



**LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBINĖS DARBO INSPEKCIJOS  
PRIE SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS  
ASMENŲ APTARNAVIMO IR TEISĖS TAIKYMO SKYRIUS**

Biudžetinė įstaiga, Algirdo g. 19, 03607 Vilnius, tel. (8 5) 265 0193, faks. (8 5) 213 9751, el. p. [info@vdi.lt](mailto:info@vdi.lt)  
Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 188711163.  
Skyriaus duomenys: Aguonų g. 4, 03213 Vilnius

Ilonai Nekrošienei  
[nekrosiene.ilona@gmail.com](mailto:nekrosiene.ilona@gmail.com)

2018-03-12 Nr. SD-25-3413  
Į 2018-03-05 gautą el. paklausimą

## **DĖL DARBO SUTARTIES FORMOS**

Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – VDI) Asmenų aptarnavimo ir teisės taikymo skyrius 2018-03-05 gavo Jūsų paklausimą dėl darbo sutarties formos projekto. Vadovaudamiesi Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 6 straipsnio 20 punkto suteikta teise, pagal kompetenciją teikiame konsultaciją dėl paklausime keliamų klausimų.

Pirmaisia pažymime, kad VDI Asmenų aptarnavimo ir teisės taikymo skyriaus specialistai nepasisako fakto klausimu, t. y. nekonstatuoja paklausime nurodytų aplinkybių fakto, neatlieka su paklausimais pateiktų darbo sutarčių projektų teisinio vertinimo, o tik teikia konsultaciją, susijusią su teisės normų reguliavimu paklausimo dalyko atžvilgiu ir jų aiškinimu.

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. birželio 29 d. įsakymu Nr. A1-343 „Dėl pavyzdinės darbo sutarties formos patvirtinimo“ patvirtinta pavyzdinė darbo sutarties forma. Be būtinųjų darbo sutarties sąlygų, darbo sutarties šalys darbo sutartyje gali sulygti dėl papildomų darbo sutarties sąlygų (susitarimas dėl papildomo darbo, susitarimas dėl išbandymo termino, jei taikomas išbandymas, susitarimas dėl mokymo išlaidų atlyginimo, susitarimas dėl nekonkuravimo, susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos ar kiti susitarimai, dėl kurių šalys gali sulygti pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą (toliau – DK) ir kitus darbo santykius reglamentuojančius teisės aktus) ir papildomų garantijų, kompensacijų ir kitų darbdavio ir darbuotojo įsipareigojimų, kurie neprivalomi pagal darbo santykius reglamentuojančius teisės aktus, bet jiems neprieštarauja. Tokie susitarimai gali būti įforminami kaip priedai prie darbo sutarties.

Taigi, atsakant į Jūsų paklausime keliamą klausimą dėl „perteklinių“ darbo sutarties nuostatų, pažymėtina, kad darbo sutarties šalims nėra draudžiama darbo sutartyje tartis dėl įvairių darbdavio ir darbuotojo įsipareigojimų neprivalomų pagal darbo santykius reglamentuojančius teisės aktus, bet jiems neprieštarujančių. Taip pat pažymėtina, kad DK ir kitų įstatymų nustatytais atvejais ir tvarka, taip pat naudodamasis dėl darbo sutarties jam tenkančia teise organizuoti pavaldžių darbuotojų darbą, darbdavys gali priimti vietinius norminius teisės aktus, kurie reglamentuotų visų ar dalies darbuotojų darbo sąlygas ar tvarką darbovietėje (DK 3 straipsnio 7 dalis), tokių teisės aktų turinio (jų dalies) perkelti į sudaromą darbo sutartį nėra tikslinga, tačiau ir nedraudžiama. Apie darbovietėje taikomus vietinius norminius teisės aktus, kolektyvines sutartis, darbdavio ir darbo tarybos susitarimus darbdavys privalo skelbti įprastais darbovietėje būdais (DK 3 straipsnio 9 dalis), o naujiems darbuotojams leidžia pradėti dirbti tik tada, kai pasirašytinai supažindina darbuotoją su darbo sąlygomis, tvarką darbovietėje nustatančiomis darbo teisės normomis, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimais (DK 42 straipsnio 4 dalis). Tokių teisės aktų nuostatų, su kuriomis darbuotojas buvo supažindintas, pažeidimas gali būti laikomas darbo pareigų pažeidimu DK 58 straipsnyje nustatyta tvarka.

Atsakant į Jūsų klausimą dėl darbo sutarties sąlygų ir civilinių susitarimų, pažymime, kad civilinius susitarimus reglamentuoja Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas ir kiti įstatymai (pvz. Lietuvos Respublikos autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymas, Lietuvos Respublikos patentų įstatymas ir kt.). DK 31 straipsnio „Turtinių ir neturtinių interesų apsauga“ 4 punkte numatyta, kad darbuotojo naujovės darbdavio veiklai gerinti ir priemonės turtui ar lėšoms efektyviai panaudoti turi būti skatinamos. Atlyginimo už jas sąlygos ir skatinimo formos nustatomos darbo teisės normose ir darbo sutarties šalių susitarimuose. Darbuotojo sukurti autorių teisių objektai turi būti saugomi ir už jų panaudojimą atlyginama įstatymuose ir susitarimuose nustatyta tvarka. Taigi, susitarti dėl darbuotojo sukurtų DK 31 straipsnio 1 dalyje numatytų naujovių, atlyginimo už jas sąlygų ir kt. galima darbo sutartyje, taip pat galima pasirašyti atskirą išsamų susitarimą dėl intelektualios nuosavybės teisių (pvz. su kūrybiniais darbuotojais). Tokie susitarimai įtvirtinti darbo sutartyje neturi prieštarauti tai reglamentuojančių įstatymų nuostatomis. Kaip minėjome, darbo sutarties šalims nėra draudžiama darbo sutartyje tartis dėl įvairių darbdavio ir darbuotojo įsipareigojimų neprivalomų pagal darbo santykius reglamentuojančius teisės aktus, bet jiems neprieštaraujančių.

Atsakant į Jūsų klausimą dėl darbo sutartyje įtvirtintos nuostatos, kad darbuotojas pasirašydamas darbo sutartį pareiškia ir garantuoja, kad jo sveikatos būklė leidžia jam dirbti darbo sutartyje suldytą darbą, pažymėtina, kad ne pats darbuotojas sprendžia ar jis gali dirbti konkretų darbą, o turintys tam specialių žinių sveikatos priežiūros įstaigos specialistai teisės aktų nustatyta tvarka, todėl toks įpareigojimas darbuotojui darbo sutartyje neturėtų būti nustatytas. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo (toliau – Įstatymas) 3 straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas darbuotojams privalo sudaryti darbdaviai. Darbdavys turi įvertinti faktinę darbuotojų saugos ir sveikatos būklę įmonėje, padaliniuose ir atskirose darbo vietose, galimas kilti rizikas ir imtis atitinkamų priemonių. Išankstinių ir periodinių darbuotojų sveikatos tikrinimų tvarką nustato Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2000 m. gegužės 31 d. įsakymu Nr. 301 (Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2009 m. gruodžio 29 d. įsakymo Nr. V-1072 redakcija) „Dėl profilaktinių sveikatos tikrinimų sveikatos priežiūros įstaigose“ patvirtintas 13 priedas „Asmenų, dirbančių darbo aplinkoje, kurioje galima profesinė rizika (kenksmingų veiksnių poveikis ir (ar) pavojingas darbas), privalomo sveikatos tikrinimo tvarkos aprašas“ (toliau – Aprašas). Aprašo 1 punkte numatyta, kad asmenys, norintys įsidarbinti (toliau – įsidarbinantieji) ar dirbantys (toliau – darbuotojai) darbo aplinkoje, kurioje galima profesinė rizika (traumos ar kitokio darbuotojo sveikatos pakenkimo tikimybė dėl kenksmingo ir (ar) pavojingo darbo aplinkos veiksnių poveikio), privalo tikrintis sveikatą prieš įsidarbindami, o dirbdami – tikrintis periodiškai.

Darbdavys taip pat gali siųsti darbuotoją privalomai pasitikrinti sveikatą, įtaręs, kad darbuotojo sveikatos būklė gali kelti grėsmę jo saugai ir sveikatai (Įstatymo 21 straipsnio 2 dalis). Siųsdamas dirbantį asmenį tikrintis sveikatą, Asmens medicininėje knygelėje (sveikatos pase) F Nr. 048/a darbdavys privalo nurodyti kenksmingus darbo aplinkos veiksnius ir jų dydžius konkrečioje darbo vietoje; pavojingus darbus konkrečioje darbo vietoje (Asmenų, dirbančių darbo aplinkoje, kurioje galima profesinė rizika (kenksmingų veiksnių poveikis ir (ar) pavojingas darbas), privalomo sveikatos tikrinimo tvarkos aprašo, patvirtinto Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2000 m. gegužės 31 d. įsakymu Nr. 301 „Dėl profilaktinių sveikatos tikrinimų sveikatos priežiūros įstaigose“ (toliau – Tvarkos aprašas), 7 punktas). Tvarkos aprašo 10.4 ir 12 punktai nustato, kad šeimos medicinos paslaugas teikiantis arba darbo medicinos gydytojas, įvertinęs tyrimų rezultatus, konsultavusių kitų profesinių kvalifikacijų gydytojų išvadas bei kontraindikacijas, daro išvadą apie asmens profesinį tinkamumą ir įrašo išvadą dėl darbuotojo profesinio tinkamumo: „dirbti gali“ „dirbti gali, bet ribotai“ (nurodant kaip), „dirbti negali“ įsidarbinančiam – į F Nr. 047/a, dirbančiajam – į F Nr. 048/a. Taip konkretizavus darbuotojo galimybę dirbti konkrečioje darbo vietoje, darbdaviui būtų galima priimti teisiškai reikšmingus ir adekvačius sprendimus dėl tokio darbuotojo tolimesnės darbinės veiklos.

Atsakant į Jūsų klausimą dėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo pažymėtina, kad DK 58 straipsnio 3 dalies 1-6 punktuose nurodyti šiurkščių darbo pareigų pažeidimų atvejai, o 7 punkte numatyta, kad be minėtų pažeidimų šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomi ir

kiti pažeidimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiamos darbuotojo darbo pareigos. Darbo sutartyje susitarti dėl pirmiau minėtų kitų konkrečių atvejų pažeidimų, kuriais šiurkščiai pažeidžiamos darbuotojo pareigos nėra draudžiama, tačiau vien žodžio „šiurkštus“ darbo sutartyje įrašymas savaime nereikš, kad konkretus pažeidimas ginčo atveju bus pripažįstamas šiurkščiu. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pasisakęs, kad veika šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikoma tada, kai vienu metu yra visos drausminės atsakomybės sąlygos: konkretūs darbuotojo neteisėti veiksmai arba neveikimas, žalingi padariniai, priežastinis darbuotojo neteisėtų veikslių ar neveikimo ir žalingų padarinių ryšys, darbuotojo kaltė (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. lapkričio 17 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-568/2008). Aiškindamas šią teisės normą kasacinis teismas yra nurodęs, jog apie darbo drausmės pažeidimo priskyrimą prie šiurkščių darbo tvarkos pažeidimų teismas sprendžia pagal pažeidimo aplinkybes, pažeistos pareigos pobūdį, darbuotojo kaltės formą, darbuotojo veikslių motyvus bei tikslus, kitas konkrečias aplinkybes (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. kovo 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-117/2012; kt.). Taip pat pažymėtina, kad išankstiniai susitarimai dėl visos darbdaviui padarytos žalos šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo atveju negalioja, jeigu jie prieštarauja DK X skyriuje numatytam žalos atlyginimo reglamentavimui. Atvejai kai darbuotojas privalo atlyginti visą žalą numatyti DK 154 straipsnyje.

Darbo sutartyje taip pat nėra draudžiama sulygti, kad darbdavys gali mokėti darbuotojui premijas ir (arba) piniginius kintamus priedus pagal įvairias darbovietėje galiojančias darbo apmokėjimo sistemas (ar kolektyvinę sutartį). Vadovaujantis DK 139 straipsnio 2 dalimi premijos, priedai ir priemokos yra darbo užmokesčio dalis, todėl darbo sutartyje nėra teisinga nurodyti, kad jie nėra šios sutarties objektas.


Darbo sutartyje šalys gali sulygti dėl konfidencialios informacijos apsaugos DK 39 straipsnyje nustatyta tvarka. Pažymėtina, kad susitarime dėl konfidencialios informacijos apsaugos turi būti apibrėžti konfidencialią informaciją sudarantys duomenys, susitarimo dėl konfidencialios informacijos apsaugos galiojimo terminas, darbdavio pareigos padedant darbuotojui išsaugoti šios informacijos slaptumą.

Ginčai dėl DK ar kitų darbo teisės normų ar darbo sutarties sąlygų, jų vykdymo, įskaitant taikymą ar netaikymą į jų galiojimo sritį patenkantiems subjektams, sprendžiami darbo ginčų dėl teisės nustatyta tvarka (DK 216 – 233 straipsniai).

Primername, kad konsultacijas darbo įstatymų vykdymo klausimais galite rasti VDI interneto svetainėje adresu [www.vdi.lt](http://www.vdi.lt) skiltyse „DUK“.

*VDI Asmenų aptarnavimo ir teisės taikymo skyriaus specialistų konsultacijos darbo ginčus nagrinėjantiems organams neprivalomos.*

Skyriaus vedėja



Irina Janukevičienė