# Darbo sutartis

Priimant į darbą naują darbuotoją, su juo turi būti sudaroma **DARBO** sutartis. Tik dirbantiems pagal darbo sutartis taikomos [Darbo kodekse](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=404220) numatytos garantijos.
Asmenims, dirbantiems pagal civilinę sutartį, netaikomos jokios Darbo kodekse numatytos garantijos. Darbo sutartis nuo civilinės sutarties (pvz.: rangos, autorinė ir kt.) skiriasi:

* pagal darbo sutartį darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą, o ne pasiekti tam tikrą rezultatą;
* pagal darbo sutartį darbuotojas įsipareigoja paklusti darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, t.y. atsiranda pavaldumas darbdaviui;
* pagal darbo sutartį apmokėjimas yra už tam tikro darbo atlikimą, o ne už darbo rezultatą.

\* užtikrinamos darbo sąlygos, nustatytos darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu (DK ***93 straipsnis. Darbo sutarties sąvoka***Darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu)

### Darbo sutarties sąlygos

**Kad** darbo sutartis **galiotų, būtina** joje susitarti dėl:

* darbuotojo darbovietės (įmonės, įstaigos, organizacijos, struktūrinio padalinio ir kt.);
* darbo funkcijų, (dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos, darbo arba tam tikrų pareigų.);

Taip pat kiekvienoje darbo sutartyje susitariama dėl darbo apmokėjimo sąlygų (darbo užmokesčio dydžio, mokėjimo tvarkos ir kt.).

Šalys **gali susitarti ir dėl kitų** darbo sutarties **sąlygų** (darbo sutarties termino, darbo laiko, išbandymo, profesijų jungimo ir kt.), jeigu darbo įstatymai, **kiti norminiai teisės aktai** arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti. Darbo kodeksas nepateikia tikslaus tokių sąlygų sąrašo, tačiau nurodo, kad jos **negali pabloginti darbuotojų padėties, palyginus su Darbo kodekso, įstatymų, kitų norminių teisės aktų ir kolektyvinės sutarties nustatytomis sąlygomis**.

### Darbo sutarties sudarymo tvarka

Darbo sutartis turi būti sudaroma **raštu dviem egzemplioriais pagal pavyzdinę formą**. Darbo sutarties abu egzempliorius pasirašo darbdavys ir darbuotojas. Vienas pasirašytas darbo sutarties egzempliorius įteikiamas darbuotojui, kitas lieka darbdaviui.

Sudarydamas darbo sutartį, darbdavys privalo **pasirašytinai supažindinti** priimamą dirbti asmenį su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą.

### Darbo sutarties sąlygų pakeitimas

Kai keičiama gamyba, jos mastas, technologija arba darbo organizavimas, taip pat kitais gamybinio būtinumo atvejais darbdavys **turi teisę pakeisti darbo sutarties sąlygas**. Tačiau norint pakeisti darbovietę (padalinį, skyrių), darbo funkciją ir darbo apmokėjimo sąlygas, būtinas **išankstinis raštiškas darbuotojo sutikimas**. O darbuotojo nesutikimas dirbti, kai pakeistos minėtos trys darbo sutarties sąlygos, **negali būti atleidimo iš darbo tiesiogine priežastimi**.

Apie nustatomas naujas darbo apmokėjimo sąlygas, darbdavys turi raštu pranešti darbuotojams ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį iki jų įsigaliojimo.

Darbo apmokėjimo sąlygas be darbuotojo raštiško sutikimo darbdavys gali keisti tik tuo atveju, kai įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį yra keičiamas tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas.

Keičiant darbo apmokėjimo sąlygas, sumažinti darbo užmokestį be darbuotojo raštiško sutikimo negalima.

Keičiant darbo sutarties sąlygas, pakeitimai įforminami abiejuose darbo sutarties egzemplioriuose.

### Laikinas darbo sąlygų pakeitimas ypatingais atvejais

Darbdavys turi teisę perkelti darbuotoją iki vieno mėnesio laikui į darbo sutartimi nesulygtą darbą toje pačioje vietovėje, taip pat pakeisti kitas būtinąsias darbo sutarties sąlygas, kai reikia užkirsti kelią gaivalinei nelaimei ar gamybinei avarijai, ją likviduoti arba nedelsiant pašalinti jos padarinius, užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams, gesinti gaisrą ir kitais ypatingais iš anksto nenumatytais atvejais.

Draudžiama perkelti darbuotoją į tokį darbą, kuris neleistinas dėl jo sveikatos būklės.

Tokio darbo sutarties sąlygų pakeitimo atveju darbuotojui darbo užmokestis mokamas pagal atliekamą darbą. Jeigu perkėlus darbuotoją į kitą darbą sumažėja darbo užmokestis dėl nepriklausančių nuo darbuotojo priežasčių, jam paliekamas pirmesnio darbo vidutinis darbo užmokestis.

**Darbo sutarčių rūšys:**

1. neterminuotos;
2. terminuotos, laikinosios, sezoninės;
3. dėl antraeilių pareigų;
4. su namudininkais;
5. patarnavimo darbams;
6. kitos.

Atskirų darbo sutarčių **ypatumus** nustato Vyriausybė, specialūs teisės aktai ir kolektyvinės sutartys.

Pastaba: apie darbo sutartis plačiau žr. - [DK, XII skyrius "Darbo sutartis" 93-141 str.](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=404220)

Šaltinis:

[www.lrtt.lt](http://www.lrtt.lt)