

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 **konkretni 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 pageidaujamu 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.** Jeigu darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, jis gali būti atleistas iš darbo pagal Darbo kodekso 129 straipsnį laikantis nustatytos darbo sutarties nutraukimo tvarkos.

Darbas ne viso darbo laiko sąlygomis nesukelia jokių apribojimų nustatant kasmetinių atostogų trukmę, apskaičiuojant darbo stažą, skiriant į aukštesnes pareigas, keliant kvalifikaciją, neriboją kitų darbuotojų teisių. **Ne visas darbo laikas apmokamas proporcingai dirbtam laikui arba atliktam darbui pagal įmonėje ir darbo sutartyje nustatytą darbo apmokėjimo tvarką, kaip tai numatyta Darbo kodekso 146 straipsnio 3 dalyje „Ne visas darbo laikas“.**

Pažymėtina, kad Darbo kodekso nuostatos nenumato pareigos darbdaviui mokėti darbo užmokesčio skirtumą, tarp buvusio ir šalių susitarimu nustatomo darbo užmokesčio, kai sulygstama dėl ne viso darbo laiko.

Nesutarimai tarp darbdavio ir darbuotojo dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose numatytų nuostatų taikymo 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