

KAI KURIOS LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 99 STRAIPSNIO 1 DALIES TAIKYMO PROBLEMAS

Antonas Kviatkovskis

Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos Darbo teisės skyrius
Algirdo g. 19, LT-2006 Vilnius
Telefonas 213 97 68
Elektroninis paštas anton@vdi.lt

*Pateikta 2004 m. balandžio 21 d.
Parengta spausdinti 2004 m. spalio 12 d.*

Pagrindinės sąvokos: darbo sutarties sąlygos, darbovietė (struktūrinis padalinys), darbo sutarties sudarymo momentas.

S a n t r a u k a

Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) 99 straipsnis reglamentuoja darbo sutarties sudarymą. Principinę reikšmę turi pirmoji šio straipsnio dalis, pagal kurią darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitaria dėl darbo sutarties sąlygų (DK 95 str.). Svarbu tai, kad DK 95 straipsnis, į kurį nuoroda pateikta DK 99 straipsnio 1 dalyje, apima visas darbo sutarties sąlygas: būtinausias, mokėjimo už darbą ir kitas.

Vadinasi, dabar tam, kad darbo sutartis įsigaliotų ir būtų vykdoma, reikalingas abiejų šalių susitarimas dėl darbo sutarties sąlygų, įvardytų DK 95 straipsnyje. Ar tai reiškia, kad kiekvienu atveju tam, kad darbo sutartis būtų laikoma sudaryta, šalys turėtų aptarti visas DK 95 straipsnyje nurodytas sąlygas, o jeigu to nepadarys, vadinasi, tos sąlygos išvis neatsiranda ir darbo sutartis nelaikoma sudaryta?

Juk iš tikrųjų šios sąlygos labai įvairios, išsamaus jų sąrašo pateikti neįmanoma, be to, nėra jokio reikalo aptarinėti tai, kas šiam konkrečiam atvejui visiškai netinka. Kita vertus, ar visada turi būti sulygstama dėl tų sąlygų, kurios DK 95 straipsnyje ne tik priskiriamos prie būtinųjų, bet konkrečiai įvardija, pavyzdžiui, struktūrinį padalinį? Taigi kokios sąlygos, dėl kurių reikia susitarti tam, kad darbo sutartis būtų laikoma sudaryta, turimos omenyje DK 99 straipsnio 1 dalyje? Ar yra tokio susitarimo ribos, jeigu yra, tai kokios jos? Kokios pasekmės atsiranda, pavyzdžiui, nesusitarimo paaiškėjimo momentu? Šiuos klausimus ir norėčiau pa-nagrinėti, remdamasis viena iš DK 95 straipsnio 1 dalyje nurodytų sąlygų – darbuotojo darbo-viete, tiksliau, įmonės struktūriniu padaliniu.

Taigi DK [1] 99 straipsnio 1 dalis nusako darbo sutarties atsiradimo sąlygas – sąlygas, turinčias sutartinį pobūdį. Kartu apibrėžiamas ir darbo sutarties sudarymo momentas. Beje, pagal anksčiau galiojusio Lietuvos darbo įstatymų kodekso [2] (toliau – DĮK) 24 straipsnį darbo sutartis buvo laikoma sudaryta, kai šalys susitaria dėl darbo sutarties sąlygų. Todėl galima manyti, jog DĮK 24 straipsnyje irgi minimos visos sutarties sąlygos: būtinosios (DĮK

19 str.) ir papildomosios (DĮK 20 str.). Tuo tarpu Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas [3] (toliau – DSĮ), įsigaliojęs nuo 1992 m. sausio 1 d., darbo sutartį laikė sudarytą tuomet, kai šalys susitaria tik dėl būtinųjų sąlygų, nurodytų DSĮ 8 straipsnio 1 ir 2 dalyse (DSĮ 17 str. 1 d.). DK vėl grįžta prie ankstesnės formuluotės.

DK 95 straipsnyje vardijamos darbo sutarties sąlygos. Manau, jog tiksliau jas vadinti *sąlygų rūšimis*, nes konkrečios sąlygos atsiranda sudarant konkrečią darbo sutartį (DK 94 str. 1 d.). Taigi DK 95 straipsnio keturiose dalyse klasifikuojamos darbo sutarties sąlygos ir taip nustatomas skirtingas tam tikrų sąlygų rūšių būtinumo sulygti laipsnis: dėl darbuotojo darbovietės ir darbo funkcijų (95 str. 1 d.) turi būti sulygstama visada, šios rūšies sąlygos – būtiniosios; būtiniosios sąlygos minimos ir antrojoje dalyje, tačiau pagal DK 95 straipsnio 2 dalį dėl jų sutarties šalims privalu sulygti tik sudarant darbo įstatymuose ir kolektyvinėse sutartyse nustatytas atskiras darbo sutarčių rūšis; dėl mokėjimo už darbą sąlygų irgi privalu sulygti kiekvienoje darbo sutartyje, bet tai pagal DK 95 straipsnį nėra būtinoji sąlyga, ji išskirta į atskirą trečiąją dalį; visos kitos sąlygos – ketvirtojoje dalyje. Visų šių rūšių bendras bruožas yra tai, kad nėra tokios rūšies, kurios išsamus sąlygų sąrašas būtų pateiktas. Tai reikštų, kad, sudarant konkrečią darbo sutartį, šalys, nors ir neturi įgalinimų pačios nuspręsti, kurias sąlygų rūšis laikyti būtinosiomis, o kurias – nebūtinosiomis, t. y. jos nenustato būtinumo sulygti dėl šių sąlygų rūšių laipsnio (tai nustatoma DK, darbo įstatymuose ir kolektyvinėse sutartyse), tačiau turi galimybę konkretizuoti, pritaikyti pagal konkretų darbo teisinį santykį net ir būtinąsias sąlygas. Vadinasi, dėl darbovietės šalys visada privalo sulygti, nes būtinumo sulygti dėl šios sąlygos laipsnis nustatytas DK ir nepriklauso nuo jų valios. Tačiau nuspręsti, ką konkrečiai laikyti darbovieta, detalizuoti ją, sudarant sutartį, – tai šalių susitarimo reikalas. O galbūt tai tinka ir kalbant apie struktūrinį padalinį?

Pateiksiu konkrečią situaciją. Įmonėje veikia keli cechai. Darbininkus dažnai tenka laikinai (nuo 1 iki 5 savaičių) perkelti iš vieno cecho į kitą, nes kituose cechuose atsiranda daugiau darbo. Ar darbo sutartis bus laikoma sudaryta, jeigu šalims pavyks susitarti, jog darbuotojo darbovietė – tai konkreti įmonė **su visais** gamyklos cechais, t. y. jeigu nebus nurodytas konkretus struktūrinis padalinys? Koks bus tokių jau sudarytų darbo sutarčių pakeitimų teisėtumas?

Sąvokos *darbo vieta* turinys darbo santykius reglamentuojančiuose norminiuose teisės aktuose keitėsi. Pavyzdžiui, pagal DĮK 18 straipsnį *darbo sutarties šalimi* buvo pavadinta įmonė, įstaiga, organizacija, o DĮK 19 straipsnyje buvo nurodyta tik tai, kad kiekvienoje darbo sutartyje šalys turi aptarti darbo vietą. Užtat pagal tuo metu galiojusios Darbo knygelių tvarkymo įmonėse, įstaigose, organizacijose instrukcijos 2.13 punktą [4], darbo knygelės specialioje skiltyje (atitinkamai ir įsakyme apie priėmimą) reikėjo nurodyti, į kokį konkrečiai cechą, skyrių, poskyrį, barą, gamybą priimtas darbuotojas. DSĮ 8 straipsnyje buvo nustatyta tik tiek, kad kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo sulygti dėl būtiniosios sutarties sąlygos – darbo vietos: įmonės, jos padalinio ir pan. Nuo 1996 m. gegužės 8 d. visos darbo sutartys turėjo būti įforminamos pagal DSĮ pakeitimo ir papildymo 1996 m. balandžio 17 d. įstatymu Nr. I-1285 [5] patvirtintą tipinę darbo sutarties formą. Šioje formoje buvo numatyta vieta nurodyti padalinio, į kurį priimamas dirbti darbuotojas, pavadinimą.

DK tokią sąlygą irgi įvardija kaip būtinąją, tik čia reikalaujama sulygti ne dėl darbo vietos, o dėl darbovietės (DK 95 str. 1 d.). Toliau konkretizuojama: „(...) įmonės, įstaigos, organizacijos, struktūrinio padalinio ir kt. (...)“ Būtent šie žodžiai pakartoti ir darbo sutarties pavyzdinėje formoje, patvirtintoje Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimu Nr. 115 [6].

Beje, DK vartojama ir sąvoka *darbo vieta*. Pavyzdžiui, DK 128 straipsnis suteikia darbuotojui teisę nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva, jeigu nustatytu darbo laiku prastova ne dėl darbuotojo kaltės jo darbo vietoje tęsiasi nurodytą laiką; pagal DK 143 straipsnio 1 dalies 3 punktą darbo laikas apima ir laiką, reikalingą darbo vietai paruošti ir sutvarkyti; taip pat nurodo ir DK 170 straipsnio 1 dalis, 220 straipsnio 1 dalis ir kt. Taigi galima manyti, kad pagal DK, *darbo vieta* (siaurąja prasme) – tai konkreti fizinė vieta (erdvė kartu su joje esančiais tam

tikrais darbo įrankiais, saugos priemonėmis, kuriomis naudojasi darbuotojas), kur darbuotojas betarpiškai dirba, vykdo savo pareigas.

Analizuojant DK 95 straipsnio ištrauką „(...) įmonės, įstaigos, organizacijos, struktūrinio padalinio ir kt. (...)“, galima daryti išvadą, kad joje nurodyti subjektai yra nevienareikšmiai. Pirmieji trys įeina į DK 16 straipsnio 1 dalyje pateiktą sąvoką *darbdavys* ir reiškia tą subjektą, kuris gali savo vardu įgyti ir turėti teises bei pareigas, būti ieškovu arba atsakovu teisme. Būtent su darbdaviu pirmiausia susiduria ir norintis įsidarbinti žmogus, ir darbuotojas. Toks subjektas, remiantis Lietuvos Respublikos civilinio kodekso [7] (toliau – CK) 2.33 straipsniu, vadinamas *juridiniu asmeniu*.

Todėl DK 95 straipsnio 1 dalyje nurodyti žodžiai „(...) struktūrinio padalinio (...)“ mini ne ką kita, o juridinio asmens struktūrinį padalinį. Struktūriniai padaliniai gali būti labai įvairūs: gali būti toje pačioje vietoje, kur ir juridinis asmuo, bet gali turėti ir atskirą buveinę. Tokie padaliniai yra filialai (CK 2.53 str.) ir atstovybės (2.56 str.), jiems gali būti pavesta atlikti visas arba tik dalį juridinio asmens funkcijų (pvz., tie patys filialai ir atstovybės), arba gali išvis neturėti jokių teisių, jokio savarankiškumo. Bet visi šie padaliniai turi vieną bendrą bruožą – jie nėra juridinis asmuo, jo teisių jie neturi: negali savo vardu įgyti ir turėti teises bei pareigas, negali būti ieškovu arba atsakovu. Visus šiuos veiksmus jie atlieka juridinio asmens – įmonės, įstaigos ar organizacijos – vardu.

Taigi visus įsipareigojimus: suteikti darbą, mokėti darbo užmokestį, užtikrinti nustatytas darbo sąlygas ir kt., dėl pagal darbo sutartį dirbsiančio (ar dirbančio) struktūriniame padalinyje darbuotojo prisiima taip pat (arba tik) įmonė, įstaiga ar organizacija. Todėl bet kuri iš jų yra darbo sutarties šalis – darbdavys (DK 16 str. 1 d.), kuriam nesant kalbėti apie darbo sutartį išvis nėra prasmės – ji paprasčiausiai neegzistuos, vadinasi, nebus laikoma, kad sutartis yra sudaryta. Todėl šie trys subjektai pagal DK 95 straipsnio 1 dalį visada įeina į būtinios darbo sutarties sąlygos *darbovietė* sąvoką.

Prie būtinųjų sąlygų DK 95 straipsnio 1 dalyje priskiriama sąlyga, pagal kurią nustatomas sutarties tikslas, jos paskirtis – darbo funkcija. Pagal DK 95 straipsnio 2 dalį tam tikros sąlygos irgi priskirtinos prie būtinųjų, jeigu prieš tai šalys susitarė sudaryti tam tikros rūšies darbo sutartį. Be to, DK 95 straipsnio 3 dalis nustato, jog kiekvienoje darbo sutartyje šalys sulygsta dėl mokėjimo už darbą sąlygų. Manau, jog įstatymų leidėjas ne veltui išskiria darbo užmokesčio sąlygas kaip atskirą dalį ir nevardija jų tarp būtinųjų sąlygų DK 95 straipsnio 1 dalyje. Bet tai jau nėra šio straipsnio objektas.

Atsižvelgiant į šių sąlygų būtinumą, t. y. imperatyvų privalomumo sulygti laipsnį, ir pats susitarimas dėl jų pritaikymo, remiantis konkrečiu darbo teisiniu santykiu, įgauna tam tikrus objektyvaus pobūdžio bruožus. Taigi yra tokios sąlygos, be kurių negalima apsieiti, negali būti vykdoma nė viena darbo sutartis, kuri apibrėžia minimalų darbo sutarties turinį ir, svarbiausia, nurodo, jog tai – darbo teisės santykiai, juos reglamentuoja būtent darbo įstatymai. Tačiau ir dėl šių sąlygų konkretizavimo reikalingas šalių susitarimas. Be to, jos sudaro pagrindą ir kitoms darbo sutarties sąlygoms atsirasti.

DK 95 straipsnio 4 dalyje nurodytoms sąlygoms nustatomas dispozityvus būtinumo sulygti laipsnis: šalims paliekama teisė ne tik konkretizuoti jas, bet ir pačioms tas sąlygas pasirinkti ir nustatyti, t. y. spręsti dėl būtinybės sulygti. Pagal DK 99 straipsnio 1 dalį nuo šių sąlygų nustatymo ir konkretizavimo irgi priklauso, ar laikyti darbo sutartį sudaryta, ar ne, ar abi sutarties šalys norėjo ir galėjo iš anksto susitarti. Vis dėlto čia reikėtų pabrėžti, jog yra tam tikros susitarimo laisvės ribos.

DK 94 straipsnio 2 dalis nurodo, kad šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato DK, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Taigi šiuose norminiuose teisės aktuose ir kolektyvinėje sutartyje apibrėžtos sąlygos garantuojamos priimamam į darbą asmeniui bet kuriuo atveju iš karto, šios sąlygos iškart įsigalioja ir pradeda ginti darbuotoją nuo to momento, kai pasiekiamas šalių susitarimas dėl darbo funkcijos, nesvarbu, ar šios sąlygos šiuo konkrečiu atveju buvo aptartos, ar jos buvo įrašytos į sutarties formą, ar nebuvo (žr., pvz., DK 18 str. 2 d.). Be to,

reikia paisyti ir DK 95 straipsnio 4 dalies, pagal kurią šalių susitarimu gali būti sulygstama ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų: išbandymo, profesijų jungimo, materialinės atsakomybės ir kt., jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jų nustatyti. Šios nuostatos paskirtis ta pati – nepabloginti darbuotojo padėties. Vadinasi, susitarimas galimas tik dėl tokių sąlygų:

- 1) dėl sąlygų, kurios gerina darbuotojo padėtį arba bent jau jos nepablogina, palyginti su ta, kurią nustato DK, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis;
- 2) dėl sąlygų, kurių nedraudžia nustatyti darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis (DK 95 str. 4 d.). Todėl šalių noras bei galimybė susitarti dėl kitų sąlygų įmanomi tik nenusižengiant šiam nustatytam minimumui (toliau – Minimumas). Šio Minimumo sąlygos galioja, lieka tos pačios ir sudarant darbo sutartį, ir ją keičiant (DK 120 str.). Šis Minimumas, galima sakyti, objektyviai jau nustatytas, todėl kalbėti apie susitarimą dėl jo, sudarant konkrečią darbo sutartį, galima tik sąlyginai todėl, kad atskirai susitarti dėl kiekvienos iš tokių sąlygų (pvz., kasdieninės darbo laiko trukmės (DK 144 str. 2 d.), kasmetinių papildomų atostogų (DK 168 str. 1 d.), darbo užmokesčio minimumo (DK 187 str.) ir kt.) šalims ir nereikėtų. Kitų darbo sutarties sąlygų, Minimume nenustatytų, paprasčiausiai gali ir nebūti, jeigu šalims to pakanka. Tai reiškia, kad šalys susitarė taikyti būtent Minimume nustatytus reikalavimus.

Taigi būtent už Minimumo ribų esančių sąlygų aptarimas (ir atitinkamai darbo sutarties sudarymas – DK 99 str. 1 d.) priklauso tik nuo geros šalių valios, jų tikslo ir noro. Vadinasi, ir susitarimas dėl jų turi, galima sakyti, daugiau subjektyvių bruožų. Todėl šalys, sudarydamos darbo sutartį, privalo aptarti ne tik darbo funkciją (kokioje įmonėje norima įsidarbinti, aišku jau pradėdant derybas su konkrečiu darbdaviu), bet ir visas kitas svarbias, joms reikšmingas sąlygas, jeigu pastarosios atsiduria už Minimumo ribų. Dėl to pirmiausia priimamam į darbą asmeniui reikia turėti visą būtiną informaciją: žinoti, kokiomis sąlygomis teks dirbti, koks darbo pobūdis, kokias teises ir garantijas užtikrina įmonės kolektyvinė sutartis, kitas aplinkybes, turint omenyje tai, jog visa šia informacija disponuoja tik viena iš šalių – darbdavys. Darbdaviui privalu žinoti, ką nusprendė jau informuotas būsimasis darbuotojas. Juk ką reiškia „sulygti“? Tiksliai ir aiškiai įvardyti kitai šaliai tam tikrą sąlygą, apibrėžti jos turinį bei susitarti dėl taikymo.

Taigi teigti, jog darbo sutartis neegzistuoja, jos objektyviai negalima vykdyti, ir todėl ją laikyti nesudarytą galima būtų tik tada, kai viena iš šalių būtų norėjusi ir galėjusi sulygti konkrečią geresnę, palyginti su Minimumu, sąlygą, bet dėl tam tikrų priežasčių to nepadarė. Kaip tokio elgesio rezultatas atsiranda tam tikrų pasekmių, kurios priklauso nuo to, kada paaiškėja nesutarimas: jeigu įsidarbinimo momentu – darbo sutartis išvis nesudaroma (tiesiog nepasiekiamas susitarimas), o jeigu tuomet, kai darbo sutartis jau pradėdama vykdyti, – pasekmės turėtų būti sudėtingesnės. Jos priklauso nuo vienos ar kitos darbo sutarties šalies valios išraiškos trūkumų: kuri šalis privalėjo informuoti kitą šalį, ar ji tai padarė, ar tinkamai informavo ir pan.

Pavyzdžiui, jau vykdant darbuotojui darbo sutartį, darbdavys pareikalavo darbuotojo vykdyti tam tikrą pareigą (sąlygą), kurios iki šiol šis nevykdė arba tik pradėjo vykdyti. Jei paaiškėja, jog dėl šios sąlygos darbuotojas norėjo susitarti, tačiau negalėjo to padaryti, nes darbdavys netinkamai informavo, ir dabar jis su šia sąlyga nesutinka, tai ši aplinkybė leidžia darbuotojui laikyti tai savo teisių pažeidimu. Jis teisėtai gali reikalauti iš darbdavio netaikyti tos sąlygos, kuri nebuvo iš anksto aptarta (nors galėjo ir turėjo būti aptarta) ir patvirtinti tą statusą, kuris egzistavo iki šiol.

Be to, DK 99 straipsnio 1 dalyje esanti formuluotė, manau, leidžia, nekonkretizavus kurios nors iš DK 95 straipsnio 1–3 dalyse nurodytų sąlygų ir nesulygus dėl bet kurios iš DK 95 straipsnio 4 dalyje nurodytų sąlygų (pagal DSI – tik dėl būtinųjų), nesutinkančiai su ja suinteresuotai šaliai (darbuotojui) išvis atsisakyti (ir, svarbiausia, teisėtai) vykdyti ir tas sąlygas, kurios buvo aptartos ir sulygtos, t. y. leidžia nevykdyti visos darbo sutarties ir reikalauti ją nu-

traukti motyvuojant tuo, kad darbo sutartis pagal šią DK nuostatą laikoma nesudaryta nuo tos dienos, kai šalis sužinojo arba turėjo sužinoti apie savo teisių pažeidimą. Konkrečios pasekmės priklauso nuo ginčijamų sąlygų pobūdžio, nuo to, dėl kokių priežasčių viena ar kita sąlyga nebuvo aptarta (pvz., gali būti vadovaujama DK 119 str. nurodytu draudimu).

Jeigu įvyksta atvirkščiai, t. y. darbuotojas neinformavo kitos šalies – darbdavio, tai, šiam faktui paaiškėjus, atsižvelgdamas į informacijos pobūdį, jos nepateikimo priežastį, kitas aplinkybes, darbdavys gali spręsti klausimą dėl drausminio poveikio priemonių taikymo, dėl darbuotojo atleidimo iš darbo ir pan. Taigi kuri šalis atsakinga už susiklosčiusią padėtį, priklauso nuo to, dėl kokios sąlygos ginčijamasi, kas turėjo rodyti iniciatyvą aptariant ją ir, svarbiausia, kas privalėjo suteikti reikiamos informacijos. Bet kuriuo atveju, manau, turi būti atsižvelgta į darbo sutarties šalių nelygybę, į tai, kad darbuotojas yra ekonomiškai silpnesnė šalis.

Atsižvelgdami į viską, kas buvo pasakyta, vėl prisiminkime struktūrinį padalinį. Nekonkretizavus būtiniosios darbo sutarties sąlygos – darbovietės ir nesulygus su darbdaviu dėl konkretaus struktūrinio padalinio (jeigu toks yra), negali būti teigiama, kad vien dėl to darbo sutartis nesudaryta. Ją galima vykdyti. Ir nepaisant to, kad struktūrinis padalinis DK 95 straipsnio 1 dalyje nurodytas greta to subjekto (įmonės, įstaigos, organizacijos), be kurio nėra ir negali būti darbo sutarties, nepaisant to, kad jis priskiriamas darbovietai, dėl kurios šalys privalo sulygti kiekvienoje darbo sutartyje, ši darbovietės pakopa taps sutarties sąlyga (ir ne bet kokia, o būtina, kurią keisti galima tik tada, kai yra išankstinis raštiškas darbuotojo sutikimas – DK 120 str. 2 d.), manau, tik tuomet, kai priimamas į darbą asmuo galės ir panorės aptarti, kokiam būtent ceche, bare, filiale ir pan. jis dirbs, bei iš tikrųjų dėl šito sulygs.

Beje, būtent tokį aiškinimą, manau, patvirtina ir tai, kad priskiriamų prie darbovietės subjektų sąrašas neišsamus: DK 95 straipsnio 1 dalyje, skliausteliuose po žodžio „padalinio“, nurodyta „ir kt.“ Atrodytų, kad šios sąlygos konkretizavimas turi būti išsamus, nes tai būtinoji sąlyga. Jeigu to nėra, vadinasi, kiti prie darbovietės priskirtini subjektai gali būti susiję konkrečiu darbo teisės santykiu, bet gali ir nebūti susiję. Tai priklauso nuo konkrečių aplinkybių, ir šie subjektai sutartyje atsiranda tuo pačiu būdu – šalių susitarimu.

Sudarydamas darbo sutartį, darbdavys ar jo įgaliotasis asmuo pagal DK 99 straipsnio 4 dalį privalo supažindinti priimamą dirbti asmenį su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą. Su darbdavio patvirtintais įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos vietiniais norminiais teisės aktais darbuotojai supažindinami pasirašytinai (DK 264 str. 3 d.). Taigi darbdavys norinčiam įsidarbinti pas jį žmogui privalo detaliai ir išsamiai suteikti visą informaciją, kuri galėtų paveikti darbuotojo padėtį ir vienos ar kitos sąlygos pasirinkimą.

Prie tokios ypač svarbios informacijos neabejotinai priskiriami ir duomenys apie struktūrinį padalinį. Jeigu įmonė susideda iš kelių padalinių, ir darbuotojas tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą gali atlikti ne viename padalinyje, o darbdavys būtent ir siekia, kad darbuotojas dirbtų keliuose padaliniuose, tai darbdavys būtinai privalo pranešti, kokie tai padaliniai, kur jie yra, detaliai apibūdinti visas tuose padaliniuose esančias sąlygas ir tik po to sužinoti priimamo į darbą asmens sprendimą: ar jis sutinka dirbti tik konkrečiame padalinyje? kokiam būtent? ar vis dėlto jis neprieštaraus tam, kad jei būtina, jis be jokio sutikimo galės būti perkeliamas dirbti į kitą padalinį, t. y. ar jis sutiktų dirbti neįvardijant konkretaus padalinio? Manau, būtent tokio darbdavio elgesio reikalauja ir DK 95 straipsnio 1 dalyje esantis nurodymas, kad kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo sulygti ir dėl struktūrinio padalinio. Jeigu priimamas į darbą asmuo pareiškė norą dirbti tik viename konkrečiame padalinyje, ir darbdavys su tuo sutiks, tuomet šis struktūrinis padalinys taps būtina darbo sutarties sąlyga – darbovieta.

Jeigu darbdavys tokios informacijos nesuteiks, jo elgesį reikėtų vertinti kaip nesąžiningą. Ši aplinkybė atims iš jo teisę vėliau reikalauti, kad darbuotojas pereitų dirbti į kitą padalinį. Šis visiškai teisėtai savo darbovieta galės laikyti būtent tą padalinį, kuriame jis dirba,

remdamasis DK 95 straipsnio 1 dalimi, gali reikalauti įforminti šią būtinąją sutarties sąlygą ir atsisakyti persikelti arba išvis atsisakyti vykdyti sutarties sąlygas, remdamasis DK 99 straipsnio 1 dalimi, laikyti, kad sutartis nesudaryta, ir reikalauti nutraukti darbo sutartį, vadovaudamasis DK 127 straipsnio 2 dalimi – „Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo pareiškimu dėl svarbių priežasčių“. Kaip bebūtų, tai, kad darbuotojui laiku buvo suteikta visa reikiama informacija apie struktūrinį padalinį, privalės įrodyti darbdavys, nes tik jis disponuoja šiomis žiniomis.

Jeigu darbdavys sąžiningai informavo darbuotoją, ir šis sutiko su tuo, kad bet kada gali būti perkeltas darbdavio ar jo įgalioto asmens į bet kokį padalinį, nėra priežasties uždrausti tokį susitarimą. Teigiama, kad tai blogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato DK (DK 94 str. 2 d.), nes sutartis neva bus laikoma nesudaryta ir darbuotojas praras tam tikras garantijas (teisę į užmokestį, atostogas ir kt.). Bet juk darbo sutartis dėl to, kad nesulygtas padalinys, iškart netaps neegzistuojanti: paprasčiausiai tai reikš, kad darbuotojo darbovietė yra visa įmonė tol, kol ši aplinkybė nenuginčyta. Taigi ar bus struktūrinis padalinys pripažintas būtinąja darbo sutarties sąlyga – darbovietė, ar nebus pripažintas, yra šalių susitarimo reikalas.

Be to, vargu ar galima DK 95 straipsnio 1 dalies nuostatą vertinti kaip įstatymo reikalavimą „priišti“ darbuotoją prie konkretaus padalinio, darbo vietos ir pan. Juk darbuotojas to ir nenori. Manau, tai prieštarautų Konstitucijos 48 straipsnyje [8] ir DK 2 straipsnio 1 dalies 2 punkte įteisintam laisvės pasirinkti darbą principui. Tai patvirtina ir konkrečios DK nuostatos. Juk DK 120 straipsnio 2 dalis leidžia keisti darbo sutarties sąlygas, nustatytas DK 95 straipsnio 1 ir 2 dalyse (tarp jų ir darbovietę – struktūrinį padalinį ir net įmonę). Tiesa, tai leidžiama tik tada, kai yra išankstinis raštiškas darbuotojo sutikimas, bet šiuo atveju svarbus pats principas. O DK 121 straipsnyje nustatytais atvejais išvis darbuotoją galima perkelti vieną mėnesį į darbo sutartimi nesulygtą darbą toje pačioje vietovėje ir be jo sutikimo; jei būtina, darbuotojas gali būti siunčiamas į tarnybinę komandiruotę (DK 220 str.); be to, darbas gali būti atliekamas lauke, gali būti susijęs su kelionėmis arba gali būti kilnojamojo pobūdžio, t. y. nuolat dirbama ne tame struktūriniame padalinyje, kur yra įmonės valdymo organai, kur galbūt buvo įforminti darbo santykiai, kaupiama ir saugoma reikiama informacija apie darbuotoją, išmokamas darbo užmokestis ir pan.

Kita vertus, galimybes priimti dirbti asmenį, t. y. sudaryti su juo sutartį, nenurodant struktūrinio padalinio, mano nuomone, riboja tie patys Minimume nustatyti reikalavimai. Pirmiausia reikalavimai, susiję su erdve. Manau, būtų nepriimtinas susitarimas, kuriame nenurodomas darbuotojo darbo padalinys, jeigu padaliniai geografiškai yra ne vienoje vietoje ar net ne vienoje vietovėje. Pavyzdžiui, jeigu įmonė turi filialus kituose miestuose, tada neaišku, ar darbuotojo pasiuntimą į kitą padalinį laikyti tarnybine komandiruoje, ar taikyti DK 220 straipsnyje numatytas garantijas ir kompensacijas. Tai reiškia neabejotiną darbuotojo padėties pabloginimą, palyginti su ta, kuri nustatyta DK. Todėl, manau, kad toks susitarimas įmanomas tik tuomet, kai padaliniai sukonzentruoti po vienu įmonės pastato stogu arba bent įmonės buveinę apibrėžiančioje teritorijoje.

Be to, būtinybė darbdaviui užtikrinti galimybę perkelti darbuotoją laisvai, be jokio sutikimo, į kitus padalinius turi būti pagrįsta ekonominėmis, technologinėmis, kitomis panašaus pobūdžio svarbiomis priežastimis (DK 120 str. 1 d.). Tik tuomet, kai iš tikrųjų tai verčia daryti gamybos interesus, galima, manau, pateisinti tokius darbo organizavimo pakeitimus.

Be to, darbdavys turi užtikrinti saugos ir sveikatos reikalavimus. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos 2003 liepos 1 d. įstatymo Nr. IX-1672 [9] (toliau – DSS) 11 straipsnio 1 dalyje šis principas išreikštas kaip darbdavio pareiga sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas. Pirmiausia darbo vieta, aplinka, darbo priemonės turi atitikti saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus (DSS) 14 str. ir 16 str.). Kartu turi būti atsižvelgta ir į žmogų: įvertintos darbuotojo galimybės atlikti pavestą darbą, patikrinta, ar darbo procesas, darbo vieta, priemonės, darbo metodai, nustatyti dar-

bo ar gamybos tempas tinka darbuotojui (DSSĮ 19 str.; DK 2 str. 1 d. 9 p.). Kitaip tariant, kiekviena darbo vieta turi būti pritaikyta pagal individualius darbuotojo požymius.

Jeigu jau buvo sulygtą nenurodyti konkretaus padalinio, tai, dirbant bet kokiame padalinyje, turi būti išsaugotos visos kitos darbo sutarties sąlygos: darbo funkcijos, darbo užmokesčio sąlygos, darbo ir poilsio režimas ir kt., dėl kurių šalys kažkada susitarė ir dėl kurių keitimo nebuvo atskiro susitarimo.

Pagaliau turi būti išspręsti vidinio organizavimo klausimai. Ir darbuotojas, ir darbdavys turi žinoti, kur konkrečiai darbuotojas dirbs tam tikrą dieną, kam konkrečiai jis bus pavaldus atlikdamas vieną ar kitą užduotį, ar šis pavaldumas keisis pagal tai, kokiame padalinyje jis dirbs, ar vis dėlto šis darbuotojas paklus tik vienam nuolatiniam viršininkui, turinčiam tam tikrus įgaliojimus visuose padaliniuose ir kt. Šiuos klausimus teks spręsti visada, kai bus perkeliamas darbuotojas. Ir, be abejo, jie reikalaus nors ir minimalaus įforminimo, nekalbant jau apie privalomą darbo laiko, darbo užmokesčio apskaitą – tik taip bus užtikrinti saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo, teisingo užmokesčio už darbą ir darbo santykių stabilumo principai (DK 2 str. 1 d. 5 p., 6 p., 8 p.).

Jei yra visos išvardytos sąlygos, DK leidžia nenurodyti darbo sutartyje konkretaus įmonės padalinio, arba, kitaip tariant, susitarti su darbuotoju, kad jis be išankstinio raštiško sutikimo, jei yra būtinybė, sutiks būti perkeltas iš vieno padalinio į kitą. Vis dėl to reikia pabrėžti, kad toks susitarimas – ne taisyklė, bet išimtis: paprastai struktūrinis padalinys turi būti nurodytas, nes tai labiausiai atitinka ne tik darbuotojo, bet ir darbdavio interesus. Reikia atsiminti, kad šių sąlygų egzistavimą, jei prireiks, teks įrodyti darbdaviui.

Jeigu tokia būtinybė iškilo jau vykdant darbo sutartį, kurioje nurodytas konkretus struktūrinis padalinys, tai jo pakeitimas į visus gamyklos cechus (pabrėžiu – jei yra visos prieš tai išvardytos sąlygos) vertintinas kaip darbovietės pakeitimas, ir todėl pagal DK 120 straipsnio 2 dalį reikalingas išankstinis raštiškas darbuotojo sutikimas. Jeigu jam vis dėlto pasiūlymas nepriimtinas, jis turi teisę atsisakyti. Tokiu atveju tai leidžia darbdaviui spręsti klausimą, ar nutraukti sutartį su šiuo darbuotoju dėl svarbių priežasčių, nesant jo kaltės, remiantis DK 129 straipsniu ir laikantis DK nustatytų reikalavimų.

Išvados

Apibendrinant galima padaryti tokias išvadas:

I. Darbo sutarties sąlygos pagal DK 99 straipsnio 1 dalį sudaro susijusią visumą ir gali būti suskirstytos į tokias grupes:

- 1) objektyvaus pobūdžio sąlygos, t. y. sąlygos, kurias nustato DK, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis arba kurias jie nustatyti draudžia. Šios sąlygos atsiranda (arba neatsiranda, jeigu jas nustatyti draudžiama) iš karto po to, kai susitariama dėl darbo įstatymų taikymo – kai sulygstama dėl darbovietės bei darbo funkcijos; dėl kiekvienos iš jų atskiras susitarimas nereikalingas – susitariama dėl šių sąlygų visumos taikymo;
- 2) subjektyvaus pobūdžio sąlygos, t. y. sąlygos, kurių kiekviena konkretizuojama arba nustatoma šalių susitarimu:
 - a) sąlygos, be kurių negali egzistuoti nė viena darbo sutartis, kurios nurodo, kad santykius dėl darbo atlikimo reglamentuoja būtent darbo įstatymai, ir kurios yra visų kitų (tarp jų ir pirmame punkte išvardytų) sąlygų atsiradimo pagrindas (darbovietė, kaip įmonė, įstaiga, organizacija, ir darbo funkcija, o atskirioms darbo sutarčių rūšims pagal DK 95 str. 2 d. – ir kitos būtinosios sąlygos);
 - b) visos kitos sąlygos (išskyrus a papunktyje nurodytas); jų ypatumas: jos neturi būti darbuotojui blogesnės negu pirmame punkte nurodytos sąlygos.

Beje, prie tokių sąlygų priskirtinas ir struktūrinis padalinys.

II. Visos ir pirmame, ir antrame punkte nurodytos darbo sutarties sąlygos yra iš esmės sutartinio pobūdžio, todėl visos šios darbo sutarties sąlygos pagal DK 99 straipsnio 1 dalį lemia tai, ar darbo sutartis laikoma sudaryta, ar nelaikoma. Šiuo požiūriu visos darbo sutarties sąlygos lygios.



LITERATŪRA

1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. 2002 m. birželio 4 d. Nr. IX – 926 // Valstybės žinios. 2002. Nr. 64–2569.
2. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas. – Vilnius: Teisingumo ministerijos leidykla, 1989.
3. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. 1991 m. lapkričio 28 d. Nr. I – 2048 // Valstybės žinios. 1991. Nr. 36–973.
4. Darbo knygelių tvarkymo įmonėse, įstaigose ir organizacijose instrukcija. – Vilnius: Mintis, 1986.
5. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 5, 12, 15, 17, 18, 24-1, 26, 29, 30, 32, 41 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas. 1996 m. balandžio 17 d. Nr. I–1285 // Valstybės žinios. 1996. Nr. 41–983.
6. Darbo sutarties pavyzdinė forma. Patvirtinta 2003 m. sausio 28 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 115 // Valstybės žinios. 2003. Nr. 11–412.
7. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. – Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2000.
8. Lietuvos Respublikos Konstitucija. – Vilnius, 1993.
9. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. 2003 m. liepos 1 d. Nr. IX – 1672 // Valstybės žinios. 2003. Nr. 70–3170.



Some Problems of the Article's 99, Part 1 of the Labour Code of the Republic of Lithuania Application

Antonas Kviatkovskis

The State Labour Inspectorate of the Republic of Lithuania

Keywords: *conditions of an employment contract, the employee's place of work (structural subdivision), the moment of conclusion of an employment contract.*

SUMMARY

The Article 99 of the Labour Code of the Republic of Lithuania (hereinafter – LC) regulates the concluding of employment contracts. The 1st part of said article is of principal importance, as it provides for that the employment contract is considered to be concluded, when parties agree on conditions of the employment contract (Article 95, LC). It should be noted that Article 95 of LC, which is referred to in the Article 99, part 1 of LC covers all conditions of the employment contract: obligatory conditions, work remuneration, etc.

Therefore the mutual agreement of both parties on conditions of the employment contract, provided for in Article 95, LC is needed in order the employment contract becomes valid and is complied with. Does that imply that in every case in order to have the employment contract concluded parties have to discuss all conditions provided for in Article 95, LC? And if not, thus these conditions are not provided for and the employment contract is deemed to be not concluded?

In fact these conditions are very varying, it is not possible to provide an exhaustive list of them, and there is no need to discuss provision, which do not apply for this particular case. On the other hand, is it always necessary to agree on the conditions which in accordance with Article 95, LC are not only classified as obligatory, but are also specified in particular, e.g., regarding structural divisions? So what conditions are taken in consideration in Article 95, LC that has to be agreed upon in order to have the employment contract concluded? Are there any limitations for such agreement, if yes, what are they? What could be the consequences taking into consideration, e.g., the moment when the disagreements appear? This subject is analysed on the basis of the example of one of the conditions indicated in the 1st part, Article 95, LC: workstation of an employee, and more precisely – structural division of an enterprise.

