



LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBINĖS DARBO INSPEKCIJOS PRIE SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS DARBO TEISĖS SKYRIUS

VĮ Ignalinos atominės elektrinės
Jungtinės profesinių sąjungų
atstovybės pirmininkei Ilonai Nekrošienei
jur.np@iae.lt

2022-06-23 Nr. SD-128-
Į 2022-06-16 gautą paklausimą

DĖL KONSULTACIJOS PATEIKIMO

Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – VDI) Darbo teisės skyriaus teisininkai susipažino su Jūsų paklausimu ir vadovaudamiesi Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų, patvirtintų Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. gegužės 12 d. įsakymu Nr. A1-316 (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2010 m. gruodžio 10 d. įsakymo Nr. A1-595 redakcija), 8.3.5 papunkčiu, teikia konsultaciją darbo įstatymų vykdymo klausimais.

Informuojame, kad VDI Darbo teisės skyriaus teisininkai pagal nustatytą kompetenciją atsakydami į paklausimus nepasisako fakto klausimu, nevertina darbdavių atliekamų struktūrinių pertvarkymų būtinumo ir pagrįstumo, o tik teikia individualią konsultaciją, susijusią su teisės normų reguliavimu ir jų teisiniu aiškinimu.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) 45 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad pakeisti būtinašias darbo sutarties sąlygas, papildomas darbo sutarties sąlygas, nustatytą darbo laiko režimo rūšį ar perkelti darbuotoją dirbti į kitą vietovę darbdavio iniciatyva galima tik su darbuotojo rašytiniu sutikimu. DK 45 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad darbuotojo sutikimas ar nesutikimas dirbti pasiūlytomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis, kitos rūšies darbo laiko režimu ar kitoje vietovėje turi būti išreikštas per darbdavio nustatytą terminą, kuris negali būti trumpesnis negu penkios darbo dienos. Darbuotojo atsisakymas dirbti pasiūlytomis pakeistomis sąlygomis, gali būti laikomas priežastimi nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės šio kodekso 57 straipsnyje nustatyta tvarka. Darbuotojo atsisakymas dirbti už sumažintą darbo užmokestį negali būti laikomas teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį.

Darbo sutarties sąlygos yra būtinosios ir papildomos (DK 33 straipsnio 1 dalis). Būtinosios darbo sutarties sąlygos – sąlygos (darbo funkcija, darbo apmokėjimo sąlygos ir darbovietė), dėl kurių susitarus laikoma, kad darbo sutartis yra sudaryta (DK 33 straipsnio 2 dalis). Darbo funkcija gali būti laikomas bet kokių veiksmų, paslaugų ar veiklos atlikimas, taip pat tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbas. Darbo funkcija apibrėžiama darbo sutartyje, pareiginiuose nuostatuose ar darbo (veiklos) apraše <...> (DK 34 straipsnio 2 dalis).

Darbo sutartyje sulygstama ne dėl konkrečių darbų, o dėl tam tikros rūšies darbų atlikimo, t. y. dėl tam tikros darbo funkcijos vykdymo, todėl darbuotojas privalo atlikti tuos darbus, kurie priskiriami jo darbo sutartyje sulygtoms pareigoms. Pareigybės aprašyme (pareiginiuose

nuostatuose ar kitame dokumente) išvardinamos funkcijos, kurios priskiriamos konkrečiai pareigybei. Darbo sutartyje sulygta darbo funkcija ir pareigybės aprašyme nurodytos konkrečios darbo funkcijos turi koreliuoti (pavyzdžiui, jeigu pareigybės aprašyme šalių sulygta remonto meistro darbo funkcija, tai pareigybės aprašyme turėtų būti detalizuota, kokius remonto meistro darbus darbuotojas atlieka, tačiau toks detalizavimas neturėtų apimti kitų darbų, kurie nepatenka ar yra pernelyg nutolę nuo remonto meistro darbo funkcijos). Pareigybės aprašymo keitimas, išplečiant pareigybei priskirtas funkcijas, nustatant didesnes darbo apimtis, turėtų būti laikomas būtinosios darbo sutarties sąlygos – darbo funkcijos – keitimu.

DK 57 straipsnio 1 dalies 3 punkte nustatyta, kad darbdavys turi teisę nutraukti neterminuotą arba terminuotą darbo sutartį prieš terminą, jei darbuotojas atsisako dirbti pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis arba keisti darbo laiko režimo rūšį ar darbo vietovę. Pažymėtina, kad darbuotojo atsisakymas dirbti pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis arba keisti darbo laiko režimo rūšį arba darbo vietovę gali būti priežastis nutraukti darbo sutartį, kai darbdavio siūlymas keisti darbo sąlygas yra pagrįstas reikšmingomis ekonominio, organizacinio ar gamybinio būtinumo priežastimis (DK 57 straipsnio 6 dalis).

Lietuvos aukščiausiasis teismas 2021 m. birželio 16 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. e3K-3-150-313/2021 pažymėjo, kad „kai siekiama pakeisti darbo sąlygas dėl ekonominių, organizacinių ar gamybinių priežasčių, turi būti tenkinama šių sąlygų visuma: 1) priežastys yra realios, t. y. pagrįstos darbdavio poreikiais ir (ar) jo užsibrėžtais veiklos tikslais ir pertvarkymai turi būti realiai vykdomi; 2) priežastys yra konkrečios, t. y. nepakanka deklaratyviai įvardyti priežasties pobūdį (ekonominė ar kt.), o turi būti atskleistas priežasties turinys kiekvienu konkrečiu atveju; 3) yra būtinybė keisti darbo sąlygas, t. y. nepakeitus darbo sąlygų nėra įmanoma tenkinti darbdavio poreikių ir (ar) įgyvendinti jo tikslų; 4) priežasčių buvimą turi įrodyti darbdavys. Papildoma sąlyga siekiant pakeisti DK 45 straipsnio 1 dalyje nurodytas darbo sąlygas yra tai, kad priežastys turi būti *reikšmingos*.“

Atsižvelgdami į tai, kas aukščiau išdėstyta, teikiame konsultaciją, kad, kai keičiant darbdavio organizacinę struktūrą, darbuotojai nesutinka dirbti pasiūlytomis keičiamomis būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis (išplečiant darbo funkcijas, nustatant didesnes darbo apimtis ir pan.), darbdavys, vadovaudamasis DK 57 straipsnyje nurodyta tvarka, turi teisę nutraukti darbo sutartis su šiais darbuotojais. Šiuo atveju darbdavio organizacinės struktūros keitimas turi būti pagrįstas reikšmingomis ekonominio, organizacinio ar gamybinio būtinumo priežastimis, o darbuotojų būtinosios darbo sutarties sąlygos yra keičiamos būtent dėl minėto organizacinės struktūros pakeitimo.

VDI Darbo teisės skyriaus specialistų konsultacijos darbo ginčus nagrinėjantiems organams neprivalomos.

Darbo teisės skyriaus patarėja –
vyriausioji darbo inspektorė,
atliekanti Darbo teisės skyriaus vedėjo –
vyriausiojo darbo inspektoriaus pareigas

Rūta Dunovskaja