



LIETUVOS RESPUBLIKOS
ŠVIETIMO IR MOKSLO MINISTERIJA
GAUTA

2017-10-19

Nr.

R-8774

LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBINĖ DARBO INSPEKCIJA PRIE SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS

Biudžetinė įstaiga, Algirdo g. 19, 03607 Vilnius, tel. (8 5) 265 0193, faks. (8 5) 213 9751, el. p. info@vdi.lt
Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 188711163

Lietuvos Respublikos švietimo
ir mokslo ministerijai

2017-10-19 Nr. SD-25-12355
Į 2017-10-04 Nr. SR-4257

DĖL PAPILDOMO DARBO

Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos (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.

2016 m. rugsėjo 14 d. Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymu Nr. XII-2603, patvirtintas naujas Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – DK). 2016 m. rugsėjo 14 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (toliau – DK įgyvendinimo įstatymas) Nr. XII-2603, išskyrus šio įstatymo 6 straipsnio 1 dalį ir 72 straipsnio 2 dalį, įsigalioja 2017 m. liepos 1 d. DK 72 straipsnio 2 dalis įsigalioja 2018 m. liepos 1 d.

DK įgyvendinimo įstatymo 6 str. 5 d. nustato, kad vieno darbdavio su tuo pačiu darbuotoju sudarytos kelios darbo sutartys nuo DK įsigaliojimo lieka galioti nustatant pagrindinę darbo sutartį ir susitariant dėl papildomų darbo funkcijų ir šioms sutartims taikomos susitarimą dėl papildomo darbo reglamentuojančios DK nuostatos. Jeigu šalys nenustato pagrindinės ar papildomos darbo funkcijos, pagrindine laikoma ta funkcija, dėl kurios susitarta pirmiau.

DK 35 str. nustato, kad darbo sutarties šalys susitarimu dėl papildomo darbo, kuris tampa darbo sutarties dalimi, gali susitarti dėl darbo sutartyje *anksčiau nesulygtos* papildomos darbo funkcijos atlikimo. Tokia veikla gali būti atliekama laisvu nuo pagrindinės darbo funkcijos atlikimo laiku (susitarimas dėl darbo funkcijų jungimo) arba atliekama tuo pačiu metu kaip ir pagrindinė darbo funkcija (susitarimas dėl darbo funkcijų gretinimo), arba susitariama dėl projektinio darbo (susitarimas dėl projektinio darbo). Susitarimui dėl projektinio darbo *mutatis mutandis* taikomi DK nustatyti projektinio darbo sutarties ypatumai. Darbo sutarties šalys taip pat turi teisę susitarti dėl pagrindinės darbo funkcijos ir papildomos darbo funkcijos sukeitimo tam tikram laikotarpiui ar neterminuotai. Vykdam susitarimus dėl papildomo darbo, negali būti pažeisti DK ar kitų darbo teisės normų nustatyti maksimaliojo darbo ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimai. Susitarime dėl papildomo darbo turi būti nurodyta, kuriuo metu bus atliekama papildoma darbo funkcija, jos apimtis darbo valandomis, darbo užmokestis ar priemoka už papildomą darbą ar kita. Susitarimą dėl papildomo darbo viena darbo sutarties šalis gali nutraukti, įspėjusi raštu kitą darbo sutarties šalį prieš penkias darbo dienas. Susitarimas dėl papildomo darbo taip pat pasibaigia, nutrūkus pagrindinės darbo funkcijos darbo sutarčiai,

nebent darbo sutarties šalys susitaria kitaip. Esant pagrindinės ir papildomos darbo funkcijų konfliktui, darbuotojas pirmenybę turi teikti pagrindinei darbo funkcijai, nebent darbdavys nustato kitaip. Jeigu atlikdamas susitarime dėl darbo funkcijų jungimo numatytą papildomą darbo funkciją darbuotojas dėl to įgyja teisę naudotis DK ar kitose darbo teisės normose nustatytais papildomomis teisėmis ar pareigomis (ilgesniu poilsio laiku, trumpesniu darbo laiku, atostogomis ir kita), jos šiam darbuotojui taikomos tik tada, kai atliekama papildoma funkcija, ir tik tiek, kiek ji atliekama.

Į Jūsų paklausimą atsakome, kad susitarimas dėl papildomo darbo buvo numatytas dar iki DK įsigaliojimo ir, VDI specialistų nuomone bei remiantis teismine praktika, šalys toje pačioje darbovietėje galėjo susulygti dėl kito papildomo darbo (ar kitų pareigų) negu susulygta darbo sutartimi (dėl pagrindinių pareigų). Dėl analogiškos Jūsų paklausime išdėstytos situacijos vertinimo VDI Asmenų aptarnavimo ir teisės taikymo skyriaus specialistai dar iki DK įsigaliojimo kreipėsi tarnybinės pagalbos į Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministeriją (toliau – SADM). Vadovaujantis SADM pateiktu išaiškinimu, darbuotojo pagrindinėje darbo sutartyje susulygtų darbo funkcijų atlikimas, viršijantis darbuotojo nustatytą darbo laiko trukmę, ne visais atvejais gali būti kvalifikuojamas kaip viršvalandinis darbas. Šis, priklausomai nuo tikrosios šalių valios, tų pačių darbo funkcijų atlikimo įforminimo, tokio susitarimo turinio ir pan., galėtų būti kvalifikuojamas ir kaip darbų masto padidinimas, dėl kurio atlikimo yra išreikšta abiejų šalių valia ir kuris gali būti atliekamas tiek per normalų darbuotojo darbo laiką, tiek kitu laiku.

Šiuo klausimu paminėtina Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-590-378/2015, kurioje buvo nagrinėjamas individualus darbo ginčas dėl papildomo darbo kvalifikavimo bei apmokėjimo. LAT minėtoje nutartyje dėl dviejų darbo sutarčių su tuo pačiu darbdaviu konstatavo, kad antroji sutartis buvo sudaryta dėl tokių pačių darbo funkcijų vykdymo, kaip ir susulygta pagrindinėje darbo sutartyje, todėl neatitinka sutarties dėl papildomo darbo kriterijų ir darbas pagal ją negali būti pripažįstamas papildomu darbu. Tačiau LAT pažymėjo, kad darbo laikas, viršijantis pagrindinėje darbo sutartyje nustatytą darbo laiko trukmę, vertintinas nevienareikšmiškai: „toje pačioje darbovietėje dirbamo darbo kvalifikavimas kaip viršvalandžių, darbo masto padidinimo ar papildomo darbo didele dalimi priklauso nuo darbo laiko trukmės pailgėjimo aplinkybių: ar tai buvo nustatyta darbdavio valia, darbuotojo sutikimu, esant išimtinėms aplinkybėms; ar taip susitarė darbo teisinių santykių šalys abipuse laisva valia ir iniciatyva; taip pat nuo susitarimo turinio – ar tai išimtinėje situacijoje priimtas laikinas sprendimas, ar nuolatinio pobūdžio papildoma darbuotojo veikla; nuo to priklauso ir tokio susitarimo įforminimas – modifikuojant darbo sutartį, raštu ar kt. Siekiant nustatyti, ar toje pačioje darbovietėje dirbamas darbas yra darbų masto padidinimas ar papildomas darbas, lemiamą reikšmę turi darbo funkcijos (ne)tapatumas pagrindine darbo sutartimi susulygtai darbo funkcijai. Siekiant nustatyti, ar darbas gali būti kvalifikuojamas kaip viršvalandžiai, turi būti atsižvelgiama į darbo laiko pailgėjimo aplinkybes (tai laikinas išimtinis atvejis ar nuolatinis darbo organizavimo modelis, susulygtas darbo sutartyje; kieno valia ir iniciatyva nustatytas toks darbas; kokia šalių susitarimo esmė, tikslai ir turinys; koks šalių elgesys vykdant susitarimą ir pan.) ir teisės aktuose nustatytas imperatyvias darbo laiko režimo taisykles“.

Nesant tarp šalių sudaryto ir darbo sutartyje įforminto susitarimo dėl tos pačios funkcijos atlikimo padidinta apimtimi bei šiuos darbus *išimtinėse situacijose* atliekant darbdavio nurodymu/iniciatyva, įprastą darbo laiko trukmę viršijantis darbas turėtų būti laikytinas viršvalandiniu darbu ir apmokamas DK nustatyta tvarka.

Atsižvelgiant į aukščiau išdėstytą, VDI Asmenų aptarnavimo ir teisės taikymo skyriaus specialistai teikia su SADM suderintą nuomonę, kad esant abiejų šalių išreikštai valiai, galėtų būti papildomai susitariama (galiojančioje darbo sutartyje ar sudarant papildomą susitarimą) dėl darbo masto (darbo krūvio) padidinimo, o taip pat numatomas darbo funkcijos padidinta apimtimi apmokėjimas. Pažymime, kad esant tokiam abiejų šalių susitarimui, darbuotojui gali būti nustatyta DK 114 str. 2 p. reglamentuota maksimali darbo laiko trukmė.

Atkreipiame dėmesį tai, kad tarp šalių kilę nesutarimai dėl darbo krūvio padidinimo, viršvalandinio ar papildomo darbo kvalifikavimo bei apmokėjimo galėtų būti sprendžiami DK nustatyta darbo ginčų nagrinėjimo tvarka.

Informuojame, kad konsultacijas bei aktualią informaciją dėl naujojo DK šiuo metu galite rasti VDI interneto svetainėje www.vdi.lt skiltyje „Naujienos“. Pagal VDI priskirtą kompetenciją konsultacijos taip pat teikiamos telefonu (8-5) 213 97 72.

Primename, kad VDI Asmenų aptarnavimo ir teisės taikymo skyriaus specialistų nuomonė darbo ginčus narinėjantiems organams nėra privaloma.

Lietuvos Respublikos vyriausiasis
valstybinis darbo inspektorius

Jonas Gričius

