

DĖL DARBO SUTARTIES SĄLYGŲ KEITIMO TVARKOS

Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos Asmenų aptarnavimo ir teisės taikymo skyriaus specialistai susipažino su Jūsų paklausimu ir, vadovaudamiesi Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 6 straipsnio 20 punkto suteikta teise, konsultuoja darbo įstatymų vykdymo klausimais.

Darbo kodekso 146 straipsnis „Ne visas darbo laikas“ numato atvejus kada tarp darbdavio ir darbuotojo gali būti susitarta dėl ne visos darbo dienos ar savaitės darbo laiko trukmės. **Ne visas darbo laikas visais atvejais nustatomas šalių susitarimu, laisva abiejų darbo sutarties šalių valia, tai yra abi šalys suinteresuotos tokiu darbo laiko režimu. Šalių susitarimu, kaip ir kitais šiame straipsnyje nurodytais atvejais, ne visas darbo laikas gali būti nustatomas tiek priimant į darbą, tiek darbo sutarties vykdymo metu. Neribojamas ir darbo, kuriam nustatomas ne visas darbo laikas, pobūdis.** Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2004 m. lapkričio 29 d. nutarimu Nr. 1508 patvirtino „Su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusių sąlygų aprašą“ (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais), kuriame numatyta ne viso darbo laiko nustatymo tvarka, ne viso darbo laiko skaičiavimas bei darbo laiko paskirstymo per darbo dieną ir darbo savaitę pagrindai. **Taigi, nei Darbo kodekso 146 straipsnio, nei minėto Vyriausybės nutarimo nuostatos nedraudžia šalims susitarti dėl ne viso darbo laiko.** Darbo sutarties pavyzdinės formos 6 punkte „Nustatomas ne visas darbo laikas“ **turi būti nurodoma darbuotojui šalių susitarimu nustatyta konkreti savaitės darbo laiko trukmė**, nustatant kas ir kiek mažinama – darbo savaitės dienų skaičius, trumpesnė darbo diena ir pan.

Darbo kodekso 120 straipsnis „Darbo sutarties sąlygų pakeitimas“ numato, kad darbdavys turi teisę pakeisti darbo sutarties sąlygas kai keičiama gamyba, jos mastas, technologija arba darbo organizavimas, taip pat kitais gamybinio būtinumo atvejais. **Darbo sutarties sąlygos, nustatytos Darbo kodekso 95 straipsnyje „Darbo sutarties sąlygos“ 1 ir 2 dalyse (būtiniosios darbo sutarties sąlygos – darbovietė ir darbo funkcijos) bei darbo apmokėjimas gali būti keičiamos esant išankstiniam raštiškam darbuotojo sutikimui. Kitos darbo sutarties sąlygos (sulygtos darbo sutartyje), tarp jų darbo laikas, gali būti keičiamos Darbo kodekso 120 straipsnyje nustatyta tvarka.** Darbo sutarties sąlygų pakeitimo būdas ir tvarka priklauso nuo sąlygų keitimo priežasties, keičiamų sąlygų rūšies ir kitų aplinkybių. Priimtinausias darbo sutarties sąlygų pakeitimo būdas yra šalių susitarimas. Darbo kodeksas nenumato jokių tokio susitarimo apribojimų. **Taigi, darbo sutarties šalys gali susitarimu pakeisti darbo sutartį pačių pageidaujama būdu, o taip pat susitarti dėl ne viso darbo laiko, vadovaujantis Darbo kodekso 146 straipsnio 1 dalies 1 punktu „Ne visas darbo laikas“.** Tokiu atveju turi būti darbdavio pasiūlymas raštu dėl ne viso darbo laiko nustatymo ir darbuotojo sutikimas raštu. Šalims susitarus, darbdavys priima sprendimą ir pakeitimai įforminami galiojančios darbo sutarties punkte „Darbo sutartis pakeista (papildyta)“ punkte, kuriame nurodoma kurios pirminės darbo sutarties sąlygos pakeistos, pakeitimo data ir teisinis pagrindas. **Darbo sutarties sąlygų pakeitimas įforminamas abiejuose darbo sutarties egzemplioriuose, esančiuose pas darbdavį ir darbuotoją.**

Pažymėtina, kad **darbo krūvis mokytojams yra nustatomas (tarifikuojamas) kiekvienais mokslo metais ir gali būti tikslinamas sausio 1 dieną, priklausomai nuo tais mokslo metais mokykloje esamų mokinių ir klasių skaičiaus, mokinių, pasirinkusių vieną ar kitą dėstomą dalyką skaičiaus, vadovavimo klasei, grupei ir kitų sąlygų**, numatytų švietimo ir mokslo ministro įsakyme.

Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte įtvirtinta teisės subjektų lygybė, nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, ketinimo turėti vaiką (vaikų), santuokinės ir šeiminės padėties, **amžiaus**, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir asociacijoms, **aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis.** Lygiateisiškumo principas reiškia draudimą diskriminuoti darbo teisės subjektus, taikyti jiems skirtingas darbo sąlygas, tapačius santykius vertinti skirtingai dėl įvairių aplinkybių, kurios **yra nesusijusios su darbuotojo dalykinėmis savybėmis.** Pagal TDO konvenciją Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“ diskriminacija reiškia bet kokią lygias darbo ir profesines veiklos galimybes ir lygiateisius santykius pažeidžiantį ar panaikinantį išskyrimą, apribojimą ar pranašumo teikimą, taip pat bet kokią išskyrimą, apribojimą ar pranašumo teikimą, kai pažeidžiamos ar panaikinamos lygios darbo ir profesinės veiklos galimybes ir lygiateisiai santykiai. **Diskriminacija yra draudžiama visais darbo teisiniu**

santykių susiformavimo etapais: įgyjant profesinį pasirengimą ar kvalifikaciją, įsidarbinant, taip pat atliekant darbą, įskaitant vienodų darbo sąlygų sudarymą, siekiant karjeros ar nutraukiant susiklosčiusius darbo santykius.

Nesutarimai tarp darbdavio ir darbuotojo dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose numatytų nuostatų taikymo, tarp jų dėl ne viso darbo laiko nustatymo pagrįstumo ir teisėtumo, nagrinėjami Darbo kodekso XIX skyriuje „Individualus darbo ginčas“ nustatyta tvarka, darbo ginčų komisijoje ir teisme.

Asmenų aptarnavimo ir teisės taikymo skyriaus specialistų nuomonė teismams neprivaloma.

Asmenų aptarnavimo ir teisės taikymo
skyriaus vyriausiasis darbo inspektorius

Romas Einikis