

GAUJA

Panevėžio miesto savivaldybės pritarimas

2016-07-14 Nr. 20-2116(4.8)

Interesantų aptarnavimo tarnautoja

Salvinija Kalėdė



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

Budžetinė įstaiga, Algirdo g. 19, 03607 Vilnius.

Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 188711163

Skyriaus duomenys: Agonų g. 4, 03213 Vilnius, tel. (8 5) 260 3474, el. p. jonas.griemiszvdi.lt

Panevėžio miesto savivaldybės  
administracijos direktoriui  
Tomui Juknai  
administracija@panevezys.lt

2016-07-16 Nr. SD-25- 9528  
| 2016-07-14 Nr. 19-1652(4.8)

#### DĖL PAPILDOMO DARBO

Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – VDI) 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.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) 114 straipsnio 1 dalis leidžia darbuotojui susitarti, jeigu to nedraudžia įstatymai, kad jis toje pačioje darbovietėje eis tam tikras papildomas pareigas arba dirbs tam tikrą papildomą (sutartyje nesylygtą) darbą, t.y. susitarti dėl kitų nei sulygta darbo sutartyje, funkcijų vykdymo. Paminėtina, kad toje pačioje darbovietėje dirbamas kitas darbas turėtų būti vadinamas papildomu darbu, o antraeilių pareigų sutartimi susitariama dėl darbo kitoje darbovietėje. Kaip teisingai pastebėta Jūsų rašte, papildomo darbo sutarties, kaip atskiros darbo sutarties rūšies, galiojantys teisės aktai neįtvirtina.

DK 119 straipsnis numato, kad darbdavys neturi teisės reikalauti (išskyrus DK nustatytus atvejus), kad darbuotojas atliktų **darbą, nesylygtą darbo sutartimi**, todėl dėl papildomo darbo ar pareigų turi būti sutarta ir tai turi būti **aptarta darbo sutartyje**. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. kovo 29 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-130/2012 išaiškinta, kad „papildomo darbo sutartimi susitariama dėl papildomų pareigų ar papildomo darbo toje pačioje darbovietėje ir jis **gali būti atliekamas tiek per normalų darbo laiką pagrindinėje darbovietėje, tiek kitu laiku**. DK 119 straipsnyje, įtvirtinančiame reikalavimą susitarti dėl papildomo darbo ar pareigų, nurodyta, kad toks susitarimas turi būti išreiškiamas ne sudarant naują darbo sutartį, o aptariant tai galiojančioje darbo sutartyje (darbo sutarties modifikavimas). Į esamą darbo sutartį reikia įtraukti naują sąlygą, kad viso sutarties galiojimo metu (arba tam tikrą laikotarpį) darbuotojas greta pagrindinių pareigų ar pagrindinio darbo eis tam tikras papildomas pareigas ar dirbs tam tikrą papildomą darbą ir gaus už tai **papildomą darbo užmokestį**. Susitarime gali būti numatomas ir jo galiojimo terminas ar nutraukimo sąlygos“.

Darbuotojų, dirbančių ne vienoje darbovietėje arba vienoje darbovietėje, bet pagal **du ar daugiau susitarimų, darbo dienos trukmė negali būti ilgesnė kaip 12 valandų** (DK 144 straipsnio 5 dalis). Taip pat turi būti užtikrinta DK 160 ir 161 straipsniuose nustatyta 11 valandų nepertraukiamojo paros ir 35 valandų nepertraukiamojo savaitės poilsio trukmė. Dėl laiko, kada bus atliekamas papildomas darbas, taip pat dėl darbo užmokesčio už papildomą darbą ir kitų darbo

sutarties sąlygų, susitaria šalys ir tai įtvirtina darbo sutartyje. Pažymėtina, kad visais atvejais darbdavys privalo užtikrinti darbuotojui tinkamas darbo sąlygas bei užtikrinti darbo laiko apskaitą.

Sisteminė ir tikslinė DK normų analizė leidžia teigti, kad **atskira sutartis dėl papildomų pareigų ar papildomo darbo nesudaroma**. Šalims sudarius darbo sutartį, tarp jų atsiranda darbo teisinis santykis, kuris gali būti modifikuojamas, tariantis dėl papildomų pareigų ar papildomo darbo. Pavaldumas darbdaviui išlieka nepakitęs, keičiasi tik darbo teisinio santykio turinys, nes šalys tariaisi dėl kitų sąlygų, kurias nustatyti DK, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ar kolektyvinės sutartys nedraudžia. Taigi, tuo atveju, kai greta pagrindinių pareigų (pagrindinio darbo) toje pačioje darbovietėje darbuotojas eina papildomas pareigas, toks susitarimas **neturėtų būti vertinamas kaip savarankiška darbo sutartis**.

Paminėtina, kad atskiros darbo sutarties sudarymas nėra DK pažeidimas, sudarius atskirą darbo sutartį, asmeninio pobūdžio darbo teisinis santykis išlieka, o **sutartis dėl papildomo darbo vertinama kaip pagrindinės darbo sutarties dalis**. Taigi, jeigu su darbuotoju dėl papildomo darbo buvo susitarta atskiroje darbo sutartyje, laikoma, kad tai nėra savarankiška darbo sutartis, o atskiras susitarimas dėl papildomo darbo, kurio dėl pasikeitusio teisinio reglamentavimo **privalomai nutraukti nereikia**. Susitarimas dėl papildomo darbo gali būti paliekamas atskirame dokumente arba gali būti įtraukiamas į vieną dokumentą kartu su pagrindinio darbo susitarimu (įrašant visas sąlygas į vieną darbo sutartį).

Jei šalys bendru sutarimu nusprendžia nutraukti susitarimą dėl papildomo darbo, tai daroma tiesiog pakeičiant darbo sutarties sąlygą, ne nutraukiant darbo sutartį. Atkreipiame dėmesį, kad darbo sutarties pakeitimas (modifikavimas) daromas šalių susitarimu. Darbuotojui nesutinkant dirbti pakeistomis darbo sutarties sąlygomis (pvz., atlikti tik pagrindines pareigas), vienašališkai darbo santykis pakeistas (modifikuotas) negali būti. Tokiu atveju, jei darbdavio pasiūlymas modifikuoti darbo santykį atitinka DK 120 straipsnio 1 dalį (keičiamas darbo organizavimas) ir darbuotojas nesutinka su pasiūlymu, darbdavys įgyja teisę darbuotoją atleisti pagal DK 129 straipsnį (darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės), laikantis DK 130 straipsnyje nustatytų įspėjimo terminų (prieš du arba keturis mėnesius) ir išmokant DK 140 straipsnio 1 dalyje numatytą išieitinę išmoką (atsižvelgiant į darbuotojo nepertraukiamąjį stažą darbovietėje).

Vadovaudamiesi išdestytu atsakome, kad DK normos, reglamentuojančios išieitinę išmoką bei kompensacijos už nepanaudotas atostogas mokėjimą, darbo sutarčiai dėl papildomo darbo ar papildomų pareigų atskirai netaikomos, DK nuostatos, reglamentuojančios darbo sutarties pasibaigimą ir atsiskaitymą su darbuotoju, taikomos tik pasibaigiant tiek pagrindinio, tiek papildomo darbo teisiniam santykiui tarp darbuotojo ir darbdavio. Susitarimo dėl papildomo darbo arba susitarimo dėl pagrindinio darbo pasibaigimas, kai darbuotojas lieka dirbti toje pačioje darbovietėje (arba pagrindinėse pareigose, arba tik darba, kuris iki šiol buvo papildomas), turėtų būti laikomas darbo sutarties pakeitimu (modifikavimu).

VDI Asmenų aptarnavimo ir teisės taikymo skyriaus specialistų nuomonė darbo ginčus nagrinėjančioms institucijoms neprivaloma.

Asmenų aptarnavimo ir teisės taikymo  
skyriaus vedėjo pavaduotoja, atliekanti  
Asmenų aptarnavimo ir teisės taikymo  
skyriaus vedėjo funkcijas



Irina Janukevičienė

Originalas nebus siunčiamas

Dovile Skujytė, tel. (8 5) 213 9771, el. p. dovile.skujyte@vdi.lt