

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
DARBO TEISĖS IR SOCIALINĖS SAUGOS KATEDRA

ILONA RIMKUVIENĖ

Teisės fakulteto

Magistrantūros neakivaizdinių studijų

Darbo ir socialinio aprūpinimo teisės specializacijos

DSTmn8-02 grupės studentė

Studijų programa 62401S106

**DARBO SANTYKIŲ REGLAMENTAVIMAS DARBUOTOJO IR
DARBDAVIO SUSITARIMU**

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –

Docentas dr. Tomas Bagdanskis

Vilnius, 2009

TURINYS

<u>DARBO SANTYKIŲ REGLAMENTAVIMAS DARBUOTOJO IR DARBDAVIO SUSITARIMU</u>	1
<u>IVADAS</u>	3
<u>1. DARBO SANTYKIŲ TEISINIS REGULIAVIMAS</u>	6
1.1. Darbo teisiniai santykiai, jų reguliavimo metodas ir funkcijos.....	6
1.2. Darbo teisės ir civilinės teisės santykis.....	11
1.3. Darbo sutartis – individualus susitarimas.....	18
<u>2. SUSITARIMAI, TIESIOGIAI NUMATYTI DARBO KODEKSE</u>	25
2.1. Darbo kodekse numatyti darbo teisės subjektų galimi susitarimai dėl tarpusavio teisių ir pareigų.....	25
2.1.1. Išbandymas kaip papildoma darbo sutarties sąlyga.....	25
2.1.2. Susitarimai dėl papildomo darbo.....	28
2.1.3. Darbuotojo ir darbdavio susitarimai dėl lanksčių darbo formų.....	30
2.1.4. Susitarimai, susiję su darbuotojų atostogomis ir poilsiu	35
2.1.5. Darbo santykių subjektų susitarimai, susiję su apmokėjimu	38
<u>3. SUSITARIMAI DĖL DARBO SĄLYGŲ, NEPRIEŠTARAUJANTYS DARBO KODEKSUI</u>	44
3.1. Susitarimai dėl konfidencialios informacijos saugojimo ir nekonkuravimo	44
3.2. Susitarimai dėl darbuotojų kvalifikacijos kėlimo	51
<u>IŠVADOS</u>	55
<u>PASIŪLYMAI</u>	56
<u>LITERATŪROS SĄRAŠAS</u>	57
<u>SANTRAUKA</u>	63
<u>SUMMARY</u>	64
<u>ANNOTATION</u>	66

IVADAS

Darbo teisės reguliavimo objektas yra tam tikri darbo procese atsirandantys visuomeniniai santykiai. Pastaraisiais metais suaktyvėjo darbo santykių reguliavimo modelio keitimas, pereinama į sutartinį reguliavimą. Siekiama darbo santykius daugiau reguliuoti vadovaujantis bendradarbiavimu tarp darbuotojo ir darbdavio. Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą būtina atsižvelgti į Europoje deklaruojamas nuostatas apie darbo santykių reglamentavimą, kuris yra pagrįstas darbuotojo ir darbdavio tarpusavio susitarimu.

Iš Darbo kodekse pateiktos darbo sutarties sąvokos matyti, kad darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas. Tačiau darbo sutarties subjektai negali susitarti dėl visų sąlygų. Darbo kodekso 95 str. 1, 2, 3 d. aptarta, kokios darbo sutarties sąlygos yra būtinosios ir esminės, o šio straipsnio 4 dalyje yra įtvirtinta, kad „šalių susitarimu gali būti sulygstama ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti.“

Reikėtų atskirti sąvokas „sutartis“ ir „susitarimas“. Šių sąvokų apimtis nesutampa. Pagal „Dabartinės lietuvių kalbos žodyną“, „sutartis“ – tai dviejų ar daugiau susitarimas dėl ko nors, o „susitarimas“ – tai santykių nustatymas, suderinimas. Iš to išeina, kad darbo sutartyje gali būti sudaroma daugybė susitarimų, todėl sąvoka „susitarimas“ yra įgijusi siauresnę prasmę, t. y. susitarimą atskirais klausimais. Dažniausiai būtent tokia kontekste sąvoka „susitarimas“ vartojama ir Darbo kodekse (pavyzdžiui, sudarant sutartį, šalių susitarimu gali būti sulygstamas išbandymas; ne viso darbo laiko nustatymas šalių susitarimu ir pan.). Papildomi susitarimai – tai darbuotojo ir darbdavio sudaryti susitarimai, siekiant apginti kurios nors šalies interesus ar suteikti papildomų garantijų.

Papildomi susitarimai gali būti numatyti pačioje darbo sutartyje arba gali būti sudaryti kaip atskiras darbuotojo ir darbdavio susitarimas, tačiau esminis principas, įtvirtintas Darbo kodekso 94 straipsnio 2 dalyje, kad šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai, taikytinas ir papildomiems susitarimams. Taip pat juos sudarydamos šalys turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais. Nustatyti, ar konkretus darbuotojo ir darbdavio susitarimas nepablogina darbuotojo padėties palyginti su nustatyta įstatymų, kitų norminių teisės aktų, gali būti sudėtinga, nes pati sąvoka „nepablogina“ yra vertinamoji sąvoka.

Darbo santykių reguliavimas darbuotojo ir darbdavio susitarimu įgyvendinamas šalių laisva valia, todėl susitarimai gali būti įvairūs (susiję su darbdavio turtinių interesų apsauga; su lojalumo skatinimu darbdaviui; susiję su darbuotojo kontroliavimu (pvz. riboja telefono ryšį). Tokių susitarimų gali būti labai daug, jų visų aptarti neįmanoma, todėl šiame darbe bus išskirti

tik tie susitarimai, kuriuos tiesiogiai leidžia Darbo kodeksas, ir susitarimai, kurie pastaruoju metu vis dažniau yra sudaromi ir dėl kurių pastaruoju metu kyla nemažai diskusijų.

Temos aktualumą lemia tai, kad darbo santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio nelaikomi sutartimi, kuria du asmenys laisva valia susitaria dėl abipusių teisių ir pareigų. Galimybė laisva valia susitarti dėl papildomų darbo sąlygų kelia diskusijų pirmiausia dėl to, kad darbuotojas yra silpnesnė šalis ir darbdavys gali daryti jam įtaką tariantis dėl vienokių ar kitokių sąlygų, o teisės aktai neužtikrina tokios darbuotojų apsaugos.

Siekiant išsamiai išanalizuoti šią darbo temą, bus remiamasi darbuotojo ir darbdavio susitarimus reglamentuojančiais teisės aktais bei atskirų autorių darbais ir moksliniais straipsniais (G. Dambrauskienės, I. Mačernytės-Panomariovienės, H. Davidavičiaus, D. Petrylaitės, T. Davulio, V. Petrylaitės, M. Jarulaičio, R. Krasausko, A. Petravičiūtės), kuriuose nagrinėjami atskiras šios temos detales atskiri šios temos aspektai, kadangi vientisų darbų, išsamiai atskleidusių nagrinėjamą temą, rasti nepavyko.

Tyrimo objektas. Darbdavio ir darbuotojo susitarimai ir juos reglamentuojantys teisės aktai.

Tikslas – remiantis teisės doktrina, darbo santykius reglamentuojančiais teisės aktais bei aktualia Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, išsiaiškinti, kiek darbdavys ir darbuotojas gali prisiimti papildomus įsipareigojimus ir gauti papildomų teisių, kiek detalčiai teisės aktai reglamentuoja susitarimų dėl papildomų darbdavio ir darbuotojo įsipareigojimų sudarymą.

Tikslui įgyvendinti iškėlėme šiuos **uždavinius**:

1. Atskleisti darbo teisinių santykių specifiką, jų savitą teisinio reguliavimo metodą ir funkcijas bei sąsają su civiline teise.
2. Išanalizuoti darbo sutartį kaip būdą darbo sutarties subjektams bendru susitarimu įtvirtinti darbinės teises ir pareigas.
3. Išnagrinėti, kokias galimybes darbo sutarties šalims tartis suteikia Darbo kodeksas.
4. Išanalizuoti dažniausiai sudaromus susitarimus, kurių tiesiogiai nedraudžia Darbo kodeksas

Hipotezė. Darbo santykių reglamentavimas darbdavio ir darbuotojo susitarimu Lietuvoje yra pakankamas, kad tokie santykiai efektyviai funkcionuotų.

Tyrimo metodai. Darbe naudojami metodai – loginis-analitinis, lyginamasis, lingvistinis, mokslinės literatūros, apibendrinimo, teisinių dokumentų analizė.

Mokslinės literatūros bei teisinių dokumentų analizė svarbi, norint išanalizuoti galimus darbuotojo ir darbdavio tarpusavio susitarimus. Juos išanalizavus, paaiškės, kiek darbdavys ir darbuotojas gali prisiimti papildomų įsipareigojimų ir ar detalčiai juos reglamentuoja teisės aktai. Lyginamasis metodas darbe pasirinktas, nes svarbu palyginti darbuotojo ir darbdavio susitarimus

reglamentuojančius teisės aktus, jų įgyvendinimo galimybes. Apibendrinimo metodo pagalba darbo pabaigoje bus siekiama susisteminti, apibendrinti išanalizuotą teisės literatūrą. Loginis-analitinis metodas pasitelkiamas aiškinantis teisės normų turinį pateikiant išvadas. Lingvistinis metodas naudojamas išsiaiškinant tikslias sąvokų reikšmes.

Darbo struktūra. Darbą sudaro įvadas, 3 skyriai, išvados, literatūros sąrašas, santrauka lietuvių ir anglų kalbomis bei anotacija. Pirmame skyriuje apžvelgiamas darbo santykių teisinis reguliavimas. Kituose dviejuose skyriuose analizuojami individualūs darbuotojo ir darbdavio susitarimai, kurie tiesiogiai numatyti Darbo kodekse ir kurie neprieštarauja Darbo kodekso normoms.

1. DARBO SANTYKIŲ TEISINIS REGULIAVIMAS

1.1. Darbo teisiniai santykiai, jų reguliavimo metodas ir funkcijos

Žmonės visuomenėje yra saistomi įvairiausių tarpusavio santykių – ekonominių, moralinių, politinių ir kt. Visi jie vadinasi visuomeniniais, arba socialiniais, nes yra susiklostę tarp žmonių tam, kad jie galėtų įgyvendinti savo teises ir veiksmingai jas apsaugoti. Teisniai santykiai, kaip teigia profesorius A. Vaišvila, yra teisės normomis ar teisės principais sureguliuoti ir dėl to socializuoti žmonių santykiai, kurių dalyviai tarpusavyje susaistyti privalomos abipusių teisių ir pareigų pusiausvyros, ginamos valstybės¹.

Darbas yra neatsiejama žmogaus egzistencijos dalis, jis priverčia individus susieiti į tarpusavio visuomeninius santykius. Darbo teisės objektas yra visuomeniniai darbo santykiai, atsirandantys darbo procese. Darbas pasireiškia įvairiausiomis formomis, tačiau ne visi atliekami darbai yra reglamentuojami darbo teisės normomis, nors ir yra susiję su darbu.

Atskleidžiant darbo teisinių santykių specifiką, būtina analizuoti savitą jų teisinio reguliavimo metodą, funkcijas bei sąsają su civiline teise, nes darbo teisės reguliuojami visuomeniniai santykiai dėl jų specifikos, įvairiapusiškumo buvo reguliuojami civilinės teisės normomis. Kadangi specifinė reguliavimo sfera yra vienas pagrindinių teisės šakos savarankiškumo požymių, todėl šis atribojimas yra tikslingas, nes būtent jis leidžia kalbėti apie darbo teisę kaip apie savarankišką teisės šaką.

Apibrėžiant darbo teisės reguliavimo sferą paprastai nurodoma, kad darbo teisė reguliuoja tuos visuomeninius santykius, kurie atitinka šiuos tris požymius:

1. Darbo santykių dalykas – darbas – apibrėžiamas kaip darbo funkcija, t. y. susitariama dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbų atlikimo arba dėl tam tikrų pareigų. Darbuotojų teisinių pareigų turinį sudaro darbuotojų darbinė veikla. Darbuotojas turi atidirbti nustatytą darbo normą, kuri gali būti išreikšta arba tam tikra produkcija, arba tam tikru darbo laiko tarpu.

2. Darbo procesą organizuoja darbdavys, darbuotojas paklūsta nustatytai darbo tvarkai arba, kaip sakoma, šeimininko valdžiai. Sudarius sutartį darbuotojas yra įtraukiamas į darbo kolektyvą ir todėl jam iškyla pareiga paklusti vidinei tos įmonės, įstaigos, organizacijos tvarkai.

3. Darbas atliekamas už atlyginimą. Darbuotojas už atliktą darbą turi gauti sutartą atlyginimą.

Darbo teisė taip pat reguliuoja kitus visuomeninius santykius, tai yra įdarbinimo, drausminės ir materialinės atsakomybės, darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos, darbo ginčų ir

¹ Vaišvila A. Teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2004. P.401–402;

kitus santykius. Tokiu būdu darbo teisės dalyką sudaro – darbo santykiai ir kiti santykiai, tiesiogiai (glaudžiai) susiję su darbo santykiais, jie apibrėžia darbo teisės kaip savarankiškos teisės šakos reguliavimo dalyką².

Kaip jau buvo minėta, visi atliekami darbai yra reglamentuojami darbo teisės normomis, nors ir yra susiję su darbu, todėl svarbu atskirti, kokie santykiai, nors ir susiję su darbu, nepatenka į darbo teisės reguliavimo sritį. Tam nustatyti būtina išanalizuoti santykius, įeinančius į teisinių darbo santykių sąvoką.

„Visuomeniniai santykiai, susiklostantys samdomo darbo panaudojimo ir organizavimo procese, reguliuojami darbo teisės normų įgyja teisinę formą ir tampa darbo teisiniais santykiais“, – teigia prof. G. Dambrauskienė³. Darbo teisei priskiriami tokie santykiai, kuriuose darbo jėgos panaudojimas tiesiogiai veikia jos turėtojo asmenybę, t. y. šiais santykiais tiesiogiai yra realizuojami žmogaus gebėjimai. Šis požymis yra įtvirtintas ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso 93 straipsnyje (toliau DK), kuriame teigiama, kad darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikrą darbą. Jame apibūdinamas tiesioginis darbuotojo dalyvavimas darbo procese, t.y. asmeninis darbo pobūdis. Nors darbo santykiai, kuriems būdingas tiesioginis dalyvavimas darbo procese, sudaro darbo teisės reguliavimo objekto pagrindą, tačiau darbo teisė reglamentuoja ir kitokio pobūdžio darbo santykius.

Darbo teisė taip pat reguliuoja kai kuriuos visuomeninius santykius, kuriais nėra tiesiogiai įgyvendinamas žmogaus gebėjimas dirbti, tačiau jie yra glaudžiai susiję su visuomeniniais darbo santykiais. Tai darbuotojų kolektyvo santykiai su darbdaviais, darbuotojų ir darbdavių asociacijų tarpusavio santykiai bei santykiai, kurie yra susiję su darbo įstatymų laikymosi priežiūra ir kontrole, įdarbinimo santykiai. Kadangi darbuotojas yra įtraukiamas į darbo kolektyvą, yra pavaldus darbdavio valiai, taip pat turi paklusti vidinei darbo tvarkai, o kartu gauna ir tam tikras su darbu susijusias garantijas, kurias privalo užtikrinti darbdavys, todėl šie santykiai yra visuomeninio pobūdžio, nes čia svarbu ne pats žmogaus gebėjimas dirbti, o pats darbo procesas.

Kaip teigia „Darbo teisės“ vadovėlio autoriai, sulyginti visuomeninių darbo santykių su darbo santykiais, turinčiais asmeninį pobūdį, negalima, nes aiškiai skiriasi jų turinys ir paskirtis. Pirmieji, t. y. darbo santykiai, turintys asmeninį pobūdį, yra darbo jėgos sujungimo su darbo priemonėmis forma, jais tiesiogiai įgyvendinamas žmogaus gebėjimas dirbti, o antrieji, t. y. visuomeniniai darbo santykiai, yra kaip prielaida darbo santykiams atsirasti (įdarbinimo santykiai) arba egzistuoja greta jų kaip antriniai (kolektyviniai darbo santykiai ir kt.), arba kyla iš

² Bagdanskis T., Dambrauskienė G., Guobaitė G. ir kt.. Darbo teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008. P.13;

³ Ten pat;

darbo santykių lyg savotiškas jų rezultatas (santykiai, susiję su neteisminiu darbo ginčų nagrinėjimu)⁴.

Reikėtų išskirti individualius darbo santykius, susiklostančius tiesiogiai tarp darbdavio ir darbuotojo darbo sutarties pagrindu, nes jie užima pagrindinę poziciją darbo teisės reguliuojamų santykių srityje, be jų nebūtų ir kitų santykių, susiklostančių tarp visuomenės individų darbo proceso pagrindu. Darbuotojui ir darbdaviui sudarius darbo sutartį, tarp jų užsimezga sudėtingas tarpusavyje susijusių santykių kompleksas, jų pagrindiniai ypatumai yra darbuotojų įtraukimas į darbo kolektyvą, kuriame tampama įmonės darbuotoju; darbinį santykių objektas yra tam tikra darbuotojo darbinė veikla; darbo sutarties subjektų elgesys yra reglamentuojamas įstatymais, kitais teisės norminiais teisės aktais bei įmonės vidaus darbo tvarka, kuriai jie privalo paklusti. Būtent minėti darbo santykių ypatumai leidžia atskirti panašius teisinius santykius, taip pat susijusius su darbo panaudojimu, tačiau kurių nereguliuoja darbo teisė, pavyzdžiui, civilinius teisinius santykius, kylančius iš rangos, pavedimo, autorinės sutarties⁵.

Kaip matyti, darbo teisiniai santykiai turi savitų ypatumų, todėl tokiems santykiams reguliuoti būtinos ir savitos teisinės priemonės. Darbo teisės metodas būtent ir parodo, kokiomis teisinėmis priemonėmis reglamentuojami darbo ir kiti tiesiogiai su darbo santykiais susiję santykiai. Taip pat teisės reguliavimo metodai, kurie parodo, koku būdu konkreti teisės šaka reguliuoja teisinius visuomeninius santykius, geriausiai leidžia atskirti ir teisės šaką kaip savarankišką.

Pasak A. Vaišvilo, „metodo pobūdį lemia reguliuojamo objekto specifika: vienaip reikia reguliuoti turtinius santykius ir kitaip – valdymo ar teisėsaugos santykius.“⁶ Iš to išeina, kad atskira teisės šaka jau reguliuodama specifinę socialinių santykių sritį turi turėti ir specifinį teisės reguliavimo metodą.

Teisinėje literatūroje išskiriami du pagrindiniai teisinio reguliavimo metodai – imperatyvusis ir dispozityvusis. Imperatyviojo teisinio reguliavimo metodo esmę sudaro draudžiamieji ir pozityviai įpareigojantys paliepimai. Čia galioja principas: viskas, kas nėra tiesiogiai leista įstatymo, draudžiama. Dispozityviojo teisinio reguliavimo metodo turinį sudaro leidžiamieji ir draudžiamieji paliepimai, jų sąveika. Jis siekia ne detaliam, smulkmeniškai reguliuoti visuomeninio santykio dalyvių elgesį, o tik pagrindines tokio elgesio kryptis, bendras elgesio ribas – toliau suteikiama laisvė patiems santykio dalyviams savo nuožiūra konkretinti savo teises ir pareigas ir tai daryti nevaržant vienas kito teisių. Čia vyrauja principas: viskas, kas

⁴ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. ir kt. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 16;

⁵ Bagdanskis T. Dambrauskienė G., Guobaitė G. ir kt. Darbo teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008. P. 45;

⁶ Vaišvila A. Teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2004. P. 204;

neuždrausta pozityviosios teisės normų, leidžiama⁷. Taikyti tik vieną ar kitą metodą nereikėtų, nes tai lemtų vienpusišką reguliavimą, todėl, kaip teigia A. Vaišvila ir V. Tiažkijus, grynu pavidalu šie metodai nėra aptinkami. Juos reikia derinti tarpusavyje.

Darbo teisės metodą prof. G. Dambrauskienė apibūdina šiais požymiais⁸:

1. *Centralizuoto ir lokalinio darbo santykių reguliavimo derinimas.* Kadangi darbo teisė reguliuoja labai plačius visuomeninius santykius, todėl valstybė nesistengia visų jų reguliuoti centralizuotai. Reguluojant darbo teisės santykius organizacijose, įstaigose, atsižvelgiant į jų specifiką, leidžiama priimti lokalius aktus, kurie galioja tik konkrečioje įmonėje. Taip pat darbo teisės metode derinama tarpusavyje konkuruojantys juridinis (imperatyvus) ir derybinis (dispozityvus) reguliavimas. Šiuo metu yra pastebima tendencija, kad vis labiau yra linkstama prie derybų, t. y. dispozityvaus reguliavimo metodo. Centralizuoto reguliavimo būdu šiuo metu darbuotojams nustatomas darbo teisių minimumas.

2. *Pirminio, rekomendacinio ir imperatyvaus reguliavimo būdų derinimas.* Sutartinis darbo sąlygų nustatymas pasireiškia per darbo sutarties sudarymą. Šalys darbo sutartyje aptaria darbo sąlygas, valstybė tik nustato minimalius standartus ir dėl to darbo santykio šalims tartis nereikia. Centralizuota tvarka priimti teisės aktai gali būti privalomi arba rekomendacinio pobūdžio (pvz. dėl darbo laiko). DK 4 straipsnis apibrėžia, kaip turi būti reglamentuoti darbo santykiai, jie negali pabloginti darbuotojų padėties palyginti su ta, kurią nustato įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai, t. y. darbuotojams negali būti nustatomas žemesnis darbo sąlygų lygis. Tačiau darbo santykių specifiška leidžia derinti ir kitus būdus, šalia egzistuoja kolektyviniai ir individualūs susitarimai. Šiais susitarimais bandoma susitarti dėl geresnių darbo sąlygų, nei jas nustatė valstybė.

3. *Darbo kolektyvų, darbdavių ir darbuotojų atstovų dalyvavimas.* Siekdami daryti didesnę įtaką politikai, darbuotojai ir darbdaviai turi teisę jungtis į susivienijimus.

4. *Darbo teisių gynimo būdų ir pareigų užtikrinimo savitumas.* Darbo teisės subjektai yra teisiškai lygūs, todėl sudarydami sutartis jie yra lygiateisiai, vadovaujasi laisvės principu, savarankiškai tariaisi dėl darbo sutarties sąlygų. Tik sudarius sutartį darbuotojas tampa pavaldus darbdaviui, tačiau šalių lygiateisiškumas neišnyksta, nes sutarties sąlygas galima keisti abiejų šalių susitarimu, išskyrus įstatyme numatytus atvejus (DK 119 str.).

„Darbo teisės reguliavimo metodas – tai visuomeninių darbo santykių reguliavimo būdų ir priemonių visuma. Darbo teisėje skiriami šie darbuotojų darbo santykių teisinio reguliavimo metodo bruožai: darbo teisės normų kūrimo ypatybės; darbo kolektyvo ir jų atstovų

⁷ Vaišvila A. Teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2004. P. 205;

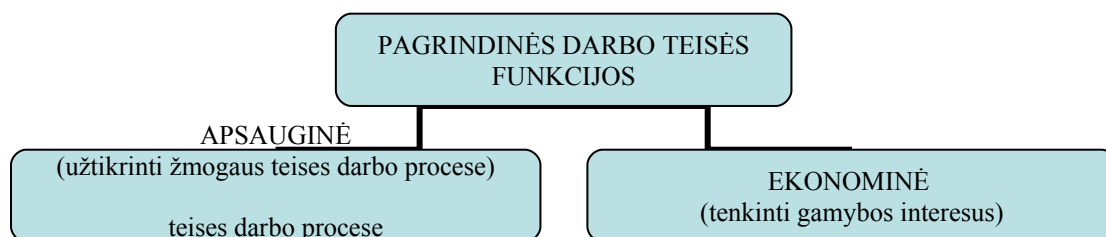
⁸ Bagdanskis T. Dambrauskienė G., Guobaitė G ir kt. Darbo teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008. P. 24–26;

dalyvavimas kuriant darbo teisės normas; ypatinga darbo teisinių santykių subjektų padėtis, jų lygybė ir kartu priklausomybė nuo įmonėje nustatytos vidaus tvarkos; centralizuoto reguliavimo derinimas su lokaliu reguliavimu. Specifiniai darbo santykių teisinio reguliavimo metodo bruožai padeda atskirti tuos santykius nuo kitų, į juos panašių visuomeninių teisinių santykių, kuriuos reguliuoja ne darbo teisė, o kitos teisės šakos.⁹

Taigi darbo santykiai yra sutartiniai santykiai, todėl darbo teisės reguliavimo metode aiškiai dominuoja dispozityvinio metodo bruožai, ypač tai išryškėja sudarant sutartį. Tai leidžia darbo teisę, skirtingai negu administracinę teisę, priskirti prie privatinės teisės šakų. Dispozityvinis metodas aiškiai pastebimas analizuojant teisės normas, reglamentuojančias darbo sutartį, kolektyvinę sutartį, darbo apmokėjimą. Tuo tarpu drausminę atsakomybę, darbo ginčus, saugą ir sveikatą darbe nagrinėjančiose normose dominuoja detalus ir griežtas reguliavimas ir šalių galimybė susitarti dėl jų tarpusavio teisių ir pareigų yra ribojama.

Priežastys, dėl kurių atsirado darbo teisė, nulėmė ir jos funkcijas. Darbo teisė charakterizuojama kaip teisės šaka, ginanti ir sauganti darbuotojų teises ir interesus (žr. 1 lentelę).

1 lentelė. Pagrindinės darbo teisės funkcijos



Pati svarbiausia darbo teisės funkcija yra apsauginė, nes darbo teisės paskirtis yra ne tik užtikrinti darbuotojų saugą darbe, užkirsti kelią darbdavio savivalei, bet ir užtikrinti žmogaus teises darbo procese. Kaip teigiama „Darbo teisės“ vadovėlyje, reguliuojant darbo procesus būtina atsižvelgti į konkretaus darbuotojo poreikius ir lūkesčius, nes jis traktuotinas kaip visateisė asmenybė, kuri yra nepriklausoma, turi savigarbos jausmą, siekia teisingumo ir gali tikėtis, kad darbo procese su ja bus bendraujama civilizuoti, neįžeidžiant, be prievartos.¹⁰

Darbo teisė taip pat atlieka ekonominę (gamybinę) funkciją, kuri įgyvendinama priimanč darbo teisės normas, kurios skatina racionalų darbo išteklių naudojimą, našų darbą, gamybinės demokratijos plėtojimą ir kt.¹¹

Atriboti darbo teisinius santykius nuo kitų teisinių santykių yra vis sudėtingiau, nes atsirado įvairių nestandartinių darbo formų, tarp darbo teisės ir civilinės teisės nebėra labai

⁹ Bagdanskis T. Dambrauskienė G., Guobaitė G ir kt. Darbo teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008. P. 26;

¹⁰ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. ir kt. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 22;

¹¹ Ten pat;

aiškios ribos (pavyzdžiui, darbo nuoma), todėl dažnai tarp šalių kyla ginčų dėl tarp jų sudarytos sutarties ir iš jos kylančių teisinių santykių pobūdžio. Klausimas dėl darbo santykių egzistavimo tarp šalių turi būti sprendžiamas remiantis faktiniais duomenimis, dėl ko šalys iš tikrųjų buvo susitarusios ir kaip jos vykdė sutartinius įsipareigojimus, o ne vien tik atsižvelgiant į tarp šalių sudarytai sutarčiai suteiktą pavadinimą ir sutarties formą. Faktų pirmenybės principą taiko ir kitos Europos Sąjungos šalys (Vokietija, Prancūzija, Italija)¹². Todėl yra labai svarbu plačiau paanalizuoti darbo teisės atskyrimą nuo civilinės teisės, nes būtent civiliniai santykiai, kylantys iš darbo sutarties, yra artimiausi darbo santykiams ir dėl jų atskyrimo bei taikymo kyla daugiausiai ginčų.

1.2. Darbo teisės ir civilinės teisės santykis

Kaip matyti iš pirmojo šio darbo poskyrio, darbo teisė reguliuoja labai plačią visuomeninių santykių sferą, tačiau reikia pabrėžti, kad egzistuoja santykiai, kurie susiję su darbu ir išoriškai labai primena darbo teisinius santykius, tačiau jie nepatenka į darbo teisės dalyko apimtį.

Šio skyriaus tikslas – remiantis moksline literatūra bei teismų praktika, atskleisti darbo teisinių santykių skirtumus ir panašumus su civiliniais teisiniais santykiais bei išsiaiškinti, kokios problemos kyla ir į ką reikia atsižvelgti tarp šalių kvalifikuojant esamus teisinius santykius, tai padės dar labiau atskleisti darbo teisės statusą, jos reguliavimo metodo savitumą bei suprasti, kodėl darbo teisėje yra ribojami laisvi susitarimai.

Darbo santykių panašumą su civiliniais teisiniais santykiais lėmė tai, kad anksčiau darbo santykius ilgą laiką reguliavo civilinės teisės normos, darbo sutartis buvo laikoma viena iš daugelio civilinių sutarčių rūšių. Civilinė teisė jau romėnų teisės laikais buvo laikoma pagrindine teisės šaka. Tačiau romėnų teisėje buvo pastebima ir darbo santykių užuomazgų, buvo žinoma darbo jėgos samdos sutartis. Laisvas žmogus parduodavo savo darbo jėgą. Pats darbas buvo laikomas preke, todėl sutartis tarp darbininko ir darbdavio savo prigimtimi niekuo nesiskyrė nuo kitokių turtinių sutarčių: viena šalis parduoda savo darbo jėgą, o kita ją perka. Darbas, jo procesas traktuojami kaip nuosavybė, o civilinė teisė ir reguliuoja su nuosavybe susijusius teisinius santykius. Darbo sutartis buvo laikoma civilinių turtinių sutarčių rūšimi ir apie savarankišką darbo teisę tuo metu nebuvo jokios kalbos.

Pasikeitimą XIX a. pabaigoje ir XX a. pabaigoje lėmė staigūs pasaulinės ekonomikos pokyčiai, didinantys konkurencinę kovą ir mažinantys darbuotojų užimtumą. Susiformavo nauja socialinė politika, kuria buvo siekiama užtikrinti dirbančiųjų samdomą darbą žmonių teises. Dabar

¹² Bagdanskis T., Dambrauskienė G., Guobaitė G. ir kt. Darbo teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008. P.45–46;

darbo teisė, kaip ir civilinė teisė, yra savarankiška teisės šaka, atsiskyrusi nuo privatinės teisės ir išlaikiusi daugelį privatinei teisei būdingų bruožų, tačiau darbo teisė turi ir viešosios teisės požymių, todėl teisinėje literatūroje galima aptikti tokių nuomonių, kurios teigia, kad darbo teisė yra „tarp“ privatinės ir viešosios teisės, t. y. negali būti vienareikšmiškai priskirta nė vienai iš jų¹³.

Kadangi darbo teisė buvo civilinės teisės dalimi, todėl jų ryšys iki šiol yra išlikęs. Kai kurie civilinės teisės institutai, pvz. terminų, ieškinio senaties, asmenų, sandorių normos, visiškai tinka ir darbo santykiams reglamentuoti, nes į darbo teisės aktus įtraukti teisės normos, kurios yra analogiškos civilinėje teisėje, būtų nelogiška, todėl Lietuvos Respublikos civilinio kodekso (toliau CK) normos darbo santykiams yra taikomos tiek, kiek jų nereglamentuoja specialūs įstatymai, tai nustatyta CK 1.1 straipsnio 3 dalyje.

Pasikeitus ekonominiams santykiams pakito ir darbo santykiai, jie tapo dar lankstesni, todėl dažnai kyla klausimas, kas yra susiformavusių teisinių santykių atsiradimo pagrindas: ar tai darbo sutartis, ar iš kitos sutarties atsiradusi prievolė. Atskirti darbo teisinius santykius nuo civilinių teisinių santykių yra labai reikšminga, nes skiriasi, pavyzdžiui, gaunamų pajamų apmokestinimas, skirtingas žalos atlyginimas.

Gyvenime yra nemažai su darbu susijusių santykių, kuriuos reguliuoja civilinė teisė, pavyzdžiui, paslaugų teikimas, pavedimo, rangos sutartys, mokslinio tyrimo, konstravimo ir technologiniai darbai. Tokie santykiai kyla iš Civiliniame kodekse numatytų pagrindų, tačiau yra susiję su darbine žmonių veikla. Šiems santykiams būdingi bendri bruožai: jie susiję su darbų atlikimu pagal sutartį ir yra atlygintinio pobūdžio. Tačiau yra ir esminių skirtumų, kurie ir lemia šių santykių skirtingą priklausomybę.

Darbo sutarties sąvoka yra pateikiama DK 93 str.: darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu.

Sutartis civilinėje teisėje – savanoriškos prievolės atsiradimo pagrindas. CK 6.154 str. sutartis yra apibrėžiama kaip dviejų ar daugiau asmenų susitarimas sukurti, pakeisti ar nutraukti civilinius teisinius santykius, kai vienas ar keli asmenų įsipareigoja kitam asmeniui ar asmenims atlikti tam tikrus veiksmus (ar susilaikyti nuo tam tikrų veiksmų atlikimo), o pastarieji įgyja reikalavimo teisę.

¹³ Baranauskas E. Karulaitytė-Kvainauskienė I., Kiršienė J. ir kt./red. Pakalniškis V., Papirtis L.V. Civilinė teisė. Bendroji dalis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008. P. 51;

Pagrindinis darbo teisės atribojimo nuo civilinės teisės kriterijus yra teisinių santykių objektas. Kuo skiriasi civiliniai teisiniai santykiai nuo darbo teisinių santykių, pirmiausia būtų galima išsiaiškinti lyginant darbo sutartį su civilinėmis sutartimis (žr. 2 lentelę.). Pasak prof. G. Dambrauskienės, atskirti civilines ir darbo sutartis svarbu tiek teoriniu, tiek praktiniu požiūriu, nes įstatymų netobulumas ir prieštaravimai šią painiavą tik padidino, neretai nuosavybės santykiai susipina su darbo funkcijomis ir sunku juos atskirti¹⁴.

2 lentelė. Darbo sutarties ir civilinės komercinės sutarties panašumai ir skirtumai

LYGINIMO KRITERIJUS	DARBO SUTARTIS	CIVILINĖ KOMERCINĖ SUTARTIS
Laisvės principas	Darbo sutartis sudaroma laisva valia, tačiau sudarant darbo sutartį įstatymas numato daug privalomų sąlygų, kurias būtina aptarti darbo sutartyje. Valstybė apibrėžia, kokias sąlygas gali numatyti, o kokių ne. Čia ir pasireiškia apsauginė darbo funkcija.	Civilinėje teisėje šalių laisvė sudaryti sutartis yra platesnė, galima sudaryti ir tokias sutartis, kurios nėra numatytos CK, tačiau jos turi neprieštarauti įstatymams. Jų turinio valstybė nereguliuoja.
Sutarties tikslas	Darbo sutartyje svarbus pats darbo procesas. Viena sutarties šalis (darbuotojas) kitos šalies (darbdavio) yra priimama į darbą.	Sutartyje numatytų veiksmų rezultatas.
Sutarties vykdymo pavidimas tretiesiems asmenims	Šalių teisės ir pareigos yra asmeninės. Nei darbdavys, nei darbuotojas negali perleisti savo teisių ir pareigų vykdymo trečiam asmeniui, jei sutartyje nenumatyta išimčių. Svarbus asmeninis pobūdis.	Teisių ir pareigų pavidimas tretiesiems asmenims paprastai nėra ribojamas.
Pavaldumo santykiai	Darbo sutarties šalims būdingas pavaldumas. Darbuotojas privalo paklusti darbovietėje nustatyta darbo tvarkai ir darbdavio instrukcijoms.	Civilinės sutarties šalių pavaldumo ir kitokie priklausymo santykiai nesieja.
Užmokestis, atlyginimas	Užmokestis mokamas sistemingai už atliekamą darbą (užmokestis – tęstinio pobūdžio).	Atlygis yra siejamas su konkrečiu rezultatu ir sumokamas dažniausiai tinkamai įvykdžius sutartį.
Sutarties forma	Darbo sutarties forma turi būti rašytinė.	Įprastinė civilinės sutarties forma yra rašytinė. Šalys savo nuožiūra gali nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, kurios negali prieštarauti įstatymams. Valstybė į sutarčių turinį nesikiša.
Garantijos	Subjektai sudarę darbo sutartį įgyja socialines garantijas, lengvatas, numatytas įstatymų.	Sutartiniams santykiams, kylantiems iš civilinių sutarčių, garantijos paprastai nebūdingos.

¹⁴ Dambrauskienės G. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika//Jurisprudencija. 2002, T. 28(20). P. 7;

Sutarčių nutraukimo pagrindai	Darbo sutarčių nutraukimas galimas tik įstatymo nustatytais pagrindais.	Civilinės sutartys gali būti nutraukiamos šalių sutartais pagrindais.
Atsakomybė, atsirandanti iš sutartinių santykių	Darbo sutarties šalims, be materialinės atsakomybės, kuri pagal bendrą principą ribota, yra numatyta ir drausminė atsakomybė.	Civiliniuose santykiuose už sutartinių įsipareigojimų pažeidimą gali būti taikoma civilinė atsakomybė – turinė prievolė už neįvykdytą ar netinkamai įvykdytą sutartį. Nėra taikoma drausminė atsakomybė. Civilinės sutarties šalys negali viena kitos atžvilgiu taikyti netesybų.
Sutarties keitimas	Įstatymo numatytais atvejais sutarties keitimas grindžiamas sutarties šalių abipusiu susitarimu (DK 120 str.2 d. 3 d.).	

Apibendrinant darbo sutarčių ir civilinių komercinių sutarčių lyginamąją analizę ir remiantis prof. G. Dambrauskienės¹⁵ nuomone, galima teigti, kad iš šių pateiktų sutarčių išryškėja sutarties laisvės principas. Šalys šias sutartis gali sudaryti laisva valia, tačiau civilinėje teisėje šalių laisvė sudaryti sutartis yra platesnė. Civilinė sutartis grindžiama šalių lygiateisiškumo ir autonomijos principu. Sudarant darbo sutartį įstatymas numato daug privalomų sąlygų, kurias būtina aptarti darbo sutartyje, kadangi vienos darbo sutarties šalių (darbuotojo) padėtis yra nelygiareikšmė, tai veda prie to, kad įstatymas įsikiša, siekdamas apsaugoti darbuotoją nuo nevaldomų rinkos jėgų socialinių padarinių. Valstybė apibrėžia, kokias sąlygas gali numatyti, o kokių ne, vadinasi, darbo sutartyse valstybės kišimasis į šalių santykius jaučiamas daug stipriau nei civilinėse sutartyse. Tai pateisinama tuo, kad valstybė siekia apsaugoti silpnesniosios šalies interesus. Laisvės principas darbo santykiuose labiau pasireiškia besiderant dėl sutarties sąlygų, kai šalys išreiškia valią užmegzti darbo santykius. Tik vėliau šie santykiai pasikeičia, t. y. užsimezga pavaldumo santykiai, kurie nėra būdingi civiliniams santykiams. Papildoma apsauga darbuotojui, kaip silpnesniajai teisinių santykių šaliai, užtikrinama imperatyviomis normomis, kurių ypač gausu darbo teisėje. Vienų jų – DK 94 str. 2 d. įtvirtinta nuostata, draudžianti nustatyti bloginančias darbuotojo padėtį darbo sąlygas, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai.

Kitas itin ryškus bruožas, darbo sutartis skiriantis nuo kitų sutarčių, yra pavaldumo santykiai. „Paklusimas darbovietėje nustatyta darbo tvarkai – pagrindinis požymis, kuris padeda darbo sutartis atskirti nuo civilinių sutarčių“¹⁶, – teigia knygos „Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas“ autorės. Kadangi darbdavys, sudarius darbo sutartį, privalo garantuoti

¹⁵ Dambrauskienė G. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika//Jurisprudencija. 2002, Nr.28(20). P. 10–12;

¹⁶Dambrauskienė G. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika//Jurisprudencija. 2002, Nr.28(20). P. 27;

darbuotojui geras darbo sąlygas, iš to išeina, kad darbuotojas privalo paklusti darbovietėje nustatytai darbo tvarkai bei nurodytoms darbdavio darbo instrukcijoms.

Darbo sutartyje yra apibūdinamos tik sąlygos, pagal kurias bus vykdomas darbo procesas, čia nekalbama apie darbo rezultatą, kuris yra pagrindinis civilinių sutarčių elementas, pavyzdžiui, pagal statybų rangos sutartį užsakovui rūpi tik su rezultatu susiję klausimai, t. y. kokios kokybės bus pastatytas namas, o darbdaviui rūpi ne tik darbuotojų darbo rezultatas, bet ir pats namo statybos procesas. Žinoma užsakovas gali daryti įtaką darbų eigai, gali ją kontroliuoti, tačiau darbinuose santykiuose darbdavys labiau kišasi į darbo procesą ir šis kišimasis yra iš esmės kitokio pobūdžio nei užsakovo¹⁷. Taigi darbo teisinių santykių objektas yra darbinė funkcija, o civilinių teisinių santykių objektas yra konkrečiai apibrėžtos gėrybės (daiktai, teisės, veiksnių rezultatai ir kita). Civiliniai teisiniai santykiai paremti naudos principu, o tarp darbo sutarties šalių susiformuoja ne tik naudos principu paremti, bet ir tam tikri asmeniniai santykiai. Būtent dėl asmeninio pobūdžio darbuotojas negali pavesti kitam asmeniui atlikti darbo sutartyje suldyto darbo, nes darbo sutartis ir yra grindžiama darbuotojo ir darbdavio tarpusavio pasitikėjimu.

Galiausiai skiriasi šių sutarčių pasibaigimo pagrindai. Darbo sutarties nutraukimas galimas tik įstatymo numatytais pagrindais, o civilinės sutarties šalys nutraukti sutartį gali bet kada, tačiau nutraukimo galimybės turi būti numatytos pačioje sutartyje¹⁸. Čia vėl pasireiškia didesnė šalių pasirinkimo laisvė ir įstatymas minimaliai riboja šalių pasirinkimo teises ir laisvę, nustato tik bendriausio pobūdžio rėmus. Darbo kodeksas numato tam tikrus ribojimus nutraukiant darbo sutartį, imperatyviai nurodo darbuotojų kategorijas, su kuriais darbdaviui draudžiama nutraukti darbo sutartis¹⁹. Įstatymas tokius draudimus numato vėlgi norėdamas apsaugoti silpnesnę šalį bei išlyginti pusiausvyrą tarp darbo teisės subjektų darbo rinkoje.

Visos sutartys, tiek darbo, tiek ir civilinės komercinės turi bendrą bruožą. Jos įtvirtina asmeninį gera valia pagrįstą susitarimą, turintį tikslą savarankiškai apibrėžti dvišalius santykius. Šios sutartys grindžiamos abipusiu susitarimu ir įsipareigojimu vykdyti sutarties sąlygas.

Nors ir žinant pagrindinius darbo sutarties skirtumus nuo kitų sutarčių, neretai kyla problemų kvalifikuojant esamus teisinius santykius. Dažnai praktikoje po civilinėmis sutartimis yra slepiami darbo santykiai. Kvalifikavimo problemų dažniausiai kyla nagrinėjant ginčus tarp sutarties šalių dėl jų sudarytos sutarties ir iš jos kylančių teisinių santykių pobūdžio, nes darbine veikla gali užsiimti ne tik asmenys, sudarę darbo sutartį, bet ir sudarę civilines sutartis. „Darbas,

¹⁷ Dambrauskienė G., Macijauskienė R., Mačernytė-Panomariovienė I. Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas. Vilnius: Žaltvykstė, 2007. P. 24;

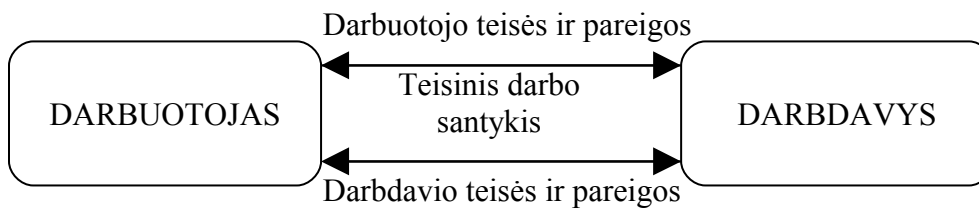
¹⁸ Dambrauskienė G. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika//Jurisprudencija. 2002, Nr.28(20). P. 12–14;

¹⁹ DK 132 str. yra numatyta, kad darbo sutarties negalima nutraukti su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, su darbuotojais, auginančiais vaiką iki trejų metų, darbo sutartis negali būti nutraukta, jei nėra darbuotojo kaltės.

kaip tam tikra veikla ar kūrybos procesas, gali būti atliekamas ir darbo rezultatas gaunamas ne tik darbo sutarties pagrindu, bet ir kitais pagrindais: rangos, autorinių ar kitų sutarčių pagrindu.“

²⁰ „...darbo sutartis yra viena iš pagrindinių asmens teisės į darbą įgyvendinimo teisinių formų, tačiau darbas, kaip tam tikra veikla ar kūrimo procesas, gali būti panaudojamas ir kitomis teisinių santykių formomis, pavyzdžiui, sudarant civilinės teisės reguliuojamas sutartis“.²¹ – teigiama teismų praktikoje. Anot prof. I. Nekrošiaus, svarstyti galimybė visuomeninius santykius, susijusius su darbų ar paslaugų teikimu, kai yra aiškūs darbų atlikėjo (paslaugų teikėjo) priklausomybės nuo užsakovo bruožai (atsižvelgiant į tų santykių specifiką), perkelti iš civilinės teisės reguliavimo sferos į diferencijuotą darbo teisinių santykių sistemą, kad būtų užtikrinta darbo ir socialinių teisių įstatyminė apsauga²².

Tiek teisės teorijoje, tiek teismų praktikoje pripažįstama, kad nustatant, ar tarp šalių egzistuoja darbiniai santykiai, pirmiausia reikia remtis faktiniais duomenimis, t. y. išsiaiškinti, dėl ko šalys iš tikrųjų buvo susitarusios ir kaip jos vykdė susitarimus, o ne vien tik atsižvelgti į sutarties pavadinimą ar formą. Tokią išvadą pateikia Lietuvos Aukščiausiasis Teismas²³. Prof. G. Dambrauskienė ir I. Mačernytė-Panomariovienė taip pat teigia, kad darbo santykių (žr. 1 pav.) egzistavimo faktas priklauso nuo tam tikrų objektyvių aplinkybių egzistavimo, o ne nuo to, kaip viena ar abi šalys vertina tarpusavio santykius. Tai priklauso nuo šalių susitarime nustatytų teisių ir pareigų, nuo faktiškai teikiamų paslaugų pobūdžio, nuo šalių pavaldumo ir kt.²⁴



1 pav. Darbo santykiai

Tarptautinė darbo organizacija (toliau TDO), atsižvelgdama į tai, kad sunku nustatyti, ar egzistuoja darbo santykiai, kai atitinkamų šalių teisės ir pareigos neaiškios, kai buvo mėginta nuslėpti darbo santykius arba kai teisinė bazė arba jos aiškinimas ar taikymas yra nepakankamas arba apribotas, taip pat siūlo vadovautis faktais, susijusiais su darbo atlikimu ir atlyginimu

²⁰ LAT 2002 m. spalio 7 d. nutartis c. b. M. Misiūnas v. viešoji įstaiga „Infobalt autorinių teisių agentūra“, asociacija „Infobalt“, Nr. 3K-3-1129/2002, kat. 2.2;

²¹ LAT 2006 m. birželio 27 d. nutartis c. b. N.J. v. M. Žagminienės įmonė „Oldtaunas“ ir kt., Nr. 3K-3-387/2006, kat. 11.1;

²² Nekrošius I. Darbo teisė: dabartis ir perspektyvos//Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007. P.53;

²³ LAT 2001 m. sausio 31 d. nutartis c. b. J. Snukiškienė v. UAB „Romerta“, Nr. 3K-3-123/2001, kat. 2.1;

²⁴ Dambrauskienė G., Mačernytė-Panomariovienė I. Lietuvos darbo teisė: schemas ir komentarai. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008. P. 27;

darbuotojui, nepaisant to, kaip tokie santykiai apibūdinami bet kokiame priešingame sutartimi įformintame ar kitokiame šalių susitarime.²⁵

Prof. G. Dambrauskienė teigia, kad tam tikriems faktiniams duomenims ar įrodymams, tokiems kaip, pavyzdžiui, darbuotojo paklusimas darbdavio nurodymams, sutarties šalių socialinė ir ekonominė priklausomybė nuo darbdavio, turėtų būti teikiama didesnė reikšmė nei kitiems įrodymams, ir išskiria kriterijus, kuriuos dažniausiai analizuoja teismai, sprenddami teisinių santykių kvalifikavimo klausimus: šalių elgesys, profesinės ir šeiminės tarpusavio pagalbos nebuvimas, darbo vieta, darbo laikas, darbuotojo pareiga pačiam dirbti darbą ir išimtinai vienam darbdaviui, valdymas ir kontrolės buvimas, mokėjimas už darbą ir jo ypatumai²⁶.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas teigia, kad DK 93 str., reglamentuojančiame darbo sutarties sąvoką, įtvirtinti darbo sutarties požymiai, leidžiantys darbuotojo ir darbdavio santykius identifikuoti kaip darbo teisinius santykius, patenkančius į darbo teisės reguliavimo sritį, o nesant šių požymių leidžia vertinti, kad susiklosčiusius teisinius santykius reglamentuoja kitų teisės šakų normos. Teisiniams santykiams kvalifikuoti kaip darbo teisinius santykius būtina nustatyti, kad jie atitinka visus DK 93 str. nustatytus darbo sutarties požymius²⁷.

Vadinasi, darbo sutarčiai sudaryti šalys neturi daug laisvės, nes ji turi atitikti ir valstybės nustatytas imperatyvias nuostatas. Sutarties laisvės principo ribos reiškia, kad visuomenė ir valstybė nėra abejingos sutartiniams santykiams ir pasilieka teisę kontroliuoti sutarties šalių veiksmus, apimdama ir sutarties turinį, t. y. jos sąlygas. Darbo sutartyje šalys privalo sulygti dėl darbo funkcijų, užmokesčio, kuris negali būti mažesnis už valstybės garantuotą minimalų atlyginimą, privalo būti suteikta darbo vieta. Tačiau, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nuomone, darbo vietos bei būtinųjų darbo priemonių suteikimas dar neįrodo, kad asmuo dirbo darbo sutarties, o ne autorinių sutarčių pagrindu²⁸. Darbo sutarčiai yra svarbūs pavaldumo santykiai, todėl kalbant apie laisvės principą, yra teigiama, kad šalys yra lygios bei laisvos pačios nuspręsti tik tai, su kuo sudaryti sutartį. Tuo tarpu civiliniuose santykiuose laisvės principas nėra taip griežtai ribojamas, iš esmės šalys gali laisvai pasirinkti, su kuo sudaryti sutartį.

Sutarčių laisvė darbo santykiuose ribojama norint apsaugoti silpnesniąją šalį. Darbo santykiuose šalių padėtis nėra lygiavertė. Nelygiavertiniai santykiai susiklosto dėl didelio nedarbo,

²⁵ TDO Rekomendacija Nr. 198 „Dėl darbo santykių“. Autentiškas vertimas/Lietuvos Respublikos Vyriausybės kanceliarija. Vertimo dokumentacijos ir informacijos centras, 2007 01 22// <http://www.socmin.lt/index.php?2-864260617>;

²⁶ Bagdanskis T. Dambrauskienė G., Guobaitė G ir kt. Darbo teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008. P. 47;

²⁷ LAT 2006 m. birželio 27 d. nutartis c. b. N.J. v. M. Žagminienės įmonė „Oldtaunas“ ir kt., Nr. 3K-3-387/2006, kat. 2.1;

²⁸ LAT 2002 m. spalio 7 d. nutartis c. b. M. Misiūnas v. viešojo įstaiga „Infobalt autorinių teisių agentūra“, asociacija „Infobalt“, Nr. 3K-3-1129/2002, kat. 2.2; 5.2;

kas šiuo metu yra ypač aktualu, taip pat valdžios nesugebėjimo užtikrinti įstatymų laikymąsi, darbuotojų nenoras ginti savo teises, dėl ko gali prarasti darbą ir panašiai²⁹. Esant dideliame nedarbui, žmonės sutinka dirbti už mažesnę atlyginimą arba kenksmingomis darbo sąlygomis. Būtent nelygiavertės šalių padėties problema buvo pagrindas susiformuoti silpnesnės šalies doktrinai, leidžiančiai valstybei kištis į sutartinius santykius ir ginti silpnesnės šalies interesus. Sutarties šalių laisvę nustatyti sutarties turinį riboja ne tik imperatyvios teisės normos, bet ir visuomenės moralės principai.

Darbo sutarties pagrindu atsiradę santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio yra gana specifiniai ir skiriasi nuo santykių, atsirandančių civilinių sutarčių pagrindu. Darbo sutarčių specifika pasireiškia per sutarčių laisvės principo ribojimą, derybų galios nelygybę, dėl kurios atsiranda silpnosios šalies institutas, darbo santykių tęstinumą, nesiejamą su konkrečiu rezultatu, darbuotojo darbo integruotumą į visos įmonės darbą, pavaldumo santykius, darbuotojo privalomą paklusimą vidaus darbo tvarkos taisyklėms, santykių asmeninį pobūdį.

1.3. Darbo sutartis – individualus susitarimas

Teisė į darbą yra įtvirtinta Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje. Tai viena iš pagrindinių žmogaus teisių. Darbo sutartis yra pagrindinė teisės į darbą įgyvendinimo forma, ją žmogus gali sudaryti savarankiškai, be kieno nors pagalbos ar tarpininkavimo arba tarpininkaujant valstybinėms ar nevalstybinėms institucijoms. Tik nuo darbo sutarties sudarymo momento darbo sutarties šalys įgauna atitinkamai darbdavio ir darbuotojo statusą ir jų teisiniams santykiams pradedami taikyti darbo įstatymai. „Darbo sutartis yra viena iš svarbiausių darbo teisės institutų Lietuvos darbo teisės sistemoje. Šis institutas aprėpia teisės normas, nustatančias darbo sutarties sudarymą, keitimą ir nutraukimą, t. y. darbuotojų priėmimą į darbą, darbo sąlygų pakeitimą ir atleidimą iš darbo“, – teigia prof. G. Dambrauskienė³⁰.

Darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas dėl darbo (darbo sutarties sąvoka analizuota praeitame skyriuje), tai pagrindinis dokumentas, kurio pagrindu atsiranda darbo santykiai. Tai pagrindinė teisės į darbą įgyvendinimo forma. Darbo sutarties turinys – tai šalių suldytos sąlygos (būtiniosios ir privalomos), apibrėžiančios šalių teises ir pareigas.

Pasikeitus ekonominiams santykiams, pakito ir darbo santykiai. Jie tapo lankstesni ir dažnai tenka svarstyti ir įvertinti, ar teisinių santykių atsiradimo pagrindas yra darbo sutartis, ar iš kitos sutarties atsiradusi prievolė (apie darbo sutarties skirtumus nuo civilinių sutarčių kalbėta praeitame poskyryje). Šalys, norėdamos sudaryti darbo sutartį, pirmiausia turi įvykdyti tam tikrus darbo sutarčiai sudaryti keliamus reikalavimus, kurie yra numatyti darbo įstatymuose,

²⁹ Bagdanskis T., Dambrauskienė G., Guobaitė G. ir kt. Darbo teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008. P. 141;

³⁰ Ten pat. P. 127;

kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse. Su darbo sutartimi susiduria kiekvienas asmuo, todėl būtina žinoti, kada ir kokios sutartys turi būti sudarytos, kokios sąlygos darbo sutartyje yra būtinos. Įmonės, įstaigos pagal savo kompetenciją turi teisę priimti ir vietinius (lokalinius) norminius teisės aktus, kiek tai numato Darbo kodeksas ir kiti darbo įstatymai. Darbuotojų chartijos 9 punkte taip pat yra nustatyta, kad „kiekvieno Europos bendrijos darbuotojo darbo sąlygos pagal kiekvienoje šalyje taikomą tvarką nustatomos teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje arba darbo sutartyje“.³¹ Taigi darbo sutartyje gali būti nustatytos įstatymų nereglamentuotos darbo sąlygos (pvz. konkretus įmonės darbo laikas, papildomas darbas, socialinės ir buitinės garantijos darbuotojams ar jų grupėms). Reguluoti darbo sąlygas galima konkretinant ir kiekvieno darbuotojo individualias darbo sąlygas darbuotojo ir darbdavio susitarimu. Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. spalio 17 d. įsakyme Nr. A1-160 yra pateiktos rekomendacijos darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas. Įsakyme yra pateikiami pasiūlymai dėl lanksčių darbo organizavimo formų taikymo įforminant individualius ar kolektyvinius darbo santykius. Tikslas – padėti gyventojams įgyvendinti jų teisę į darbą, didinti jų užimtumo galimybes, derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus, studijų, poilsio ir darbo laiką. Lankstus darbo organizavimas padėtų darbdaviams mažinti darbo kainą, geriau prisitaikyti prie struktūrinių pokyčių bei geriau derinti kitus savo ir darbuotojų interesus.

Galimybė susitarti dėl kitų darbo sąlygų darbo sutarties subjektams, sudarant darbo sutartį, buvo nustatyta jau Darbo sutarties įstatyme, ir priėmus Darbo kodeksą, šios nuostatos iš esmės liko nepakitusios. Susitarimai dėl darbo sąlygų, kurios pablogintų darbuotojų padėtį³², palyginti su ta, kurią nustato šis Kodeksas, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai, yra negaliojantys. Ši norma yra imperatyvi. (DK 4 str. 4 d.) Taip pat šis straipsnis įpareigoja darbo sutarties šalis, kurios pačios susitarimo būdu nustato tarpusavio teises ir pareigas, vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais. Teismų praktikoje taip pat pabrėžiama, kad šalys, darbo sutartyje numatydamos sąlygas, turi atsižvelgti į DK 4 str. 4 d. išdėstytas nuostatas³³. Tai reiškia, kad sudarant darbo sutartį, abi šalys gali derėtis, sukurti savo sąlygas, kurios turi būti priimtinos abiems pusėms. Įstatymas suteikia darbo santykių subjektams laisvę patiems nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, nes jie geriausiai žino, kokios sąlygos jiems yra reikalingos, todėl bendradarbiaudami gali nustatyti tas sąlygas, kurios juos labiau tenkina. Visos sąlygos, kurios yra numatytos lokaliniuose norminiuose teisės aktuose, negali pabloginti darbo sąlygų, palyginti

³¹ Petrylaitė D., Davulis T., Petrylaitė V. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. Vilnius: Registrų centras, 2008. P. 184;

³² Darbo kodekso komentare yra teigiama, kad sąvoka „Pabloginančios darbuotojo padėtį sąlygos“ yra vertinamoji, todėl nesant akivaizdaus darbuotojo teisių pabloginimo kaskart reikėtų spręsti, konkreti nuostata, įvertinus aplinkybių visetą, blogina darbuotojo padėtį ar ne.

³³ LAT 2004 m. birželio 28 d. nutartis c. b. G. Andriuškevičius v AB „Alytaus tekstilė“, Nr. 3K-3-353/2004, kat. 2.3.1; 2.11, kat.2.3.1;2.11;

su Darbo kodekse ir kituose įstatymuose nustatytais darbo sąlygomis. Siekiant apsaugoti darbuotoją, darbo teisėje šalių laisvė, nustatant darbo sutarties sąlygas, yra apribota, ji siauresnė nei civilinėje teisėje, taigi įstatyme nustatomi tam tikri privalomi reikalavimai darbo sutarties turiniui. Tam, kad būtų išvengta kurios nors šalies piktnaudžiavimo įstatymo suteikta galimybė patiems laisva valia darbo sutartyje numatyti jiems priimtinas darbo sąlygas, kad nustatytos tarpusavio teisės ir pareigos galiotų, yra keliamos tam tikros sąlygos³⁴ (žr. 3 lentelę).

3 lentelė. Sąlygos, kurių privaloma laikytis tariantis dėl darbo sąlygų

Sąlygos, kurių privaloma laikytis tariantis dėl darbo sąlygų		
Galimi susitarimai, kurių tiesiogiai nedraudžia Darbo kodeksas ir kiti įstatymai. Nustatytų imperatyvių draudimų šalys neturi teisės keisti.	Teisės ir pareigos turi būti nustatytos susitarimu, sudarytu darbo santykių subjektų laisva valia.	Darbo santykių subjektai, nustatydami tokias tarpusavio teises ir pareigas, turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais.

Darbo kodeksas išsamaus sąrašo, dėl ko šalys gali susitarti, nepateikia, tik pabrėžia, kad tokios sąlygos negali pabloginti darbuotojų padėties, kuri yra nustatyta įstatymų. Pavyzdžiui, gali sulygti dėl darbdavio lėšų panaudojimo darbuotui mokyti ir jo kvalifikacijai kelti, šių lėšų atlyginimo tvarkos ir sąlygų, kai darbuotojas be svarbios priežasties ar dėl kaltės nutraukia darbo santykius, nuvežimo / parvežimo į darbo vietą įmonės transportu ir kt. Šios sąlygos nėra privalomos, jos – papildomos, todėl dėl jų šalys gali tartis, bet gali ir nesitarti, ir nesusitarimas dėl papildomų sąlygų darbo sutarties nedaro negaliojančia. Tačiau jei šalys darbo sutartyje numatė papildomas sąlygas, kurios neprieštarauja įstatymams, tai šios sąlygos yra privalomos abiem darbo sutarties šalims³⁵.

Šalių susitarimu papildomos sąlygos gali būti numatytos bet kurioje darbo sutartyje ir jos, kaip sutartinis dalykas, šalims tampa privalomos, tačiau ateityje gali būti ir keičiamos.

DK 99 str. nustatyta, kad darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų. A. Kviatkovskis teigia, kad prie visų sąlygų, nuo kurių priklauso, laikyti darbo sutartį sudaryta ar ne, priskirtinos ir tos, dėl kurių parinkimo, apibrėžimo ir kitokio nustatymo susitarė darbo santykių subjektai, t. y. tos sąlygos priklauso nuo pačių šalių – ar abi jos norėjo ir galėjo iš anksto susitarti, tačiau jų nebuvimas dar neleidžia teigti, kad darbo sutartis neegzistuoja

³⁴Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. I dalis. Bendrosios nuostatos. II dalis. Kolektyviniai darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2003. T.1. P.46.;

³⁵Bagdanskis T. Dambrauskienė G., Guobaitė G ir kt. Darbo teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008. P.149-150;

ir jos objektyviai negalima vykdyti. Šiuo atveju, anot A. Kviatkovskio, būtų galima tvirtinti, kad sutartis nesudaryta tik kai viena ar kita šalis būtų norėjusi ir galėjusi susitarti dėl konkrečios sąlygos, bet dėl tam tikrų priežasčių šito nepadare ir todėl atsiranda tam tikrų padarinių. „Taigi šių sąlygų aptarimas ir atitinkamai darbo sutarties sudarymas priklauso tik nuo geros šalių valios, jų tikslo ir noro. Ir atitinkamai susitarimas dėl jų turi, galima sakyti, daugiau subjektyvių bruožų“, – teigia A. Kviatkovskis³⁶. H. Davidavičiaus nuomone, jeigu šalys nesusitaria dėl vienai šaliai rūpimos sąlygos ir į sudaromą darbo sutartį ji neįtraukiama, bet šalies pageidaujamos aplinkybės įtvirtinamos vėlesniais šalių veiksmais ar susiklosčiusia praktika, vadinasi, šios aplinkybės faktiškai vykdant sutartį gali būti pripažintos kaip darbo sutarties sąlyga. 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 sutarties, tačiau, kalbėdamas apie darbo sutartyje neaptartų darbo sąlygų įtvirtinimą vėlesniais veiksmais, civilinėje byloje konstatavo, kad „nors darbo normų nustatymas nebuvo aiškiai fiksuotas konkrečiame dokumente, nėra pagrindas pripažinti nustatytu faktą, jog ieškovė po darbo sutarties sudarymo vykdė didesnės apimties darbo funkcijas nei ji privalėjo. Nesant rašytinio įrodymo, atliekamo darbo apimtys gali būti nustatomos ir tiriant kitus įrodymus, taip pat vertinant pačių darbo sutarties šalių elgesį, kuris kyla iš darbo sutarties vykdymo.“³⁷ Civilinėje byloje dėl darbo sutarties dalies pripažinimo negaliojančia teismas taip pat konstatavo, kad atsakovas darbo sutartį patvirtino savo elgesiu, t. y. pakankamai ilgą laikotarpį atsakovas mokėjo darbo sutartyje sulygta darbo užmokestį, vykdė kitas darbo sutartyje numatytas pareigas, o ieškovas per visą darbo laiką savo pareigas vykdė sąžiningai ir jam nebuvo žinoma, kad darbo sutartis buvo pasirašyta neįgalinto sudaryti sandorį asmens. Teisėjų kolegija konstatavo, kad byloje yra pakankamai duomenų, jog atsakovas teismo nustatytais veiksmais patvirtino su ieškovu sudarytą darbo sutartį³⁸.

Kad sprendžiant apie darbo teisinių santykių buvimą konkretaus ginčo atveju reikia atsižvelgti į tai, ar darbo sutartis buvo sudaryta, į jos turinį, kiekvienos iš šalių elgesį (veiksnius), kitas svarbias aplinkybes, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pabrėžė jau 2002 metais, galiojant Darbo sutarties įstatymui³⁹.

Taigi visos darbo sutarties sąlygos, jeigu dėl jų susitarė sutarties šalys, tampa privalomos. Tai patvirtina ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, teigdamas, kad darbo sutartyje

³⁶ Kviatkovskis A. Darbo sutarties sudarymo momentas pagal naująjį Darbo kodeksą//Justitia, 2003, Nr. 3-4 (45-46). P. 98;

³⁷ LAT 2005 m. lapkričio 23 d. nutartis c. b. L. S. v Marijampolės „Šaltinio“ vidurinė mokykla, Nr. 3K-3-611/2005, kat. 11.1;

³⁸ LAT 2004 m. birželio 28 d. nutartis c. b. G. Andriuškevičius v AB „Alytaus tekstilė“, Nr. 3K-3-353/2004, kat. 2.3.1; 2.11;

³⁹ LAT 2002 m. gegužės 20 d. nutartis c. b. A. Sungaila v UAB „Ukmergės spaustuvė“, Nr. 3K-3-673/2002, kat. 2.2;

nustatytos sąlygos yra skirstomos į būtinąsias ir papildomas. Dėl papildomų galima tartis arba nesitarti – darbo sutartis galios, taip pat pažymi, kad susitartos papildomosios sąlygos tampa šalims privalomos (kaip ir būtiniosios) ir individualizuoja darbo sutartį⁴⁰.

Pagal Lietuvos Respublikos darbo įstatymus, šalys negali sudarydamos darbo sutarties bendru susitarimu sulygti dėl visų darbo sąlygų, šalys darbo sutartyje privalo įtraukti ir būtinąsias darbo sutarties sąlygas, kurias numato įstatymas, nes priešingu atveju darbo sutartis negaliojotų. Darbo teisinių santykių subjektai privalo sulygti dėl darbuotojo darbovietės ir darbo funkcijų (terminas „darbo funkcijos“ reiškia tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba tam tikras konkrečias pareigas). Darbovietė gali būti suprantama kaip darbdavys, o darbo vieta – siauriau, t. y. kaip konkreti darbo funkcijų atlikimo vieta. Siekiant išvengti pažeidimų, darbo sutartyje šalys privalo susitarti ne tik dėl darbovietės plačiaja prasme, bet ir dėl konkrečios darbo vietos. Be šios sąlygos darbo sutartis negaliojotų. DK 95 str. 2 d. yra numatyta, kad tam tikrų rūšių darbo sutartims darbo įstatymuose ir kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatomos ir kitos būtiniosios sąlygos, kurias šalys sulygsta sudarydamos tokią darbo sutartį (pvz. sezoninio darbo). Dėl darbo vietos ir darbo funkcijų privalo sulygti kiekvienoje darbo sutartyje, neatsižvelgiant į jos rūšį⁴¹.

Lyginant šiuo metu galiojantį Darbo kodeksą su iki 2003 m. sausio 1 d. galiojusiu Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymu matyti, kad iš būtinųjų sąlygų buvo išbraukta darbo apmokėjimo sąlyga. Darbo kodekse sulygto darbo apmokėjimo sąlyga nėra būtinoji sąlyga, tačiau dėl to kilo nemažai diskusijų. Rengiant įstatymą buvo manoma, kad pakanka numatyti dvi sąlygas: darbo vietą ir darbo funkciją, kartu įstatymas numatytų darbuotojo pareigas – dirbti sutartą darbą ir paklusti vidaus tvarkai, bei darbdavio pareigą – sudaryti tinkamas darbo sąlygas.

Vis dėlto darbo sutartyje taip pat privaloma aptarti darbo apmokėjimo sąlygą – tai atlygis už sutartas atlikti darbo funkcijas ar konkretų darbą, tačiau atlygio dydis ir išmokėjimo sąlygos gali būti nustatomos bendru darbo sutarties šalių susitarimu arba įstatymais, o darbo užmokesčio išmokėjimo teisės ir pareigos atsiranda sutarties pagrindu⁴², tačiau Darbo kodeksas šios sąlygos nepriskiria prie būtinųjų. Šios sąlygos nepriskirimas prie būtinųjų gali būti pagrįstas tik tuo, kad jei darbas buvo atliktas, jis turi būti apmokėtas, nepriklausomai nuo to, ar darbo sutartyje buvo aptartos apmokėjimo sąlygos ar ne.

⁴⁰ LAT 2008 m. gegužės 19 d. nutartis c. b. L.B. v Lietuvos aklųjų biblioteka, Nr. 3K-3-274/2008, kat. 11..3; ir LAT 2005 m. balandžio 11 d. c.b. P. Skafaru, v.AB „Vakarų laivų gamykla“, Nr. 3K-3-195/2005, kat. 4.3;

⁴¹ Bagdanskis T. Dambrauskienė G., Guobaitė G ir kt. Darbo teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008. P. 146–149;

⁴² Bagdanskis T. Dambrauskienė G., Guobaitė G ir kt. Darbo teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008. P. 210;

Darbo sutartimi darbdavys ir darbuotojas susitaria dėl tam tikrų sutarties sąlygų, kurios nustato šalių teises ir pareigas visam darbo sutarties galiojimo laikotarpiui arba iki tol, kol tokios sąlygos yra pakeičiamos. Keisti darbo sutarties sąlygas darbo sutarties subjektai vėlgi gali tik abipusiu susitarimu. „Sutarties dvišalis pobūdis ir reikalavimas, jog kiekviena šalis aiškiai pareikštų savo valią prisiimant 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 susitarimu.“⁴³ Draudimas vienašališkai keisti darbo sutarties sąlygas įtvirtintas tam, kad darbo sutarties šalis galėtų tikėtis sutartyje nustatytų teisinių santykių stabilumo, teisinio apibrėžtumo, sąžiningo kitos šalies įsipareigojimų vykdymo. Vėlgi pasireiškia apsauginė darbo teisės funkcija. Įstatymai taip pat įtvirtina tam tikrą darbuotojo teisių bei garantijų apsaugos minimumą, kuris negali būti pakeistas šalių susitarimu. Kitaip tariant, darbo sutartimi šalys negali susitarti dėl tokių sąlygų, kurios pablogintų darbuotojo padėtį, palyginti su įstatymų nustatyta.

Vadinasi, darbo sutartyje darbo santykių subjektai, iš tikrųjų norėdami sudaryti darbo sutartį, privalo aptarti ne tik būtinąsias darbo sutarties sąlygas, kurias numato Darbo kodeksas, bet ir visas kitas sąlygas, kurios jas domina, nes „tai, kad nebuvo susitarta dėl sąlygų, dėl kurių buvo norima ir galima susitarti, leidžia suinteresuotai šaliai laikyti savo teisių pažeidimu ir, pavyzdžiui, teisėtai reikalauti arba netaikyti tos sąlygos, kuri nebuvo aptarta (nors galėjo ir turėjo būti aptarta)“.⁴⁴

Taigi, išanalizavus darbo santykių teisinį reguliavimą, galima teigti, kad darbo santykių specifiškumas pasireiškia specifinius subjektus – darbuotoją ir darbdavį; specifinį darbo santykių dalyką – susitarimą dėl darbo funkcijų; specifinį šalių statusą – viena sutarties šalis (darbuotojas) yra pavaldi kitai šaliai (darbdaviui); atlygintinumą – darbas atliekamas už atlyginimą. Šalys, sudarydamos darbo sutartį, neturi visiškos laisvės pasirinkti jos sąlygas, nes yra saistomos įstatymo leidėjo nustatytų sąlygų. Sutarties laisvės principo įgyvendinimas galimas tiek, kiek šios sąlygos jo neriboja, t. y. neblogina darbuotojo padėties, palyginti su ta, kurią numato įstatymai, o pagrindinis būdas darbo sutarties subjektams įgyvendinti savo darbines teises ir pareigas, kurios nėra imperatyviai nustatytos įstatymo, tačiau šalys su jomis sutinka, yra susitarimas. Darbo santykių specifiškumas pasireiškia per savitą teisinio reguliavimo metodą – imperatyvus metodas derinamas su dispozityviuoju, bet taip, kad svarbiausia išliktų darbo teisės apsauginė funkcija.

⁴³ LAT 2004 m. vasario 23 d. nutartis c.b. R. Katyševa v UAB „Pačiolis“, Nr. 3K-3-128/2004, kat. 2.3; 5.2;

⁴⁴ Kviatkovskis A. Darbo sutarties sudarymo momentas pagal naująjį Darbo kodeksą//Justitia. 2003, Nr. 3-4 (45-46). P. 98;

Kitas šio darbo tikslas – remiantis teisės doktrina bei teismų praktika, išanalizuoti papildomus darbuotojo ir darbdavio susitarimus, kuriuos tiesiogiai leidžia Darbo kodeksas, bei kitus su darbu susijusius ir labiausiai paplitusius susitarimus.

2. SUSITARIMAI, TIESIOGIAI NUMATYTI DARBO KODEKSE

2.1. Darbo kodekse numatyti darbo teisės subjektų galimi susitarimai dėl tarpusavio teisių ir pareigų

DK 4 str. 4 d. yra nustatyta, kad darbo teisinių santykių subjektams patiems susitarimo būdu nustatyti darbo sąlygas galima tais atvejais, kurių tiesiogiai nedraudžia Darbo kodeksas ir kiti įstatymai, tačiau jie negali susitarti dėl tokių sąlygų, kurios pablogintų darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai. Galimybė darbo sutarties subjektams darbo sutartyje numatyti papildomas sąlygas aptarta praeitame skyriuje, todėl šio skyriaus tikslas – išanalizuoti kiek detaliai Darbo kodeksas reglamentuoja susitarimų dėl papildomų darbdavio ir darbuotojų įsipareigojimų sudarymą.

Įstatymų leidėjas, numatydamas sąlygas dėl kurių šalys gali tartis, kad nebūtų pažeistos darbuotojo, kaip silpnosios darbo sutarties šalies teisės, kartu užtikrina ir minimalių darbo standartų laikymąsi, nustato tam tikrus apribojimus (pagrindines darbuotojų ir darbdavių teises, pareigas, apmokėjimo, poilsio ir atostogų laiko, darbuotojų saugos ir sveikatos garantijas, kitas minimalias garantijas, lengvatas, kompensacijas ir panašiai), ir siekiant išvengti kurios nors šalies piktnaudžiavimo įstatymo suteikta galimybė, nustato silpnosios darbo sutarties šalies – darbuotojo teisių apsaugos užtikrinimo galimybę, suteikiant teisę darbuotojui ir darbdaviui susitarti dėl darbo sutarties sąlygų, apsaugančių darbuotojo socialines teises⁴⁵.

Valstybė, nustatydamas minimalius reikalavimus, siekia išvengti socialinių konfliktų ir užtikrinti darbuotojams minimalias garantijas, nes jie yra silpnesnė darbo santykių šalis, todėl visiškai liberalizuoti darbo teisinius santykius ir leisti bet kokius susitarimus dėl darbo negalima. Siekiant išvengti kurios nors šalies piktnaudžiavimo, tarpusavio teisės ir pareigos gali būti nustatytos susitarimu tik tais atvejais, kai to nedraudžia Darbo kodeksas bei kiti įstatymai. Vadinas, kai yra nustatytas imperatyvus draudimas, darbo santykių subjektai neturi teisės nustatyti ar keisti įstatymo nustatytų teisių ir pareigų.

Darbo kodeksas darbo sutarties šalims leidžia tartis dėl išbandymo, papildomo darbo, lanksčių darbo organizavimo formų, leidžiami susitarimai susiję su atostogomis, poilsiu bei apmokėjimu, kuriuos ir analizuosiu šiame skyriuje.

2.1.1. Išbandymas kaip papildoma darbo sutarties sąlyga

DK 105 str. 1 d. yra nustatyta, kad sudarant darbo sutartį, šalių susitarimu gali būti sulygstamas išbandymas. „Išbandymas yra tam tikras terminas, šalių susitarimu nustatomas sudarant darbo sutartį, per kurį darbdavys gali patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, o

⁴⁵ LAT 2004 m. birželio 28 d. nutartis c. b. G. Andriuškevičius v AB „Alytaus tekstilė“, Nr. 3K-3-353/2004, kat. 2.3.1; 2.11;

darbuotojas – ar darbas ir jo sąlygos tinka jam.⁴⁶ Taigi darbo sutarties šalių susitarimo dėl išbandymo turinį sudaro ne vien tik išbandymo terminas, bet ir tai, koku tikslu (kurios iš darbo sutarties šalių iniciatyva) išbandymas nustatytas. Todėl, šalims susitarus dėl išbandymo, rašytinėje darbo sutartyje nurodytinas ne tik nustatytas išbandymo terminas, bet ir kitas esminis tokio susitarimo elementas – išbandymo tikslas (išbandymo nustatymo iniciatorius), tačiau, kaip teigiama teismų praktikoje, jeigu rašytinėje darbo sutartyje nurodytas tik išbandymo terminas, tai vien ši aplinkybė išbandymo sąlygos nedaro negaliojančia ir nereiškia, kad dėl išbandymo sąlygos iš viso nebuvo susitarta. Tačiau neįrašęs darbo sutartyje išbandymo tikslo, darbdavys neatlieka DK 99 str. 3 d. jam nustatytos pareigos tinkamai įforminti darbo sutartį, nes nenurodo visų esminių išbandymo susitarimo elementų⁴⁷.

Kadangi išbandymas yra grindžiamas šalių laisva valia sudarant sutartį, tai išbandymo rezultatų vertinimas yra darbdavio prerogatyva, tai pažymima ir teismų praktikoje. Teigiama, kad kilus ginčui dėl išbandymo rezultatų vertinimo, teismas negali pripažinti, kad darbuotojas tinka dirbti sulygtą darbą. Tokią išvadą patvirtina Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisės aiškinimo ir taikymo praktika nagrinėjamu klausimu (*pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. spalio 16 d. nutartis c. b. I. Jagelas v UAB „Vilniaus Ventos puslaidininkiai“, Nr. 3K-3-154/2005; 2004 m. vasario 18 d. nutartis c. b. I. Svetavičienė v AB bankas „NORD/LB Lietuva“, Nr. 3K-3-122/2004; 2008 m. birželio 19 d. nutartis c. b. A.S. v UAB „Mobilios visatos telekomunikacijos“, Nr. 3K-3-318/2008*).

Teisės literatūroje sąlygos dėl išbandymo yra vertinamos nevienodai. Pasak I. Nekrošiaus⁴⁸, yra nuomonių, kad tokiu atveju darbo sutartis sudaroma su atidedamąja sąlyga, kita nuomonė – su naikinamąja⁴⁹, tačiau tokie nuostatai susidaryti nėra jokio teisinio pagrindo, nes išbandymo laikotarpiu darbuotojui yra taikomi visi darbo įstatymai ir tai reiškia, kad darbo sutartis įsigalioja nuo jos sudarymo, o sąlyga dėl išbandymo yra tik viena iš galimų darbo sutarties papildomų sąlygų, nuo kurios priklauso tik paprastesnė jos nutraukimo tvarka⁵⁰. Tai patvirtinama ir teismų praktikoje (*LAT 2008 m. birželio 19 d. nutartis c. b. A. S. v UAB „Mobilios visatos telekomunikacijos“, Nr. 3K-3-318/2008*). Yra laikomasi nuostatos, kad priimant į darbą išbandymo sąlyga darbo sutartyje gali būti numatyta tik abiem sutarties šalims susitarus laisva valia, tačiau remiantis H. Davidavičiaus⁵¹ nuomone, praktiškai sprendimą

⁴⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. T.2. P. 71;

⁴⁷ LAT 2008 m. birželio 19 d. nutartis c. b. A.S. v UAB „Mobilios visatos telekomunikacijos“, Nr. 3K-3-318/2008, kat. 11.5.6;

⁴⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. T.2. P. 72;

⁴⁹ H. Davidavičius teigia, kad darbo sutartyje sulygus dėl išbandymo, sutartis dėl priėmimo į darbą laikoma sudaryta ne terminuotam laikui, o neapibrėžtam laikotarpiui su naikinamąja sąlyga.

⁵⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. T.2. P. 71;

⁵¹ Davidavičius H. Renkamės geriausią! Išbandymas sudarant darbo sutartį//Juristas. 2003, Nr. 2. P. 24;

nustatyti išbandymą dažniausiai vienašališkai priima darbdavys. Paprastai visas esmines darbo sutarties sąlygas nustato darbdavys, jos taikomos visiems darbuotojams ir norintis įsidarbinti asmuo yra priverstas su tokiomis sąlygomis sutikti arba ne. Manytina, kad esant būtent didelei darbo pasiūlai ir esant mažai darbo paklausai, darbuotojas turi žymiai mažiau galimybių derėtis dal išbandymo termino, ir jam belieka sutikti su visomis darbdavio sąlygomis.

Susitarimai dėl išbandymo galimi tik siekiant patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui. Pažymėtina ir tai, kad pati išbandymo sąlyga ir jo terminas turi būti nustatyti pačioje darbo sutartyje, o ne vienašališkai priimtame darbdavio įsakyme ir kaip teigiama Lietuvos Aukščiausiojo Teismo, po darbo sutarties sudarymo išbandymo terminas negali būti nei nustatomas, nei pratęsimas⁵². Pagal DK 106 str.1 d., išbandymo terminas negali būti ilgesnis kaip trys mėnesiai. Ši draudžiamoji darbo teisės nuostata yra imperatyvi, todėl darbo sutarties šalys neturi jokių galimybių susitarti dėl ilgesnio išbandymo termino ar jį pratęsti, tačiau įstatymų nustatytais atvejais norint patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, gali būti taikomi ilgesni išbandymo terminai, bet ne ilgesni kaip šeši mėnesiai (DK 106 str. 2 d.). Darbo sutarties įstatyme taip pat buvo numatyti atvejai, kada gali būti taikomas ilgesnis nei 3 mėnesių išbandymo terminas, tačiau, priešingai, nei šiuo metu yra nustatyta Darbo kodekse, Darbo sutarties įstatyme (13 str.) nebuvo nustatyta laiko tarpo riba, iki kurios gali būti dar pratęstas išbandymo terminas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pabrėžia, kad ilgesnis negu trys mėnesiai terminas gali būti nustatomas tik įstatymo. Tai reiškia, kad jeigu specialiajame įstatyme nenustatytas ilgesnis negu trijų mėnesių išbandymo terminas, tai draudžiama darbdaviui darbo sutartyje nustatyti ilgesnį terminą⁵³.

Darbdaviui, nors ir pats darbuotojas sutinka, draudžiama nustatyti išbandymą norint patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, jei jam nėra sukakę 18 metų, į pareigas yra priimama konkurso arba rinkimų būdu, taip pat asmenims, išlaikiusiems kvalifikacinius egzaminus pareigoms eiti, ar jei asmuo darbdavių susitarimu buvo perkeltas į kitą darbovietę, taip pat kitais įstatymo numatytais atvejais.

Išbandymo sąlygą reikėtų atskirti nuo terminuotos darbo sutarties. Išbandymo sąlyga ir terminuota darbo sutartis skiriasi savo esme ir iš jų išplaukiančiomis pasekmėmis. Išbandymas – tik viena iš darbo sutarties papildomų sąlygų, o terminuota sutartis – yra atskira darbo sutartis ir ją galima pratęsti, išbandymo terminas, kaip nurodė Aukščiausiasis Teismas, negali būti nei pratęstas, nei kartojamas⁵⁴, išskyrus įstatymo numatytais atvejais. Tačiau tarp išbandymo sąlygos

⁵² LAT 1999 m. gegužės 26 d. nutartis c. b. L. T. Nr. 3K-3-200/1999, kat. 1;

⁵³ LAT 2008 m. birželio 19 d. nutartis c. b. A.S. v UAB „Mobilios visatos telekomunikacijos“, Nr. 3K-3-318/2008, kat.11.5.6;

⁵⁴ LAT 1999 m. gegužės 26 d. nutartis c. b. L. T. Nr. 3K-3-200/1999, kat. 1;

ir terminuotos darbo sutarties yra ir panašumų, pirmiausia, abiem atvejais yra taikoma supaprastinta darbuotojų atleidimo tvarka, darbuotojams nemokamos išėtinės kompensacijos.

Nepaisant to, kurios darbo sutarties šalies iniciatyva į darbo sutartį buvo įtraukta išbandymo sąlyga, išbandymo laikotarpiu darbuotojui privalo būti taikomi visi darbo įstatymai ir jų teikiamos garantijos, nes tai yra tik viena iš darbo sutarties papildomų sąlygų ir neturi jokios įtakos darbo sutarties galiojimui.

Taigi išbandymo sąlyga yra viena iš darbo sutartyje sulygtų sąlygų, dėl kurios Darbo kodeksas leidžia šalims tartis. Taip pat įstatymas gina darbuotojų, dirbančių per išbandymo laikotarpį, teises – jam yra taikomi visi darbo įstatymai ir tai reiškia, kad darbo sutartis įsigalioja nuo jos sudarymo.

2.1.2. Susitarimai dėl papildomo darbo

Darbo kodekse yra įtvirtinta galimybė darbo santykio subjektams susitarti dėl papildomo darbo ar dėl tam tikrų papildomų pareigų toje pačioje darbovietėje, jeigu to nedraudžia įstatymai (DK 114 str.). Tokia galimybė nebuvo numatyta Darbo sutarties įstatyme. Susitarimų dėl papildomo darbo įtvirtinimas Darbo kodekse didina darbuotojų užimtumo galimybes, tai lemia didesnes pajamas bei geresnį prisitaikymą prie ekonominių, socialinių pokyčių bei visuomenės individams didina galimybę įgyvendinti konstitucinę teisę į darbą.

Susitarimu dėl papildomo darbo darbuotojas greta pagrindinių pareigų ar pagrindinio darbo už atlyginimą toje pat darbovietėje įsipareigoja eiti papildomas pareigas ar dirbti papildomą (sutartyje nesulygtą) darbą. Papildomu darbu taip pat laikytinas darbuotojų, pavaduojančių kitus darbuotojus jų atostogų ar laikino nedarbingumo atvejais, darbas, jei tik toks pavadavimas nenumatytas jų darbo sutartyse ar pareigybių aprašymuose.

Dažniausiai toks papildomas darbas atliekamas tuo metu, kai darbuotojui tenka pavaduoti laikinai nesančius darbe bendradarbius jų ligos atveju, atostogų, komandiruočių metu. Pavadavimo darbai dažniausiai atliekami vienu metu, t. y. kartu su pagrindinėmis pareigomis. Pavadavimo metu darbuotojas turi didesnę darbo krūvį. Papildomu laikytinas darbas ir tada, kai darbuotojui prie pagrindinių pareigų yra skiriamos dar kitos pareigos, kurias gali atlikti tuo pačiu metu.

Įstatymų leidėjas nevaržo šalių teisės apskritai susitarti dėl papildomų pareigų ar papildomo darbo ar sudaryti keletą tokių susitarimų, tačiau Darbo kodekse pateiktoje nuostatoje dėl galimybės sudaryti tokius susitarimus nėra aiškiai įtvirtinta, ar tokie susitarimai turėtų būti numatyti pagrindinėje darbo sutartyje ar susitarus dėl tokių darbų reikėtų sudaryti papildomą sutartį, t. y. priedą prie pagrindinės darbo sutarties. Kaip teigiama Darbo kodekso komentare, šalių susitarimu, pagal kurį darbuotojas įsipareigoja eiti papildomas pareigas ar dirbti papildomą

darbą (toks susitarimas ir vadintinas sutartimi dėl papildomo darbo), nėra sudaroma nauja savarankiška darbo sutartis, o tik modifikuojama galiojanti darbo sutartis⁵⁵. Iš šio teiginio galima suprasti, kad tokius susitarimus galima numatyti pačioje darbo sutartyje, nesudarant atskiros papildomos sutarties, nes jei norima, kad darbuojetėje darbuotojas eitų tokias papildomas pareigas ar dirbtų papildomą darbą, susitarti dėl to sudarant papildomo darbo sutartį tampa šalių pareiga, nes DK 119 str. yra numatyta imperatyvi norma, kad dėl papildomo darbo ar pareigų turi būti sutarta ir tai turi būti aptarta darbo sutartyje. Vadinasi, tokį susitarimą reikia išreikšti ne sudarant naują darbo sutartį, o tiesiog aptariant tai galiojančioje darbo sutartyje, t. y. į darbo sutartį įtraukiama nauja papildoma darbo sąlyga. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, patvirtindama naują darbo sutarties pavyzdinę formą (*Žin.*, 2003 m., Nr. 11-412), taip pat nurodė, kad darbo sutarties šalys darbo sutartyje gali aptarti ir sąlygas, numatytas DK 119 str. Iš to darytina išvada, jog šalių susitarimas dėl papildomo darbo toje pačioje darbuojetėje gali būti įformintas kaip esamos darbo sutarties papildymas.

Susitarime dėl papildomo darbo ar pareigų gali būti numatomas ir tokio susitarimo galiojimo terminas. Darbo kodeksas neriboja darbuočių bei papildomų pareigų (darbų) skaičiaus, leidžia šalims susitarti ir dėl papildomo darbo atlikimo laiko. Dirbant tam tikrą darbą (pvz. pamaininį ir pan.), darbuotojo kiekvienos darbo dienos trukmė gali būti nevienoda, todėl tokiais atvejais visų darbų bendra darbo laiko trukmė per savaitę neturėtų viršyti Darbo kodekse nustatytų normų.

Papildoma darbo sutartimi yra susitariama dėl visiškai kitos darbo funkcijos, negu yra sudaryta pagrindinio darbo ar pagrindinių pareigų sutartis, todėl jos nereikėtų painioti su darbo masto padidiniu, kuris yra siejamas su tos pačios pagrindinės darbo funkcijos atlikimo intensyvumu⁵⁶.

Iš esmės, atsižvelgiant į tai kas išdėstyta, teigtina, kad įstatymų leidėjas darbo sutarties subjektams nevaržo teisės susitarti dėl papildomų pareigų ar papildomo darbo. Darbo kodeksas neriboja nei darbuočių, nei papildomų pareigų skaičiaus ir leidžia patiems tartis dėl darbo atlikimo laiko, todėl manytina, kad darbo sutarties subjektams yra suteikiama pakankamai laisvės tariantis dėl šios sąlygos.

⁵⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 100–102;

⁵⁶ Ten pat, P. 103-104;

2.1.3. Darbuotojo ir darbdavio susitarimai dėl lanksčių darbo formų

Socialinių teisių chartijos 7 punktą nustato, kad vidaus rinkos sukūrimas turi pagerinti Europos bendrijos darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygas, o tai reikia daryti siekiant tobulinti darbo formas. Prie lanksčių darbo organizavimo formų yra priskiriami sezoninis, namudinis, laikinas, terminuotas darbas. Šios darbo formos turi padėti gyventojams įgyvendinti jų teisę į darbą, didinti jų užimtumo galimybes, derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus, studijų, poilsio ir darbo laiką. Svarbu pasiekti, kad apie tai žinotų jau darbą turintys ir jo ieškantys asmenys ir tartųsi su darbdaviais dėl jiems palankių darbo sąlygų. Pažymėtina, kad rekomenduojamas darbo laiko nustatymas yra darbas ne visą darbo laiką. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, vykdydama Vyriausybės patvirtintą Užimtumo didinimo 2001–2004 metų programą, 2003 m. spalio 17 d. parengė ir patvirtino Rekomendacijas Nr. A1-160 darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas, jose numatoma, kad lanksčios darbo organizavimo formos turi būti įgyvendinamos darbuotojų ir darbdavių individualių susitarimų būdu. Taigi kitos darbo sąlygos, dėl kurių šalys susitaria, gali būti susijusios su lanksčių darbo organizavimo formų taikymu. Šios galimybės įtvirtintos Darbo kodekse, Europos Sąjungos direktyvose bei TDO priimtose konvencijose bei rekomendacijose. LR Vyriausybė yra patvirtinusi atskirų darbo sutarčių ypatumus.⁵⁷

Viena iš lanksčių darbo organizavimo formų yra terminuotų darbo sutarčių sudarymas. Paprastai darbuotojai nori sudaryti neterminuotas darbo sutartis, nes jos užtikrina teisių ir pareigų pusiausvyrą tarp darbuotojo ir darbdavio. Sudarant terminuotas darbo sutartis, ypač jei darbo pobūdis nėra terminuotas, darbuotojai tampa labiau pažeidžiami, todėl tariantis dėl terminuotos sutarties sudarymo įstatymas nustato tam tikrus imperatyvius reikalavimus. 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 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. Neretai dėl darbo sutarties termino nustatymo pasitaiko piktnaudžiavimo atvejų. Darbdaviai, vengdami nuolatinio darbo sutarčių, darbuotojui siūlo sudaryti terminuotas darbo sutartis, pateikdami jų darbą kaip nenuolatinio pobūdžio (pvz. darbo projektų atlikimas ir pan.), nors jis yra nuolatinis. Dėl šios priežasties terminuotos sutarties laikas vis pratęsiamas. Teismų praktikoje įtvirtinta nuostata, kad bendriausia prasme darbas nėra nuolatinis, kai jo poreikis ar atlikimas yra objektyviai apribotas

⁵⁷ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“// http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=260635; prisijungimo laikas: 2009-11-04;

laiko. Tai reiškia, kad darbdaviui draudžiama pasiūlyti darbuotojui sudaryti terminuotą darbo sutartį dėl darbo, 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 vertinimus.⁵⁸ Toks apribojimas yra pagrįstas darbuotojų teisių apsauga nuo darbdavio piktnaudžiavimo.

Individualiu susitarimu darbuotojas su darbdaviu gali susitarti ir dėl kitų sutarčių, kurių trukmė yra nustatyta įstatymo, tai sezoninė, laikinoji darbo sutartis. Šios sutartys paklausios tarp asmenų, kurie negali dirbti ilgą laiką, pvz. studentai, moksleiviai dirba laisvu nuo mokymosi laiku. Darbo sutartyje šalys gali susitarti ir dėl darbo namuose, kuris negali būti ilgesnis nei 40 valandų per savaitę, ir namudininkas darbo laiką gali skirstyti savo nuožiūra. Galimybė darbo sutartyje nustatyti, kad sulygtą darbą darbuotojas galės atlikti namuose, yra numatyta DK 115 straipsnyje, o jos ypatumus nustato Vyriausybė ar kolektyvinės sutartys. Tokios sutarties ypatumas yra tas, kad darbo funkcijos atliekamos ne darbdavio patalpose ar darbdavio valdomose erdvėse, o dirbančiojo namuose. TDO Konvencijoje Nr. 177 „Dėl namudinio darbo“ ypač pabrėžiamas lygiateisiškumo principas, jis reiškia, jog tokiam darbuotojui turi būti suteikiamos lygiai tokios pačios garantijos kaip ir darbuotojui, dirbančiam pagal neterminuotą darbo sutartį, pvz. socialinė apsauga, darbo užmokestis, turi būti sudaryta galimybė mokytis, teisė steigti ar pačių pasirinkimu jungtis į organizacijas. Šią Konvenciją papildė TDO Rekomendacija Nr. 184 „Dėl namudinio darbo“, kurioje yra pateikti pasiūlymai dėl namudinio darbo įgyvendinimo. Namudininkams taikomos Darbo kodekso ir kitų teisės aktų nuostatos su 2003-08-19 LR Vyriausybės nutarime „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ (toliau Nutarimas) nustatytomis išimtimis. Namudininkams negali būti pavedami dirbti darbai, susiję su kenksmingais biologiniais, cheminiais ir kitais veiksniais, jie turi rūpintis savo ir kitų asmenų, kurie gali nukentėti, saugumu. Nutarime įtvirtintos ir nuostatos, susijusios su tam tikrų asmenų (nėščiuju, asmenų iki 18 metų, krūtimi maitinančių moterų) ypatinga apsauga, aptariamais ir darbo laiko ypatumais. Kadangi darbas namuose yra netipinis palyginti su įprasta darbo sutartimi, todėl Nutarime numatyta galimybė darbuotojui gauti kompensaciją už tam tikras sąnaudas, jei dėl jos susitariama darbo sutartyje.⁵⁹

Šiuo metu vis dažniau yra sudaromi susitarimai dėl netipinės darbo formos – darbo ne visą darbo dieną, t.y. ne visą darbo laiką⁶⁰, kurio trukmė yra trumpesnė negu aštuonios darbo

⁵⁸ LAT 2006 m. sausio 30 d. nutartis c.b. J.B. v. Panevėžio moksleivių namai, Nr. 3K-3-74/2006, kat. 11.6.1;

⁵⁹ Ten pat;

⁶⁰ Darbo laikas, pagal Darbo kodekso 142 straipsnį, yra laiko tarpas, per kurį darbuotojas privalo atlikti darbo sutartyje nurodytas pareigas – dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, pakludamas darbovietėje nustatyti darbu tvarkai. Į jį įeina ne tik faktiškai dirbtas laikas, kai darbuotojas dirba tiesioginį darbą, bet ir su juo susiję procesai (budėjimas darbe, komandiruotės).

valandos⁶¹. TDO, pripažindama produktyvaus ir laisvai pasirinkto darbo reikšmę visiems darbuotojams, pripažino lanksčių darbo organizavimo formų būtinumą, iš jų labiausiai išskiria darbą ne visą darbo dieną ir, priimdama Konvenciją Nr. 175 „Dėl ne visos darbo dienos“, užtikrino asmenų, dirbančių ne visą darbo dieną saugą, darbo sąlygas bei socialinę apsaugą (Rekomendacija Nr. 182 „Dėl ne visos darbo dienos“ papildė minėtą Konvenciją).

Europos Sąjungos Taryba, siekdama sudaryti Bendrąjį susitarimą dėl darbo ne visą darbo dieną, kuris nustatytų šio darbo bendruosius principus ir minimalius reikalavimus, kurie panaikintų darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, diskriminaciją ir skatintų sukurti galimybes dirbti ne visą darbo dieną tiek darbuotojams, tiek darbdaviams priimtinu pagrindu, 1997 m. gruodžio 15 d. priėmė Direktyvą 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*). Tuo metu Lietuvoje galiojusiam Darbo sutarties įstatyme tokia galimybė nebuvo numatyta. Tik 2003 metais, priėmus Darbo kodeksą, įtvirtinta galimybė darbuotojui ir darbdaviui susitarti dėl darbo ne visą darbo dieną. (LR DK 146 str. 1 d. 1 p.).

Darbuotojas, dirbantis ne visą darbo laiką, yra tas, kurio įprastų darbo valandų skaičius yra mažesnis už toje pačioje įmonėje visą darbo laiką tą patį arba panašų darbą dirbančio darbuotojo darbo valandas. Ši sąvoka yra suderinta su 1997 m. gruodžio 15 d. Europos Bendrijos Tarybos direktyvos 97/81/EB 3 straipsnyje pateikta darbuotojo, dirbančio ne visą darbo dieną, sąvoka (tai darbuotojas, kurio įprastų darbo valandų skaičius, apskaičiuotas per savaitę arba pagal ne ilgesnį kaip vienu metų darbo laiko vidurkį, yra mažesnis už panašaus darbuotojo, dirbančio visą darbo laiką.)⁶²

Darbo kodekso 146 straipsnio 1 dalies 1 punkte yra nustatyta, kad ne visas darbo dienos arba darbo savaitės darbo laikas gali būti nustatomas darbuotojo ir darbdavio susitarimu. Nustatyti ne visą darbo laiką šalys gali susitarti sudarydamos darbo sutartį priimant darbuotoją į darbą ar vėliau ją keisdamos. Taigi sutrumpintas darbo laikas tuo ir skiriasi nuo darbo laiko režimo, kad darbo sutarties šalių susitarimu darbuotojas dirba ne visą darbo laiką. Pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 29 d. nutarimą Nr. 1508 „Dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo“, ne visas darbo laikas gali būti nustatytas, kai darbuotojas priimamas į darbą (sudarant darbo sutartį), taip pat vėliau (pakeičiant darbo sutartį). Ne viso darbo laiko sąlyga turi būti nustatoma darbo sutartyje.

⁶¹ Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas Nr. A1-160 „Dėl rekomendacijų darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas patvirtinimo“// http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=220131&p_query=&p_tr2=; prisijungimo laikas: 2009-10-31;

⁶² Petrylaitė D., Davulis T., Petrylaitė V. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. Vilnius: Registrų centras, 2008. P. 212;

Darbas ne visą darbo dieną darbuotojo ir darbdavio susitarimu paprastai nustatomas asmenims, siekiantiems suderinti savo darbo ir šeimos įsipareigojimus bei dėl darbuotojų sveikatos būklės ar dėl kitų objektyvių priežasčių negalintiems dirbti visą darbo laiką. Taip pat nustatant ne visą darbo laiko reguliavimą, siekiama pagerinti darbo sąlygas atsižvelgiant į darbuotojų pageidavimus ir interesus, skatinti sumažinti nedarbą, juolab kad tokie lankstūs grafikai sudaro palankesnes galimybes įsidarbinti moterims, auginančioms vaikus, priešpensinio amžiaus žmonėms. Taip pat tiek darbdaviai, tiek darbuotojai siekia prisitaikyti prie dabartinės ekonomikos situacijos ir išvengti vis didėjančios konkurencijos, vadinasi, iš tokių darbo santykių yra siekiama ir ekonominės naudos.

Ne visas darbo laikas sutiriamas bendru susitarimu abiejų darbo sutarties šalių valia, o įstatymo numatytais atvejais – šalių susitarimu pagal vienos šalies reikalavimą nustatoma trumpesnė už normalią darbo dienos ir / ar darbo savaitės trukmę. M. Jarulaitis susitarimus dėl darbo ne visą dieną priskiria prie nestandartinių darbų, nes yra nukrypstama nuo standartinių darbo sutarties sąlygų ir yra faktiškas užimtumo sąlygų nestandartiškumas ir toks darbas darbo santykius daro lankstesnius.⁶³ Nėra ribojamas ir darbo, kuriam nustatomas ne visas darbo laikas, pobūdis, taip pat nenustatoma, kam priklauso iniciatyvos teisė siūlyti susitarti dėl ne viso darbo laiko, vadinasi, tokią galimybę turi abi darbo sutarties šalys. Kadangi ne visas darbo laikas lemia ir mažesnį darbo užmokestį, Darbo kodekso komentaro autoriai pirmiausia siūlo atkreipti dėmesį į tai, ar šalys tokį susitarimą priėmė tikrai laisva valia, ar juo nenorima pabloginti darbuotojo padėties, pasinaudojant prievarta ar įtaka, t. y. pažeisti Darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalyje numatytą nuostatą dėl negalimumo priimti tokius susitarimus, kurie pablogintų darbuotojų padėtį. Europos Bendrijos Tarybos direktyvoje 97/81/EB yra nustatyta, kad darbuotojo atsisakymas būti perkeltam iš darbo visą darbo laiką į darbą ne visą darbo dieną arba atvirkščiai neturėtų savaime būti pagrįsta priežastimi nutraukti darbo sutartį (5 str. 2 d.). Vadinasi, ne visas darbo laikas negali būti nustatytas tik darbdavio valia. Todėl ir yra pabrėžiama, kad dėl tokio darbo šalys privalo derėtis ir tokią sąlygą nustatyti tik bendru susitarimu. Susitarimo 5 straipsnyje yra nustatyta, kad valstybės narės ir socialiniai partneriai įpareigojami nustatyti ir peržiūrėti teisinio administracinio pobūdžio kliūtis, kurios gali apriboti darbo ne visą laiką galimybes, ir prireikus jas pašalinti, tačiau, kaip teigia D. Petrylaitė, T. Davulis ir V. Petrylaitė, atsižvelgiant į ETT sprendimus analogiškose bylose, Darbo kodekso 146 straipsnio 1 dalies 1 punktas galėtų būti pripažintas prieštaraujančiu šiam Susitarimo straipsniui, nes nėra sukurtas teisinis mechanizmas, leidžiantis darbuotojui, kuris nėra įtrauktas į DK 146 str. 2–6 punktus, įgyvendinti savo teisę į darbą ne visą darbo laiką⁶⁴.

⁶³ Jarulaitis M. Nestandartiniai darbo santykiai ir jų reguliavimas//Jurisprudencija. 2008, Nr. 8 (110). P. 83–85;

⁶⁴ Petrylaitė D., Davulis T., Petrylaitė V. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. Vilnius: Registrų centras, 2008. P. 216–222;

Su šia direktyva yra suderintas į Darbo kodeksą įtrauktas ne viso darbo laiko reglamentavimas. Šios direktyvos pagrindinis tikslas – didinti užimtumą diegiant lanksčias darbo formas bei mažinti ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų diskriminaciją, gerinti darbo kokybę ir padėti plėtoti galimybes dirbti ne visą darbo dieną tiek darbdaviams, tiek darbuotojams priimtinu pagrindu, prisidėti prie lankstaus darbo laiko grafiko sudarymo organizavimo, atsižvelgiant į abiejų darbo sutarties šalių reikmes.

Kokiu būdu bus sutrumpintas darbo laikas, susitaria pačios šalys. Jos gali pasirinkti, ar bus sumažintas savaitės dienų skaičius, ar sutrumpinta pati darbo diena, ar ir tai, ir tai, gali susitarti ir dėl darbo dienos skaidymo dalimis (sumažinti darbo laiką dviem valandomis prieš pertrauką pailsėti ir pavalgyti, po pertraukos tęsiant darbą).

Nors minima, kad sąlygą dėl ne viso darbo laiko galima priimti abiejų darbo sutarties šalių bendru susitarimu, tačiau yra taikomos ir išimtys, kada darbdavys privalo priimti darbuotojo pasiūlymą susitarti dėl ne viso darbo laiko, nes asmuo, gyvendamas teisinėje visuomenėje, turi teisę pagrįstai tikėtis, kad jam bus sudaromos visos sąlygos dirbti saugiai ir nepatirti nepatogumų. Šios išimtys yra numatytos Darbo kodekso 146 straipsnio 1 dalies 2–6 punktuose. Taikant šias išimtis, susitariant dėl darbo laiko sumažinimo formos, darbdavys privalo atsižvelgti į medicinos įstaigos išvadas apie darbuotojo sveikatą ir panašiai, o nepavykus susitarti, reikėtų vadovautis protingumo, sąžiningumo principais, draudimu piktnaudžiauti teise ir kita.

Priešingai nei Lietuvoje, Vokietijos Federacinėje Respublikoje įsigaliojusiam įstatyme dėl ne viso darbo laiko ir terminuotų darbo sutarčių, kuris taipogi įgyvendina Europos Sąjungos direktyvą 97/81/EB, darbuotojams numatyta nemažai sąlygų, kurios turi būti įvykdytos, norint darbuotojui gyvendinti teisę dirbti ne visą darbo dieną (privalo būti išdirbęs ilgiau kaip 6 mėnesius), taip pat yra nustatyta išimtis, kada darbdaviui suteikiama teisė netenkinti darbuotojo pageidavimo dirbti ne visą darbo laiką. Darbdavys turi tokią teisę tada, kai mano, kad tai gerokai pakenktų įmonės interesams. Darbdavys privalo įrodyti, kad darbo laiko sutrumpinimas yra visiškai nesuderinamas su darbo organizavimu įmonėje ir įmonės veiklos koncepcija⁶⁵.

2008 m. birželio 9 d. vykusiame Ministrų Tarybos užimtumo ir socialinės politikos posėdyje buvo pasiektas politinis susitarimas dėl pateikto naujo Darbo laiko direktyvos projekto, kuriam turi pritarti Europos Parlamentas. Šiame projekte yra numatyta galimybė darbo sutarties šalims susitarti dėl ilgesnio darbo laiko, nei numato bendri Europos Sąjungos principai, t. y. darbo savaitė turėtų būti ne ilgesnė kaip 48 valandos. Maksimali darbo riba lieka 48 darbo valandos per savaitę, išskyrus atvejus, kai savaitės darbo laiko netaikymą gali pakeisti individualus darbuotojo ir darbdavio susitarimas. Naujoje direktyvoje būtų gerokai padidinama

⁶⁵ Hackel D. Anspruch auf teilzeitarbeit in der Bundesrepublik Deutschland// Teisė. 2006, Nr. 58. P. 109–110;

apsauga darbuotojams, kurie nusprendžia dirbti ilgiau nei 48 valandas per savaitę (pvz. toks susitarimas gali būti pasirašomas ne pirmąjį darbo mėnesį, netaikomos sankcijos, jei nesutinka dirbti tiek valandų)⁶⁶. Žinoma, numatyta apsauga yra minimali, todėl kiekviena valstybė narė gali nustatyti daugiau teisių ir garantijų tokiems darbuotojams. Tačiau direktyvos projekte valstybėms narėms suteikiama galimybė nuspręsti netaikyti maksimalaus 48 valandų per savaitę darbo laiko reikalavimo, jei valstybė imasi būtinų priemonių užtikrinti veiksmingą darbuotojų sveikatos apsaugą.

Taigi tiek Darbo kodeksas, tiek tarptautinės bei Europos Sąjungos teisės aktai plačiai reglamentuoja galimybę šalims tartis dėl lanksčių darbo sąlygų. Šalims suteikta laisvė susitarti ir dėl to, kokiomis sąlygomis įgyvendins šį susitarimą. Tariantis dėl lanksčių darbo sąlygų, yra apsaugoti darbuotojo interesai, nes griežtai pasisakyta dėl šių susitarimų sudarymo pobūdžio (pvz. nustatyta, kokiais atvejais draudžiama sudaryti terminuotas darbo sutartis; kad sąlygos dėl darbo ne visą darbo dieną darbdavys vienašališkai negali priimti; ribojamas namudinio darbo laikas). Atsižvelgiant į šių sąlygų reglamentavimą, manytina, kad darbuotojas visapusiškai gali tartis su darbdaviu dėl šių lanksčių darbo sąlygų ir tinkamai įgyvendinti savo interesus.

2.1.4. Susitarimai, susiję su darbuotojų atostogomis ir poilsiu

Atostogos yra skirstomos į kasmetines, jos yra suteikiamos visiems darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, ir tikslinės, jos suteikiamos Darbo kodekso nustatytiems tikslams pasiekti. Kasmetinės atostogos privalo būti suteikiamos visiems pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims ir dėl tokių atostogų trukmės šalys susitarti negali, tai imperatyvi nuostata. Kita vertus, darbo teisiniuose santykiuose greta imperatyvinio egzistuojantis dispozityvinio reguliavimo metodo elementas lemia, kad atostogų laikotarpis (grafikas) pagal atostogų suteikimo atskiriems darbuotojams eilę gali būti nustatomos kolektyvineje sutartyje, o jos nesant – šalims susitarus. Analogiškos nuostatos buvo nustatytos ir 1991 m. gruodžio 17 d. Atostogų įstatyme (8 str. 3 d.). Vadinasi, darbo sutarties šalims yra suteikiama galimybė tartis tik dėl atostogų laiko.

Tarybos direktyvos 2003/88/EB, kuri nustato būtiniausias saugos ir sveikatos reikalavimus dėl darbo laiko organizavimo ir taikoma minimaliam dienos poilsio, savaitės poilsio ir kasmetinių atostogų laikui ir kitiems darbo modelio aspektams, 7 straipsnyje valstybei narėi yra įtvirtinta pareiga užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į bent keturių savaičių mokamas kasmetines atostogas pagal nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika nustatytas teisės į tokias atostogas ir jų suteikimo sąlygas. Taip pat šios direktyvos 15 straipsnyje yra įtvirtinta nuostata, kad ši direktyva nepažeidžia valstybių narių teisės taikyti arba priimti

⁶⁶ http://ec.europa.eu/lietuva/ziniasklaidai/10062008_susitarimas_lt.htm, prisijungimo laikas: 2009-06-16;

įstatymus ir kitus teisės aktus, kurie yra palankesni dėl darbuotojų saugos garantijų ir sveikatos apsaugos, arba palengvinti ar leisti kolektyvinių sutarčių arba susitarimų, sudarytų tarp darbdavių ir darbuotojų, kurie yra palankesni dėl darbuotojų saugos garantijų ir sveikatos apsaugos, taikymą. Vadinasi ši direktyva suteikia teisę valstybei savo įstatymuose numatyti atostogų suteikimo sąlygas bei skatina priimti teisės normas, kurios suteiktų teisę darbo sutarties subjektams patiems tartis dėl sąlygų, susijusių su poilsio laiku (poilsio laikas – tai įstatymu, kolektyvine ar darbo sutartimi reglamentuotas laisvas nuo darbo laikas.) Būtent DK 169 str. 2 d. ir yra nustatyta, kad kasmetinių atostogų suteikimo eilė yra nustatoma šalių susitarimu. Taip pat pabrėžtina, kad kasmetinės atostogos pirmaisiais metais gali būti suteikiamos praėjus šešiams mėnesiams nepertraukiamo darbo, tačiau šis terminas nėra imperatyvus, t. y. darbuotojas su darbdaviu gali susitarti, kad kasmetinės atostogos būtų suteiktos anksčiau ar vėliaus įstatyme nustatyto bendrojo termino. Ir tik jeigu nepavyksta susitarti, kasmetinės atostogos darbuotojo reikalavimu turi būti suteikiamos po šešių mėnesių⁶⁷. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pabrėžė, kad dėl minėto teisinio reglamentavimo problemišku klausimu tampa atostogų suteikimo eilė, kai nėra sudaroma kolektyvinė darbo sutartis ir tokia eilė nenustatyta darbdavio ir darbuotojų susitarimu. Nors nebegaliojančiame Atostogų įstatyme (9 str.1 d.) ir analogiškas nuostatas reglamentuojančiame Darbo kodekse (169 str. 4 d.) yra įvardytos grupės asmenų, kurie turi teisę pasirinkti atostogų laiką, tačiau, nesant nustatyta tokių atostogų suteikimo eilei, Teismas teigia, kad tokiu atveju yra būtinas darbuotojo ir darbdavio susitarimas dėl atostogų pradžios ir pabaigos. Tokiu susitarimu šalys turi aiškiai suderinti savo valią dėl atostogų pradžios ir pabaigos bei derindamos nepažeisti darbo sutarties šalių lygybės principo⁶⁸. Vadinasi, susitarimas turi būti įgyvendinamas šalių laisva valia, t. y. jį gali sudaryti arba ne.

Taigi darbuotojas turi teisę į kasmetines atostogas, o darbdavys turi pareigą suteikti atostogas tais pačiais darbo metais, ir ši darbuotojo teisė ir darbdavio pareiga yra įgyvendinama šalių susitarimu. Tai patvirtina ir teismų praktika nagrinėjamu klausimu (*LAT 2008 m. rugsėjo 30 d. c. b. A. A. v bendra Lietuvos ir Danijos įmonė UAB „Lautra motors“*, Nr. 3K-3-437/2008). Ši teisė įtvirtinta siekiant suderinti besikertančius darbo sutarties subjektų skirtingus interesus, nes darbuotojas atostogas nori rinktis jam patogiu laiku bei gali rinktis dalimis, o darbdavio interesas yra tinkamai organizuoti darbo procesą, kad darbuotojų atostogų metu nenukentėtų įmonės veikla. Taigi darbdaviui yra sudaroma galimybė tinkamai organizuoti darbo laiką, bet tai jis privalo daryti nepažeisdamas darbuotojų teisių ir teisių į kasmetines atostogas. Kaip teigia Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, darbas turi būti organizuojamas taip, kad kiekvienas

⁶⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 50;

⁶⁸ LAT 2001 m. kovo 26 d. nutartis c. b. K. Krivka v AB „Statybos apdailos mašinų“ prekyba”, Nr. 3K-3-352/2001, kat. 4.2;

darbuotojas turėtų realią galimybę pasinaudoti jam įstatymo suteiktomis garantijomis, taip pat ir teise į kasmetines atostogas per tuos metus, už kuriuos atostogos suteikiamos, o ne vėliau⁶⁹. Beje, DK 169 str. 7 d. yra nustatyta, kad asmenims, kurie mokosi nenutraukdami darbo, kasmetinės atostogos jų pageidavimu derinamos prie egzaminų, įskaitų laikymo, diplominio darbo rengimo, laboratorinių darbų ir konsultacijų laiko. Ši norma iš dalies apriboja šalių susitarimo dėl kasmetinių atostogų suteikimo laiko laisvę. Kaip teigiama Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartyje, darbuotojui įgyvendinus teisę į tikslines atostogas ir jam pageidaujant, kasmetinės atostogos turėtų būti derinamos prie darbuotojo tikslinių mokymosi atostogų laiko, tačiau darbuotojo teisė šiuo atveju nėra absoliuti, ji tik suponuoja teisę derinti kasmetines atostogas prie tikslinių mokymosi atostogų⁷⁰. Vadinasi, bet kokių atveju kasmetinės atostogos prie tikslinių atostogų turi būti derinamos.

Pagal DK 181 str. 2 d. darbuotojams, kurie mokosi bendrojo lavinimo mokyklose ar nustatyta tvarka įregistruotose aukštesniosiose ir aukštosiose mokyklose, pagal šių mokyklų pažymą suteikiamos mokymosi atostogos. Pagal šią normą darytina išvada, kad darbdaviui nėra nustatyta teisė atsisakyti suteikti darbuotojui tikslines mokymosi atostogas ir šių atostogų laikas nėra derinamas šalių susitarimu, o atostogos suteikiamos pagal atitinkamos mokyklos pateiktą pažymą. Palyginti su kasmetinių atostogų suteikimu, kai laikas yra derinamas šalių susitarimu, mokymosi atostogos suteikiamos darbuotojui prašant ir šiuo atveju jis turi daugiau garantijų nei darbdavys. Tai patvirtinama ir Lietuvos Aukščiausiais Teismas, kuris aiškindamas šią normą daro išvadą, kad joje ne tik nenustatyta darbdavio teisė atsisakyti suteikti darbuotojui tikslines mokymosi atostogas, bet ir, skirtingai nuo kasmetinių atostogų suteikimo tvarkos, mokymosi atostogų laikas derinamas ne šalių susitarimu, o priklauso nuo to, kokių tikslu atostogų prašoma, ir siejamas su egzamino, įskaitos laikymo ar kitokios mokymosi užduoties atlikimo laiku. Taigi darbuotojo teisės į mokymosi atostogas atveju šalių teisių ir pareigų pusiausvyra, palyginti su teisės į kasmetines atostogas įgyvendinimo tvarka, modifikuojama – darbuotojas turi daugiau garantijų, o darbdavio teisės daugiau apribotos⁷¹.

Vadovaujantis DK 182 str. 2 d. teigtina, kad darbo sutarties šalys darbo sutartyje gali susitarti ir dėl kūrybinių atostogų suteikimo, jų trukmės bei apmokėjimo. Kūrybinės atostogos yra nauja atostogų rūšis. Šiame straipsnyje yra nustatyta tik kokiam tikslui yra skiriamos kūrybinės atostogos, t. y. užbaigti disertaciją, rašyti vadovėlius ir kitais nustatytais atvejais, o visa kita šalys gali numatyti darbo sutartyje. Vadinasi, darbo sutarties šalims yra paliekama nemažai laisvės aptariant visas sąlygas, susijusias su kūrybinėmis atostogomis.

⁶⁹ LAT 2008 m. rugsėjo 30 d. nutartis c. b. A.A. v bendra Lietuvos ir Danijos įmonė UAB „Lautra motors“, Nr. 3K-3-437/2008, kat. 11.9.10.8;

⁷⁰ Ten pat;

⁷¹ LAT 2008 m. rugsėjo 30 d. nutartis c. b. A.A. v bendra Lietuvos ir Danijos įmonė UAB „Lautra motors“, Nr. 3K-3-437/2008, kat. 11.9.10.8;

Mažiau laisvės darbo sutarties šalys turi kalbant apie nemokamų atostogų suteikimą. DK 184 str. 1 d. yra pateiktas išsamus sąrašas atvejų, kai kasmetinės atostogos turi būti suteikiamos darbuotojo reikalavimu, t. y. įstatymo numatytais atvejais darbuotojo valia dėl nemokamų atostogų suteikimo įmonės administracijai yra privaloma. Darbo kodekse taip pat yra nustatyta, kad nemokamos atostogos dėl kitų priežasčių suteikiamos kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka. Bet kuriuo atveju galima įtvirtinti tik tokius susitarimus, kurie nepablogina darbuotojų padėties, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai. Kyla klausimas, ar gali būti suteikiamos nemokamos atostogos darbuotojui kitais atvejais, kurie nėra numatyti Darbo kodekse (ir kokiais), jei įmonėje nėra sudaryta kolektyvinė sutartis. Remiantis DK 185 str., darbo sutartyje gali būti nustatytos ilgesnės trukmės bei kitų rūšių atostogos, gali būti numatytos papildomos lengvatos, susijusios su atostogomis, negu garantuoja Darbo kodeksas. Vadinas, darbo santykių subjektams neatimama galimybė gera valia susitarti dėl nemokamų atostogų suteikimo, jų priežasties ar trukmės.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, darytina išvada, kad, pagal Direktyvos 2003/88/EB nuostatas, Darbo kodekse poilsio, konkrečiai įvairių atostogų, suteikimo tvarka yra pakankamai liberali. Darbo sutarties subjektams suteikiama galimybė tartis dėl kasmetinių ir tikslinių atostogų suteikimo laiko. Tačiau yra įtvirtintos ir pakankamai griežtos bei nepakankamai lanksčios nuostatos, reguliuojančios mokymosi ir nemokamų atostogų suteikimą. Kadangi įstatymas pateikia sąrašą priežasčių, dėl kurių darbdavys privalo suteikti nemokamas atostogas, kyla klausimas, ar galima darbdaviui ir darbuotojui tartis dėl nemokamų atostogų dėl kitų priežasčių, kurių nenumato nei įstatymas, nei kolektyvinė sutartis. Vis dėlto darytina išvada, kad Darbo kodeksas suteikia galimybes detalizuoti ar praplėsti atostogų reglamentavimą darbo sutartyse (įmonėse, kuriose nėra sudaryta kolektyvinė sutartis).

2.1.5. Darbo santykių subjektų susitarimai, susiję su apmokėjimu

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje nustatyta kiekvieno žmogaus teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą.

Darbo kodekso 93–94 straipsniuose įtvirtintas teisinis reglamentavimas, pagal kurį esminėmis darbo sutarties sąlygomis yra įvardyti darbo funkcija ir darbo užmokestis, tai vienareikšmiškai įtvirtina darbdavio pareigą suteikti darbuotojui darbą ir mokėti darbo sutartyje numatytą atlygį. Tačiau dėl darbo užmokesčio dydžio, jo mokėjimo tvarkos bei sistemos darbo sutarties šalys gali susitarti atskirai, tai numatydamas darbo sutartyje. TDO taip pat įtvirtino, kad darbo užmokestį galima nustatyti abipusiu susitarimu arba pagal nacionalinius įstatymus ar kitus norminius aktus⁷².

⁷² TDO Konvencija Nr. 95 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“// <http://www.socmin.lt/index.php?-1453071771>; prisijungimo laikas 2009-09-23;

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pabrėžia, kad jeigu sąlygos yra įtvirtintos ne darbo sutartyje, bet nuostatuose, įmonės vadovo įsakymuose, kituose administracijos aktuose, jos neatskiriama darbo sutarties dalimi tampa tik tuo atveju, kai darbo sutartyje yra nuoroda į konkretų aktą, t. y. abi sutarties šalys susitarė tokio akto nuostatas laikyti sutarties sąlygomis⁷³. Iš šios normos akivaizdu, kad, sudarydamos darbo sutartį, abi jos šalys laisva valia suderina sutarties sąlygas ir, jas nustatydamos, prisiima konkrečius iš sutarties kylančius įsipareigojimus.

Darbo užmokesčio sąlyga nebėra būtinoji, nes jai suteiktas atskiras teisinis statusas. DK 95 str. 3 d. nurodyta, kad kiekvienoje darbo sutartyje šalys sulygsta dėl mokėjimo už darbą sąlygų (darbo užmokesčio sistemos, darbo užmokesčio dydžio, mokėjimo tvarkos ir kt.). Šioje dalyje reikalaujama, kad kiekvienoje darbo sutartyje šalys sulygtų dėl darbo apmokėjimo sąlygų. Kaip teigia I. Nekrošius, jei pagal minimą straipsnį būtinai reikalaujama susitarti dėl darbo apmokėjimo sąlygų, dar nereiškia, kad ta sąlyga turėtų būti kvalifikuojama kaip būtinoji, nes būtiniosios sąlygos yra tokios, dėl kurių nesusitarus konstatuojama, kad darbo sutartis nėra sudaryta, o sąlyga dėl darbo apmokėjimo tokia nėra. Tačiau, kad ir nesulygus dėl darbo apmokėjimo sąlygų, kiekvienas žmogus turi teisę gauti teisingą užmokestį už darbą, nes tai yra konstitucinė teisė⁷⁴. Kadangi atlyginimą už darbą darbdavys privalo numatyti, tačiau darbo sutarties šalys turi galimybę ir susitarti dėl darbo apmokėjimo sąlygų, todėl yra teisinga išvada, kad ši sąlyga neturėtų būti priskirta nei prie būtinųjų, nei prie papildomų darbo sutarties sąlygų.

DK 186 str. įvardyta, kad darbo užmokestis yra atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį, jis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą. (DK 188 str. 1–2 d. yra nustatyta, kad apmokėjimo sąlygos, dydžiai, valandiniai tarifiniai atlygiai, mėnesinės algos, kitos darbo apmokėjimo formos ir sąlygos, darbo normos (išdirbio, laiko, aptarnavimo ir kt.) nustatomos kolektyvinėse ir darbo sutartyse.) Vyriausybės nutarimas Nr. 115⁷⁵ šią Darbo kodekso normą patikslina: formos 3 punkte pasakyta, kad darbo sutartyje darbo apmokėjimo kriterijus reikia apibrėžti aiškiai ir tiksliai, kad būtų išvengta ginčų ateityje. Šalims sutarus dėl darbo užmokesčio, jo dydis, sudėtinės dalys sutartyje turi būti nurodomos taip, kad būtų aiškios abiem šalims ir atitiktų suderintą jų valią, tai pabrėžia ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas⁷⁶. Aukščiausiasis Teismas išsako poziciją, kad darbo užmokestis apima tiek pagrindinį darbo užmokestį, tiek ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą pagal iš anksto nustatytus rodiklius, t. y. priedus, priemokas ir

⁷³ LAT 2007 m. birželio 27 d. nutartis c. b. A.P. v AB „Klaipėdos jūrų krovinių kompanija“, Nr. 3K-3-300/2007, kat. 11.1;

⁷⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 50;

⁷⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“// Valstybės žinios. 2003, Nr. 11-412;

⁷⁶ LAT 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis c. b. J. K. v UAB „Espresen Lietuva“, Nr. 3K-3-451/2006, kat. 14.1; 18.2;

pan.⁷⁷ Beje, dėl darbo sutartyje sulygtų papildomų, kintamų, mokėjimų kyla nemažai diskusijų. Dažnai kyla ginčų, ar darbo sutartyje numatytos premijos yra darbo užmokesčio dalis, ar tai tik skatinanti priemonė už gerus darbo rezultatus. I. Nekrošius teigia, kad perteklinis darbo apmokėjimo detalizavimas gali sukelti nepageidaujamų padarinių. Pavyzdžiui, jeigu sutartyje bus numatyti konkretūs priemokų, priedų premijų dydžiai (litas), tai pasikeitus norminiams teisės aktams ar kolektyvinei sutarčiai kils techninių sunkumų, nes teks keisti daug individualių darbo sutarčių, o darbdavys gali būti įveltas į ginčų maratoną⁷⁸.

Vadinasi, atsižvelgiant į Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išsakytą poziciją dėl aiškios ir suderintos darbo sutarties šalių valios, kintama darbo užmokesčio dalis (priedai, premijos) gali būti aptarta darbo sutartyje ir sąlygos, įtrauktos į darbo sutartį, abiem šalims yra privalomos, todėl turi būti vertintinos kaip sutartyje nurodytos sąlygos ir be darbuotojo raštiško sutikimo jos negali būti mažinamos. Vien dėl šios priežasties manytina, kad darbdaviai kintamus užmokesčio dydžius vengia įtraukti į darbo sutartį ir stengiasi tai įtvirtinti lokaliniuose teisės aktuose, kad keičiant jų dydį nereikėtų derinti su darbuotoju.

Taigi darbo užmokestis apima tiek pagrindinį darbo užmokestį, tiek ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą pagal iš anksto nustatytus rodiklius, t. y. priedus, priemokas ir panašiai, sulygtus darbo sutartyje. Taigi norint atskirti, ar premija numatyta kaip skatinanti priemonė ar kaip darbo užmokestis, reikia nustatyti, ar premijos buvo mokamos pagal iš anksto nustatytus rodiklius.

Darbo kodeksas taip pat numato susitarimus dėl atsiskaitymo tvarkos su atleidžiamu darbuotoju (DK 141 str. 1 d.), dėl mokėjimo už mokymosi laiką (DK 210 str. 2 d.), dėl išmokų, perėjus ar perkeliant į kitoje vietovėje esantį darbą esant darbuotojo prašymui (DK 221 str. 3 d.). Taip pat kalbant apie mokėjimą už prastovas bendru susitarimu šalys darbo sutartyje gali numatyti ir visiško neatvykimo į darbą prastovos metu atvejus (DK 195 str. 6 d.). Kaip matyti, šalims yra suteikiama galimybė pačioms susitarti dėl darbo apmokėjimo sistemos, o įstatymas numato tik pagrindinius principus. „Toks šių klausimų reglamentavimas paaiškinamas vis platesniu darbo vietų privatizavimu, partnerystės pagrindų diegimu ir atliekamų darbų, paslaugų įvairove.“⁷⁹ Tačiau nepaisant to, kad šalys gali pačios susitarti dėl aptariamų sąlygų, yra priimta taisyklių, kurių reikia laikytis, pvz. darbo užmokesčio dydis negali būti mažesnis už Vyriausybės nustatytą minimalųjį darbo užmokestį. Vadinasi, nustatant mažesnę atlyginimą būtų pabloginta darbuotojų padėtis, nei yra numatyta įstatymų.

⁷⁷ LAT 2009 m. liepos 7 d. nutartis c. b. A.V. v UAB „Mītija“, Nr. 3K-3-284/2009, kat. 11.10, ir LAT 2007 m. birželio 27 d. nutartis c. b. A.P. v AB „Klaipėdos jūrų krovinių kompanija“, Nr. 3K-3-300/2007, kat. 11.1;

⁷⁸ Nekrošius I. Bužinskas G., Čiočys P. ir kt. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 199;

⁷⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 266;

Kalbant apie mokėjimą už viršvalandinį darbą, nakties darbą, už darbą poilsio ir švenčių dienomis, pabrėžtina, kad nors individualių darbo teisinių santykių subjektai gali susitarti, kad darbuotojui darbdavys mokės pastovią ir į pareiginių atlyginimą įskaitomą priemonę už viršvalandžius, darbą naktį, poilsio ir švenčių dienomis, tačiau toks darbas turi būti apmokamas faktiškai nepažeidžiant DK 193 ir 194 str. nustatytų dydžių. Taigi viršvalandžiai, nakties darbas, darbas švenčių ir poilsio dienomis turi būti papildomai apmokamas ir jei šis papildomas apmokėjimas nėra įtrauktas į darbo sutartį, tokiu atveju darbo užmokestis bus didesnis, negu suldytas darbo sutartyje. Atsižvelgiant į teismų praktiką, DK 194 str. yra specialioji teisės norma, reglamentuojanti mokėjimą už darbą poilsio ir švenčių dienomis ir jis taikomas, kai viršvalandinis darbas ir (arba) darbas naktį dirbamas švenčių ir (arba) poilsio dienomis, tuo atveju DK 193 str. netaikytinas⁸⁰.

Specifiniai susitarimai dėl apmokėjimo už darbą yra nustatyti komandiruotės laikotarpiu. Vyriausybės nutarime „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“ nustatyta, kad komandiruotės metu darbo užmokestis paliekamas už visas darbo dienas pagal grafiką, nustatytą nuolatinėje darbo vietoje, taip pat už kelionėje išbūtą laiką. Kelionės metu mokamas ne vidutinis, o faktiškai taikomas darbo užmokestis. Darbo sutarties šalys gali ir susitarti dėl darbo užmokesčio komandiruotės laiku, tačiau jeigu šalys sutartyje numatys mažiau palankias sąlygas negu valstybės, į kurios teritoriją darbuotojas bus komandiruojamas, imperatyvios nuostatos numato, tai turės būti taikomos tos valstybės numatytos minimalios darbo sąlygos. Tai numatyta Direktyvoje 96/71/EB. Šios Direktyvos 3 straipsnyje reikalaujama, kad kiekviena Europos Sąjungos valstybė narė ar Europos ekonominei erdvei priklausanti valstybė turi užtikrinti, kad į jos teritoriją komandiruotam darbuotojui būtų taikomos joje (svečioje šalyje) galiojančios norminių teisės aktų nuostatos. Tad jeigu valstybėje yra nustatytas minimalus darbo užmokestis, jo privalo laikytis ir į šią valstybę darbuotojus ilgesniam laikotarpiui komandiruojantys kitų šalių darbdaviai⁸¹. Vadinasi, šalys bendru susitarimu negali numatyti mažesnio darbo užmokesčio, nei yra nustatytas darbo užmokesčio minimumas toje valstybėje, į kurią darbuotojas yra komandiruojamas.

DK 221 str. yra numatytos garantijos ir kompensacijos darbuotojams, kurie yra priimami arba perkeliama į kitoje vietovėje esantį darbą, tačiau jei darbuotojas pats prašo būti perkeliamas, tai išmokos gali būti nustatomos šalių susitarimu darbo sutartyje. Be išvardytų garantijų, taip pat yra darbo sutarties šalims suteikta galimybė susitarti ir dėl kitų išlaidų, susijusių su persikėlimu į kitoje vietovėje esantį darbą, apmokėjimo ir paprastai būna numatomos vienkartinės išmokos – pašalpos.

⁸⁰ LAT 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis c. b. J.K. v UAB „Espresen Lietuva“, Nr. 3K-3-451/2006, kat. 14.1; 18.2;

⁸¹ Davulis T. Darbuotojų komandiravimas į užsienį teikti paslaugų//Justitia. 2007, Nr. 4(66). P. 72–73;

Darbo sutarties šalims taip pat yra numatyta galimybė susitarti dėl apmokėjimo už atliktą papildomą darbą. Kaip jau buvo minėta, susitarimas dėl papildomo darbo iš esmės laikytinas susitarimu prie galiojančios „pagrindinės“ darbo sutarties, juo iš dalies yra keičiamos darbo sutarties sąlygos. Susitarus dėl papildomų darbų, savaime suprantama, būtina aptarti ir tokio darbo apmokėjimo sąlygas. Tai patvirtinama ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartyje, kurioje teigiama, kad susitarimas dėl apmokėjimo už papildomai atliekamą darbą turi apimti esmines darbo sutarties sąlygas – papildomus darbus, kurie bus atliekami, ir apmokėjimo sąlygas, pagal kurias papildomi darbai bus apmokami. Nesusitarus dėl bent vienos sąlygos sutartis negali būti vertinama kaip sudaryta⁸². DK 197 str. yra numatyta, kad padidinus darbuotojo darbo mastą, už darbą jam mokama proporcingai daugiau, o konkretūs tokio darbo apmokėjimo dydžiai nustatomi darbuotojo darbo sutartyje ar kolektyvinėje sutartyje. „Paprastai praktikoje darbuotojams, atliekantiems nustatytos darbo dienos (pamainos) metu savo ir kartu laikinai nesančio bendradarbio darbus, priemoka dažnai siekia iki 50 procentų tarifinio atlygio, gaunamo pagrindinėse pareigose. Kai darbovietėje pavadavimas vykdomas ne pagrindinio darbo metu arba kai pavaduoja iš šalies samdomas asmuo, pavadavimas apmokamas šalių sutartu dydžiu už faktiškai atliekamą darbą.“, – teigia H. Davidavičius⁸³.

Kalbant apie apmokėjimą už atostogas, tai vienintelės mokymosi atostogos, dėl kurių apmokėjimo darbo sutarties šalys gali susitarti. Atkreiptinas dėmesys, kad pagal DK 210 str. nuostatas šios atostogos gali būti laikomos mokamomis ar nemokamomis mokymosi atostogomis. Jei atostogos suteikiamos darbuotojams, kurie mokosi ar laiko stojamuosius egzaminus į aukštąsias ir aukštesniąsias mokyklas su įmonių siuntimais, už suteikiamas mokymosi atostogas darbuotojams turi būti mokamas ne mažesnis kaip vidutinis darbo užmokestis, tačiau jei darbuotojas mokosi savo iniciatyva, tai darbdaviui nėra numatyta pareiga mokėti už tokias atostogas. Kadangi įstatymas tokiu atveju nenustato netgi minimalaus privalomo atostogų apmokėjimo, darbdavys turi teisę už tokias atostogas darbuotojui visiškai nemokėti. Tačiau įstatymas numato galimybę dėl apmokėjimo už mokymosi atostogas šalims individualiai susitarti arba tokias sąlygas numatyti įmonės kolektyvinėje sutartyje. Apmokėjimo klausimas šalių susitarimu sprendžiamas ir tuomet, jei įmonėje kolektyvinė sutartis nesudaroma.

Išanalizavus susitarimus dėl darbo užmokesčio, darytina išvada, kad įstatymų leidėjas, norėdamas apsaugoti darbuotojo interesus ir nustatydamas minimalų užmokestį, toliau darbo sutarties subjektams suteikia visišką laisvę tartis dėl darbo užmokesčio dydžio, išskyrus dėl apmokėjimo už viršvalandinį, nakties darbą bei darbą poilsio ir švenčių dienomis, kurio dydis

⁸²LAT 2004 m. birželio 26 d. nutartis c. b. J. K. v UAB „Alvora“, Nr. 3K-3-391/2004, kat. 2.4.2;

⁸³Davidavičius H. Papildomi ir antraeiliai darbai// http://verslas.banga.lt/lt/patark_printer/41f4f313ba9e4; prisijungimo laikas: 2009-08-20;

negali pažeisti DK 193 ir 194 str. nustatytų dydžių. Dėl darbo apmokėjimo sąlygų įstatymų leidėjas nenustato jokių ribojimų.

Taigi, išanalizavus šį skyrių, galima teigti, kad įstatymų leidėjas nevaržo darbuotojų ir darbdavių teisės tartis dėl papildomų darbo sąlygų. Darbo kodeksas tiesiogiai suteikia galimybę tartis dėl išbandymo termino, papildomo darbo, lanksčių darbo sąlygų, taip pat sudaryti susitarimus, susijusius su darbuotojų atostogomis, apmokėjimu už darbą ir kt. Darbo sąlygos, dėl kurių tartis tiesiogiai leidžia Darbo kodeksas, tam tikrais atvejais turi būti aptartos tik darbo sutartyje (išbandymas, papildomas darbas, lanksčios darbo organizavimo formos, darbo užmokesčio sąlygos) kartu tapdamos darbo sutartį individualizuojančiomis sąlygomis, tam tikrais atvejais jas galima numatyti kituose susitarimuose (pvz., susitarimai, susiję su atostogų suteikimu, premijavimu ir pan.). Šalys, atsižvelgiant į subjektų laisvės principą – patiems nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, dėl visų sąlygų, turi susitarti pačios, tačiau nepažeisdamos DK nustatytų imperatyvų.

3. SUSITARIMAI DĖL DARBO SĄLYGŲ, NEPRIEŠTARAUJANTYS DARBO KODEKSUI

3.1. Susitarimai dėl konfidencialios informacijos saugojimo ir nekonkuravimo

Kiekviena įmonė yra suinteresuota išsaugoti savo komercines paslaptis, nes tai užtikrina įmonės ekonominį stabilumą ir konkurencinį pranašumą. Susitarimai, numatyti darbo sutartyje, dėl konfidencialios informacijos neatskleidimo yra viena iš pagrindinių priemonių, kuri gali užtikrinti įmonės apsaugą nuo informacijos nutekėjimo. Tačiau pastaruoju metu vis dažniau pasitaiko situacijų, kai įmonėje apmokytas darbuotojas išeina iš darbo ir pradeda užsiimti veikla, konkuruojančia su darbdavio, arba išeina pas konkurentą, todėl iškyla būtinybė užsitikrinti, kad investicijos į darbuotojo kvalifikaciją pasiteisintų, bei apsaugoti savo įmonės komercines paslaptis ir tuo atveju, kai darbo santykiai yra nutrūkę. Norint išvengti nepageidaujamų pasekmių, yra sudaromi susitarimai dėl nekonkuravimo. Šiame skyriuje plačiau bus analizuojami susitarimai dėl konfidencialios informacijos saugojimo bei nekonkuravimo.

Konfidencialia informacija, pagal Lietuvos Respublikos protekcinę (apsaugos) priemonių įstatymą, yra tokia informacija, kurios atskleidimas suteiktų didelį pranašumą konkurentams ar turėtų didelį neigiamą poveikį informaciją pateikusiai šaliai, ir informacija, kurią laikyti konfidencialia prašo ją pateikusi šalis. CK 1.116 straipsnio 1 dalyje yra apibrėžiama, kokia informacija yra laikytina komercine paslaptimi. Komercine paslaptimi laikoma tokia informacija, kuri turi tikrą ar potencialią komercinę (gamybinę) vertę dėl to, kad jos nežino tretieji asmenys ir ji negali būti laisvai prieinama dėl šios informacijos savininko ar kito asmens, kuriam savininkas ją yra patikėjęs, protingų pastangų išsaugoti jos slaptumą. Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatyme ši sąvoka sukonkretinta – tai ūkio subjektui priklausanti ir viešai neatskleista techninė, technologinė, komercinė ar organizacinė informacija, dėl kurios slaptumo išsaugojimo ūkio subjektas imasi tam tikrų priemonių, išskyrus informaciją, kuri pagal Lietuvos Respublikos įstatymus negali būti laikoma komercine paslaptimi. Komercinė paslaptis – tai intelektinė nuosavybė, todėl siekiant užtikrinti, kad tokia informacija nebūtų atskleista, būtina įmonėje sudaryti neatskleistinos informacijos sąrašą ir su juo supažindinti darbuotojus. Taigi darbuotojas neturi teisės atskleisti informacijos, kurią darbdavys pripažino komercine paslaptimi, tačiau Ž. Kvietkus atlikęs tyrimą teigia, kad dažnai darbuotojai, pasirašydami konfidencialumo įsipareigojimą, nėra informuojami, kokią informaciją įmonė laiko konfidencialia, ir mažai kas apskritai turi sudarę tokios informacijos sąrašą, vadinasi, šalies darbdaviai dar nėra linkę iš anksto pasirengti galimam darbuotojo išėjimui pas konkurentus⁸⁴. Kadangi sudarant darbo sutartį negali būti pažeisti darbuotojo interesai, t. y. darbo sutartyje

⁸⁴ Kvietkus Ž. Paslapčių apsauga Lietuvos įmonėse: ekspertinės apklausos išvados, 2007// <http://www.rln.lt/download.php/fileid/260>; prisijungimo laikas: 2009-08-06, 18:30;

numatytos papildomos darbo sąlygos negali pabloginti darbuotojo padėties, kurią numato Darbo kodeksas, todėl būtina surasti kuo palankesnes sąlygas tiek darbuotojui, tiek darbdaviui. Darbo teisėje, remiantis Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymo 16 str. 4 d. išdėstyta nuostata, yra susiformavusi praktika sutartyse numatyti, kad gautą konfidencialią informaciją galima naudoti praėjus ne mažiau nei vieneriems metams nuo darbo santykių pasibaigimo⁸⁵. Tokia sąlyga užkerta kelią įmonės darbuotojams naudoti savo specialias žinias ar sukauptą patirtį kitoje konkuruojančioje įmonėje⁸⁶. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 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, buvęs darbuotojas turi teisę konkuruoti su buvusiu darbdaviu⁸⁷. Taigi konfidencialumo sutarčių su darbuotojais sudarymas yra svarbus ne tik tęsiantis darbo santykiams, bet ir jiems pasibaigus. Kadangi komercinės paslaptis ir atsakomybę už šios paslapties atskleidimą numato Lietuvos Respublikos Konkurencijos įstatymas (16 str. 4 d., 17 str. 1 d.), manytina, kad norint apsaugoti įmonės interesus, atskiri susitarimai dėl konfidencialios informacijos neatskleidimo nebūtini. Konfidencialumą užtikrinanti sąlyga gali būti derinama su nekonkuravimo reikalavimu.

Norint paanalizuoti nekonkuravimo susitarimų galimybę darbo teisėje pirmiausia reikia išsiaiškinti, kas yra nekonkuravimo susitarimai, kokia jų reikšmė darbo teisėje ir kuo jie skiriasi nuo susitarimo saugoti konfidencialią informaciją. Esminis atribojimo kriterijus yra darbo santykių egzistavimas. Nekonkuravimo sąlygos esmė yra darbuotojo įsipareigojimas, nutraukus darbo teisinius santykius su įmone, nedirbti konkuruojančioje kompanijoje, o susitarimai neatskleisti konfidencialios informacijos gali būti sudaromi tiek darbo sutarties sudarymo metu, tiek įtraukiant šią sąlygą papildomai darbo sutarčiai tebesitęsiant, tiek nutraukiant darbo sutartį, jų tikslas – saugoti bendrovės komercinės paslaptis (gali būti sudaromas neskleistinos informacijos sąrašas, numatyta šios informacijos naudojimo tvarka, darbuotojo atsakomybė už jos atskleidimą ir kita.) Taigi dėl nekonkuravimo susitarimų iškyla problema, nes draudimas konkuruoti faktiškai įgyja prasmę tuomet, kai ši susitarimą sudariusios šalys jau nebesaistomos darbo santykių⁸⁸ ir, atsižvelgiant į T. Davulio nuomonę, kuris teigia, kad nutraukus darbo santykius dėl vienokios ar kitokios priežasties, darbuotojo specialių žinių ir ypatingų gebėjimų panaudojimas savo ar darbdavio konkurentų darbe gali itin skaudžiai atsiliiepti darbdavio

⁸⁵ Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas// Valstybės žinios. 1999, Nr. 30-856;

⁸⁶ Šimkūnas M. Komercinės paslaptys – konkurencinio pranašumo priemonė// Verslo žinios. 2004, Nr. 76// <http://www.verum.lt/view.php?id=149&lg=LT>; prisijungimo laikas: 2009-08-06;

⁸⁷ LAT 2007 m. gegužės 8 d. nutartis c. b. UAB „Baldų rojus v G.O., Nr. 3K-3-197/2007, kat. 22.8;

⁸⁸ Bagužytė L. Ar darbdavio ir darbuotojo konkurencijos draudimo/ribojimo sutartis laikytina civiline sutartimi?// International Journal of Baltic Law. 2007. Vol.3, No. 4//<http://vaidila.vdu.lt/~teise/IJBL/tom3/nr4/04-Baguzyte.pdf>; prisijungimo laikas: 2009-09-30, 17:33);

ekonominiams interesams ir net pažeisti sąžiningos konkurencijos principus⁸⁹, teigtina, kad tokie susitarimai įmonei yra labai svarbūs.

Taigi nekonkuravimo susitarimas tai yra toks susitarimas (teisinėje literatūroje randama minint tik kaip papildoma darbo sutarties sąlyga), kuriuo darbuotojas įsipareigoja pasibaigus darbo sutarčiai kurį laiką nekonkuruoti su darbdaviu – nedirbti darbdavio konkurento įmonėje, nesteigti įmonės ar nedalyvauti versle, konkuruojančiame su buvusio darbdavio verslu⁹⁰. Nekonkuravimo susitarimai turi būti sudaromi laisva darbo santykių subjektų valia ir jie turi atitikti protingumo, sąžiningumo kriterijus (DK 4 str. 4 d.). Sudarant tokius susitarimus, darbdavio tikslas yra apsaugoti nuo konfidencialios informacijos nutekėjimo⁹¹, siekiama apriboti darbuotojų judėjimą, kurie, dirbdami šioje įmonėje, įgijo tam tikrų žinių, įgūdžių, žino informaciją apie įmonės veiklą, kuriems darbdavys suteikė reikiamą kvalifikaciją, investavo į juos nemažai lėšų.

Kalbant apie nekonkuravimo susitarimų teisėtumą, galima aptikti įvairių nuomonių. T. Davulis laikosi nuomonės, kad vadovaujantis Lietuvos teise tokie susitarimai nėra galimi, nes tai prieštarauja Lietuvos Konstitucijai, kuri garantuoja asmens teisę laisvai pasirinkti darbą bei verslą, bei Darbo kodekse įtvirtintam draudimui susitarti dėl sąlygų, kurios pablogintų darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią numato įstatymas⁹². Plačiau šį klausimą analizavo ir R. Krasauskas, kuris taip pat tvirtina, kad nekonkuravimo susitarimus draudžia Konstitucija, ir teigia, kad norint įteisinti galimybę darbuotojams ir darbdaviams nekonkuravimo susitarimais susitarti dėl kai kurių konstitucinės teisės laisvai pasirinkti darbą ribojimų turėtų būti papildytas Darbo kodeksas įtvirtinant nuostatas dėl tokių susitarimų sudarymo, vykdymo ir nutraukimo⁹³. Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymo 5 str. 1 d. 5 p. taip pat nurodomos normos, kurios riboja galimybes ekonominių santykių subjektams susitarti. Visi susitarimai, kuriais siekiama riboti konkurenciją, yra draudžiami ir negalioja nuo jų sudarymo momento, tačiau ji galima, jei toks susitarimas skatina ekonominę pažangą. Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymo 16 str. 4 d. yra numatytos normos, kurių pagrindu numatyta reguliuoti darbo santykių subjektų sudaromus susitarimus, t. y. asmenys, kuriems komercinė paslaptis tapo žinoma dėl jų darbo ar kitokių sutartinių santykių su ūkio subjektu, gali naudoti šią informaciją praėjus ne mažiau kaip vieneriems metams nuo darbo ar kitokių sutartinių santykių pabaigos, jeigu įstatymuose ar sutartyje nenumatyta kitaip. V. Tiažkijus nekonkuravimo susitarimą vertina kaip papildomą

⁸⁹ Davulis. T. Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje (1)//Juristas. 2006, Nr. 4. P. 3;

⁹⁰ Ten pat;

⁹¹ Advokatų kontoros „Norcous & Partners“ atstovai straipsnyje „Nekonkuravimas esant darbo santykiams“ (Juristas, 2006 Nr. 1) apibendrina vykusios konferencijos „Nekonkuravimas darbo santykiuose“ iškeltus klausimus, pabrėžia, kad pareiga saugoti buvusio darbdavio konfidencialią informaciją iš esmės nėra siejama su nekonkuravimo įsipareigojimo galiojimu ar negaliojimu.

⁹² Davulis. T. Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje (1)//Juristas. 2006, Nr. 4. P. 3–13;

⁹³ Krasauskas R. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai?// Jurisprudencija. 2008, Nr. 8(110). P. 47;

darbo sutarties sąlygą, dėl kurios gali būti susitariama ir darbo sutartyje, ir sudarant atskirą sutartį, kuri laikytina darbo sutarties priedu⁹⁴. Panašiai dėl nekonkuravimo susitarimų pasisako A. Petravičiūtė. Ji taip pat teigia, kad susitarimas dėl nekonkuravimo yra viena iš sutarties sąlygų, pagal kurią viena šalis sutinka tam tikrą laiką konkrečiai apibrėžtoje teritorijoje nesiversti ta pačia ar panašia veikla, kuria verčiasi kita sutarties šalis. Anot jos, darbdaviai turėtų pasinaudoti jiems suteikta įstatymo galimybe apsaugoti savo teisėtus interesus ir priversti darbuotojus atsakingiau vertinti konkurentų pasiūlymus, tačiau ji rekomenduoja nekonkuravimo susitarimus numatyti atskirame susitarime, o ne darbo sutartyje⁹⁵. R. Krasauskas, kalbėdamas apie nekonkuravimo susitarimų sudarymo leistinumą, kad kuo mažiau būtų pažeista žmogaus teisė laisvai pasirinkti darbą bei verslą, siūlo Darbo kodekse nustatyti ribas, kurias taikant būtų galima sudaryti tokius susitarimus, pirmiausia siūlo apibrėžti darbuotojus, su kuriais tokius susitarimus būtų galima sudaryti, numatyti požymius, kurie tiesiogiai turėtų priklausyti nuo atliekamų darbo funkcijų ir užimamų pareigų pobūdžio bei numatyti darbuotojams garantijas, kurios padėtų sumažinti nuostolius, darbuotojui reikėtų nustatyti sąžiningą ir teisingą kompensaciją, minimalų jos dydį bei mokėjimo būdus. Taip pat siūlo riboti nekonkuravimo susitarimų galiojimą laike ir erdvėje⁹⁶.

Kaip matyti, vieni autoriai teigia, kad nekonkuravimo susitarimai yra galimi, kiti tvirtina, kad jie galimi, tačiau su tam tikrais apribojimais, dar kiti teigia, kad tokie susitarimai visiškai nėra galimi pagal Lietuvos teisę. Taip pat nemažai nesutarimų darbo teisės teorijoje kyla dėl šių susitarimų teisinės prigimties, dėl to, kokios teisės normos, t. y. darbo ar civilinės teisės, turėtų reguliuoti visuomeninius santykius, susiklostančius sudarant, vykdant ar nutraukiant nekonkuravimo susitarimus.

Daugelyje Vakarų Europos valstybių yra įteisintos nekonkuravimo sutartys ir jos dažniausiai yra darbo teisės reguliavimo dalykas (Estija, Lenkija) arba tokie susitarimai yra numatyti tiesiogiai įstatyme arba yra kildinami iš šalutinių darbuotojų pareigų. Tačiau yra šalių, kuriose nekonkuravimo susitarimai yra reglamentuojami civilinės teisės normomis (Italija). Vokietijoje nekonkuravimo sutarčių sudarymo galimybės yra reglamentuojamos Komercijos kodekse, todėl darbo sutartyje individualiai pakeisti darbo sąlygas yra ribotos galimybės⁹⁷.

Lietuvoje šiuo klausimu, t. y. kokios teisės normos turėtų reglamentuoti nekonkuravimo susitarimus, yra aktyviai diskutuojama, yra pateikiama įvairių nuomonių. Vieni

⁹⁴ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. T. 1. P. 348;

⁹⁵ Petravičiūtė A. Nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio: esmė ir teisinio reglamentavimo ypatumai//Teisė, 2007 Nr. 65. P. 144, 149;

⁹⁶ Krasauskas R. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai?//Jurisprudencija, 2008, Nr. 8(110). P. 47;

⁹⁷ Bagužytė L. Ar darbdavio ir darbuotojo konkurencijos draudimo/ribojimo sutartis laikytina civiline sutartimi?//International Journal of Baltic Law. Vol.3, No. 4, 2007; <http://vaidila.vdu.lt/~teise/IJBL/tom3/nr4/04-Baguzyte.pdf> (žiūrėta 2009-09-30, 17:33);

autoriai teigia, kad tai darbo teisės dalykas, kiti – civilinės. Šį aspektą būtina panagrinėti, nes nekonkuravimo susitarimai tarp darbo santykių subjektų taikomi vis daugiau ir įvairiomis formomis: kaip papildoma sąlyga, numatyta darbo sutartyje, arba kaip atskiras susitarimas. Ginčų dėl šių santykių teisinio reguliavimo kyla nemažai, todėl matyti, kad ši problema yra aktuali. Analizuojant šią problemą, bus vadovaujamasi teisine literatūra bei teismų praktika.

Darbo kodekse nėra konkrečiai jokios teisės normos, kuri tiesiogiai reguliuotų nekonkuravimo susitarimus. Kaip teigia T. Davulis, pirmiausia nekonkuravimo susitarimų sąvoka buvo paminėta 1995 m. sausio 12 d. Lietuvos Respublikos prekybos įstatyme, o vėliau, jam nustojus galioti, dauguma jo teisės normų buvo perkeltos į Civilinį kodeksą, kuriame apie nekonkuravimo susitarimus užsimenama reglamentuojant komercinį atstovavimą (CK 2.164 str. 1 d.). „Mintis, kad pagal darbo sutartį tarp darbuotojo ir darbdavio gali būti sudaromos civilinės sutartys ir susiklostyti civilinio sutartinio pobūdžio santykiai, darbo teisėje nėra nauja.“ – teigia T. Davulis⁹⁸, nes darbuotojas su darbdaviu gali sudaryt paskolos sutartį sumokėti už studijas ir pan. Taip pat gali sudaryti ir panaudos, nuomos sutartis (pvz. išnuomoti automobilį, naudotis kitais daiktais), tačiau T. Davulis atkreipia dėmesį į tai, kad tokie susitarimai neturi nieko bendra su pačiu darbu, jie nedaro tiesioginės įtakos abipusių pareigų pagal darbo sutartį vykdymui ir jie gali būti suvokiami kaip aptarnaujantys darbo santykį arba visiškai su juo nesusiję, o nekonkuravimo susitarimų pagrindas yra darbuotojo darbas darbdavio įmonėje ir joks kitas teisės subjektas, išskyrus darbuotoją, negali sudaryti tokio nekonkuravimo susitarimo, taip pat perduoti pagal tokią sutartį teisių ir pareigų⁹⁹.

Pagal Civilinio kodekso 2.164 str. 1 d. prekybos agentams ir atstovaujamesiems leidžiama sutartyje numatyti, kad pasibaigus sutarčiai ne daugiau kaip dvejus metus nekonkuruos su atstovaujamoju. Kadangi konkurencijos draudimo sutarčių sudarymo ir jų sąlygų Darbo kodeksas nereglamentuoja, tiek V. Tiažkijus, tiek A. Šidlauskas, E. Jokša teigia, kad dėl to pagal analogiją reikėtų taikyti Civilinio kodekso normas. Tačiau T. Davulis tam prieštarauja ir teigia, kad tarp prekybos agento ir darbuotojo yra skirtumai: prekybos agentas yra nepriklausomas ūkio subjektas, kuris verčiasi komercine ūkine veikla ir gali turėti komercinio pobūdžio santykių, tarp jų negali būti pavaldumo santykių, o darbuotojas yra dirbantis pagal darbo sutartį, jo veikla, t. y. darbas, nėra savarankiškas, todėl tikrai ne kiekvienas darbuotojas apskritai turi ką nors bendra su komerciniu atstovavimu darbdaviui, todėl pagal savo darbo pobūdį negali būti prilyginamas komerciniam atstovui ir dėl to jam negalima taikyti Civilinio kodekso reglamentuojamų normų. Anot T. Davulio, Civiliniame kodekse nėra randama nekonkuravimo susitarimų reglamentavimo ir dėl to jis daro prielaidą, kad nekonkuravimo susitarimai gali būti laikomi ypatingu komercinio atstovavimo institutu. L. Ščukas nėra visiškai kategoriškas teigdamas, kad nekonkuravimo

⁹⁸ Davulis. T. Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje (1)//Juristas. 2006, Nr. 4. P. 6;

⁹⁹ Ten pat. P. 14;

susitarimai turi būti reglamentuojami Civilinio kodekso normomis, pasak jo, susitarimo forma arba pavadinimas iš esmės galėtų pakeisti jo teisinį reglamentavimą – jei susitarimai įforminti atskiru susitarimu, jie kvalifikuojami kaip atskira sutarčių rūšis pagal Civilinį kodeksą, o jeigu įsipareigojimai numatomi darbo sutartyje – reglamentuojami pagal Darbo kodeksą kaip papildoma darbo sutarties sąlyga¹⁰⁰.

Kaip matyti, teisės doktrinoje yra įvairių nuomonių dėl nekonkuravimo susitarimų. Daugelis autorių vis dėl to pripažįsta, kad nekonkuravimo sutartys iš esmės prieštarauja Darbo kodekso principams ir kaip darbo teisinius santykius reglamentuojantys susitarimai, pagal esamą teisinį reglamentavimą, yra negalimi. Tačiau, kita vertus, yra akcentuojama, kad tai gali būti kaip papildoma darbo sutarties sąlyga dėl kurių abi darbo sutarties šalys susitaria laisva valia, todėl tik nuo jų priklauso, ar joms toks susitarimas yra nuostolingas ar ne, nes visada gali patys susitarti ir dėl įvairių kompensacijų, kurias gautų mainais už įsipareigojimą nekonkuruoti. Kaip jau buvo minėta, pagal DK 4 str. 4 d., numatant papildomas darbo sąlygas, turi būti vadovujamasi sąžiningumo, lygiateisiškumo, proporcingumo principais ir, be abejo, tokia sutartis negali pabloginti darbuotojo padėties, nei yra numatyta įstatymo, nes pagal Darbo kodekso nuostatas darbuotojas laikomas silpnąja šalimi.

Taigi pagrindinė problema, turbūt, kyla dėl to, kad nekonkuravimo susitarimų tarp darbdavio ir darbuotojų tiesiogiai nereglamentuoja nė vienas Lietuvoje galiojantis teisės aktas. Dėl to neprieita vieningos nuomonės ir dėl teisės, kuri turėtų reguliuoti šiuos susitarimus, todėl šiuo klausimu būtina paanalizuoti teismų praktiką. Teismų praktikoje taipogi buvo pateikta keletas pozicijų šiuo klausimu. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2003 m. birželio 5 d. nutartyje konstatavo, kad nekonkuravimo sutartis yra civilinė. Konstatuota, kad pasibaigus darbo sutarčiai šalių darbo santykiai pasibaigia ir nesant papildomo susitarimo darbdavys buvusiam darbuotojui negali nustatyti jokių apribojimų, tarp jų ir konkurencijos draudimo¹⁰¹. 2007 m. spalio 22 d. nutartyje patvirtinta, kad darbo sutartyje inkorporuotas nekonkuravimo susitarimas kaip jos papildymas gali būti vertinamas kaip galiojantis civilinis teisinis susitarimas, sukuriantis jo šalims civilines teises ir pareigas, nes Darbo kodekso normos nekonkuravimo susitarimų nereglamentuoja, todėl jis netaikytinas¹⁰². Vėliau buvo konstatuota, kad tarp darbdavio ir darbuotojo susiklostę visuomeniniai santykiai, kuriuos reguliuoja nekonkuravimo susitarimai, yra darbo santykiai, kuriems pagal įstatymo analogiją yra taikomos Civilinio kodekso normos, ir tokia sąlyga, numatyta darbo sutartyje, neprieštarauja įstatymams ir yra privaloma abiem darbo sutarties šalims¹⁰³. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, kaip teigia R. Krasauskas, nekonkuravimo

¹⁰⁰ Davulis. T. Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje (1).//Juristas. 2006, Nr. 4. P. 10–13;

¹⁰¹ LAT 2003 m. birželio 5 d. nutartis c. b. D. Baliūnas v UAB „Kemira GrowHow“, Nr. 3K-7-408/2003, kat. 13;

¹⁰² LAT 2007 m. spalio 22 d. nutartis c. b. UAB „Docpartner“ v L.V., Nr. 3K-3-415/2007, kat.1.1.// Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. Teismų praktika. Biuletenis, Nr. 28.Vilnius, 2008. P. 145–148;

¹⁰³ LAT 2005 m. vasario 14 d. nutartis c. b. UAB „Filana“ v R..J. Jančiauskas, Nr. 3K-3-65/2005, kat. 11.7.1;

susitarimus pagal jų teisinę prigimtį priskiria civiliniams sandoriams, kurių sudarymui, vykdymui bei pasibaigimui darbo įstatymai netaikomi, ir tai įtvirtinta 2008 m. vasario 20 d. nutartyje¹⁰⁴. Iš šių nuostatų matyti, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas vis dėlto pripažįsta nekonkuravimo susitarimus, sudarytus tarp darbdavio ir darbuotojo, kaip neprieštaraujančius įstatymams, tačiau jiems pagal įstatymo analogiją yra taikomos Civilinio kodekso normos.

R. Krasauskas pateikia keletą argumentų, dėl ko nesutinka su Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nuomone, jų esmė yra ta, kad pirmiausia darbo sutarties subjektus sieja darbo, o ne komerciniai santykiai, t.y. susiję tik su darbo funkcijų atlikimu, todėl pirmiausia turi būti taikomi darbo santykius reglamentuojantys darbo įstatymai.¹⁰⁵

Remiantis R. Krasausko nuomone manytina, kad nekonkuravimo susitarimus galima reglamentuoti darbo įstatymais. DK 95 str. 4 d. yra pasakyta, kad šalys gali sulygti ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti ir, žinoma, jos negali pabloginti darbuotojų padėties, palyginti su ta, kurią numato darbo įstatymai. Šią normą, kaip nurodo prof. I. Nekrošius, reikia aiškinti plačiaja prasme ir draudžiamomis laikyti tik tokias sąlygas, kurios norminiuose teisės aktuose yra suformuluotos neigiamais sakiniais¹⁰⁶. Vadinasi, remiantis šia nuostata, būtų galima teigti, kad Darbo kodeksas reguliuoja nekonkuravimo susitarimus, traktuodamas juos kaip papildomas, šalių sulygtas darbo sutarties sąlygas, tačiau vadovaujantis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojama praktika, tokius nekonkuravimo susitarimus reikėtų sudaryti remiantis civilinės teisės normomis.

Nors susitarimo įforminimo būdas susitarimo esmės nekeičia, tačiau vėlgi niekur nėra reglamentuota, kaip turėtų būti įformintas toks susitarimas: ar numatyta papildoma sąlyga darbo sutartyje, ar vis dėlto tai būtų susitarimas prie darbo sutarties. 2004 m. birželio 18 d. apžvalgoje A2-21 Lietuvos Aukščiausiasis Teismas patvirtina, kad darbdavys su darbuotoju dėl nekonkuravimo gali susitarti darbo sutartyje. Esminis tokio susitarimo kriterijus turi būti susitarimo turinys ir išreikšta tikroji šalių valia. Įstatymuose taip pat nėra pasisakyta, kas gali sudaryti tokius susitarimus. Remiantis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nuostata, kuri išdėstyta 2007 m. spalio 22 d. nutartyje¹⁰⁷, manytina, kad nekonkuravimo susitarimas, atsižvelgiant į tokio susitarimo tikslus, interesų teisėtumą, negalėtų būti sudaromas su bet kuriuo asmeniu (darbuotoju). Manytina, kad tokie susitarimai galėtų būti sudaromi tik su tais darbuotojais, kurie realiai galėtų konkuruoti su darbdaviu, t. y. darbdavio darbovietėje įgytas žinias panaudotų

¹⁰⁴ Krasauskas R. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai?// Jurisprudencija. 2008, Nr. 8(110). P. 42–43;

¹⁰⁵ Ten pat. P. 43–44;

¹⁰⁶ Davulis. T. Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje (1)//Juristas. 2006, Nr. 4. P. 10;

¹⁰⁷ LAT 2007 m. spalio 22 d. nutartis c. b. UAB „Docpartner“ v L.V. Nr. 3K-3-415, kat. 1.1./2007//Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. Teismų praktika. Biuletenis, Nr. 28. Vilnius, 2008. P. 145–148;

užsiimdami analogiška veikla ir taip konkuruotų su buvusiu darbdaviu ir dėl to jis patirtų nuostolių.

Kalbant apie tai, kad darbuotojo interesai negali būti pažeisti, kad jų padėtis negali būti bloginama palyginti su ta, kurią nustato teisės aktai, manytina, kad susitarimai dėl konfidencialios informacijos saugojimo vienerius metus nuo išėjimo iš darbo ir nekonkuravimo sąlygos numatymas darbo sutartyje iš dalies gali pabloginti darbuotojo padėtį, nes jis tuo metu negali dirbti pagal savo išsilavinimą, negali panaudoti savo sukauptos patirties toje srityje, dėl to menkėja jo kvalifikacija, juolab kad Lietuvos Respublikos Konstitucijos 8 straipsnyje yra įtvirtinta žmogaus galimybė laisvai pasirinkti darbą bei verslą. Darbo kodekse taip pat įtvirtintas laisvės pasirinkti darbą principas, kuris reiškia, kad kiekvienas turi teisę pasirinkti darbą pagal savo gebėjimus ir norą. Tačiau kaip paskatinimą darbuotojui sudaryti nekonkuravimo susitarimą įstatymas numato galimybę gauti iš darbdavio kompensaciją už nekonkuravimo laikotarpį. Kompensacijos dydis nustatomas šalių susitarimu. Kadangi Darbo kodekso nuostata, kurioje nustatyta, kad negalioja susitarimai, kurie pablogina darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato šis Kodeksas ir kiti įstatymai, yra vertinamoji, todėl tik konkrečiu atveju, lyginant su tuo, ką mainais gauna darbuotojas, galima spręsti, ar nekonkuravimo susitarimai pablogina darbuotojų padėtį ar ne. Siekiant pagerinti darbuotojo situaciją galima numatyti kompensacijos dydį už nekonkuravimo laikotarpį, tačiau vargu ar įmanoma numatyti tokį kompensacijos dydį, kuris atitiktų tiek darbdavio, tiek darbuotojo interesus, nes nėra aišku, kad darbuotojas negaus tokio darbo, už kurį mokės daugiau, nei yra sutartas kompensacijos dydis.

Kadangi Darbo kodeksas tiesiogiai neįtvirtina draudimo sudaryti tokius susitarimus, darytina išvada, kad darbo teisės požiūriu jie gali būti sudaromi. Kokiu būdu užtikrinti darbuotojo apsaugą dėl nekonkuravimo susitarimų, Lietuvos Respublikos įstatymai taip pat nereglamentuoja, todėl tokie susitarimai turėtų būti vertintini individualiai, atsižvelgiant į konkretaus susitarimo sąlygas bei vadovaujantis DK 4 str. 4 d. numatytais teisingumo, protingumo, sąžiningumo principais.

3.2. Susitarimai dėl darbuotojų kvalifikacijos kėlimo

Kalbant apie darbdavio ir darbuotojo susitarimus dėl darbo sąlygų manytina, kad yra būtina išskirti susitarimus dėl kvalifikacijos kėlimo (siuntimo stažuotis, mokėjimo už studijas ir kt.). Šie susitarimai yra aktualūs praktiniu aspektu, nes vis daugiau darbdavių, suprasdami kvalifikuoto darbuotojo vertę, skatina darbuotoją mokytis, tobulėti. Neretai darbdavys darbuotoją moko už įmonės lėšas, tikėdamasis, kad darbuotojo įgytos žinios bus pritaikytos jos veikloje.

Tokia investicija į darbuotoją yra puiki priemonė darbuotojui skatinti. Darbuotojas žino, kad yra vertinamas, todėl gerai dirba. Tačiau būna ir taip, kad gerų rezultatų pasiekęs darbuotojas yra perviliojamas į kitą įmonę, kurioje, konkuruodamas su buvusiu darbdaviu, pritaiko žinias, įgytas už pastarojo pinigus.

Kaip teigia P. Koverovas, tokius susitarimus tarp darbuotojo ir darbdavio paskatino nauji ekonominiai santykiai, kurie lėmė privačių įmonių atsiradimą. Lietuvos verslas sparčiai augo, daugėjo ūkio subjektų, todėl valstybės suinteresuotumas kelti privačiose įmonėse dirbančių darbuotojų kvalifikaciją sumažėjo, o privačių įmonių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimu, mokymo išlaidomis turėjo pasirūpinti pats darbuotojas arba jį įdarbinusi įmonė¹⁰⁸.

Išleisdamas darbuotoją stažuotis ar kitu būdu keldamas jo kvalifikaciją, be abejo, 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, todėl tardamiesi dėl kvalifikacijos tobulinimo, studijų, stažuotėlių apmokėjimo, darbo sutarties subjektai privalo numatyti ir kitus su šiuo susitarimu susijusius papildomus klausimus. Darbo kodekse yra įtvirtinta nuostata (95 str. 5 d.), 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 galima įtvirtinti tik darbo sutartyje. Darbdaviui atsiranda būtinybė iki to laiko užsitikrinti, kad dėl pagalbos darbuotojui keliant kvalifikaciją nepatirtų nuostolių. Taip pat susitarti dėl nuostolių atlyginimo galima tik už paskutinius vienerius metus, ši norma yra imperatyvi ir šalys savo susitarimu jos pakeisti negali.

Darbuotojo nauda susitarti su darbdaviu dėl jo kvalifikacijos kėlimo išlaidų padengimo yra akivaizdi. Darbdavio pozicija šiuo klausimu yra keblesnė, yra sudėtinga užsitikrinti, kad jo investicijos atsipirks. Verta paanalizuoti ir tai, kokias garantijas darbdaviams, investuojantiems į darbuotojų kvalifikacijos kėlimą, suteikia valstybė, t. y. ar suteikia lengvatas, ar skatina juos investuoti į savo darbuotojų kvalifikacijos kėlimą.

Darbdaviui pirmiausia kyla keblumų dėl tarpusavio santykių įteisinimo. Norėdamas užsitikrinti, kad investicijos į darbuotojo studijas, stažuotes bus jam naudingos, jis atsiduria sudėtingoje situacijoje, nes reikia tinkamai įteisinti tarpusavio santykius, kad darbuotojas, įgijęs atitinkamą kvalifikaciją, liktų dirbti toje pačioje įmonėje. Norėdamas numatyti darbuotojo papildomus įsipareigojimus, darbdavys turi vadovautis bendraisiais teisės aktais. Įmonės dažnai susitarime numato, kad baigęs stažuotę ar įgijęs tinkamą kvalifikaciją, kurią finansavo darbdavys, darbuotojas įsipareigoja dirbti toje įmonėje ne mažiau kaip penkerius metus, o jei

¹⁰⁸ Koverovas P. Darbuotojo ir darbdavio sutartiniai santykiai: papildomi darbo sutarties šalių įsipareigojimai//Teisė.1999, Nr. 33(2). P. 30;

išeis iš įmonės, turės apmokėti patirtas išlaidas. Iškyla problema, nuo kada darbdavys mano, kad darbuotojas yra įgijęs reikiamą kvalifikaciją, pavyzdžiui, kai mokslai trunka ketverius metus (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarime Nr. 44 yra išaiškinta, kad darbuotojo kvalifikacija suprantama kaip darbuotojo pasirengimo dirbti tam tikrą darbą laipsnis. Išsimokslinimas tai tik vienas iš kriterijų, apibūdinantis darbuotojo kvalifikaciją.) Tokią praktiką kritikuoja P. Koverovas, teigdamas, kad nelogiškas reikalavimas yra reikalauti atlyginti faktines išlaidas neatsižvelgiant į po stažuotės išdirbtą laiką, nes išdirbus porą savaičių ar keletą metų, išlaidų dydis nesikeis.

Kritikuotinas ir būdas nustatyti konkretų laiko tarpą, kurį turi darbuotojas atidirbti už apmokėtą jo kvalifikacijos kėlimą. Konkretaus išdirbimo laiko nustatymas gali neatitikti darbuotojo interesų, nes ne visos stažuotės ar mokymai yra itin reikšmingi, kad už juos reikėtų atidirbti nustatytą laiką, pvz. penkerius metus. Šalys galėtų susitarti, kad kompensuotina suma mažės proporcingai įmonėje dirbtam laikui ir tokiu atveju darbuotojas bet kada galėtų nutraukti darbo sutartį. Vadinasi, turėtų būti atlyginti realūs nuostoliai, šalys galėtų numatyti, koku būdu apskaičiuoti mokymosi išlaidų atsipirkimą.

Nors įstatymų leidėjas Darbo kodekse įtvirtina galimybę susitarti dėl turėtų išlaidų gražinimo darbuotojui išeinant iš darbo, tačiau nėra aišku, kokios išlaidos laikytinos darbdavio patirtomis išlaidomis darbuotojo mokymui, stažuotei ar kvalifikacijos kėlimui, kas įeina į mokymosi kainą. Šiuo klausimu Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad mokymosi išlaidas sudaro išlaidos už paskaitas, klasių nuomą, dalomąją medžiagą, sertifikatą, mokomąjį vizitą¹⁰⁹. Kadangi įstatymų leidėjas konkrečiai nepasisakė, kokios išlaidos sudaro kompensuotinos sumos dydį, todėl darytina išvada, kad dėl to susitarime dėl kvalifikacijos kėlimo, siuntimo stažuotis, mokyti turėtų susitarti pačios šalys.

Dar vienas iš būdų darbdaviui užsitikrinti, kad jis nepraras į darbuotojo kvalifikaciją investuotų lėšų, yra suteikti darbuotojui paskolą. Tokiu atveju darbdavys būtų užtikrintas, kad galės kontroliuoti darbuotojui jo mokymui skirtus pinigus, bet darbuotojas tokiu atveju tampa priklausomas nuo tolesnio darbdavio sprendimo.

Dėl valstybės paramos darbdaviams, kurie investuoja į darbuotojų kvalifikacijos kėlimą, pažymėtina, kad reali valstybės pagalba tokiems darbdaviams gali būti suteikiama taikant įvairias lengvatas. Pavyzdžiui, tiek ir anksčiau (1998 m. spalio 22 d. nutarime Nr. 743 „Dėl LR Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto sudarymo ir vykdymo taisyklių patvirtinimo“ (p. 19.8), tiek ir dabar 2005 m. birželio 14 d. LR Vyriausybės nutarime „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto sudarymo ir vykdymo taisyklių patvirtinimo“ Nr. 647 yra numatyta mokesčių lengvata, t. y. socialinio draudimo

¹⁰⁹ LAT 2006 m. sausio 16 d. nutartis. c. b. UAB „Ekonomikos mokymo centras“ v A.G., Nr. 3K-3-36/2006, kat. 14.3.16; 16.1;

įmokos neskaičiuojamos nuo išmokų, skirtų komandiruočių išlaidoms atlyginti (p. 22.4.), nuo įmonių, įstaigų ir organizacijų mokamų sumų už darbuotojų mokymą, kvalifikacijos tobulinimą, perkvalifikavimą. Šioms sumoms nepriklauso stipendijos ar kitos papildomos išmokos, susijusios su darbuotojų mokymu, kvalifikacijos tobulinimu ar perkvalifikavimu (p. 22.6.). Įmokas už studijas darbdavys, norėdamas gauti lengvatas, turi sumokėti tiesiogiai aukštajai mokyklai, priešingu atveju, t. y. jeigu mokslui apmokėti skirti pinigai nebuvo tiesiogiai darbdavio sumokėti aukštajai mokyklai, o buvo išmokėti įmonės darbuotojui, kad jis pats susimokėtų už mokslą, tokia suma negali būti įskaitoma į nematerialiojo ilgalaikio turto įsigijimo kainą ir turi būti priskirta neleidžiamiems atskaitymams. Be to, remiantis Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo 2 str. 2 dalies ir 6 straipsnio nuostatomis, šios sumos turi būti apmokestintos taikant 33 proc. pajamų mokesčio tarifą.

Iš to, kas išdėstyta, darytina išvada, kad tokie susitarimai yra reikalingi tiek darbuotojui, kuris nori kelti savo kvalifikaciją, tiek darbdaviui, kuris nori turėti kvalifikuotą darbuotoją, nes dažniausiai dirbantiems žmonėms tenka mokėti už mokslą Lietuvos aukštosiose mokyklose, taip pat vis dažniau darbuotojai siunčiami stažuotis į užsienį ar kelti kvalifikaciją įvairiuose mokymuose. Lietuvos įstatymų bazė detaliai nereglamentuoja susitarimų dėl kvalifikacijos kėlimo, tokių susitarimų įteisinimo bei konkrečiai nepasisako dėl išlaidų, kurios sudaro kompensuotinos sumos dydį, tačiau Darbo kodeksas leidžia šalims susitarti dėl patirtų išlaidų atlyginimo ir imperatyviai nurodo, kad toks susitarimas turi būti įtvirtintas darbo sutartyje. Remiantis tuo, kas išdėstyta, galima teigti, kad šalys, atsižvelgiant į subjektų laisvės principą – patiems nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, dėl visų sąlygų, susijusių su kvalifikacijos kėlimu, siuntimu stažuotis, mokytis, turėtų susitarti pačios, nepažeisdamos DK 4 str. 4 d. nustatytų nuostatų. Tinkamas tokių santykių įteisinimo nereguliavimas gali lemti darbdavio apsisprendimą nesuteikti galimybių darbuotojoms įmonės sąskaita mokytis ar stažuotis. Dėl to dažniau yra sudaromos paskolos sutartys, o tai jau yra civilinės teisės reguliavimo sfera.

Išanalizavus susitarimus dėl nekonkuravimo, konfidencialios informacijos saugojimo bei kvalifikacijos kėlimo galima teigti, kad Darbo kodeksas tiesiogiai neįtvirtina draudimo sudaryti tokius susitarimus ir, remiantis subjektų laisvės principu, darytina išvada, kad vadovaujantis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais darbo teisės požiūriu tokie susitarimai gali būti sudaromi, tačiau negali pabloginti darbuotojo padėties, palyginti su įstatymo numatyta.

IŠVADOS

1. Darbo santykių specifiškumas pasireiškia per šiuos požymius: 1. Specifiniai subjektai – darbuotojas ir darbdavys; 2. Specifinis darbo santykių dalykas – susitarimas dėl darbo funkcijų; 3. Specifinis šalių statusas – viena sutarties šalis (darbuotojas) yra pavaldi kitai šaliai (darbdaviui); 4. Atlygintinumas – darbas atliekamas už atlyginimą. Šalys, sudarydamos darbo sutartį, neturi visiškos laisvės pasirinkti jos sąlygas, nes yra saistomos įstatymo leidėjo nustatytų sąlygų. Sutarties laisvės principo įgyvendinimas galimas tiek, kiek šios sąlygos jo neriboja, t. y. neblogina darbuotojo padėties, palyginti su ta, kurią numato įstatymai. Darbo santykių specifiškumas pasireiškia per savitą teisinio reguliavimo metodą – imperatyvus metodas derinamas su dispozityviuoju, bet taip, kad svarbiausia išliktų darbo teisės apsauginė funkcija.

2. Darbo sutarčių specifika palyginti su civilinėmis sutartimis pasireiškia per sutarčių laisvės principo ribojimą, derybų galios nelygybę, dėl kurios atsiranda silpnosios šalies institutas, darbo santykių tęstinumą, nesiejamą su konkrečiu rezultatu, darbuotojo darbo integruotumą į visos įmonės darbą, pavaldumo santykius, darbuotojo privalomą paklusimą darbo tvarkos taisyklėms, santykių asmeninį pobūdį. Dėl to, kad darbuotojas laikomas silpnesne šalimi nei darbdavys, įstatymų leidėjas numato darbuotojų apsaugą dėl darbdavio galimų piktnaudžiavimo atvejų.

3. Darbo kodeksas tiesiogiai suteikia galimybę tartis dėl išbandymo termino, papildomo darbo, lanksčių darbo sąlygų, taip pat sudaryti susitarimus, susijusius su darbuotojų atostogomis, apmokėjimu už darbą ir kt. Darbo sąlygos, dėl kurių tartis tiesiogiai leidžia Darbo kodeksas, tam tikrais atvejais turi būti aptartos tik darbo sutartyje (išbandymas, papildomas darbas, lanksčios darbo organizavimo formos, darbo užmokesčio sąlygos) kartu tapdamos darbo sutartį individualizuojančiomis sąlygomis, tam tikrais atvejais jas galima numatyti kituose susitarimuose (pvz., susitarimai, susiję su atostogų suteikimu, premijavimu ir pan.). Šalys, atsižvelgiant į subjektų laisvės principą – patiems nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, dėl visų sąlygų, turi susitarti pačios, tačiau nepažeisdamos DK nustatytų imperatyvų.

4. Darbo teisinių santykių subjektai susitarimo būdu gali nustatyti darbo sąlygas, kurių tiesiogiai nedraudžia Darbo kodeksas ir kiti įstatymai. Kadangi Darbo kodeksas tiesiogiai neįtvirtina draudimo sudaryti nekonkuravimo susitarimus, susitarti dėl konfidencialios informacijos saugojimo bei kvalifikacijos kėlimo, remiantis subjektų laisvės principu, darytina išvada, kad vadovaujantis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais darbo teisės požiūriu tokie susitarimai gali būti sudaromi, tačiau negali pabloginti darbuotojo padėties, palyginti su įstatymo numatytąja. Taigi, pasitvirtino hipotezė, kad darbo santykių reglamentavimas darbdavio ir darbuotojo susitarimu Lietuvoje yra pakankamas, kad tokie santykiai efektyviai funkcionuotų.

PASIŪLYMAI

Kadangi darbuotojų apsaugos, sudarant nekonkuravimo susitarimus, Lietuvos Respublikos įstatymai nereglamentuoja, siūlytina nekonkuravimo susitarimų sudarymo sąlygas įtvirtinti Darbo kodekse.

Lietuvoje darbuotojų apsauga teisės aktais yra pakankamai sureguliuota, todėl siūlytina, kad tam tikrais atvejais (pvz. darbo laiko srityje), kad darbdavio ir darbuotojo susitarimai Lietuvoje efektyviai funkcionuotų, reiktų šalims suteikti daugiau dispozityvumo.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Norminiai teisės aktai:

Lietuvos Respublikos teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija//Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014;
2. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas// Valstybės žinios, 2000. Nr. 74-2262;
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569;
4. Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas//Valstybės žinios. 1992, Nr. 2-18;
5. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas//Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-973;
6. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas// Valstybės žinios. 2002, Nr. 73-3085;
7. Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas//Valstybės žinios. 1999, Nr. 30-856;
8. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2003, Nr. 81(1)-3690;
9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2003, Nr. 11-412;
10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2003, Nr. 11-412;
11. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. birželio 14 d. nutarimas Nr. 647 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto sudarymo ir vykdymo taisyklių patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2005, Nr. 75-2725;
12. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimas Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“// Valstybės žinios. 2004, Nr. 162-5905;
13. 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“// http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=220131&p_query=&p_tr2=; prisijungimo laikas: 2009-10-31;

Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktai:

14. TDO Konvencija Nr. 95 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos// <http://www.socmin.lt/index.php?-1453071771>; prisijungimo laikas 2009-09-23;
15. TDO Konvencija Nr. 177 „Dėl namudinio darbo“// <http://www.socmin.lt/index.php?-1453071771>; prisijungimo laikas: 2009-09-25;
16. TDO Konvencija Nr. 175 „Dėl ne visos darbo dienos“// <http://www.socmin.lt/index.php?-1453071771>; prisijungimo laikas: 2009-09-25;

17. TDO Rekomendacija Nr. 198 „Dėl darbo santykių“. Autentiškas vertimas/Lietuvos Respublikos Vyriausybės kanceliarija. Vertimo dokumentacijos ir informacijos centras, 2007 01 22//<http://www.socmin.lt/index.php?-864260617>; prisijungimo laikas: 2009-09-26;
18. TDO Rekomendacija Nr. 184 „Dėl namudinio darbo“// <http://www.socmin.lt/index.php?-864260617>; prisijungimo laikas: 2009-09-25;
19. TDO Rekomendacija Nr. 182 „Dėl ne visos darbo dienos“// [w.socmin.lt/index.php?-864260617](http://www.socmin.lt/index.php?-864260617); prisijungimo laikas: 2009-09-26;

Europos Sąjungos teisės aktai:

20. Europos socialinė chartija (pataisyta)//Valstybės žinios, 2001. Nr. 1704. Nr. 53;
21. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB 2003 m. lapkričio 4 d. dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų// http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=42414&p_query=&p_tr2=2; prisijungimo laikas: 2009-09-03;
22. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB 1996 m. gruodžio 16 d. dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje// http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=11184&p_query=&p_tr2=2; prisijungimo laikas: 2009-08-24;
23. Tarybos direktyva 97/81/EB 1997 m. gruodžio 15 d. dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (*UNICE*), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (*CEEP*) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (*ETUC*)// http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=10242&p_query=&p_tr2=2; prisijungimo laikas: 2009-08-26;

Kita literatūra:

24. Bagdanskis T. Dambrauskienė G., Guobaitė G., Krasauskas R., Lopinys V., Macijauskienė R., Mačernytė – Panomariovienė I., Sirvydienė L., Tartilas J., Usonis J. Darbo teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008;
25. Bagužytė L. Ar darbdavio ir darbuotojo konkurencijos draudimo / ribojimo sutartis laikytina civiline sutartimis?// International Journal of Baltic Law. 2007. Vol. 3, No. 4//<http://vaidila.vdu.lt/~teise/IJBL/tom3/nr4/04-Baguzyte.pdf>; prisijungimo laikas: 2009-09-30, 17.33;
26. Baranauskas E. Karulaitytė-Kvainauskienė I., Kiršienė J., Pakalniškis V., Papirtis L.V., Petrauskaitė D., Ruškytė R., Vitkevičius V./red. Pakalniškis V., Papirtis L. V. Civilinė teisė. Bendroji dalis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008;

27. Dambrauskienė G., Macijauskienė R., Mačernytė-Panomariovienė I. Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas. Vilnius: Žaltvykštė, 2007;
28. Dambrauskienė G., Mačernytė-Panomariovienė I. Lietuvos darbo teisė: schemos ir komentarai. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008;
29. Dambrauskienė G. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika//Jurisprudencija. 2002, T. 28(20);
30. Davidavičius H. Papildomi ir antraeiliai darbai//
<http://verslas.banga.lt/lt/patark.printer/41f4f313ba9e4>; prisijungimo laikas: 2009-08-20;
31. Davidavičius H. Renkamės geriausia! Išbandymas sudarant darbo sutartį//Juristas. 2003, Nr. 2.;
32. Davulis T. Darbuotojų komandiravimas į užsienį teikti paslaugų//Justitia. 2007, Nr. 4(66);
33. Davulis. T. Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje (1)//Juristas. 2006, Nr. 4;
34. Hackel D. Anspruch auf teilzeitarbeit in der Bundesrepublik Deutschland// Teisė. 2006, Nr. 58;
35. Koverovas P. Darbuotojo ir darbdavio sutartiniai santykiai: papildomi darbo sutarties šalių įsipareigojimai//Teisė.1999, Nr. 33(2);
36. Krasauskas R. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai?// Jurisprudencija. 2008, Nr. 8(110);
37. Kviatkovskis A. Darbo sutarties sudarymo momentas pagal naująjį Darbo kodeksą//Justitia, 2003, Nr. 3-4 (45-46);
38. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. I dalis. Bendrosios nuostatos. II dalis. Kolectyviniai darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2003. T.1;
39. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2;
40. Nekrošius I. Darbo teisė: dabartis ir perspektyvos//Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007;
41. Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P., A Davulis T., Maculevičius J., Petrylaitė D., Pranckevičius A., Tiažkijus V., Vėgelis V. Darbo teisė.Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008;
42. Petravičiūtė A. Nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio: esmė ir teisinio reglamentavimo ypatumai//Teisė, 2007 Nr. 65;
43. Petrylaitė D., Davulis T., Petrylaitė V. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. Vilnius: Registrų centras, 2008;

44. Šimkūnas M. Komercinės paslaptys – konkurencinio pranašumo priemonė//Verslo žinios. 2004, Nr. 76// <http://www.verum.lt/view.php?id=149&lg=LT>; prisijungimo laikas: 2009-08-06;
45. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 205. T. 1;
46. Vaišvila A. Teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2004;

Teismų praktika:

47. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje N. J. v. M. Žagminienės įmonė „Oldtaunas“ ir kt., Nr. 3K-3-387/2006, kat. 11.1;
48. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje J. Snukiškienė v. UAB „Romerta“, Nr. 3K-3-123/2001, kat. 2.1;
49. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. spalio 7 d. nutartis civilinėje byloje M. Misiūnas v. viešoji įstaiga „Infobalt autorinių teisių agentūra“, asociacija „Infobalt“, Nr. 3K-3-1129/2002, kat. 2.2;
50. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje S. v Marijampolės „Šaltinio“ vidurinė mokykla, Nr. 3K-3-611/2005, kat. 11.1;
51. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje G. Andriuškevičius v AB „Alytaus tekstilė“, Nr. 3K-3-353/2004, kat. 2.3.1;
52. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. gegužės 20 d. nutartis civilinėje byloje A. Sungaila v UAB „Ukmergės spaustuvė“, Nr. 3K-3-673/2002, kat. 2.2;
53. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gegužės 19 d. nutartis civilinėje byloje L. B. v Lietuvos aklųjų biblioteka, Nr. 3K-3-274/2008, kat. 11.7.3;
54. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje P. Skafaru, v. AB „Vakarų laivų gamykla“, Nr. 3K-3-195/2005, kat. 4.3;
55. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje R. Katyševa v UAB „Pačiolis“, Nr. 3K-3-128/2004, kat. 2.3.; 5.2;
56. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. birželio 19 d. nutartis civilinėje byloje A. S. v UAB „Mobilios visatos telekomunikacijos“, Nr. 3K-3-318/2008, kat. 11.5.6;
57. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 1999 m. gegužės 26 d. nutartis civilinėje byloje L. Tamašauskienė v. UAB „Aidma“, Nr. 3K-3-200/1999, kat. 1;

58. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 30 d. nutartis civilinėje byloje J. B. v. Panevėžio moksleivių namai, Nr. 3K-3-74/2006, kat. 11.6.1;
59. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje K. Krivka v AB „Statybos apdailos mašinų“ prekyba”, Nr. 3K-3-352/2001, kat. 4.2;
60. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. rugsėjo 30 d. nutartis civilinėje byloje A. A. v bendra Lietuvos ir Danijos įmonė UAB „Lautra motors“, Nr. 3K-3-437/2008, kat. 11.9.10.8;
61. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje A. P. v AB „Klaipėdos jūrų krovinių kompanija“, Nr. 3K-3-300/2007, kat. 14.2; 11.1;
62. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis civilinėje byloje J. K. v UAB „Espresen Lietuva“, Nr. 3K-3-451/2006, kat. 14.1; 18.2.1;
63. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. liepos 7 d. nutartis civilinėje byloje A.V. v UAB „Mitnija“, Nr. 3K-3-284/2009, kat. 11.10;
64. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. gegužės 8 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Baldų rojus“ v G. O., Nr. 3K-3-197/2007, kat. 22.8;
65. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. birželio 23 d. nutartis civilinėje byloje J. K. v UAB „Alvora“, Nr. 3K-3-391/2004, kat. 2.4.2;
66. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. birželio 5 d. nutartis civilinėje byloje D. Baliūnas v UAB „Kemira GrowHow“, Nr. 3K-7-408/2003, kat. 13;
67. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Docpartner“ v L. V., Nr. 3K-3-415/2007// Lietuvos Aukščiausiais Teismas. Teismų praktika. Biuletenis, Nr. 28. Vilnius, 2008. P. 145–148;
68. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Filana“ v R. J. Jančauskas, Nr. 3K-3-65/2005, kat. 11.7.1;
69. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Ekonomikos mokymo centras“ v A. G., Nr. 3K-3-36/2006, kat. 14.3.16; 16.1;

Internetinės nuorodos:

70. http://ec.europa.eu/lietuva/ziniasklaidai/10062008_susitarimas_lt.htm, prisijungimo laikas: 2009-06-16;

71. <http://www.rln.lt/download.php/fileid/260>; prisijungimo laikas: 2009-08-06, 18:30;
72. <http://www.sadm.lt>;
73. <http://lat.lt>.

SANTRAUKA

Šiuo metu darbo santykiuose nemažai papildomų teisių ir pareigų numatoma darbuotojo ir darbdavio susitarimu. Darbo tikslas – remiantis teisine literatūra bei teismų praktika, išsiaiškinti, kiek darbdavys ir darbuotojas gali prisiimti papildomus įsipareigojimus ir gauti papildomų teisių, kiek detalios teisės aktai reglamentuoja susitarimų dėl papildomų darbdavio ir darbuotojo įsipareigojimų sudarymą. Temos aktualumą lemia tai, kad darbo santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio nelaikomi sutartimi, kuria du asmenys laisva valia susitaria dėl abipusių teisių ir pareigų. Galimybė laisva valia susitarti dėl papildomų darbo sąlygų kelia diskusijų pirmiausia dėl to, kad darbuotojas yra silpnesnė šalis ir darbdavys gali daryti jam įtaką tariantis dėl papildomų sąlygų ir teisės aktai neužtikrina tokios darbuotojų apsaugos. Keliama darbo hipotezė – darbo santykių reglamentavimas darbdavio ir darbuotojo susitarimu Lietuvoje yra pakankamas, kad tokie santykiai efektyviai funkcionuotų.

Darbe analizuota darbo teisinių santykių specifika, jų savitas reguliavimo metodas, funkcijos bei sąsaja su civiline teise; darbo sutartis – kaip pagrindinis būdas įtvirtinti darbuotojo ir darbdavio susitarimus; susitarimai, kuriuos tiesiogiai numato Darbo kodeksas, ir dažniausiai darbo santykiuose paplitę susitarimai, kurie neprieštaruja Darbo kodekso normoms. Siekiama atkreipti dėmesį į tai, kokias galimybes teisės aktai suteikia darbo santykio subjektams tartis dėl papildomų darbo sąlygų, ar tokius susitarimus šalys sudaro laisva valia. Sutarties laisvės principo įgyvendinimas galimas tiek, kiek šios sąlygos jo neriboja, t. y. nepablogina darbuotojo padėties, palyginti su ta, kurią numato įstatymas.

Darbo kodeksas tiesiogiai leidžia tartis dėl išbandymo termino, papildomo darbo, lanksčių darbo organizavimo formų, taip pat sudaryti susitarimus, susijusius su darbuotojų atostogomis bei apmokėjimu už darbą. Darbo teisės požiūriu susitarimai dėl nekonkuravimo, konfidencialios informacijos neatskleidimo, dėl kvalifikacijos kėlimo, remiantis subjektų laisvės principu, gali būti sudaromi ir Darbo kodeksas tokiems susitarimams neprieštaruja. Papildomos sąlygos, dėl kurių tartis tiesiogiai leidžia Darbo kodeksas, gali būti aptartos darbo sutartyje ir kituose susitarimuose. Susitarimai, kurių tiesiogiai Darbo kodeksas nenumato, gali būti aptarti tiek darbo sutartyje, tiek atskiruose susitarimuose, nes jų įteisinimo teisės aktai detalios nereglamentuoja.

Darbo sutarčių specifika pasireiškia per derybų galios nelygybę, dėl kurios atsiranda silpnosios šalies institutas, todėl įstatymų leidėjas numato darbuotojų apsaugą dėl darbdavio galimų piktnaudžiavimo atvejų. Lietuvoje tokia apsauga teisės aktais yra pakankamai sureguliuota, todėl teigtina, kad to pakanka, kad darbdavio ir darbuotojo susitarimai Lietuvoje efektyviai funkcionuotų.

Raktiniai žodžiai: susitarimas, darbo santykiai, darbo sutartis.

LABOR RELATION IS A WORKER AND THE EMPLOYER'S AGREEMENT

Ilona Rimkuvienė

SUMMARY

Currently, a number of additional labor relations rights and obligations of the expected agreement with the employee. The aim - according to the legal literature and case law, find out how much the employer and worker may enter into additional obligations and to obtain additional rights, as detailed laws regulating the arrangements for the additional employer and worker commitment. The topic is due to the fact that the working relationship between the worker and the employer shall not be considered a contract in which two people voluntarily agree on reciprocal rights and obligations. The possibility of free will agree on additional working conditions raises the debate, primarily due to the fact that the employee is the weaker party and the employer may have influence on him agreeing to additional conditions, and such legislation does not protect workers. Posed working hypothesis - labor relations is the employer and the worker agreed in Lithuania is sufficient for effective functioning of such relations.

The paper analyzes the relationship between the specificity of the legal work, their distinctive approach to regulating the functions and interface with the civil law, contracts - as a key way to strengthen worker and employer agreements; agreements which are expressly provided for by the Labor Code and the most prevalent in labor relations agreements, which conform to the norms of the Labor Code. The aim is to draw attention to the potential for labor law gives the relationship between entities to agree on additional working conditions, or parties to a voluntary basis. Treaty principle of freedom be exercised in so far as these conditions the limit, which does not impair the worker's position compared to that which prescribed by law.

The Labor Code expressly authorized to negotiate the trial period, additional work, flexible forms of work organization, as well as agreements relating to employee leave and payment for the work. Labor law non-compete agreements, non-disclosure of confidential information on training, on the basis of the principle of freedom of operators, may consist of the Labor Code, in compliance with such agreements. Additional conditions, which allows direct consultation by the Labor Code, may be discussed in the employment contract and other arrangements. The agreements, which directly Labor Code does not, may be addressed in both the contract of employment, both in individual agreements, as validation of their acts are not covered in detail.

Contracts of employment occurs during the negotiations, the specificity of power inequalities, which introduces a weaker party institute, therefore, the legislator provides for the protection of workers on an employer's potential abuse. Lithuania, such protection legislation is

sufficiently regulated, so it should be noted that it is sufficient that the worker and employee agreements to operate effectively Lithuania.

Key words: agreement, labor relations, labor contracts.

ANNOTATION

Master's thesis analyzed the relationship between labor regulation and the potential worker and the employer's arrangements for the additional working conditions. Based on agreements with legislation, while clarifying that such regulation is appropriate. In the first part of the work reveals the relationship between specific work, their distinctive approach to regulating the functions and interface with the civil law and the contract of employment - as a way to establish agreements. The second part of the work is to analyze the agreements that expressly provided for by the Labor Code. The third section analyze the most common arrangements between the worker and the employer which are in compliance with the rules of the Labor Code.

Ilona Rimkuvienė_____

ilonarim@gmail.com