinę paslaptį, susijusią su paslaugų tiekimu abonentams (pokalbių telefonu slaptumas įmonėje yra garantuojamas), tai yra pakankamas pagrindas atleisti iš darbo, kai darbuotojas atskleidžia įmonės komercines bei technologines paslaptis arba jas praneša konkuruojančiai įmonei. Kitoje byloje³¹ teismas konstatavo, jog darbuotojos padarytas darbo drausmės pažeidimas – didelio kiekio komercine paslaptimi esančios informacijos tyčinis išnešimas iš darbovietės į namus, nesilaikymas Komercinių paslapčių saugojimo sutartimi prisiimtų išipareigojimų, nevykdymas išipareigojimo saugoti asmens duomenų paslaptį, dėl to ieškovė neteko atsakovo pasitikėjimo dirbti jai pavestą darbą – pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą pripažintinas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

Darbuotojų pareigas be įstatymų gali reglamentuoti lokaliniai teisės aktai: darbo tvarkos taisyklės (DK 230 straipsnis), pareigybės aprašymai ir nuostatai (DK 232 straipsnis), kolektyvinė sutartis ir kt. Sudarydamas darbo sutartį, darbdavys privalo pasirašytinai supažindinti priimamą dirbti asmenį su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą (DK 99 straipsnio 4 dalis). Jeigu darbdavys neįvykdo savo pareigos supažindinti darbuotoją su jo pareigomis ir darbuotojas dėl nežinojimo neatlie-

-
- 28 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. gegužės 8 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Baldų rojus“ v. G. O.* (bylos Nr. 3K-3-197/2007).
- 29 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Docpartner“ v. L. V.* (bylos Nr. 3K-3-415/2007).
- 30 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. balandžio 18 d. nutartyje civilinėje byloje *Ž. Minkauskaitė v. UAB „Omnitel“* (bylos Nr. 3K-3-455/2001).
- 31 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. lapkričio 2 d. nutartis civilinėje byloje *L. K. v. AB (duomenys neskelbtini)* (bylos Nr. 3K-3-532/2005).

ka arba netinkamai atlieka tam tikras pareigas, šie darbuotojo veiksmai negali būti kvalifikuojami kaip kalti ir negali būti drausminės atsakomybės pagrindas. Darbdaviams patartina pačioje darbo sutartyje nustatyti darbuotojui konfidencialumo pareigą. Ji gali būti detalizuojama kituose dokumentuose.

4.3. Susitarimas dėl išlaidų kvalifikacijos kėlimui ir mokymams

Išleidžiant darbuotoją stažuotis ar kitu būdu keliant jo kvalifikaciją, be abejojimo, darbdavys tikisi, kad tokios investicijos jam bus naudingos, t. y. darbdavys nori būti užtikrintas, kad darbuotojas ir toliau liks įmonėje arba, nusprendus jam išeiti iš darbo, bus atlygintos patirtos išlaidos dėl jo kvalifikacijos kėlimo. Darbo kodekso 95 straipsnio 5 dalyje yra įtvirtinta nuostata, kad darbo šalys gali susitarti, jog, nutraukus darbo sutartį esant darbuotojo kaltei arba darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties, darbuotojas įsipareigoja atlyginti darbdaviui jo turėtas išlaidas per paskutinius vienerius darbo metus darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms. Tokį susitarimą reikia įtvirtinti darbo sutartyje. Taip pat siunčiant į konkrečius mokymus, patartina darbuotoją pasirašytinai supažindinti su mokymų kaina, kelionės kaina ir kitomis mokymų sąlygomis. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad mokymosi išlaidas sudaro išlaidos už paskaitas, klasių nuomą, dalomąją medžiagą, sertifikatą, mokomąjį vizitą³².

4.4. Ne visas darbo laikas

Ekonominiu požiūriu lanksčių užimtumo formų taikymas šiuolaikinėje ekonomikoje yra naudingas, nes atitinka ir darbdavio, ir darbuotojo interesus. Viena vertus, darbdaviai gali plačiau ir efektyviau išnaudoti savo personalo galimybes ir turimus finansinius išteklius, skirtus darbo apmokėjimui. Kita vertus, lanksčios užimtumo formos teikia darbuotojams galimybę derinti užimtumą su šeimos funkcijomis, sveikatos būkle ar laisvalaikio poreikiais, taip pat galimybę užsidirbti daugiau. Kaip minėta, lanksčios darbo organizavimo formos įgyvendinamos darbuotojų ir darbdavių individualių arba kolektyvinių derybų ir susitarimų būdu.

Rekomendacijose darbdaviams ir darbuotojams dėl lanksčių darbo organizavimo formų³³ numatoma, jog jos turi padėti gyventojams įgyvendinti jų teisę į darbą, didinti jų užimtumo galimybes, derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus, studijų, poilsio ir darbo laiką. Prie lanksčių užimtumo formų priskiriama ir terminuota darbo sutartis (mūsų aptarta anksčiau) bei darbas ne visą darbo laiką. Lankstus darbo organizavimas padėtų darbdaviams mažinti darbo kainą, geriau prisitaikyti prie struktūrinių pokyčių bei geriau derinti kitus savo ir darbuotojų interesus. Žinoma, susitarimais dėl darbo organizavimo formų neturi būti piktnaudžiaujama.

32 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje UAB „*Ekonomikos mokymo centras*“ v. A. G. (bylos Nr. 3K-3-36/2006).

33 Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. spalio 17 d. įsakymas Nr. A1-160 „Dėl Rekomendacijų darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2003, Nr. 101-4573.

4.5. Kitos į darbo sutartį įtraukiamos sąlygos

Pasinaudojant dispozityvumo galimybe kaip darbdavio ir darbuotojo individualūs susitarimai praktikoje įtraukiamos ir kitos įvairios sąlygos, pavyzdžiui:

– darbuotojas nedelsdamas privalo informuoti darbdavį apie savo asmeninių duomenų, situacijos, susijusios su darbo teisėmis ir pareigomis, pasikeitimu (pvz., gyvenamosios vietos, telefono susisiekti ir pan. pakeitimas). Šia sutartimi darbuotojas leidžia darbdaviui naudoti darbuotojo asmeninius duomenis, kurie yra reikalingi darbdavio darbo teisėms ir pareigoms įgyvendinti;

– darbuotojas įsipareigoja šios darbo sutarties galiojimo laikotarpiu ar jos nutraukimo atveju, gavęs atitinkamą darbdavio reikalavimą, nedelsdamas perduoti darbdaviui visus ir bet kuriuos klientų sąrašus, korespondenciją ir / ar kitus dokumentus, turtą (automobilį, kompiuterį, programinę įrangą ir / ar programas, kitą turtą, jei darbuotojui jis buvo perduotas) ir / ar duomenis bei duomenų laikmenas, priklausančius darbdaviui;

– teisės į visus intelektinės nuosavybės objektus³⁴, sukurtus darbo procese ar susijusius su darbu, tam tikram (įstatymų nustatytam) šių teisių galiojimo laikotarpiui išimtinai priklauso darbdaviui. Gali būti susitarta, jog į darbuotojo įprastines funkcijas įeina pareiga kurti intelektinę nuosavybę, už intelektinės nuosavybės sukūrimą papildomai nemokama;

- šalys susitaria, kad su darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais darbuotojo darbą, darbdavio nurodymais, darbuotojas supažindinamas el. paštu;
- darbuotojas privalo atlyginti visą žalą, jei žala padaryta prarandant įrankius, drabužius, apsaugos priemones, perduotas darbuotojui naudotis darbe, prarandant medžiagas, pusgaminius ar gaminius gamybos procese, taip pat, kai darbuotojo darbas tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe;
- darbdavys turi teisę sumažinti darbuotojo darbo pareigų apimtį arba nesuteikti darbo, esant pagrindui prarasti pasitikėjimą lojalumu ir / ar gebėjimu tinkamai vykdyti pavestas darbo funkcijas, palikdamas darbuotojui darbo užmokestį.

4.6. Darbo santykių vienašališko atkūrimo problema

Praktikoje pasitaiko atveju, kai darbdavys, atleidęs darbuotoją, persigalvoja ir atšaukia įsakymą, kuriuo darbuotojas buvo atleistas. Ši situacija taip pat susijusi su darbo santykių subjektų valios suderinimu. Darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas (DK 93 str.). Ji sudaroma abiejų darbo sutarties šalių interesais ir atitinka jų suderintą valią. Darbdavys yra tik viena iš teisinių darbo santykių šalių, todėl teisinės pasekmės, kurioms atsirasti reikalinga abiejų sutartinių santykių šalių suderinta valia, negali atsirasti vien tik vienašalio darbdavio akto pagrindu. Akivaizdu, kad kai darbdavio ir darbuotojo nesieja darbo santykiai, darbdavio valia negali būti darbuotojui privaloma.

34 Plačiau žr. Usonienė, J. Autorinių sutarčių dalykas: autorių turtinių teisių sutartinio perdavimo ypatumai. *Jurisprudencija*. 2005, 77(69): 82–90.

Nesant abiejų teisinių darbo santykių šalių suderintos valios išraiškos, traktuoti darbo sutartį kaip sudarytą ir suteikiančią šalims tam tikras teises bei nustatančią atitinkamas pareigas, pagrindo nėra. Analogiškomis nuostatomis vadovautinasi ir tuo atveju, kai darbdavys, savo iniciatyva nutraukęs darbo sutartį, panaikina ar atšaukia savo pirmesnę įsakymą dėl darbo sutarties nutraukimo, tuo pakeisdamas savo ankstesniąją valią ir išreikšdamas valią dėl nutrauktosios darbo sutarties galiojimo atkūrimo. Darbdavio įsakymo panaikinimas (atšaukimas), kuriuo darbo sutartis buvo nutraukta ir darbuotojas buvo atleistas iš darbo, vertintinas kaip darbdavio sutikimas atkurti tarp jo ir darbuotojo buvusios sudarytos, bet nutrauktos darbo sutarties galiojimą. Tačiau, atsižvelgiant į anksčiau išdėstytus argumentus, tokie darbdavio veiksmai, nepaisant darbo sutarties nutraukimo pagrindo, negali atkurti ir neatkuria iki darbo sutarties nutraukimo buvusios teisinės padėties bei nutrauktos darbo sutarties galiojimo, taip pat nesukuria iš darbo sutarties kylančių teisių ir pareigų. Šiuo atveju atkurti nutrauktosios darbo sutarties galiojimą (darbo teisinius santykius) galima tik tuomet, kai yra darbuotojo sutikimas, t. y. kai abi darbo sutarties šalys išreiškia suderintą valią dėl darbo santykių tęsimo (atkūrimo). Priešingu atveju tarp šalių kilęs ginčas išsprendžiamas darbo ginčams nagrinėti nustatyta tvarka. Ar darbo sutarties šalių valia buvo suderinta ir ar tai yra pagrindas pripažinti darbo santykius besitęsiančiais, konkretaus ginčo atveju sprendžia teismas, atsižvelgdamas į bylos aplinkybes, šalių poziciją, kitus turinčius reikšmės faktus³⁵. Taigi, darbdavys vienašališkai negali atkurti pasibaigusio darbo santykių atšaukdamas įsakymą dėl darbuotojo atleidimo.

5. Dispozityvumo principo įgyvendinimas kolektyviniuose darbo santykiuose

Darbdavio ir įmonės darbuotojų kolektyvo sutartos darbo, darbo apmokėjimo ir kitos socialinės ir ekonominės sąlygos gali būti įtvirtinamos įmonės kolektyvinėje sutartyje (DK 59 straipsnio 1 dalis)³⁶. Remiantis DK 40 straipsnio 2 dalies 2 punkte įtvirtintu savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaistančius išsipareigojimus principu derindamos kolektyvinės sutarties sąlygas šalys (darbuotojų kolektyvas, atstovaujamas profesinės sąjungos, ir darbdavys) turi teisę laisvai pasirinkti, svarstyti ir nuspręsti dėl klausimų, sudarančių kolektyvinės sutarties turinį. Šalių pasirašyta įmonės kolektyvinė sutartis tampa vietiniu (lokaliniu) norminiu teisės aktu, privalomu sutarties šalims (DK 60 straipsnis). Cituojamoje byloje ieškovai (darbuotojai) teigė, kad kolektyvinėje sutartyje nustatytos priemokos už viršvalandinį darbą mokėjimo sąlygos įtvirtino blogesnę darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kuri nustatyta įstatymuose ir kituose teisės aktuose. Atsakydama į šį kasacinio skundo argumentą teisėjų kolegija sutinka su tuo, kad kolektyvinės sutarties 5.8 punkte nurodytas 100 proc. darbuotojo darbo užmokesčio

35 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002 m. gegužės 20 d. nutartis civilinėje byloje *V. R. v. VŠĮ (duomenys neskelbtini) pirminės sveikatos priežiūros centras* (bylos Nr. 3K-3-765/2002 m.).

36 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. balandžio 2 d. nutartis civilinėje byloje *V. G. ir kiti v. VĮ Klaipėdos valstybinio jūrų uosto direkcija* (bylos Nr. 3K-3-150/2009).

priemokos už viršvalandžius dydis prieštaravo DK 193 straipsnyje įtvirtintam pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžiui. Tačiau vien šis prieštaravimas savaime nereiškia, kad kolektyvinėje sutartyje, įvertinus visas joje išdėstytas darbuotojų darbo sąlygas ir socialines garantijas, nustatyta blogesnė darbuotojų padėtis, palyginti su ta padėtimi, kuri įtvirtinta Darbo kodekse ir kituose teisės norminiuose aktuose.

Svarbu tai, kad LAT konstatavo, jog šiuo atveju nepakanka įvertinti vieną iš kolektyvinėje sutartyje nurodytų darbuotojo darbo sąlygų, nes išvadą dėl bloginančios darbuotojų padėties kolektyvinės sutarties galima padaryti tik įvertinus tokios sutarties sąlygų visumą, t. y. pasvėrus, ar tam tikros darbuotojų padėties gerinančios sąlygos kompensuoja kitas sąlygas, taip pat tas, kurios, darbuotojų teigimu, blogina jų padėtį. Be to, reikšminga įvertinti ir tai, kad derybose dėl kolektyvinės sutarties dalyvauja tiek darbdavio, tiek darbuotojų kolektyvo atstovai, be kurių abipusio pritarimo negalėtų būti pasirašoma kolektyvinė sutartis. Be to, DK 4 straipsnio 4 dalyje, kurioje nustatytas draudimas bloginti darbuotojų padėtį kolektyvinėje sutartyje, nurodyta, kad kai šis Kodeksas ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia arbo teisinių santykių subjektams patiems susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, šie subjektai turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais.

Išvados

1. Darbo santykių specifiškumas pasireiškia per savitą teisinio reguliavimo metodą – imperatyvus metodas derinamas su dispozityviuoju, bet taip, kad nebūtų paneigiama apsauginė darbo teisės funkcija ir užtikrinimas viešasis interesas ginant darbuotoją kaip silpnesniąją darbo santykio šalį.

2. Darbo kodeksas tiesiogiai suteikia galimybę darbo santykio šalims tartis dėl darbo sutarčių rūšių, išbandymo termino, papildomo darbo, darbo laiko, taip pat susitarimus, susijusius su darbuotojų atostogomis, apmokėjimu už darbą ir kt.

3. Darbo teisinių santykių subjektai susitarimo būdu gali nustatyti taip pat ir kitas darbo sąlygas ar tarpusavio įsipareigojimus, kurių tiesiogiai nedraudžia Darbo kodeksas ir kiti įstatymai (konfidencialumo įsipareigojimai, nekonkuravimo įsipareigojimai, intelektinės nuosavybės perleidimo įsipareigojimai ir kt.), tačiau šie susitarimai turi atitikti teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principus bei nepabloginti darbuotojų padėties, palyginti su įstatymu.

4. Siūlome Darbo kodekse reglamentuoti tik tuos darbo santykius, kuriuos reguliuoti numato Konstitucija, ES bei tarptautiniai norminiai teisės aktai, kuo daugiau laisvės derėtis dėl darbo sąlygų paliekant darbo sutarties šalims bei socialiniams partneriams. Tai leistų šalims lanksčiau bei konkrečiau tartis dėl darbo sąlygų ir ilgainiui suaktyvintų socialinį dialogą.

Literatūra

- Bagdanskis, T.; Dambrauskienė, G.; Usonis, J., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008.
- Bagdanskis, T.; Usonis, J. Darbo nuoma ir jos teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje. *Jurisprudencija*. 2008, 8(110).
- Cordova, Efrén. Some Reflections on the Overproduction of International Labor Standards. *Comparative Labor Law Journal*. 1992-1993, 14.
- Morris, G. S.; Fredman, S. Is There a Public/Private Labour Law Divide. *Comparative Labor Law Journal*. 1992-1993, 14.
- Dambrauskienė, G. Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos. *Jurisprudencija*. 2008, 8(110).
- Darbo kodekso papildymo 107(1) straipsniu įstatymo projektas Nr. XIP-2946, pateiktas 2011-02-24; Darbo kodekso 109, 127, 129, 130, 141, 152, 188, 203, 206, 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymo 11 straipsnio pripažinimo netekusiu galios įstatymo projektas Nr. XIP-2705(2), pateiktas 2010-12-07, ir pan.
- Davulis, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
- Davulis, T.; Petrylaitė, D.; Petrylaitė, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008.
- Davulis, T.; Usonis, J. *Europos Sąjungos socialinė teisė. Norminių teisės aktų rinkinys (Tarpautiniai dokumentai, t. 6)*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
- Įstatymų ir kitų teisės norminių aktų rengimo tvarkos įstatymas. *Valstybės žinios*. 1995, Nr. 41-991.
- Komentarij k trudovomu kodeksu Rosijskoj Federaciji*. Orlovskij, J. (red.). Maskva, 2002.
- Krasauskas, R. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai? *Jurisprudencija*. 2008, 8(110).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002 m. gegužės 20 d. nutartis civilinėje byloje *V. R. v. VŠĮ (duomenys neskelbtini) pirminės sveikatos priežiūros centras* (bylos Nr. 3K-3-765/2002 m).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. balandžio 26 d. nutartis civilinėje byloje *I. G. v. UAB „VP Market“* (bylos Nr. 3K-3-300/2004).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje *G. A. v. AB „Alytaus tekstilė“* (bylos Nr. 3K-3-353/2004).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. rugsėjo 15 d. nutartį civilinėje byloje *L. K. v. UAB „Alprema“* (bylos Nr. 3K-3-457/2004).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje *R. K. v. UAB „Pačiolis“* (bylos Nr. 3K-3-128/2004).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje *L. S. v. Marijampolės „Šaltinio“ vidurinė mokykla* (bylos Nr. 3K-3-611/2005).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Filiana“ v. R. J. Jančauskas* (bylos Nr. 3K-3-65/2005).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Ekonomikos mokymo centras“ v. A. G.* (bylos Nr. 3K-3-36/2006).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. sausio 30 d. nutartis civilinėje byloje *J.B. v. Panevėžio moksleivių namai* (bylos Nr. 3K-3-74/2006).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje *A. P. v. AB „Klaipėdos jūrų krovinių kompanija“* (bylos Nr. 3K-3-300/2007).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. gegužės 8 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Baldu rojus“ v. G. O.* (bylos Nr. 3K-3-197/2007).

- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Docpartner“ v. L. V.* (bylos Nr. 3K-3-415/2007).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. birželio 19 d. nutartis civilinėje byloje *A. S. v. UAB „Mobilios visatos telekomunikacijos“* (bylos Nr. 3K-3-318/2008).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. gegužės 19 d. nutartis civilinėje byloje *L.B. v. Lietuvos aklujų biblioteka* (bylos Nr. 3K-3-274/2008) ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje *P. S. v. AB „Vakarų laivų gamykla“* (bylos Nr. 3K-3-195/2005).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. balandžio 2 d. nutartis civilinėje byloje *V.G. ir kiti v. VĮ Klaipėdos valstybinio jūrų uosto direkcija* (bylos Nr. 3K-3-150/2009).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. balandžio 30 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Neo group“ v. J. B. B.* (bylos Nr. 3K-3-157/2010).
- Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras.* Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos. Vilnius: Justitia, 2001.
- Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios.* 2000, Nr. 74-2262.
- Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios.* 2002, Nr. 64-2569, Nr. 71.
- Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras.* Vilnius: Justitia, 2004.
- Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios.* 1992, Nr. 33-1014.
- Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. spalio 17 d. įsakymas Nr. A1-160 „Dėl Rekomendacijų darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas patvirtinimo“. *Valstybės žinios.* 2003, Nr. 101-4573.
- Sorokin, V. D. *Sovetskoje administrativno-procesualnoje pravo: Uchebno metodicheskoje posobije.* Leningrad, 1976.
- Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika.* I tomas. Vilnius: Justitia, 2005.
- Usonienė, J. Autorinių sutarčių dalykas: autorių turtingų teisių sutartinio perdavimo ypatumai. *Jurisprudencija.* 2005, 77(69).
- Vengrijos darbo kodeksas [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-02-02]. <<http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/E.C.12.HUN.3-Annex4.pdf>>.

FREEDOM OF CONTRACT IN LITHUANIAN LABOUR LAW

Justinas Usonis, Tomas Bagdanskis

Mykolas Romeris University, Lithuania

Summary. *The freedom to agree on employment conditions in employment contract in Lithuania is discussed in this article. The practice of employment relationship used to be quite conservative in Lithuania but since joining the European Union the employment practice from the Western countries started to spread rapidly. The questions of legitimacy of the new practices such as agency work, noncompete clause or zero hour work arises and are analysed in courts.*

Authors examine the limits of freedom of contract in employment relationship given in the Labour Code of Republic of Lithuania. The Constitution of Republic of Lithuania provides that each human being may freely choose a job or business, and shall have the right to have proper, safe and healthy conditions at work, to receive fair pay for work and social

security in the event of unemployment. These guarantees roll back the frontiers for freedom of contract in employment relationship. In the cases where the Labour Code and other laws do not directly prohibit parties of legal employment relationships from establishing, of their own accord and by agreement, mutual rights and obligations, the parties must observe the principles of equity, reasonableness and fairness. The parties may not establish working conditions, which are less favourable to the employee than those provided by the Labour Code, laws, other regulatory acts and the collective agreement. The understanding of “less favourable” conditions shall be evaluated in every case separately taking into consideration the general level of guarantees given to employees.

Authors suggest removing part of guarantees provided in Labour Code leaving more space to agree on it in employment contract or collective agreement. The guide for the state imperative employment regulation could be the rights set in Constitution, European Union labour law and international labour law standards ratified by state. These changes in legal regulation could lead to more active initiatives by employees to agree on working conditions locally and/or collectively and involve parties into constructive social dialogue.

The practice of the Supreme Court of the Republic of Lithuania is discussed. The suggestion to provide the rules for noncompete clause in Labour code is given because it limits the right to choose the job freely. The court precedents related to confidentiality clause, changing of essential conditions of the employment contract, compensation of expenses incurred in relation to the employee’s training, part time work, fixed-term contract and other conditions are reviewed in the article.

Keywords: *employment contract, civil and labour law.*

Justinas Usonis, Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedros docentas. Mokslinių tyrimų kryptys: darbo teisė, ES darbo teisė.

Justinas Usonis, Mykolas Romeris University, Faculty of Law, Department of Labour Law and Social Security, Associate Professor. Research interests: employment law, EU labour law.

Tomas Bagdanskis, Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedros docentas. Mokslinių tyrimų kryptys: darbo teisė, ES darbo teisė.

Tomas Bagdanskis, Mykolas Romeris University, Faculty of Law, Department of Labour Law and Social Security, Associate Professor. Research interests: employment law, EU labour law.